

# Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine

## Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada

Le 15 mars 2017

## Résumé

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) est le porte-parole du corps universitaire. Elle représente plus de 70 000 professeurs, bibliothécaires, chercheurs et autres universitaires dans plus de 100 collèges et universités partout au Canada.

L'enseignement postsecondaire (EPS) fait de plus en plus partie intégrante du bien-être économique. Aujourd'hui, plus de femmes que d'hommes terminent leurs études postsecondaires. Cependant, à tous les niveaux de scolarité, il existe des obstacles à la sécurité économique des femmes. Notre mémoire donne un aperçu de trois de ces obstacles et de leurs impacts sur nos membres. En particulier, nous soulignons la précarisation des emplois, l'inégalité salariale et les disparités d'avancement professionnel, c'est-à-dire le plafonnement voilé. Nous proposons cinq mesures fédérales précises qui, si elles sont prises, contribueront à améliorer la sécurité et le leadership économiques des femmes, non seulement dans les milieux universitaires, mais dans l'ensemble de la société canadienne.

Nous demandons au gouvernement fédéral :

1. de collaborer avec les provinces et les territoires pour élargir et améliorer les mesures de protection des travailleurs qui occupent des emplois précaires ;
2. de renforcer le filet de sécurité sociale des travailleurs en situation de précarité en bonifiant le régime d'assurance-emploi et en adoptant un cadre national de garderies subventionnées ;
3. d'introduire de façon immédiate une législation proactive en matière d'équité salariale ;
4. d'améliorer le programme fédéral d'équité en matière d'emploi, notamment le programme de contrats fédéraux ; et
5. de rétablir les niveaux de financement fédéral de la recherche fondamentale à ceux de 2007 et d'en assurer la répartition équitable.

## Introduction

De plus en plus, l'enseignement postsecondaire est nécessaire pour obtenir un bon emploi au Canada. Les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes que les hommes, cependant, les disparités sont moins marquées chez les femmes dont le niveau de scolarité est supérieur<sup>1</sup>. Au cours des dernières décennies, le nombre de femmes inscrites dans un programme d'études postsecondaires et sur le marché du travail a augmenté considérablement. Aujourd'hui, les femmes représentent 57 % des étudiants du premier cycle et 44 % des diplômés au doctorat. Le milieu universitaire témoigne de ces tendances avec l'augmentation du nombre de femmes membres du corps professoral qui occupent soit un poste menant à la permanence, soit un poste permanent. Bien qu'il s'agisse d'une réalité positive pour les diplômées au doctorat qui envisagent une carrière universitaire, trois obstacles menacent leur sécurité économique : la précarisation des emplois à l'université, l'inégalité salariale persistante et les perspectives limitées d'avancement professionnel.

## Précarisation

Au cours des 20 dernières années, le nombre de professeurs sous contrat embauchés de façon précaire et insuffisamment rémunérés a très nettement dépassé le nombre de ceux qui ont été embauchés à des postes stables et bien rémunérés. L'augmentation du nombre d'emplois précaires dans le secteur de l'éducation postsecondaire est en grande partie attribuable à la réduction des transferts de fonds du gouvernement fédéral aux provinces, qui s'est amorcée dans les années 1990. Bien que cette année-là, les subventions de fonctionnement du gouvernement représentaient 80 % des revenus d'exploitation totaux des universités, cette proportion était tombée à un peu moins de 50 % en 2014.

Selon les estimations des enquêtes récentes sur la population active, un tiers du corps professoral est employé à l'heure actuelle sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel. Tout comme dans le marché du travail en général, le personnel d'enseignement féminin est surreprésenté parmi les travailleurs précaires. Nous sommes persuadés que cette disparité est encore plus prononcée chez le personnel d'enseignement féminin racialisé, chez les femmes frappées d'une

incapacité et chez les femmes autochtones. Par contre, il y a un manque de données liées à l'emploi et à la diversité. Une étude récente sur le personnel d'enseignement en emploi précaire dans 12 universités ontariennes suggère que le rapport typique entre les sexes est de deux femmes pour chaque homme<sup>2</sup>.

Un financement public accru de l'éducation postsecondaire pourrait permettre d'augmenter le nombre d'employés permanents, mais les gouvernements devraient aussi trouver des moyens d'inciter les employeurs à créer plus d'emplois stables. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces pour améliorer les codes du travail et les lois régissant les normes d'emploi.

---

<sup>1</sup> Ferrao, Vincent, *Travail rémunéré. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2009.

<sup>2</sup> Field, C. et G. Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities*, Rapport au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario, OISE, 2016.

Les gouvernements peuvent mettre en place des régimes de surveillance et d'application de la loi pour décourager les employeurs, d'une part d'embaucher des employés temporaires ou à temps partiel pour miner aux emplois permanents à temps plein, et d'autre part, d'exploiter indûment les travailleurs précaires. Le gouvernement fédéral peut également se servir de son influence non négligeable en approvisionnement pour exiger que les sous-traitants qui obtiennent des fonds publics démontrent qu'ils offrent un travail décent.

Le gouvernement fédéral pourrait aussi améliorer le filet de sécurité sociale des travailleurs précaires. Certains professeurs sous contrat signalent des difficultés à accéder aux programmes de soutien fédéral, comme l'assurance-emploi, même s'ils contribuent au programme. Le régime d'assurance-emploi doit être amélioré pour mieux cadrer avec la précarisation croissante de l'emploi. La semaine de travail de 35 heures n'est pas représentative de la semaine de travail d'un professeur sous contrat. Les membres de l'ACPPU négocient avec les employeurs pour que les professeurs sous contrat puissent consigner toutes les heures qu'ils effectuent comme des heures assurables, c'est-à-dire non seulement les heures d'enseignement, mais aussi les heures de préparation, de correction, de rencontres avec les étudiants, de recherche et de service. De plus, des conditions d'admissibilité moins rigoureuses partout au pays aideraient à assurer que les travailleurs précaires puissent accéder aux prestations jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouveau contrat.

Les professeurs sous contrat, tout comme d'autres travailleurs précaires et à faible revenu, subissent l'effet négatif du manque de services abordables d'éducation de la petite enfance (EPE). Les professeurs sous contrat qui ont des enfants se trouvent souvent dans une situation intenable: n'ayant pas le moyen de payer des services de garde, ils sont forcés à abandonner leur carrière, dans lequel ils ont investi plusieurs années de leur vie, afin de subvenir aux besoins de leur famille. Selon une étude du Conseil des académies canadiennes, l'absence d'un programme national de services de garde d'enfants était un obstacle considérable pour le personnel féminin d'enseignement, et le soin des enfants était ciblé au titre

de « défi le plus important pour les femmes dans le monde universitaire<sup>3</sup> ».

Bien que nombre d'universités et de collèges ont des places d'EPE sur leur campus, celles-ci sont souvent inaccessibles et trop coûteuses pour les professeurs sous contrat. Par exemple, le coût moyen d'une place pour un enfant d'âge préscolaire sur un campus du groupement U15 (Regroupement des universités de recherche du Canada) peut coûter de 431 \$ à 925 \$ par mois, à l'exception du Québec, où les frais de garde d'enfants sont beaucoup moins élevés<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Le Conseil des académies canadiennes, [Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension du genre](#), 2012.

En moyenne, un professeur sous contrat gagne entre 1250 \$ et 2000 \$ par mois<sup>5</sup>.

L'ACPPU se joint à de nombreux autres organismes qui représentent les travailleuses pour recommander que le gouvernement fédéral mette en place sans tarder un système abordable de services à l'enfance souples, complets et de qualité.

## Inégalité salariale

En ce qui concerne la situation du marché du travail en général, la disparité salariale entre les sexes persiste dans le milieu universitaire, même entre les hommes et les femmes ayant la même formation universitaire et occupant le même emploi.

Dans le milieu de l'enseignement universitaire, les femmes gagnent 11 % de moins que les hommes. Une certaine partie de cela s'explique par le rang et l'âge de l'employé, mais lorsqu'on pousse les recherches pour analyser tous les facteurs atténuants, les femmes gagnent toujours moins que les hommes dans le milieu universitaire.

Nous nous réjouissons de l'engagement du gouvernement à élaborer des mesures législatives en matière d'équité salariale. Nous recommandons fortement que ces mesures soient présentées cette année afin d'assurer leur adoption pendant le mandat en cours. Nous recommandons également que le champ d'application des mesures aille au-delà de l'attention accordée à la disparité salariale entre les sexes pour reprendre la recommandation du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 d'examiner les facteurs interreliés qui affectent le revenu des femmes, notamment la racialisation, l'aboriginalité, l'orientation sexuelle et le handicap.

## Comblent les disparités en matière d'avancement professionnel

La rémunération équitable est vitale à la sécurité économique des femmes. Toutefois, il ne s'agit pas seulement de la sécurité d'emploi ou de la sécurité du revenu, mais aussi de l'avancement professionnel et des possibilités de leadership. Pour le personnel enseignant féminin, cela inclut des postes administratifs, des

nominations à des chaires et des occasions de recherche.

---

<sup>4</sup> Friendly, Martha et Lindsay Macdonald, *Childcare in Canadian Universities*, septembre 2014.

<sup>5</sup> CAUT Salary Comparison for Contract Academic Staff, 2017.

Les préjugés dans le financement de la recherche peuvent être des sources de discrimination contre les femmes et les autres groupes qui cherchent l'équité. Il en résulte que la collectivité de chercheurs, et la population canadienne dans son ensemble, est privée des précieuses perspectives, expériences et connaissances de ces groupes. Il est raisonnable de conclure que les chercheuses ont accès à moins de financement fédéral à la recherche que leurs homologues masculins, surtout à une époque où le financement en sciences a diminué considérablement. Un investissement fédéral de 450 millions de dollars dans les organismes subventionnaires de la recherche est nécessaire pour simplement dépasser le financement accordé à la recherche en 2007, si on tient compte de l'inflation.

L'ACPPU reconnaît que le gouvernement fédéral s'est engagé à procéder à l'analyse comparative entre les sexes (ACS) de toutes les mesures budgétaires, en plus de s'engager à l'ACS+. Nous recommandons que tous les programmes de recherches financés par le gouvernement fédéral soient soumis à une analyse de l'impact de l'équité salariale selon le sexe lorsqu'il s'agit d'établir de nouveaux objectifs d'équité. Peu de programmes de recherche ont actuellement de tels objectifs et ceux qui en ont n'ont pas réussi à les rendre pleinement inclusifs. À titre d'exemple, le programme des chaires de recherche du Canada a établi une cible pour le nombre de femmes titulaires d'une première chaire de niveau 2, mais il n'a pas atteint l'objectif, et l'écart est plus grand encore pour le nombre de femmes dans les autres groupes désignés. Pour les chaires de recherche supérieures du prestigieux niveau 1, seulement 17 % des titulaires de chaires sont des femmes. Il est frappant de constater que, des 17 chaires d'excellence en recherche du Canada, une seule titulaire est une femme.

La répartition équitable des fonds de recherche, conjuguée à l'augmentation des investissements en recherche fondamentale, aidera à assurer la sécurité économique des femmes, et ce, non seulement pour celles qui reçoivent les subventions, mais aussi en valorisant sur le plan économique les activités de recherche, en exploitant mieux la force de la diversité dans le milieu universitaire.

Afin de s'attaquer aux obstacles systémiques à l'avancement, l'ACPPU recommande également que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fasse l'objet d'un examen législatif qui comprend l'amélioration du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEE) et du Programme de contrats fédéraux (PCF). La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* établit un examen législatif obligatoire tous les cinq ans. Pourtant, le dernier examen a été entrepris en 2002. En outre, les modifications apportées au PCF en 2013 ont fait passer le seuil pour les contrats fédéraux de 200 000 \$ à 1 000 000 \$. Par conséquent, en 2016, le nombre d'universités et de collèges touchés a chuté de cinquante à quelques-uns seulement.

Ces changements représentent un contraste marqué avec le programme du gouvernement fédéral américain, dont le seuil pour que les exigences relatives à l'équité en emploi s'appliquent est établi à 50 000 \$. Aux États-Unis, un pays dont l'économie est dix fois la taille de celle du Canada, les employeurs ayant 50 employés ou plus sont assujettis au cadre juridique fédéral en matière d'équité en emploi, tandis qu'au Canada, la loi s'étend seulement aux employeurs ayant 100 employés ou plus. En raison de ces seuils moins élevés, on estime que 20 % de la population active américaine est couverte par la loi sur l'équité salariale. L'ACPPU recommande de renforcer le PCF pour qu'il couvre autant de lieux de travail canadiens que possible.

### Conclusion

Nombre des disparités entre les sexes qui existent dans le milieu universitaire sont le reflet de problèmes existant également dans d'autres secteurs, dont l'inégalité dans la rémunération, la difficulté d'accès au financement de la recherche et aux postes supérieurs, et la féminisation des emplois précaires et mal rémunérés. Bien que l'ampleur des disparités ait diminué au cours des années, elles persistent encore. Nous remercions le Comité d'avoir entrepris de résoudre l'important problème de la sécurité économique des femmes. Même s'il existe la volonté de résoudre le problème, de fortes mesures fédérales sont nécessaires. Le résultat de ces mesures contribuera à atteindre les objectifs en matière d'équité et à bâtir un avenir meilleur pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens.