



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la science et de la recherche

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 061

Le lundi 30 octobre 2023

Président : M. Lloyd Longfield



Comité permanent de la science et de la recherche

Le lundi 30 octobre 2023

• (1540)

[Traduction]

Le président (M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.)): Bienvenue à la 61^e séance du Comité permanent des sciences et de la recherche.

La séance d'aujourd'hui se déroule de façon hybride conformément au Règlement. Les membres assistent en personne dans la salle. Nous avons aussi des membres et des témoins qui participent sur Zoom.

Je vais faire quelques observations à l'intention des témoins et des membres du Comité.

Tout d'abord, avant de parler, veuillez attendre que je vous donne la parole en vous appelant par votre nom. Pour ceux qui participent par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour activer votre micro. Lorsque vous parlez, veuillez le faire lentement et clairement. Si vous n'avez pas la parole, veuillez éteindre votre micro. Pour ceux qui sont sur Zoom, nous avons des services d'interprétation. Au bas de l'écran, vous pouvez choisir entre le français et l'anglais. Ceux qui sont dans la salle peuvent utiliser leur écouteur et sélectionner le canal désiré.

Bien que cette salle soit équipée d'un puissant système audio, nous entendons de temps à autre des accrochages acoustiques qui risquent de causer des blessures graves à nos interprètes. Le plus souvent, cet effet Larsen se produit parce que votre écouteur est trop près du microphone. Veuillez donc le maintenir loin du micro. Lorsque vous n'utilisez pas votre écouteur, veuillez le poser sur la table loin du microphone afin de ne pas le tenir dans la main.

Conformément à la motion de régie interne du Comité concernant la vérification de la connexion des témoins, j'informe le Comité que tous les témoins ont effectué les essais de connexion requis avant la réunion.

À titre de rappel, tous les commentaires doivent être adressés à la présidence.

Nous allons maintenant commencer.

Conformément à l'alinéa 108(3)i) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le lundi 5 décembre 2022, le Comité reprend son étude sur 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.

J'ai maintenant le plaisir d'accueillir, à titre personnel, Mme Malinda Smith, vice-provost et vice-présidente associée, Recherche (équité, diversité et inclusion), Université de Calgary, où il fait un soleil radieux aujourd'hui. Nous accueillons également, de l'Institut national canadien pour les aveugles, M. Mahadeo Sukhai, vice-pré-

sident de la recherche et des affaires internationales et responsable de l'accessibilité.

Ces témoins participent par vidéoconférence.

Vous disposerez chacun de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire.

Nous allons commencer par Mme Malinda Smith, de l'Université de Calgary.

Mme Malinda Smith (vice-provost et vice-présidente associée, Recherche (équité, diversité et inclusion), University of Calgary, à titre personnel): Bonjour. Merci beaucoup de m'avoir offert cette occasion de parler des répercussions des écarts salariaux dans le corps professoral des universités canadiennes.

Avant de commencer, j'aimerais souligner que je m'adresse à vous depuis les territoires traditionnels des peuples de la région du Traité n^o 7 dans le Sud de l'Alberta. Dans la ville de Calgary, la nation métisse de l'Alberta réside aussi dans les districts 5 et 6.

L'iniquité salariale constitue un obstacle important à la création d'un secteur postsecondaire canadien équitable, diversifié, inclusif et accessible. Ses répercussions sont inégales. Elle touche de façons différentes les membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral, notamment les femmes, les Autochtones, les minorités raciales ou visibles et les personnes handicapées. Les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et bispirituelles ne sont pas encore incluses dans les groupes désignés. Cette lacune est considérée comme un problème d'équité, comme l'ont révélé les consultations du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le secteur postsecondaire, nous constatons d'importantes lacunes dans les données sur la représentation, le niveau de scolarité, l'expérience et l'écart salarial de tous les groupes désignés, et c'est aussi le cas des membres de la communauté LGBTQ2S+. Je signale que ces lacunes ont déjà été relevées dans le rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi en 1984. Nous nous heurtons encore à ces problèmes 40 ans plus tard.

Pour comprendre les écarts salariaux dans le corps professoral, il faut les examiner du point de vue de l'équité et dans une perspective intersectionnelle. En effet, les écarts salariaux ont une incidence disproportionnée sur les membres de certains groupes de professeurs d'universités canadiennes.

Je vais répondre brièvement à quatre questions: que révèle la perspective d'équité intersectionnelle? Quelles sont les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer ces écarts? Quelles sont les répercussions de ces écarts? Je vais me concentrer sur ces questions. Que faut-il faire pour réduire ces écarts salariaux? Je vais souligner ces écarts.

Tout d'abord, pour expliquer ce que révèle une perspective intersectionnelle des écarts salariaux dans le corps professoral, consultons l'ouvrage de Howard Ramos et Peter Li intitulé *The Equity Myth: Differences in Representation and Employment Income of Racialized University Professors*. Les auteurs soulignent qu'en examinant les revenus, on constate que 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 professeurs 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 blanche.

Les auteurs suggèrent que ces écarts pourraient être dus à un rendement insuffisant, à l'embauche, au nombre d'articles publiés, au niveau de financement ou à la volonté d'offrir ses services. Toutefois, ces justifications sont insuffisantes. Les données indiquent... Pour que cet argument soit convaincant, il faudrait que les données démontrent que les professeurs issus de minorités visibles affichent systématiquement et à tous les niveaux une productivité inférieure par rapport aux professeurs blancs. Cependant, une différence de productivité n'explique pas si facilement les écarts de représentation et de salaire.

Deuxièmement, le rapport de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université intitulé *Éducation postsecondaire: qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?* souligne que les professeurs titulaires gagnent encore, en moyenne, beaucoup moins que les professeurs titulaires blancs. Le taux de chômage des professeures racisées est presque deux fois plus élevé que celui des femmes non racisées. L'écart salarial entre ces deux groupes et l'écart salarial entre les femmes non racisées et les hommes racisés sont persistants, et l'on constate même qu'il s'aggrave.

Je soulignerai également que dans son exposé de politique, le Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi démontre que l'écart salarial est plus marqué pour les femmes autochtones, les femmes handicapées, les femmes racisées et les nouvelles arrivantes. En fait, l'analyse intersectionnelle est très révélatrice.

Qu'est-ce qui explique ces écarts?

Le niveau de scolarité, la durée d'emploi, les postes à temps partiel par opposition aux postes à temps plein, les emplois syndiqués par rapport aux emplois non syndiqués sont des facteurs importants. Toutefois, on observe aussi du subjectivisme dans la rémunération discrétionnaire des universités fondé, par exemple, sur la détermination du mérite ou du maintien en poste, sur les rajustements salariaux et les primes de marché. Les sociologues Ramos et Li ont également souligné les facteurs de capital humain, l'ancienneté, la productivité et la discrimination. Les économistes Blau et Khan affirment aussi que 62 % de l'écart salarial peut s'expliquer par des facteurs comme la « ségrégation professionnelle », le temps plein par rapport au temps partiel, le niveau et l'expérience.

• (1545)

Toutefois, ces facteurs quantitatifs n'expliquent pas à eux seuls l'écart de 38 %. Les auteurs laissent entendre que la discrimination y joue aussi un rôle.

Quelles sont les répercussions? Elles sont profondes...

Le président: Je suis désolé, madame Smith, votre temps de parole est écoulé, mais nous pourrions peut-être aborder ces répercussions au cours de la période des questions.

Merci beaucoup pour votre témoignage.

Nous allons passer à M. Sukhai, de l'INCA, pour cinq minutes.

M. 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): Bonjour, honorables membres du Comité permanent des sciences et de la recherche de la Chambre des communes.

Je suis Mahadeo Sukhai, vice-président de la recherche et des affaires internationales et dirigeant principal de l'accessibilité à l'Institut national canadien pour les aveugles...

La greffière du Comité (Mme Hilary Smyth): Monsieur Sukhai, excusez-moi. Il y avait un petit décalage de son. Nous vous aviserons si nous avons des problèmes techniques.

Vous pouvez reprendre.

Le président: Il semble que nous pouvons y aller. J'avais arrêté le chronomètre, mais allons-y.

Merci.

M. Mahadeo Sukhai: Aujourd'hui, je vais parler d'un problème critique, les écarts salariaux persistants que subissent les professeurs de sexes différents et les membres des groupes en quête d'équité dans le corps professoral des universités canadiennes. Je vais particulièrement souligner le cas des chercheurs handicapés.

Dans un rapport récent intitulé *Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada: Écart salarial entre les personnes ayant une incapacité et les personnes sans incapacité, 2019*, Statistique Canada révèle que les personnes de 16 ans et plus ayant une incapacité « gagnent 21,4 % de moins que les personnes sans incapacité ». Cet écart se creuse pour les personnes qui ont une déficience cognitive, car elles gagnent jusqu'à 46,6 % de moins. Il se creuse également au fil du temps, car les personnes handicapées de 40 ans gagnent beaucoup moins que leurs pairs qui vivent sans incapacité et que les personnes dans la vingtaine. Ces écarts posent des obstacles importants à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité en milieu de travail.

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 professionnel.

L'un des plus grands défis à relever pour combler les écarts salariaux à long terme dans les milieux de la recherche est le manque de données démographiques exhaustives sur les chercheurs handicapés qui travaillent en milieu universitaire et ailleurs. Sans ces données obtenues de façon éthique et manipulées avec soin, nous ne pouvons pas saisir pleinement l'ampleur et la profondeur de ce problème. N'oublions pas que l'incapacité se manifeste sous d'innombrables formes. Il s'agit en fait d'un spectre d'expériences particulières façonnées par des identités personnelles qui se recoupent, notamment le sexe, la race et le cheminement de carrière. Chaque incapacité produit des expériences et des défis uniques. Il est essentiel de reconnaître ces nuances pour comprendre les obstacles que causent les écarts salariaux.

Soulignons très particulièrement la nuance que cause l'âge auquel la personne s'identifie pour la première fois comme étant handicapée. Un professeur titulaire qui vit sa première expérience d'incapacité aura un cheminement et une qualité de carrière très différents. L'écart salarial qu'il subira sera très différent de celui d'une personne qui, étant née avec un handicap, fait quotidiennement face à de grands obstacles tant personnels que systémiques en s'efforçant de s'intégrer dans le corps professoral et de s'y maintenir.

Ne sous-estimons pas non plus le rôle des politiques dans la résolution de ces problèmes. Les politiques qui font respecter l'équité salariale, favorisent l'accessibilité et assurent une représentation inclusive dans les milieux universitaires sont essentielles. Toutefois, elles ne suffisent pas. Il faut un changement de culture fondamental afin de valoriser la diversité, favoriser l'inclusion et reconnaître les contributions importantes qui nous viennent des chercheurs handicapés.

Les universités, les établissements de recherche et les organismes subventionnaires jouent un rôle crucial en perpétuant ou en atténuant ces écarts salariaux. Il leur incombe de prendre des mesures proactives pour comprendre et combler ces écarts, pour promouvoir l'équité salariale et pour créer des milieux favorables et inclusifs pour tous les chercheurs, quelle que soit leur identité.

Cela dit, il est également crucial de reconnaître le manque grave de formation et de compréhension sur l'accessibilité dans les milieux de recherche. Cette lacune perpétue les obstacles auxquels

font face les chercheurs handicapés. Par conséquent, il est urgent d'apporter des changements systémiques à la perception et aux attitudes envers les personnes handicapées dans le milieu universitaire.

Soulignons également les avantages de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité en recherche. L'application de ces concepts améliore les résultats et favorise l'innovation. En comblant les écarts salariaux et en faisant la promotion de l'équité salariale, nous pouvons créer un environnement où tous les chercheurs prospèrent, ce qui créera une communauté de recherche plus robuste, novatrice et inclusive.

● (1550)

L'effort de comprendre et d'appliquer l'équité salariale ne vise pas seulement à rendre justice, mais à favoriser la qualité, l'innovation et l'excellence en recherche.

Nous devons agir dès maintenant pour veiller à ce que tous les chercheurs, y compris ceux qui vivent avec un handicap, aient une occasion équitable de contribuer à l'avancement du savoir au Canada.

Le président: Formidable. Merci beaucoup.

Je vous remercie tous les deux pour votre témoignage.

Nous allons maintenant passer aux questions. Nous commençons par un tour de six minutes avec M. Ben Lobb.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Monsieur le président...

[Traduction]

Le président: Un instant, nous avons un rappel au Règlement.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Je voudrais simplement dire que les interprètes ont eu de la difficulté à faire leur travail avec le dernier témoin. La qualité du microphone qu'il utilise n'est pas adéquate.

[Traduction]

Le président: Merci.

Je regardais les interprètes pour voir s'ils nous faisaient des signes pendant le témoignage, mais je n'ai rien vu.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Je vous confirme qu'ils me l'ont signalé à l'oreille.

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs les témoins, je vous demanderai de parler lentement en répondant aux questions. Nous verrons si cela améliorera la situation.

Merci d'avoir signalé cela, monsieur Blanchette-Joncas.

Nous passons maintenant la parole à M. Lobb, pour six minutes.

M. Ben Lobb (Huron—Bruce, PCC): Merci beaucoup.

Merci à nos deux invités d'être venus aujourd'hui. Ma première question s'adresse à Mme Smith.

Je me demandais, madame Smith, si vous collaborez avec les ressources humaines dans le cadre de votre rôle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Comment cette relation se déroule-t-elle avec les ressources humaines de l'université?

Mme Malinda Smith: En général, nous avons de bonnes relations. L'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité à l'Université de Calgary, comme dans la plupart des universités, sont le fruit d'une collaboration avec les ressources humaines, les bureaux d'analyse institutionnelle des données et le bureau du registraire, entre autres. Je pense que nos relations sont bonnes, parce qu'elles sont essentielles à l'atteinte des normes de collecte de données.

M. Ben Lobb: Comment vérifiez-vous pour savoir si la rémunération est équitable partout au Canada, ou même partout dans votre université? Comment faites-vous un suivi personnel pour savoir que vous recevez une juste rémunération pour le travail que vous effectuez?

Mme Malinda Smith: Il y a plusieurs façons de le faire. Le Système d'information sur le personnel enseignant dans les universités, évidemment, est probablement... Statistique Canada fait autorité sur les données rendues publiques. De plus, je suis en Alberta, alors nous avons des données sur la transparence publique.

Nous disposons des résultats de plusieurs études d'analyse comparative des données. J'ai également souligné, dans ma déclaration préliminaire, que certaines données sont discrétionnaires, alors nous ne pourrions donc pas en faire le suivi. Par exemple, tout ce qui constitue, disons, une prime de marché pourrait ne pas être divulgué publiquement. Les offres de maintien en fonction, qui se font sur une base discrétionnaire, sont généralement présentées plus aux hommes qu'aux femmes, par exemple, parce que les hommes sont plus susceptibles de chercher un emploi ailleurs, et l'université veut les garder. Cela change aussi le facteur. De plus, certains facteurs, comme le congé de maternité, ont une incidence sur le revenu des femmes. Que ce soit pour la famille ou... les services de garde ont aussi une incidence sur le revenu au fil du temps.

Les données sur les femmes racisées sont tellement persistantes dans toutes les études — de Statistique Canada, des sociologues, des économistes, du Conference Board du Canada, de Catalyst Canada — qu'il est vraiment crucial d'effectuer des analyses intersectionnelles.

Je tiens cependant à souligner qu'elles sont nécessaires, mais qu'elles ne sont pas suffisantes.

• (1555)

M. Ben Lobb: Je suppose que les universités ont la main-d'œuvre la plus instruite au pays. Il y a beaucoup de professionnels très bien rémunérés — le doyen, tous les préposés aux RH, des gens comme vous. Prenons, par exemple, l'Université de Calgary. Vous pourriez travailler dans n'importe quelle université, mais vous avez choisi celle-là, alors parlons d'elle. Y a-t-il des gens dans votre université qui ne reçoivent pas une juste rémunération en fonction des facteurs que vous nous avez présentés?

Si certaines personnes ne reçoivent pas une juste rémunération, pourquoi? Tous les employés doivent savoir ce que gagnent leurs collègues. Pourquoi la rémunération n'est-elle toujours pas équitable?

Mme Malinda Smith: Il y a trois réponses à votre question.

Premièrement, on ne divulgue publiquement que certains montants, celui des gens les plus haut placés. Je dirais que cette divulga-

tion est claire. Cependant, elle l'est moins dans le cas de nombreux employés d'universités. Elle l'est moins dans le cas des offres d'emploi. L'écart salarial n'émerge que beaucoup plus tard, probablement lorsqu'ils deviennent professeurs agrégés, principaux ou professeurs titulaires...

L'Université de Calgary, comme probablement de nombreuses universités du Groupe U15, s'est engagée à appliquer l'équité salariale. Le suivi des données vise avant tout à réduire les iniquités. Il y a donc d'importants mécanismes qui comblent ces écarts.

M. Ben Lobb: Les préposés aux RH voient-ils les lettres d'offre envoyées aux candidats?

Mme Malinda Smith: Les préposés aux RH voient ces lettres parce qu'elles sont traitées dans leur système.

M. Ben Lobb: Dans ce cas, pourquoi les préposés aux RH ne diraient-ils pas à un professeur: « Vous offrez une rémunération beaucoup trop basse. Vous ne pouvez pas offrir cela ». Pourquoi ne le font-ils pas?

Mme Malinda Smith: C'est une très bonne question.

Qui devrait être responsable de signaler les écarts? Je dirais que l'embauche est la prérogative d'un vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et non d'un doyen ou d'un président. Elle ne relève pas nécessairement des RH, bien que celles-ci puissent mettre en œuvre des pratiques pour combler ces écarts.

J'aime votre question, parce qu'elle met l'accent sur la reddition de comptes. Lorsque l'on constate des écarts de rémunération entre les professeurs adjoints, les professeurs agrégés et les professeurs titulaires, qui est responsable d'examiner la situation et d'agir concrètement pour la corriger? Je crois que ce sont les présidents, les doyens et les vice-recteurs à l'enseignement et à la recherche qui devraient s'en charger.

M. Ben Lobb: Je pense que c'est aussi la responsabilité des ressources humaines et des services juridiques. Cela relève aussi du doyen et du président de l'université...

Le président: Nous allons devoir présenter cela sous forme de commentaire, mais cet échange est excellent.

Merci.

Nous passons maintenant la parole à M. Turnbull, pour six minutes.

M. Ryan Turnbull (Whitby, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux deux témoins d'être venus aujourd'hui. Vos déclarations préliminaires étaient excellentes, quoique plutôt cinglantes.

J'aimerais revenir à Mme Smith.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de l'équité et de l'importance d'examiner ce problème dans une perspective intersectionnelle. J'ai très bien compris votre point de vue lorsque vous avez décrit les statistiques, les recherches et les renseignements que vous avez présentés. Il semble qu'il y ait une certaine cohérence dans le fait que les femmes racisées, les femmes handicapées et celles d'autres sous-groupes souffrent d'un manque d'équité salariale et que ce problème soit systématique, d'après votre témoignage.

Alors voici ma question: dans votre déclaration préliminaire, vous en avez parlé et vous en êtes venue à dire que la discrimination est un facteur. Ensuite, vous avez été interrompue, parce que votre temps était écoulé. J'aimerais que vous reveniez sur ce point et que vous alliez au bout de votre pensée.

Comment savez-vous que la discrimination est un facteur? Je ne pose pas du tout cette question pour vous contrer. En fait, je pense qu'il faut le reconnaître. Je veux vous donner l'occasion d'aller au bout de votre pensée en nous expliquant les raisons pour lesquelles la discrimination est un facteur.

• (1600)

Mme Malinda Smith: Merci beaucoup de m'en donner l'occasion.

J'ai mentionné deux études. La première est l'ouvrage de Howard Ramos et Peter Li intitulé *The Equity Myth: Differences in Representation and Employment Income of Racialized University Professors*, publié en 2017. La deuxième étude a été publiée par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Elle s'inspire des données de Statistique Canada. Une troisième étude, à mon avis, est aussi très importante. Elle est mentionnée tout spécialement dans l'exposé politique du Groupe d'étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le conseil consultatif de Catalyst Canada souligne constamment ces mêmes types d'écart.

Ces chercheurs ont fait de multiples analyses de régression pour essayer d'exclure d'autres possibilités. Cet écart est-il dû à l'âge, à l'ancienneté ou, par exemple, au capital humain? Est-il dû à des facteurs comme le sexe ou la race? Comment se fait-il que les femmes racisées, par exemple, ou les femmes handicapées gagnent toujours moins que leurs collègues?

Je soulignerai également que la juge Rosalie Silberman Abella y a fait allusion en 1984, dans un rapport de la commission royale, il y a 40 ans de cela. On se demande vraiment pourquoi rien n'a changé depuis.

Howard Ramos et Peter Li font remarquer que nous devrions mener d'autres types d'études non quantitatives. Il faut examiner la productivité. Certains chercheurs sont-ils plus productifs? Obtiennent-ils plus de subventions? Fournissent-ils des services plus prestigieux? Ramos a effectué une étude à ce sujet. 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-payés. En fait, le recensement de 2021 au Canada a souligné le lien entre les bas salaires et le sous-emploi des employés de l'enseignement supérieur. Cette tendance persiste.

Quels facteurs expliquent cela? Selon le Conference Board du Canada et les auteurs Li et Ramos, nous ne pouvons pas exclure la discrimination, parce que rien d'autre ne semble logique lorsqu'on fait une analyse de régression sur les facteurs du niveau d'instruction, l'ancienneté, etc.

M. Ryan Turnbull: Donc essentiellement, madame Smith, d'après toutes les recherches et les études que vous mentionnez, on a en quelque sorte écarté toutes les autres explications possibles, ce qui nous porte à croire que la discrimination doit être un facteur. Êtes-vous au courant d'autres études de recherche axées sur la discrimination?

Je voudrais vous demander, à vous et à M. Sukhai, si Statistique Canada... Vous avez tous deux souligné l'importance des données

de suivi. Je crois que M. Sukhai a mentionné le manque de données démographiques, et vous avez tous deux indiqué que Statistique Canada était l'une des meilleures sources d'information. Nous faudrait-il des données supplémentaires? Que vous faudrait-il exactement pour éclairer les mesures à prendre pour combler ces écarts d'équité salariale?

Ma question s'adresse à vous deux. Je vais commencer par Mme Smith, puis je passerai à M. Sukhai.

Mme Malinda Smith: Nous avons de bonnes données, surtout administratives, sur les femmes, les hommes et les personnes non binaires. Toutefois, les données que nous avons sur les personnes racisées, les personnes handicapées et les Autochtones sont inadéquates. Ce ne sont pas des données administratives, ce sont des données d'auto-identification.

Il nous faudrait une norme nationale de collecte de données pour moderniser le Système d'information sur le personnel enseignant dans les universités afin qu'il englobe tous les groupes méritant l'équité. Il nous faudrait une méthodologie commune pour la collecte et l'analyse des données afin de produire des résultats uniformes. De nouveau, la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi a déjà demandé tout cela en 1984.

Je vais m'arrêter ici pour que M. Sukhai puisse répondre.

• (1605)

Le président: Veuillez répondre brièvement, car il ne nous reste que quelques secondes.

M. Mahadeo Sukhai: Je suis d'accord avec Mme Smith.

En fait, j'ajouterais qu'une partie du défi actuel tient au fait que les universités et les organismes subventionnaires demandent les questionnaires d'auto-identification, mais pas toujours de façon uniforme, pas toujours de la même façon. Nous ne pouvons donc pas normaliser et examiner les données venant de partout au pays.

Si, par exemple...

Le président: Merci. Nous avons dépassé le temps alloué, mais je vous en remercie.

Nous passons maintenant à M. Blanchette-Joncas, pour six minutes.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Je salue les témoins qui se sont joints à nous aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à M. Sukhai.

Monsieur Sukhai, lors des différentes séances du Comité, de nombreux témoins ont notamment parlé du manque de données disponibles concernant les handicaps parmi les professeurs d'université. Ces données permettraient au Comité de mieux cerner les problèmes d'équité salariale au sein de cette profession. Je voudrais vous entendre parler concrètement à ce sujet.

Que peut faire le gouvernement fédéral pour appuyer efficacement l'équité salariale parmi les membres des corps professoraux universitaires, tout particulièrement en rapport avec les handicaps?

[Traduction]

M. Mahadeo Sukhai: Tout d'abord, parlons-nous d'un membre du corps professoral qui est professeur agrégé ou professeur titulaire et qui développe graduellement un handicap en vieillissant, ou d'un homme comme moi, par exemple, qui est né avec un handicap congénital, qui se lance dans une carrière de chercheur et qui se heurte à des obstacles dès le début de sa carrière?

Si nous parlons du deuxième groupe, parce que c'est en fait sur ce groupe que nous devrions nous concentrer, il faudrait des programmes offerts par l'entremise des trois conseils ainsi que d'autres façons de soutenir les chercheurs qui ont un handicap dès le début de leur carrière. Il faudrait que cela se fasse de façon sensible et respectueuse, afin de ne pas les obliger ou les forcer à divulguer leur expérience vécue s'ils ne veulent pas le faire.

Il est certain que grâce au financement et aux bourses d'études et de recherche, vous pouvez commencer à accroître le niveau de représentation. Vous pouvez également élaborer des politiques et des programmes sur les milieux de recherche et sur l'accessibilité dans le domaine de la recherche. Vous pourriez imposer une cible de représentation, mais il faudra rendre l'environnement pleinement accessible. Vous devrez vous concentrer sur ces deux facteurs pour tenir la participation des chercheurs handicapés.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup, monsieur Sukhai.

Quel genre de données recommandez-vous que l'on recueille pour les personnes en situation de handicap pour favoriser l'équité salariale? Évidemment, je comprends que cela doit toujours être fait de façon confidentielle pour respecter les gens.

[Traduction]

M. Mahadeo Sukhai: Je pense qu'il faudrait savoir à quel groupe appartient la personne en situation de handicap. Comme je l'ai dit, il s'agirait de déterminer s'il s'agit d'un handicap congénital ou d'un handicap apparu dans l'enfance ou plus tard dans la vie. Je pense que nous devons savoir cela au départ. Tout le reste peut être déduit à partir de ces deux éléments. Il est possible de déduire plusieurs expériences de vie à la fois.

En utilisant la façon dont Statistique Canada pose la question de dépistage de l'incapacité, il est également possible de comprendre un peu les répercussions fonctionnelles. La combinaison des répercussions fonctionnelles, de l'âge au début de l'incapacité et du nombre et des types d'incapacités nous permettra d'aller assez loin avec tout le reste qui est pris en compte sur le plan de la rémunération, par exemple, le moment où une personne se joint au corps professoral, son salaire et l'évolution de son salaire avec le temps.

Je vais ajouter quelque chose, s'il me reste du temps.

• (1610)

Le président: Vous avez environ deux minutes au total avec M. Blanchette-Joncas.

Les interprètes ont vraiment de la difficulté.

Je les remercie de leur travail.

Il y a un peu de rétroaction acoustique sur votre microphone. Essayez de parler plus lentement pour que nous puissions bien vous entendre.

Merci.

M. Mahadeo Sukhai: Bien sûr.

L'autre chose que je dirais, c'est qu'il existe de très bonnes analyses économiques du potentiel de revenu au fil du temps. Un bon exemple est celui des chercheurs postdoctoraux, en comparaison avec d'autres cheminements de carrière postdoctoraux. Ce genre d'analyse économique s'applique également aux personnes handicapées, parce 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 temps.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur Sukhai.

Dans le cadre des trois organismes subventionnaires du gouvernement fédéral, on reconnaît ce qui est fait en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les groupes sous-représentés, mais qu'en est-il de l'écart salarial? Qu'est-ce qui devrait être amélioré pour assurer une meilleure équité salariale, notamment pour les personnes en situation de handicap?

[Traduction]

M. Mahadeo Sukhai: En moins d'une minute, la réponse courte est qu'il n'y a rien.

Le président: Si vous pensez à quelque chose, comme un lien ou quoi que ce soit d'autre par écrit, qui pourrait nous être utile et que vous pourriez remettre à la greffière, ce serait merveilleux. Je sais que le temps passe vite dans nos séances.

Nous allons passer à M. Cannings, pour six minutes. Je vous en prie.

M. Richard Cannings (Okanagan-Sud—Kootenay-Ouest, NPD): Je remercie les deux témoins d'être ici aujourd'hui.

Je vais commencer par Mme Smith.

Dans votre présentation initiale, vous avez mentionné plusieurs possibilités de différences qui pourraient expliquer différents niveaux d'écarts salariaux. Vous avez parlé du personnel syndiqué par rapport au personnel non syndiqué. Lorsque je travaillais à l'Université de la Colombie-Britannique, il y avait trois groupes d'employés. Il y avait l'association du corps professoral avec le corps professoral permanent, il y avait les administrateurs et les professionnels, puis il y avait les employés syndiqués de tous les secteurs de l'université.

Pourriez-vous nous dire si vous avez des données qui permettraient de distinguer les écarts salariaux au sein de ces groupes? Avez-vous ce genre d'information? Pouvez-vous expliquer pourquoi il pourrait y avoir des différences en fonction de ces différentes catégories?

Mme Malinda Smith: Merci beaucoup de votre question.

Je pense que pour ce qui est des employés syndiqués, il est clair qu'ils négocient et qu'ils disposent de données comparatives pour le faire, y compris pour l'ensemble du secteur postsecondaire, données qu'ils obtiennent par l'entremise de leurs associations et, je dirais, de leur association nationale, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Je dirais que la rémunération des chargés de cours, qui font parfois aussi partie de ces syndiqués, pourrait être touchée par le fait qu'il arrive qu'ils soient nommés pour une période déterminée ou d'une année à l'autre. C'est l'une des raisons pour lesquelles j'apprécie vraiment l'initiative de modernisation du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités, qui vise à suivre l'expérience des chargés de cours à temps partiel et de ceux à contrat, qui donnent maintenant un pourcentage important des cours dans les universités canadiennes. Cependant, je dirais que le processus de négociation collective est une force qui permet de négocier de meilleurs salaires, des augmentations salariales au fil du temps et des avantages sociaux proportionnels à l'expérience.

Je connais moins bien les travailleurs non syndiqués, sauf peut-être le personnel de soutien et de gestion et le personnel professionnel. Je dirais qu'ils sont plus vulnérables et plus susceptibles d'être mis à pied que ceux qui ont un poste permanent, et je crois que cela ne surprend personne. Je dis cela en tant que personne qui a eu le privilège d'être professeure titulaire et qui continue de l'être en occupant les fonctions d'administratrice principale. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'une position privilégiée dans le milieu universitaire.

• (1615)

M. Richard Cannings: Nous avons entendu divers témoins qui semblent dire que, chez les professeurs titulaires, cet écart salarial a tendance à s'aggraver, à s'accroître, à mesure que sont gravés les échelons de ce système de permanence et en fonction de l'ancienneté dans le système, surtout entre les hommes et les femmes. Pour les professeurs titulaires de sexe masculin, cet écart est plus grand qu'il ne l'est, par exemple, pour les professeurs agrégés ou adjoints.

Est-ce quelque chose que vous constatez à l'Université de Calgary, et y a-t-il une façon de tenter d'améliorer cela?

Mme Malinda Smith: J'éviterais de me concentrer sur une université en particulier, comme l'Université de Calgary, et je dirais que les données du SIPEUC sont très utiles pour avoir un aperçu du secteur postsecondaire en général. Selon moi, l'impact générationnel est important. Il arrive que les nouveaux professeurs adjoints, par exemple, qui ont de meilleurs salaires négociés, gagnent plus que certains professeurs adjoints plus anciens, ce qui fait que l'on commence à voir un écart qui a des répercussions au fil du temps. Je dirais qu'étant donné le déplacement de l'âge de la retraite pour les professeurs titulaires, ces derniers pourraient être plus âgés qu'ils ne l'étaient par le passé, de sorte que l'écart salarial pourrait également être plus élevé que, disons, c'était le cas lorsque l'âge limite était fixé à 65 ans.

Il y a un certain nombre de facteurs qui se recoupent à l'origine de cela, mais je ne veux pas exclure la dynamique de genre qui touche les femmes. Il peut s'agir d'offres salariales moins élevées, du fait que les femmes font un type de travail différent, qui est moins valorisé, comme professionnelles ou comme mentors pour les étudiants, ou qu'elles reçoivent des offres de chaires de recherche moins prestigieuses. Nous savons qu'historiquement — et nous essayons de changer cela avec les trois conseils —, les femmes n'obtiennent pas autant de chaires de recherche du Canada.

Comme vous le savez d'après les recherches sur les professeurs titulaires et les cadres supérieurs, les femmes sont nettement sous-représentées dans ce genre de postes. De plus, les personnes racisées sont gravement sous-représentées dans les postes de haute direction, y compris dans mon propre établissement, ce que nous reconnaissons. Tout cela a une incidence sur les salaires et sur l'écart salarial. Tant que nous ne comblerons pas les autres écarts — embauche, promotion, rémunération —, ils continueront de croître ou demeureront les mêmes, ce qui est pratiquement ce qui se passe à l'heure actuelle.

M. Richard Cannings: D'accord. Merci.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant avoir des tours de cinq minutes, cinq minutes, deux minutes et demie et deux minutes et demie, en commençant par Mme Goodridge, du Parti conservateur, pour cinq minutes.

Vous avez la parole. Je vous en prie.

Mme Laila Goodridge (Fort McMurray—Cold Lake, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie nos témoins de leur contribution à cette étude.

Madame Smith, j'aimerais revenir sur certaines des questions posées par mon collègue, M. Lobb, au sujet du rôle des RH. Pensez-vous que les universités doivent jouer un plus grand rôle à l'interne pour combler les écarts salariaux?

Mme Malinda Smith: C'est une excellente question. La réponse courte est « oui ». Vous soulevez une question de reddition de comptes et de responsabilité.

Évidemment, ceux d'entre nous qui travaillent à temps plein dans l'administration sont ceux qui ont les meilleures données et les meilleures connaissances et qui ont le pouvoir et le privilège de s'occuper de cette question.

Mme Laila Goodridge: Merci. Je vous remercie de cette réponse qui rejoint la question complémentaire que j'avais.

J'ai jeté un coup d'œil rapide à l'Université de Calgary pendant que vous parliez. Je me suis souvenu de la liste de divulgation publique de l'Alberta. Beaucoup d'information est accessible au public. Ce n'est même pas un espace où une partie de l'information est cachée.

Si nous vous donnions le pouvoir d'apporter des changements à l'Université de Calgary, ou à l'Université de l'Alberta, par exemple, pour vous éviter d'avoir à vous prononcer sur votre propre université, quelle serait la première chose que vous feriez?

• (1620)

Mme Malinda Smith: C'est une bonne question.

À titre d'information, j'ai passé plus de 20 ans à l'Université de l'Alberta, dont je suis diplômée et que j'aime aussi.

Mme Laila Goodridge: Je suis également une ancienne de l'Université de l'Alberta. Vous y étiez professeure lorsque j'étais étudiante là-bas.

Mme Malinda Smith: Une chose que je ferais, c'est d'exiger que chaque président ou doyen tienne une consultation tous les deux ou trois ans pour examiner tous les salaires au sein d'un service, afin de veiller à ce que, lorsque les professeurs adjoints qui arrivent touchent de meilleurs salaires en vertu d'une entente négociée, il n'y ait pas d'iniquité entre eux et les professeurs agrégés. Ces professeurs agrégés, qui font partie de ce que l'on appelle la génération « sandwich », sont principalement des femmes, y compris des femmes qui, par exemple, ont pris congé pour avoir leurs enfants. Cela est presque toujours synonyme de retard sur le plan de l'écart salarial pour celles qui le font, et ce n'est pas lié à leurs connaissances, leurs qualifications ou leur expérience.

Je dirais qu'il faudrait que les présidents, les doyens et les vice-recteurs procèdent à des examens réguliers de tous les salaires, qui continueraient toutefois à relever des RH pour l'administration. Je reviens constamment aux RH à ce sujet.

Mme Laila Goodridge: C'est merveilleux. Merci. J'aimerais que nous puissions poursuivre cette conversation, mais je vais passer à M. Sukhai.

Une grande partie de votre travail a porté sur l'inclusion sociale et l'accessibilité dans le domaine des STIM, domaine dans lequel nous savons que les femmes ont toujours été exclues ou non représentées au même niveau. Pouvez-vous me dire quels efforts ont été déployés par les universités pour éliminer ces obstacles, tant pour les femmes que pour les personnes handicapées, et plus particulièrement les femmes handicapées?

M. Mahadeo Sukhai: C'est une excellente question.

Je pense que les obstacles auxquels les femmes font face dans le domaine des STIM ont été mieux reconnus, qu'on en a parlé davantage et qu'on a vraiment mieux... Je ne vais pas dire qu'ils ont été « surmontés », mais ils ont davantage attiré l'attention depuis une trentaine d'années.

La question pour laquelle l'attention commence à être insuffisante, c'est celle de l'expérience des étudiants handicapés, des chercheurs handicapés en début de carrière et des femmes handicapées dans le domaine des STIM. Je pense qu'une partie du problème est liée à la perception capacitiste selon laquelle les personnes qui ont un handicap ne devraient pas vraiment être en science. J'y ai fait face. C'est un problème concret. C'est là. Je pense qu'on a l'impression que si vous n'avez pas la « capacité » X, vous ne pouvez pas être un vrai physicien ou un vrai biochimiste.

Il y a ensuite cette conception de ce que devrait être un scientifique, et celle de ce que devrait être un scientifique productif. Cette définition de la productivité ne comprend pas les congés parentaux. Elle ne comprend pas les congés de maladie. Elle ne comprend pas les congés pour des problèmes de santé. Elle ne comprend pas le besoin d'aide dans les laboratoires. Il y a des obstacles systémiques plutôt structurels liés aux handicaps qui touchent toutes les personnes handicapées — les personnes racisées handicapées, les femmes handicapées, les universitaires autochtones handicapées.

Le président: Merci.

Merci beaucoup, madame Goodridge, pour vos questions.

Mme Laila Goodridge: Merci beaucoup.

Le président: Merci de jouer le rôle de substitut. Vous êtes toujours la bienvenue au Comité.

Madame Jaczek, vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

L'hon. Helena Jaczek (Markham—Stouffville, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux témoins.

Vous nous avez tous les deux parlé de l'importance des données, particulièrement en ce qui concerne les minorités visibles et les Autochtones handicapés. Je pense que vous avez été très clairs à ce sujet. Bien sûr, nous aurons le témoignage de Statistique Canada plus tard au cours de cette réunion, et il ne fait aucun doute que des recommandations nous seront faites, mais il me semble que nous parlons de cette question depuis déjà 40 ans environ.

Madame Smith, comme vous l'avez souligné, je me demande si nous n'en sommes pas à un point où l'analyse ne semble plus progresser. Autrement dit, que devons-nous faire maintenant? Vous avez parlé un peu de la reddition de comptes dans les universités proprement dites, mais que pouvons-nous faire — en tant que gouvernement fédéral en particulier — pour faire avancer la cause de ces groupes sous-représentés et, essentiellement, celle de l'iniquité salariale? Pourriez-vous nous donner des idées sur le rôle que devrait jouer le gouvernement fédéral?

• (1625)

Mme Malinda Smith: Merci.

Je reviens toujours au commentaire de la juge Rosalie Silberman Abella au sujet du volontarisme. Comme ces obstacles se perpétuent d'eux-mêmes, le fait d'attendre et d'espérer n'aura aucun effet.

Nous avons besoin de meilleures données. Il y a un partage avec Statistique Canada, mais si les établissements ne recueillent pas les données de façon systématique, nous n'arriverons à rien. Nous avons besoin de bonnes données administratives pour chacun des groupes en quête d'équité.

Deuxièmement, nous avons besoin de transparence et de reddition de comptes. Mme Goodridge a parlé de la transparence des données plus tard dans la carrière, lorsque les taux salariaux sont plus élevés. Peut-être devrions-nous voir les taux salariaux de départ. Si ces données étaient transparentes, les écarts seraient peut-être moins courants dans les établissements, ou il y aurait peut-être moins de préjugés découlant d'aspects discrétionnaires ou cachés. Je pense que cela est vraiment important.

Je crois que nous devrions peut-être restreindre les autres types d'éléments salariaux cachés, qu'il s'agisse de suppléments forfaitaires ou d'autres types d'avantages, ou les rendre publics dans le cadre de la reddition de comptes. De plus, il faut qu'il y ait des conséquences pour les gens qui occupent des postes comme le mien. Qu'est-ce qui est fait pour garantir que ceux qui sont chargés de surveiller l'équité ou mandatés pour le faire le font réellement? Je crois qu'il n'y a pas beaucoup de reddition de comptes malgré ce qui se dit, et c'est un facteur pour nous.

Personnellement, j'aimerais qu'il y ait une commission royale qui se penche sur les minorités racisées en particulier — on s'est occupé du genre et des Autochtones — parce que je pense qu'il y a beaucoup de talents gaspillés, inexploités, et que cela a une incidence sur notre prospérité, sur notre productivité et sur notre innovation. C'est un énorme problème pour les universités, mais de façon plus générale pour l'économie canadienne.

Il n'y a pas de reddition de comptes obligatoire, ni de répercussions prévues, alors nous continuons d'en parler, mais nous ne faisons rien dans les faits.

L'hon. Helena Jaczek: Monsieur Sukhai, avez-vous des idées d'intervention de la part du gouvernement fédéral? De plus, puisque Mme Smith a soulevé la question, que pensez-vous de l'idée d'une commission royale?

M. Mahadeo Sukhai: J'adore l'idée d'une commission royale. J'élargirais le mandat pour qu'il ne se limite pas aux personnes racisées. J'inclurais les personnes handicapées.

Vous soulevez un très bon point au sujet de l'analyse qui ne semble plus progresser. Je pense que la raison pour laquelle tout le monde insiste sur les données, c'est que quelqu'un, quelque part, dit que nous n'avons pas assez de données, même si nous discutons de cela depuis 40 ou 50 ans. Avons-nous réellement besoin de données? Oui, c'est un fait, mais le manque de données ne devrait pas nous empêcher de faire ce qui doit être fait.

Je pense que le gouvernement fédéral a des leviers par l'entremise des trois conseils. Je pense que le gouvernement fédéral a utilisé le financement d'Innovation, Sciences et Développement économique pour Mitacs, afin de favoriser l'accessibilité et l'inclusion dans les sciences, et cela pour les chercheurs en début de carrière, tant du point de vue de la représentation que du point de vue du changement dans l'environnement de formation, parce que 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 handicap.

Il y a de nombreux points d'achoppement différents dans ce parcours de carrière pour, encore une fois, quelqu'un comme moi, qui est né avec un handicap. Je pense que ce qui importe vraiment de nous demander, c'est si nous pouvons tirer ces leviers. Faut-il une commission royale? Faut-il du financement? Faut-il reconnaître que l'environnement de formation doit être amélioré? Faut-il reconnaître que la représentation est un problème? Faut-il reconnaître que la même situation se produit ailleurs sur la scène internationale?

J'aimerais souligner certains travaux en cours aux États-Unis, des travaux dont nous pourrions vraiment tirer des leçons dans ce domaine et qui représentent de bonnes pratiques.

Le président: C'est formidable. Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Madame Smith, au sein des organismes subventionnaires fédéraux, il existe différents programmes pour octroyer des subventions à la recherche et à la science au Canada. On reconnaît évidemment les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion en ce qui concerne la représentation des groupes sous-représentés, mais quelles sont vos suggestions pour réduire l'écart salarial?

● (1630)

[Traduction]

Mme Malinda Smith: En ce qui concerne les chercheurs en début de carrière, nous déployons des efforts en collaboration avec les trois organismes pour ce qui est des bourses de recherche de premier cycle qui sont accordées. Des efforts sont aussi déployés pour les étudiants postdoctoraux. Par exemple, je suis heureuse de voir que, maintenant, les boursières postdoctorales peuvent au moins

obtenir un congé de maternité. Ce n'était pas le cas par le passé. Il faut faire davantage pour inclure les personnes racisées dans les programmes de recherche. Je sais qu'il y a des pressions exercées à l'égard du Programme des chaires de recherche du Canada et du Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada, qui intègrent l'équité, la diversité et l'inclusion.

J'ai fait des recherches à ce sujet pendant 20 ans, et je peux vous dire que l'une des choses qui m'impressionnent le plus au sujet du Canada, c'est que nous avons fait un effort pour nous assurer d'avoir une répartition équitable de ces chaires de recherche entre les groupes en quête d'équité. Je dois toutefois dire que les personnes handicapées demeurent chroniquement sous-représentées.

Cette diversité au sein des chaires de recherche fait ressortir l'intersection entre la diversité, l'excellence et la qualité qui caractérise l'écosystème de recherche canadien. Je tiens à répéter que c'est une caractéristique de l'écosystème de recherche canadien. C'est quelque chose dont nous devrions être fiers — le fait que nous essayons d'être aussi inclusifs que possible comparativement à bien d'autres endroits dans le monde.

Cela dit, je pense que le fait que nous laissons des personnes de côté montre bien pourquoi nous avons un écart au chapitre de la productivité et de l'innovation, trop de personnes racisées étant des ingénieurs qui conduisent des taxis, des médecins qui travaillent comme techniciens de laboratoire et étant sous-employées et sous-qualifiées. Ces personnes pourraient contribuer à notre écosystème de recherche si leurs titres de compétence étaient reconnus, ce qui est un gros enjeu pour nous, et si elles étaient payées adéquatement en fonction de leurs études. Je suis certain que Statistique Canada vous dira que les données du Recensement de 2021 montrent que les minorités racisées sont plus scolarisées que la moyenne, mais qu'elles continuent d'être sous-payées et sous-employées. Le plus important est...

Le président: Merci.

J'essayais de trouver le bon moment pour vous arrêter. Vos réflexions sont toutes très bonnes. Je les apprécie beaucoup, mais nous manquons de temps.

Nous allons passer à Richard Cannings pour deux minutes et demie. Je vous en prie.

M. Richard Cannings: Merci.

Je vais poser ma question à M. Sukhai.

Monsieur Sukhai, vous avez dit que les données posent un problème, notamment la cohérence des données d'un bout à l'autre du pays et d'une province à l'autre. Les universités relèvent des provinces, comme mon collègue du Bloc se plaît à le souligner, et cela cause des problèmes. Cela ne cause pas seulement des problèmes dans les données des universités, mais aussi du point de vue du recoupement des données d'une province à l'autre dans toutes sortes de domaines, qu'il s'agisse des ressources naturelles, des soins de santé ou de l'éducation.

Je me demande simplement quel rôle le gouvernement fédéral pourrait jouer pour renverser la vapeur et obtenir des données utiles à l'échelle des provinces. Nous allons bientôt entendre les représentants de Statistique Canada, et vous pourriez peut-être me suggérer une question pertinente à leur poser.

M. Mahadeo Sukhai: J'ai l'impression que si vous pouviez trouver un moyen de rendre obligatoire l'uniformisation des données... Statistique Canada a tout un répertoire d'excellentes questions, et d'autres moins, au sujet desquelles nous avons eu des conversations. Si les questions étaient posées de la même façon par tout le monde... Dans mes recherches, j'ai commencé à poser les questions démographiques de la même façon que Statistique Canada, parce que je dois pouvoir comparer mes données avec celles de Statistique Canada.

Si vous avez un moteur pour recueillir des données et que les trois conseils y adhèrent, de façon générale, il faudrait trouver un moyen d'appliquer ce niveau d'uniformisation des données entre les provinces et dans le système postsecondaire. Ce serait vraiment une bonne chose. S'il était possible de trouver un mécanisme qui permettrait de le faire, et si Statistique Canada pouvait trouver un mécanisme qui rend cela possible, je serais très satisfait.

• (1635)

M. Richard Cannings: Au cours de la dernière ronde de négociations sur le financement des soins de santé, le gouvernement fédéral a offert aux provinces du financement supplémentaire pour les soins de santé, si elles le souhaitaient, à condition que des discussions se tiennent au sujet des données et de la façon de les améliorer. Nous n'avons pas le même poids, j'imagine, au chapitre du financement des universités en raison de la façon dont cela est organisé.

Le président: Je tiens à souligner, aux fins du compte rendu, que je vois des hochements de tête. Nous allons essayer que cela soit pris en compte dans le travail des analystes.

Merci à tous. Nous respectons l'horaire.

Je remercie Mme Smith et M. Sukhai de l'excellente discussion qu'ils ont eue avec nous. Vos témoignages vont vraiment nous aider dans notre étude sur l'écart salarial entre les sexes et les groupes en quête d'équité. S'il y a d'autres renseignements que vous pouvez nous fournir à la suite de la discussion d'aujourd'hui ou des choses auxquelles vous pensez plus tard, veuillez en faire part à la greffière.

Nous allons suspendre brièvement la séance pour permettre à notre prochain groupe de témoins de s'installer. Je demanderais à M. Lametti et à Mme Goodridge de bien vouloir rester sur Zoom. Nous vous reviendrons sous peu.

• (1635)

(Pause)

• (1635)

Le président: Bon retour.

Conformément à l'alinéa 108(3)(i) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le lundi 5 décembre 2022, le Comité reprend son étude des 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.

J'ai maintenant le plaisir de souhaiter la bienvenue aux représentants de Statistique Canada. Nous accueillons Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique. Nous accueillons également Tracey Leesti, directrice, Centre canadien de la statistique de l'éducation. Les deux comparaissent par vidéoconférence.

Bienvenue à vous deux.

J'ai quelques mises en garde à faire au sujet des microphones, mais je pense que lorsque vous portez votre casque d'écoute, le microphone et l'oreillette sont suffisamment éloignés pour que les interprètes puissent faire leur travail en toute sécurité.

Nous allons commencer par la déclaration préliminaire de cinq minutes de l'un d'entre vous. La personne qui va faire l'exposé a cinq minutes.

Allez-y, monsieur Dale ou madame Leesti. Je vous en prie.

• (1640)

M. Vincent Dale (directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique, Statistique Canada): Bonjour.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de m'avoir invité à la réunion d'aujourd'hui pour discuter de l'écart salarial du personnel académique dans les universités canadiennes.

En 2021, parmi l'ensemble du personnel académique à temps plein, le salaire médian des femmes était d'environ 134 000 \$ et celui des hommes de 151 000 \$, soit un écart salarial de 11,1 %. Cet écart a diminué au fil du temps; en 1991, il était de 20,6 %.

Le rang est un facteur important à prendre en compte lors de l'examen de l'écart salarial entre professeurs. Au fil du temps, l'écart salarial a diminué pour les professeurs titulaires et les professeurs agrégés, tandis qu'il a légèrement augmenté pour les professeurs adjoints. En 2021, parmi les professeurs titulaires, les hommes gagnaient 3,3 % de plus que les femmes, contre 5,9 % en 1991. Pour les professeurs agrégés, la différence entre les hommes et les femmes était de 2,3 %, contre 4,8 % trois décennies plus tôt. L'écart salarial, bien que plus faible pour les professeurs adjoints, a légèrement augmenté au cours des 30 dernières années, passant de 2,2 % en 1991 à 2,4 % en 2021.

Nous constatons également des différences dans l'écart de salaire entre les domaines d'enseignement. En 2021, parmi les professeurs titulaires, les femmes gagnaient légèrement plus que les hommes dans des domaines tels que les sciences humaines, les professions de santé et les programmes connexes. Dans la plupart des autres disciplines, les hommes gagnent plus que les femmes. En gestion des affaires et en administration publique, par exemple, le salaire médian des hommes était d'environ 13 300 \$, soit 7,0 % de plus que celui des femmes.

Nous savons que la structure d'âge du corps professoral a un impact sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il y a cinquante ans, près de 1 % du personnel académique à temps plein était âgé de 65 ans et plus. En 2021, ce chiffre était d'environ 1 sur 10. Cette évolution reflète en partie le vieillissement de la génération du baby-boom et la fin des dispositions législatives sur la retraite obligatoire dans plusieurs provinces. Les hommes sont surreprésentés dans les groupes d'âge les plus élevés, et ils sont surreprésentés parmi les professeurs titulaires, dont les salaires sont généralement les plus élevés. Cela contribue à expliquer l'écart salarial global entre les sexes.

Permettez-moi maintenant d'évoquer les mesures que nous prenons pour mieux comprendre l'écart de salaire entre les hommes et les femmes du personnel académique.

Statistique Canada recueille des données sur le salaire du personnel académique par le biais d'une enquête appelée le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges ou SIPEUC. Cette enquête consiste à recevoir et à compiler des informations provenant des systèmes administratifs des établissements d'enseignement du pays. Actuellement, des informations sont collectées sur le genre, l'année de naissance, la matière principale enseignée, le rang professoral, le nombre d'années au rang et le salaire. L'enquête SIPEUC ne contient pas d'informations sur les groupes racisés ou l'identité autochtone, ni sur le statut d'incapacité. Elle ne recueille pas non plus d'informations sur les enseignants contractuels ou à temps partiel.

Nous reconnaissons l'importance de recueillir des informations plus détaillées sur les groupes en quête d'équité, car les statistiques globales peuvent souvent masquer des différences essentielles dans les expériences de divers groupes. À cette fin, Statistique Canada évalue actuellement la possibilité d'améliorer les informations contenues dans SIPEUC. Ce projet comporte trois volets.

Premièrement, nous évaluons si les institutions détiennent des informations sur les groupes en quête d'équité et dans quelle mesure ces données sont normalisées et comparables entre les institutions. Deuxièmement, nous évaluons s'il serait possible de combler les lacunes en matière d'information en intégrant les données de SIPEUC à d'autres données déjà détenues par Statistique Canada. Troisièmement, nous examinons ce qu'impliquerait l'acquisition par Statistique Canada d'informations sur les groupes en quête d'équité auprès des institutions, y compris les considérations relatives à la protection de la vie privée et à la confidentialité.

Ce projet sera achevé en mars 2024 et des décisions sur les prochaines étapes seront prises à ce moment-là.

Monsieur le président, ceci conclut ma déclaration préliminaire. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Formidable. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au premier tour de six minutes. Monsieur Tochor, vous avez la parole. Je vous en prie.

• (1645)

M. Corey Tochor (Saskatoon—University, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins d'aujourd'hui.

Monsieur Dale, les témoins précédents ont fait remarquer que, même si Statistique Canada recueille certains renseignements dont les chercheurs ont besoin à ce sujet, il les facture pour cela. Savez-vous si les sommes recueillies auprès des chercheurs couvrent le coût de la recherche proprement dite?

M. Vincent Dale: Pourriez-vous répéter la première partie de votre question?

M. Corey Tochor: Nous faisons payer les chercheurs pour avoir accès à cette information. Je veux savoir si cela couvre le coût de la collecte de ces données.

M. Vincent Dale: Non.

M. Corey Tochor: Nous allons chercher une partie de l'argent nécessaire à la collecte des données. Les chercheurs compensent-ils la moitié des coûts?

M. Vincent Dale: Je peux vous expliquer comment fonctionnent nos coûts, en commençant peut-être par la fin du processus.

Une fois que nous avons recueilli de l'information et qu'elle est prête pour l'analyse, la totalisation ou la rédaction de rapports, par exemple, il y a différentes options offertes à Statistique Canada pour y accéder. En général, une grande partie des données sont disponibles gratuitement et facilement sur le site Web de Statistique Canada. Il y a des utilisations plus avancées des données qui entraînent des coûts supplémentaires pour Statistique Canada, et nous récupérons ces coûts.

Par exemple, nous avons ce que nous appelons des centres de données de recherche, où un chercheur peut passer des semaines ou des mois à faire un examen plus détaillé des données pour un projet de recherche très approfondi. Nous recouvrons les coûts associés à l'entretien de cette infrastructure. Cela n'a rien à voir avec le coût de la collecte des données.

Nous ne facturons pas l'acquisition des données. Pour être bien clair, cela ne veut pas dire que ceux qui partagent des données avec nous ont à assumer des coûts pour le faire.

J'espère que cela répond à votre question, mais il est certain que nous ne facturons pas la réception de données.

M. Corey Tochor: La réception de données...

Changeons un peu de sujet. Dans votre exposé d'aujourd'hui, vous avez parlé de la différence dans l'écart salarial des 30 dernières années. Savez-vous quel était cet écart pour les 20 dernières années ou les 10 dernières années par rapport à aujourd'hui?

M. Vincent Dale: Oui, mais je n'ai pas ces chiffres sous la main. Je serais heureux de vous fournir cette information.

M. Corey Tochor: Ce serait bien que vous puissiez nous fournir ces renseignements.

Des données sont recueillies sur des millions, voire des centaines de milliers de personnes. Lorsque nous examinons les établissements d'enseignement postsecondaire et le bassin de personnes sur lesquelles vous recueillez des statistiques, ne serait-il pas plus efficace que les établissements recueillent eux-mêmes l'information sur ce qu'ils paient à leurs employés, plutôt que de dépendre d'une source externe qui tente de le faire?

M. Vincent Dale: C'est ainsi que fonctionne le SIPEUC. Nous recueillons essentiellement des renseignements qui se trouvent déjà dans les systèmes administratifs des établissements.

Comme vous le dites, les établissements sont en mesure de connaître exactement la situation, y compris ce qu'ils versent à leurs chercheurs. Ils nous transmettent cette information. Nous compilons ces données et, grâce à cette compilation des données de chaque établissement, nous sommes en mesure de créer un ensemble de données national, qui couvre l'ensemble du pays et qui permet des comparaisons entre différents groupes.

• (1650)

M. Corey Tochor: Les universités partagent-elles des renseignements personnels, comme le nom ou les caractéristiques de ces personnes avec Statistique Canada?

M. Vincent Dale: À l'heure actuelle, elles ne communiquent pas de noms. C'est l'une des choses que nous envisageons comme moyen efficace de combler les lacunes en matière d'information dont j'ai parlé. Si nous pouvions, par exemple, recueillir le nom associé à chaque élément d'information que nous avons déjà, nous pourrions alors établir un lien avec les sources de données existantes, comme le recensement de la population. Ce serait peut-être une façon efficace et rapide de combler le manque d'information dont il a été question.

M. Corey Tochor: Ne serait-ce que pour cette seule raison, y a-t-il un dilemme éthique auquel vous pourriez faire face en recueillant certains de ces renseignements?

M. Vincent Dale: Il y a certainement des considérations liées à la protection de la vie privée et à la confidentialité auxquelles nous devons réfléchir pendant le processus d'acquisition des données des établissements. Nous avons une série de politiques internes, ainsi que des lois auxquelles nous sommes assujettis, qui sont très axées sur ces mesures de protection de la vie privée et de la confidentialité. Cela concerne la façon dont les données sont acquises, mais aussi, une fois qu'elles sont chez nous, à Statistique Canada, la façon dont nous les stockons et les traitons.

Le président: Super. Merci.

L'écho que nous entendions provenait en fait de la salle. Lorsque les micros des députés restent allumés, ils captent le son, que nous entendons deux fois, alors je pense que ce problème est maintenant réglé.

Nous allons maintenant passer à M. Lametti, pour six minutes. Je vous en prie.

L'hon. David Lametti (LaSalle—Émard—Verdun, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur Dale et madame Leesti.

Ma question s'adresse à l'un ou l'autre d'entre vous. Où en sommes-nous dans la démarche en vue d'obtenir des données normalisées pour les groupes en quête d'équité dont il a été question dans votre exposé?

M. Vincent Dale: Comme je l'ai dit, nous menons actuellement une étude de faisabilité, en collaboration avec sept établissements, pour déterminer s'ils disposent déjà de l'information et s'ils ont certaines considérations liées à la protection des renseignements personnels et à la confidentialité. Je ne suis pas en mesure de répondre directement à votre question. Cette étude de faisabilité se terminera au début de l'année prochaine, et nous évaluerons la voie à suivre et les mécanismes de financement qui pourraient être en place pour poursuivre l'option privilégiée. À ce moment-là, nous commencerons à formuler des échéanciers plus précis.

L'hon. David Lametti: Merci.

Il est certain que vous obtenez des données des universités, que vous les rassemblez et que vous les coordonnez. Je présume que vous avez des pourparlers avec les universités pour essayer de normaliser la façon dont ces données sont recueillies et organisées, avant même qu'elles vous parviennent. Les universités nous ont dit qu'elles aimeraient que cela soit uniformisé encore davantage. Comment pouvez-vous poursuivre cet objectif également?

M. Vincent Dale: Comme d'autres témoins vous l'ont dit, je crois, la question de la normalisation des données est importante. C'est un domaine dans lequel nous avons une certaine expertise et où nous nous plaisons à penser que nous avons une certaine compé-

tence et une certaine expertise pour travailler avec les établissements individuels, afin d'encourager l'adoption de normes communes. C'est l'une des principales questions que nous évaluons dans le cadre de cette étude de faisabilité, c'est-à-dire la mesure dans laquelle une normalisation supplémentaire est nécessaire, et la façon dont nous pourrions aider les établissements à y arriver.

L'hon. David Lametti: Ma dernière question est un peu hors sujet. Est-il possible d'obtenir des données de pays comme les États-Unis? L'une des choses que j'ai vécues en tant que professeur titulaire dans une faculté de droit qui faisait beaucoup d'efforts pour combler les écarts salariaux de toutes sortes, c'est qu'au niveau d'entrée — et vos statistiques semblent le démontrer —, l'écart est mince. Quand on arrive au niveau de professeur titulaire... Ce qui a compliqué les choses dans le cas de notre faculté — une faculté de droit non syndiquée —, ce sont les offres en provenance des États-Unis, en particulier, ou d'autres provinces. Elles s'adressaient généralement à des hommes qui occupaient un poste de niveau élevé. Certains sont partis, mais d'autres sont restés. Des offres de rétention ont été faites par la suite, ce qui a complètement chamboulé les échelles salariales.

Y a-t-il moyen d'obtenir ce genre de données?

• (1655)

M. Vincent Dale: C'est un problème dont nous sommes très conscients. Ces augmentations se reflètent dans les salaires au sujet desquels nous recueillons nos données, mais malheureusement, nous n'avons pas encore trouvé de méthode pour isoler les effets précis de ces négociations dont nous avons connaissance au niveau individuel.

L'hon. David Lametti: On peut supposer que vous seriez même en mesure de faire un suivi par faculté, les facultés de droit et de commerce et certaines facultés de génie étant probablement plus enclines à faire cela.

M. Vincent Dale: Vous savez, l'autre chose que je pourrais dire, c'est qu'au moment d'essayer de comprendre une question ou une préoccupation en matière de politique, il est peut-être utile de penser à plusieurs sources de données. Le SIPEUC comprend de bons renseignements de référence et est utile pour les comparaisons entre les administrations et au fil du temps, mais peu importe l'enjeu, il peut être approprié d'ajouter des renseignements supplémentaires, des recherches supplémentaires. Dans ce cas, il pourrait être tout à fait approprié de se référer à des sources internationales ou à différents types de recherche pour mieux comprendre l'environnement.

L'hon. David Lametti: Permettez-moi de poser une question très générale à l'un ou l'autre d'entre vous. D'après les données que vous recueillez, le genre d'intrants que vous obtenez et le genre de programmes que vous connaissez et que vous évaluez à l'aide des données, qu'est-ce qui fonctionne? Quels types de mesures sont efficaces?

M. Vincent Dale: Pourriez-vous nous préciser votre question? Pourriez-vous simplement prolonger votre dernière phrase? Ce qui fonctionne dans quel sens...?

L'hon. David Lametti: Les mesures qui réussissent à éliminer les écarts entre les sexes, par exemple, ou d'autres types d'écarts en matière d'équité salariale, par opposition aux choses qui ne fonctionnent pas, dont vous voudrez peut-être parler aussi.

M. Vincent Dale: Je ne suis pas en mesure de me prononcer sur les questions de politique. Je peux parler de ce qui fonctionne sur le plan de la normalisation des données, de l'acquisition des données et de l'élaboration des données, mais je ne suis pas autorisé à parler de ce qui fonctionne sur le plan des interventions stratégiques.

L'hon. David Lametti: D'accord, ça me va.

Je terminerai en vous demandant si vous estimez que vos ressources sont suffisantes pour accomplir la tâche qui vous a été confiée.

M. Vincent Dale: Comme je l'ai dit, nous en sommes à l'étape de l'étude de faisabilité. Au début de l'année prochaine, nous prendrons des décisions sur la façon dont nous allons procéder.

Selon la direction que nous prendrons, les répercussions financières pourraient être très différentes. J'ai parlé de la possibilité de couplage avec les données de recensement existantes. Cela pourrait être une proposition très différente d'une acquisition de données à grande échelle. Pour vous donner un exemple, il se peut que, pour fournir certaines variables, un grand nombre d'établissements doivent apporter des changements importants à leurs systèmes de TI. Cela pourrait représenter un coût élevé, selon l'option choisie.

Il est important que nous terminions notre étude de faisabilité et que nous décidions de la voie à suivre. Cela nous donnera une idée des coûts.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Blanchette-Joncas, pour six minutes.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Je salue les témoins qui se joignent à nous.

Mes premières questions s'adressent à Mme Leesti, de Statistique Canada.

De nombreux témoins ont notamment suggéré d'élargir l'enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, de Statistique Canada. On voudrait y inclure, par exemple, des données du personnel à temps plein et à temps partiel sur la race, l'identité de genre, le handicap ainsi que le fait d'être autochtone.

Pouvez-vous nous dire quels rapports et analyses menés par Statistique Canada sur la base de données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges pourraient être pertinents dans le cadre de cette étude?

[Traduction]

Mme Tracey Leesti (directrice, Centre canadien de la statistique de l'éducation, Statistique Canada): Je dirais d'abord que le SIPEUC fournit une source de données très riche sur l'analyse des écarts salariaux entre les sexes, mais nous reconnaissons qu'il y a manque des variables en ce qui concerne l'équité salariale pour les populations racisées, l'identité autochtone et les personnes handicapées. Je crois donc que le fait de recueillir ces renseignements et de les centraliser dans un répertoire à l'échelle du Canada aiderait à faire avancer l'analyse.

À l'heure actuelle, il y a un certain nombre de secteurs au Canada, que ce soit dans des établissements ou des organismes de financement, qui recueillent ces renseignements, mais il n'y a pas

de répertoire centralisé. J'estime que la centralisation et la disponibilité de cette information seraient très utiles pour faire avancer les études, en particulier les études intersectionnelles sur les écarts salariaux.

• (1700)

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci, madame Leesti.

Le Comité devrait-il prendre en compte d'autres mesures dans le cas de l'enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, par exemple d'éventuelles modifications à apporter à l'Enquête elle-même, à sa fréquence, à l'analyse des données ou à sa gestion?

[Traduction]

Mme Tracey Leesti: Pour ce qui est de l'analyse des données, il semble qu'il se passe beaucoup de choses dans d'autres organisations.

Quant à l'avancement de la collecte de données dans le cadre du SIPEUC, comme vous pouvez l'imaginer, il s'agit d'un processus assez exhaustif, compte tenu particulièrement des multiples établissements — plus de 100 — où les données sont recueillies. Le financement pour l'avenir jouera un rôle concernant la collecte des données. Il s'agit d'une opération à grande échelle, alors pour ce qui est de l'avenir du SIPEUC, si le projet pilote s'avère fructueux, il ne s'agit que de l'une des étapes en ce qui concerne la collecte de ce type d'information pour l'avenir.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup.

Monsieur Dale, avez-vous quelque chose à ajouter au sujet des deux dernières questions que je viens de mentionner?

[Traduction]

M. Vincent Dale: Non. Je pense que Mme Leesti a fait le tour de la question.

Nous avons très clairement entendu que ces données sur les groupes en quête d'équité sont une priorité. C'est pourquoi nous sommes en train de réaliser cette étude de faisabilité. Nous avons grandement intérêt à étoffer les données grâce à ces renseignements supplémentaires.

Je vais m'en tenir à cela.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Merci beaucoup.

Comme plusieurs de mes collègues l'ont mentionné, plusieurs témoins qui sont venus au Comité pour cette étude ont justement mentionné que Statistique Canada colligeait certaines données du recensement, mais qu'il fallait payer pour y avoir accès.

Quelles sont les mesures que le gouvernement fédéral peut prendre, globalement, pour améliorer la collecte et l'analyse des données portant sur l'équité salariale au sein des universités?

[Traduction]

M. Vincent Dale: Je vais me répéter un peu.

Il existe des utilisations plus avancées des données, qui nécessitent une infrastructure matérielle supplémentaire et une infrastructure de TI. Pour ce genre de travail, nous récupérons nos coûts. Pour les chercheurs de pointe, il peut donc y avoir des coûts associés à cela.

J'ai oublié...

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Ce n'est pas grave, je vais poser d'autres questions, monsieur Dale. J'en ai beaucoup.

Le gouvernement fédéral, dans son budget de 2021, a consacré un financement de 172 millions de dollars sur cinq ans à la mise en œuvre du Plan d'action sur les données désagrégées, dont l'objectif était de soutenir les efforts déployés par le gouvernement et au sein de la société pour y limiter les inégalités et intégrer les considérations relatives à l'équité et à l'inclusion dans les processus décisionnels.

J'aimerais que vous nous expliquiez comment le Plan d'action sur les données désagrégées peut aider les chercheurs et les décideurs à réduire les disparités salariales dans des domaines particuliers, y compris parmi les professeurs d'université.

[Traduction]

M. Vincent Dale: Je vais lancer l'idée que la collecte de données est un sport d'équipe. Statistique Canada peut certes jouer un rôle de premier plan pour certaines activités. Comme nous avons tenté de l'expliquer, notamment en mentionnant l'étude de faisabilité, nous devons vraiment établir une coopération autour d'une stratégie commune de collecte de données. Qu'est-ce que cela veut dire? Cela veut dire que nous devons convenir d'une approche commune pour combler ces lacunes en matière de données et, ensuite, nous engager dans un effort coordonné de collecte, de partage, de compilation et d'analyse de ces données. Si j'avais une suggestion ou recommandation à faire, ce serait de se mobiliser autour d'une stratégie cohérente et coordonnée.

• (1705)

Le président: Excellent. Je vous remercie.

Parfois, les recommandations s'imposent à nous, et parfois c'est vous qui nous les dictez. Je vous en remercie.

Nous passons maintenant à M. Canning.

M. Richard Cannings: Merci.

Je vais poursuivre sur cette idée d'assurer la cohérence des données à la grandeur du pays.

Statistique Canada est un organisme fédéral. Certains de nos établissements, notamment les universités et les collèges, recueillent les données, sous la supervision des provinces qui recueillent peut-être aussi des données.

Pouvez-vous nous expliquer la différence entre les deux? Y a-t-il des différences entre les universités et les collèges par rapport à Statistique Canada? Est-ce que les provinces possèdent différents ensembles de données qui doivent aussi être normalisés bien au-delà des limites provinciales?

M. Vincent Dale: C'est difficile de résumer les difficultés en quelques mots.

Une chose que je peux probablement vous aider à comprendre, c'est que nous avons des interactions avec chacun des établisse-

ments d'enseignement. Ce qui fait certainement partie du défi ou du contexte, ce sont les lois provinciales en matière de protection des renseignements personnels. Nous devons relever des défis que nous ne devons pas sous-estimer pour nous assurer que les données sur l'équité, la diversité et l'inclusion ont été recueillies par les établissements et les gouvernements provinciaux et que ces derniers ont le pouvoir légal requis pour les transférer à Statistique Canada.

Cela vous donne une idée des échanges que nous devons avoir avec les établissements d'enseignement et les provinces ainsi que du processus d'acquisition.

M. Richard Cannings: Vous avez dit qu'il vous serait utile d'avoir ces données nominatives associées à certaines statistiques dont vous disposez pour chaque poste dans les universités et les collèges. Ces données nominatives pourraient ensuite être reliées aux données de recensement.

Seraient-elles également reliées aux données de l'ARC? Je m'interroge sur l'étendue de cet enjeu de protection des renseignements personnels. Parle-t-on d'un numéro d'assurance sociale qui permettrait de relier toutes ces données? Comment procéderiez-vous?

M. Vincent Dale: Nous en arriverons peut-être à la conclusion que le meilleur moyen de procéder consiste à obtenir des données nominatives. Nous n'en sommes pas encore là. Lorsque nous prenons ces décisions, nous évaluons toujours l'ampleur ou l'urgence de la nécessité d'obtenir ces renseignements par rapport à l'atteinte à la vie privée qui résulterait de la collecte de ces renseignements. C'est ce que nous appelons la nécessité et la proportionnalité.

Nous nous efforçons de trouver un équilibre pour faire en sorte que la nécessité d'acquérir des données soit proportionnelle à l'atteinte à la vie privée qui en résulte.

Comme je l'ai dit, il se peut que nous décidions de relier ces données à celles du recensement, mais nous examinons d'autres options. Si nous décidons d'acquérir les prénoms et les noms de famille, nous le ferons certainement dans le respect de nos lois et de nos politiques en matière de protection des renseignements personnels et de confidentialité.

M. Richard Cannings: Pour clore cette réflexion, nous avons eu de la difficulté à obtenir des données sur les personnes racisées et les personnes handicapées. Est-ce que ces données nominatives seraient incluses dans le recensement, ou seulement dans le cas de certaines personnes?

M. Vincent Dale: Nous les colligeons pour un échantillon de la population, soit le cinquième environ. Il y aura certainement des données sur l'identité autochtone et l'appartenance à un groupe racisé ou à un groupe d'équité en matière d'emploi. La collecte de données sur les personnes handicapées poserait un autre défi, parce que cette information n'est pas nécessairement colligée dans le recensement.

M. Richard Cannings: Dans un tout autre ordre d'idées et pour revenir à votre... Vous avez donné un aperçu de la situation à partir de vos données, et j'ai quelques questions à vous poser à ce sujet.

Vous avez dit que le rang était un facteur important. Pouvez-vous revenir là-dessus, parce que je n'ai pas bien compris si l'écart salarial était moins marqué dans les rangs supérieurs ou si l'écart salarial allait en diminuant. Je suis un peu mêlé.

• (1710)

M. Vincent Dale: Bien sûr. Pour les professeurs titulaires et les professeurs agrégés, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a diminué au cours des 30 dernières années. En 2021, il était de 3,3 % pour les professeurs titulaires et de 2,3 % pour les professeurs agrégés.

La situation est un peu différente pour les professeurs adjoints. Au fil du temps, l'écart s'est légèrement creusé, passant de 2,2 % en 1991 à 2,4 % en 2021.

M. Richard Cannings: D'accord. Donc, plus le rang est élevé, plus l'écart salarial est élevé, mais il se rétrécit. Chez les professeurs adjoints, il est moins marqué, mais il augmente un peu. D'accord, je pense que c'est clair.

M. Vincent Dale: C'est exact, sauf que chez les professeurs adjoints, l'écart est faible, mais il augmente.

M. Richard Cannings: D'accord. Je crois que je vais m'arrêter ici. Merci beaucoup.

Le président: Excellent. Je vous remercie.

Monsieur Soroka, vous disposez de cinq minutes.

M. Gerald Soroka (Yellowhead, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Merci, également, aux témoins de leur présence. Je ne sais pas qui peut répondre à cette question.

Votre recherche a-t-elle permis d'établir une corrélation entre la hausse du coût de la vie, exacerbée par les dépenses et les taxes inflationnistes du gouvernement, et la persistance des écarts salariaux parmi les professeurs dans les universités canadiennes?

M. Vincent Dale: Nous ne nous sommes pas penchés sur cette question.

M. Gerald Soroka: Avez-vous de l'information sur les différences régionales des écarts salariaux chez les professeurs d'université au Canada?

M. Vincent Dale: Nous avons de l'information sur les écarts entre les provinces.

Je vous signale que nous avons d'autres sources d'information, notamment l'Enquête sur la population active. Il serait possible d'analyser les salaires par profession et par industrie. Il serait aussi possible d'analyser, par exemple, le taux d'augmentation des salaires des professeurs au fil des ans par rapport à l'indice des prix à la consommation. Il serait possible de faire cela au moyen des données de Statistique Canada, de façon assez détaillée, mais pas au moyen de l'ensemble de données dont nous parlons aujourd'hui.

M. Gerald Soroka: Ces disparités régionales correspondent-elles aux fluctuations du coût de la vie? Les politiques fédérales devraient-elles en tenir compte?

M. Vincent Dale: Nous ne nous sommes pas penchés sur cette question. Il serait possible de concevoir un projet de recherche sur ce sujet, mais nous ne l'avons pas fait à ce jour.

M. Gerald Soroka: Faites-vous une analyse comparative des données sur le coût de la vie et des données sur les écarts salariaux?

M. Vincent Dale: Nous pourrions le faire. À ma connaissance, Statistique Canada n'a pas encore fait cette analyse.

M. Gerald Soroka: Recueillez-vous des données sur le coût de la vie?

M. Vincent Dale: Oui, Statistique Canada recueille ces données. Nous connaissons en effet le taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour divers niveaux géographiques. Par exemple, nous pouvons analyser les taux à l'échelle provinciale et nous demander comment l'augmentation du coût de la vie dans les provinces se compare aux fluctuations de l'écart salarial du personnel universitaire d'une province à l'autre. Nous pourrions comparer et opposer ces deux modèles.

M. Gerald Soroka: Compte tenu de l'augmentation du coût de la vie qui frappe les Canadiens, les écarts salariaux des professeurs exacerbent-ils les difficultés financières des universités? La hausse généralisée des prix encourage-t-elle l'exode des cerveaux, en incitant des professeurs qualifiés à chercher des débouchés à l'étranger? Avez-vous fait des recherches à sujet?

M. Vincent Dale: Je ne sais pas si des recherches ont été faites à cet égard, mais nous pouvons certainement vous revenir là-dessus. Nous pouvons examiner la question et vous faire parvenir une réponse par écrit, si vous le souhaitez.

M. Gerald Soroka: Ce qui me préoccupe surtout... Comme vous le savez, tous les prix augmentent. Est-ce la raison pour laquelle les professeurs partent ou y a-t-il d'autres raisons expliquant cet exode des cerveaux? Existe-t-il des données ou de l'information à ce sujet?

M. Vincent Dale: À ma connaissance, il n'y a pas de données récentes là-dessus. Comme je l'ai dit, j'aimerais faire une vérification avant de vous confirmer qu'il n'y a pas eu de recherche à ce sujet. Si vous êtes d'accord, je vais vérifier et je vous ferai parvenir ma réponse par écrit.

M. Gerald Soroka: Oui, ce serait formidable.

Savez-vous si le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour combler les écarts salariaux parmi les professeurs des universités canadiennes? Avez-vous de l'information ou des données à ce sujet?

• (1715)

M. Vincent Dale: Ce n'est pas à moi de dire quelles mesures stratégiques pourrait prendre le gouvernement, mais je peux vous parler de la production et de l'amélioration des données. Comme nous avons tenté de l'expliquer, oui Statistique Canada a certainement un rôle à jouer, en pilotant ou en coordonnant une stratégie de collecte de données coordonnée sur ces questions. Nous pensons qu'il y a un intérêt à cet égard. Quand nous aurons terminé notre étude de faisabilité au début de l'année prochaine, nous ferons certainement un suivi auprès des intervenants intéressés pour voir si nous pouvons élaborer une stratégie commune sur cette question.

M. Gerald Soroka: Oui, ce serait vraiment utile, parce que la raison d'être de Statistique Canada n'est-elle pas de recueillir ces données et d'améliorer la situation des Canadiens?

Combien de temps me reste-il?

Le président: C'est à peu près tout. Il vous reste environ sept secondes.

Dans le même ordre d'idées, ne pourrait-on pas s'appuyer sur les taux d'inflation qui ont cours dans différents pays pour comparer l'écart salarial au Canada à celui d'autres pays pour voir s'il y a une corrélation? En tant que président, mon rôle n'est pas de poser des questions. C'est simplement un commentaire de ma part.

Madame Bradford, vous avez cinq minutes, allez-y.

Mme Valerie Bradford (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie également notre groupe de témoins. Nous avons entendu des témoignages très intéressants aujourd'hui. Je vous en remercie.

Il est clair qu'il y a non seulement une disparité salariale, mais aussi un manque de données. Vous avez dit que vous ne colligiez pas de données sur les groupes en quête d'équité ni sur le personnel enseignant à temps partiel. Vous reconnaissez toutefois l'importance de recueillir des données plus détaillées sur ces groupes, car les statistiques globales peuvent souvent masquer des différences essentielles dans les expériences de divers groupes.

Pouvez-vous nous expliquer plus en détail pourquoi des différences importantes touchant ces groupes sont souvent masquées?

M. Vincent Dale: J'emploie le mot « masquer » au sens statistique. Par exemple, j'ai dit que chez les professeurs titulaires, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 3,3 %, mais ce pourcentage peut être très différent entre les hommes et les femmes appartenant à un groupe racialisé ou pour les personnes handicapées. Du point de vue statistique, il est vrai que le taux global peut masquer des différences pertinentes, importantes et éclairantes pour des groupes démographiques minoritaires.

Mme Valerie Bradford: Existe-t-il d'autres méthodes permettant de mieux comprendre les disparités salariales au sein de ces groupes, par exemple l'utilisation des données du recensement ou d'autres renseignements recueillis par Statistique Canada, en attendant que vous mettiez en place d'autres outils de collecte de données dans le cadre du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, communément appelé le SPEUC?

M. Vincent Dale: Il serait possible d'analyser ces données dans le cadre du recensement. Comme vous le savez, le recensement a lieu tous les cinq ans. L'avantage du recensement, c'est qu'il permet de faire des recherches très détaillées. Comme nous recevons ces données seulement tous les cinq ans, il est donc difficile d'évaluer les changements qui se produisent au fil du temps ou les changements découlant d'interventions stratégiques précises.

Il y a des limites à cela. À notre avis, la meilleure solution consiste probablement à moderniser ou à améliorer le SPEUC, ce qui nous permettrait d'obtenir un flux de données chaque année pour tous les établissements du pays.

Mme Valerie Bradford: Comment les données que vous recueillez sur l'ensemble de la population se comparent-elles aux disparités salariales parmi le corps professoral?

M. Vincent Dale: Parlez-vous des disparités salariales entre les sexes dans l'ensemble de la population active?

Mme Valerie Bradford: Oui.

M. Vincent Dale: Nous avons publié une série d'études analytiques sur ce sujet. Il va sans dire que les données changent avec le temps. Pour être certains de vous donner une réponse exacte, l'idéal serait de vous faire parvenir notre réponse par écrit.

Mme Valerie Bradford: C'est une bonne idée.

À quoi servent les données que vous recueillez? Vous serait-il possible de les utiliser pour contribuer à l'atteinte de l'équité salariale au sein du corps professoral?

M. Vincent Dale: Je ne peux que spéculer, mais je suis sûr que les administrateurs les utilisent. Je suis certain que les syndicats et les associations professionnelles les utilisent aussi, de même que les groupes en quête d'équité et les décideurs fédéraux et provinciaux. De manière générale, je suis certain qu'elles sont utilisées de multiples façons par un très large éventail d'intervenants.

Comme nous l'avons entendu dans le cadre de nos consultations et de nos échanges avec divers intervenants, il existe un intérêt pour l'analyse des disparités salariales entre les sexes à un niveau plus granulaire ou plus désagrégé, notamment pour les groupes en quête d'équité.

• (1720)

Mme Valerie Bradford: Du point de vue de Statistique Canada, que peut faire le gouvernement du Canada pour faire progresser l'analyse de la collecte de données sur l'équité salariale dans le milieu universitaire?

M. Vincent Dale: Comme je l'ai déjà dit, la collecte de données est un sport d'équipe. Nous sommes l'organisme national de statistique. Nous possédons une expertise dans un grand nombre de domaines. Le but ultime de nos activités de collecte de données est de travailler en coopération avec des organismes partenaires et de créer de solides partenariats.

Le rôle de Statistique Canada est de consulter, de mobiliser et d'établir des partenariats dans le but, comme je l'ai déjà dit, de promouvoir une coopération autour d'une stratégie coordonnée de collecte de données, ce qui nous permettrait d'obtenir l'information dont nous avons besoin.

Le président: Votre temps est écoulé, malheureusement.

M. Blanchette-Joncas a levé la main. Il est également le prochain intervenant, mais je pense qu'il a autre chose à dire.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: En effet, monsieur le président.

On semble avoir des difficultés techniques à l'écran, et les gens qui nous écoutent en ligne ont un écran bleu.

[Traduction]

Le président: Ils y travaillent. Il y a un problème pour ceux qui participent en ligne. Ils voient un écran bleu et non le parquet. La caméra de la salle n'est pas dirigée sur nous. Je pense que vous nous entendez quand même. Les témoins ne nous verront pas à l'écran, mais dans la mesure où ils entendent nos questions, nous allons poursuivre avec M. Blanchette-Joncas. Vous avez deux minutes et demie.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Monsieur le président, je veux simplement vous avertir que les gens qui nous regardent en ligne, car notre séance d'étude est publique, sont incapables de voir la vidéo à l'écran. C'est le problème que nous avons.

Alors, je vous demanderais de suspendre temporairement la réunion, parce que les gens ne peuvent pas voir ce qui s'y passe.

[Traduction]

Le président: Donnez-moi quelques instants, le temps de consulter.

Il ne s'agit pas en soi d'une réunion télédiffusée, mais notre système audio permet aux gens de nous entendre. La réunion prendra fin dans cinq minutes, donc d'ici à ce que le problème soit réglé... L'important, c'est surtout de poser nos questions aux témoins et d'obtenir des réponses. Le public pourra en prendre connaissance dans le compte rendu de la réunion et, éventuellement, dans notre rapport.

Si vous êtes d'accord, ce serait bien que vous preniez vos deux minutes et demie pour poser des questions.

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: D'accord, monsieur le président, on va poursuivre pour le bien de la cause.

Madame Leesti, je veux revenir au Rapport sur les réalisations liées aux données désagrégées 2021-2022, qui a été présenté en avril dernier.

Pour avoir accès à des données détaillées afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent certains groupes de la population, le financement s'élève à 172 millions de dollars sur cinq ans et à 36 millions de dollars annuellement par la suite. C'est un montant quand même important.

Malgré ce financement, de nombreux témoins nous ont rapporté le manque d'accès aux données pour faire des analyses et contribuer à améliorer l'équité salariale et à réduire l'écart entre les gens, notamment entre les différents genres.

J'aimerais donc que vous nous disiez concrètement ce qu'il en est de cet investissement du gouvernement fédéral, car aujourd'hui, en 2023, il semble encore manquer une partie du morceau.

[Traduction]

M. Vincent Dale: Merci de votre question.

Le Plan d'action sur les données désagrégées a été utilisé — et il l'est toujours — pour financer de multiples initiatives entreprises à l'échelle de Statistique Canada, notamment l'Enquête sur la population active et l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. Cette enveloppe budgétaire sert à financer un large éventail de projets. Elle a servi à financer l'étude de faisabilité dont j'ai parlé; celle-ci est en partie financée dans le cadre du Plan d'action sur les données désagrégées.

Statistique Canada a mis en place un processus d'attribution de ces fonds. Une partie de l'argent sert à aider les provinces et territoires à partager des données administratives. Cette activité permet notamment de connaître les pratiques exemplaires et d'en tirer des enseignements, ce qui serait certainement applicable dans ce cas-ci.

• (1725)

[Français]

M. Maxime Blanchette-Joncas: Monsieur Dale, y a-t-il eu une analyse de ce plan d'action pour en évaluer la performance et vérifier si vous aviez atteint les objectifs que vous vous étiez fixés?

[Traduction]

M. Vincent Dale: Oui.

Il n'y a pas encore de données là-dessus. Nous utilisons les fonds par le biais du Plan d'action sur les données désagrégées dans le but d'améliorer notre méthode de collecte de données et nous recueillons des données en collaboration avec les provinces et terri-

toires et les établissements. Nous ne sommes pas encore en mesure d'analyser ou de rédiger un rapport.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Cannings qui dispose de deux minutes et demie.

M. Richard Cannings: Je vous remercie.

J'aimerais poursuivre avec M. Dale.

Vous avez dit que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des professeurs titulaires. Comme notre étude porte sur l'écart salarial, le fait d'être un professeur titulaire par opposition à un professeur associé ou adjoint aurait donc une incidence. J'aimerais aller plus loin et savoir si vous avez des données sur les raisons de cette surreprésentation.

Est-ce seulement une question d'époque? Ces professeurs titulaires occupent leurs postes dans les universités depuis longtemps. Comment peut-on expliquer cela?

M. Vincent Dale: Nous ne nous sommes pas penchés sur cette question en particulier, mais les données nous permettent certes de faire une analyse, par exemple, sur la durée du mandat des titulaires. Par exemple, nous disposons de données sur l'âge, ce qui nous permet de constater qu'un grand nombre de professeurs âgés de 65 ans et plus — une proportion de loin supérieure — sont des hommes.

Nous sommes en mesure d'examiner les tendances. Je ne peux pas nécessairement spéculer sur ce qui est... Par exemple, je ne peux pas spéculer sur les raisons pour lesquelles, il y a 20 ans, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à obtenir un poste de professeur titulaire. Cela se reflète dans les données d'aujourd'hui, mais je ne peux pas me prononcer sur les motifs des décisions d'embauche prises à l'époque.

M. Richard Cannings: Cela veut-il dire qu'on ne retrouve pas cette surreprésentation chez les professeurs adjoints et associés?

M. Vincent Dale: En ce qui concerne les groupes plus jeunes et les professeurs adjoints faisant partie du corps professoral, il est vrai que nous n'observons pas un déséquilibre marqué entre les sexes parmi ces professeurs, sans tenir compte, pour l'instant, des niveaux de rémunération.

Oui, nous constatons, chez les jeunes générations et chez les enseignants de « rangs » inférieurs, un meilleur équilibre entre les sexes que chez les professeurs titulaires.

M. Richard Cannings: J'essayais simplement de savoir si cette disparité parmi les professeurs titulaires était le résultat de différences antérieures chez les professeurs adjoints et les professeurs agrégés, ou si cela dépend simplement de la personne choisie pour devenir professeur titulaire. J'essayais de comprendre.

Le président: Soyez bref.

M. Vincent Dale: Je pense que nous devrions étudier ce que nous appelons les effets de cohorte. Par exemple, les professeurs qui ont aujourd'hui 65 ans et plus ont probablement été embauchés il y a plus de 25 ans. Il faudrait alors analyser ces effets de cohorte. Comment ces personnes ont-elles accédé à ces postes?

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Monsieur Dale et madame Leesti, je vous remercie de vos témoignages et de vos réponses. Il existe parfois une ligne entre la politique et le travail que vous faites, je vous remercie donc d'avoir respecté cette ligne. L'information que vous nous avez donnée nous sera utile dans notre étude sur les écarts salariaux entre les sexes et les groupes en quête d'équité. Si vous avez d'autres renseignements à nous fournir, n'hésitez pas à les faire parvenir à notre greffière. Nous les ajouterons aux documents des analystes.

Notre prochaine réunion aura lieu le mercredi 1^{er} novembre. Nous examinerons des ébauches de rapport sur la deuxième version du soutien à la commercialisation de la propriété intellectuelle.

Nous aurons la deuxième version des programmes des bourses d'études supérieures et postdoctorales du gouvernement du Canada. Nous fournirons également des instructions aux analystes pour la rédaction du projet de rapport sur l'étude sur 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.

Plaît-il au Comité de lever la séance? Je ne vois personne s'y opposer.

Merci beaucoup de votre participation. La séance est levée.

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 des communes.

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 :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>