

Introduction

L'équité en
matière d'emploi
dans le milieu
universitaire

Données sur l'équité
en matière d'emploi
au Royaume-Uni et
aux États-Unis

Conclusion

Un tableau partiel :

La représentation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans les universités et les collèges du Canada

Introduction

Dans les collèges et les universités du pays, la nature et l'ampleur des obstacles auxquels se butent les membres du personnel enseignant faisant partie de groupes qui revendiquent l'équité - femmes, membres de minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées, lesbiennes, gais, personnes bisexuelles et transgenres - continuent d'inquiéter. La discrimination dans le milieu de l'enseignement postsecondaire est préoccupante, non seulement parce qu'elle soulève des questions fondamentales sur l'équité et la justice élémentaires, mais également parce qu'elle risque de nuire à la qualité de l'enseignement et de la recherche. Les universités et les collèges ne profitent pas pleinement du bassin de talents à leur disposition lorsqu'ils font preuve de discrimination à l'endroit des membres des groupes en cause. Lorsque ceux-ci sont sous-représentés, la diversité des techniques pédagogiques employées, les sujets de recherche étudiés, les questions posées et les méthodologies utilisées en souffrent. C'est l'ensemble du système d'enseignement postsecondaire du Canada qui est pénalisé par le manque d'équité.

Malheureusement, même si l'enjeu est important, nous n'avons pas de tableau complet et fiable de la situation des groupes qui revendiquent l'équité en matière d'emploi dans les universités et les collèges du pays. Statistique Canada ne recueille pratiquement aucune donnée sur le sujet au niveau natio-

nal, mis à part la proportion hommes-femmes. Nous savons en général que les groupes qui revendiquent l'équité sont nombreux à être encore sérieusement sous-représentés dans ce milieu, mais en l'absence de renseignements cohérents et fiables, il est très difficile de se faire une idée exacte de la situation. Les décideurs, les administrateurs et les associations de personnel enseignant sont donc incapables de cerner la nature exacte du problème et de mettre au point des outils efficaces pour y remédier.

Si des statistiques exhaustives font défaut au Canada, ailleurs dans le monde, des données sur de nombreux groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi sont au contraire recueillies et analysées de façon plus systématique et plus régulière que chez nous. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, les organismes gouvernementaux chargés de la statistique offrent un tableau beaucoup plus détaillé de la situation, tant chez le corps professoral que chez les étudiants.

Le présent rapport est le premier d'une série qui portera sur la situation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans le milieu de l'enseignement postsecondaire au Canada. Il relève les grandes lacunes des statistiques canadiennes en la matière, brosse un tableau partiel de la situation actuelle telle que nous la connaissons et met en évidence la nécessité de recueillir des données de façon plus systématique qu'auparavant pour mieux étayer l'élaboration de politiques et de pratiques plus efficaces pour éliminer la discrimination.



L'équité en matière d'emploi dans le milieu universitaire

La principale enquête de Statistique Canada sur le personnel enseignant, le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, est un recensement annuel du personnel à temps plein qui enseigne dans des établissements conférant des grades universitaires. Malheureusement, le personnel enseignant à temps partiel n'est pas visé par cette enquête, qui ne recueille d'ailleurs que des données démographiques limitées, portant sur le sexe, l'âge et la citoyenneté. L'enquête permet d'analyser la condition de la femme au sein du corps professoral à temps plein, ce dont traiteront de prochains rapports. Cependant, du point de vue de l'équité en matière d'emploi, sa principale faiblesse tient à l'absence de données sur les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités sexuelles.

Les seules données nationales sur l'équité, en ce qui concerne le personnel enseignant, outre celles de l'enquête susmentionnée sur le sexe et la citoyenneté, proviennent du recensement. Mais ces données doivent être interprétées avec beaucoup de prudence. Dans le recensement, certaines variables, dont l'emploi et l'appartenance à certains groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi, sont fournies volontairement par le répondant. Aussi les données obtenues risquent-elles d'être moins fiables, surtout en ce qui concerne les catégories ne comprenant qu'un petit nombre de personnes.

De plus, les données recueillies dans le recensement ne visent pas tous les groupes en cause. Certains, comme les Autochtones et les minorités visibles et linguistiques, y sont inclus, alors qu'il ne s'y trouve aucune information sur les personnes handicapées et les minorités sexuelles. Le recensement présente néanmoins un tableau partiel de la situation

de plusieurs groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans le milieu de l'enseignement postsecondaire au Canada.

Cela dit, les données du recensement indiquent que les Autochtones sont gravement sous-représentés dans le milieu universitaire (voir le tableau 1). En 2001, dernière année pour laquelle nous disposons de chiffres, une maigre proportion de 0,7 p. 100 de toutes les personnes se disant professeurs ou professeures d'université ont dit être autochtones, comparativement à 0,5 p. 100 en 1996. Par comparaison, les Autochtones du pays représentaient 2,3 p. 100 de la main-d'œuvre totale âgée d'au moins 25 ans en 2001.

En tout, 12,4 p. 100 des membres du corps professoral ont déclaré appartenir à une minorité visible en 2001, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 11,7 p. 100 en 1996. Ce pourcentage est généralement représentatif de la main-d'œuvre de 25 ans et plus, qui en 2001 était constituée à 12,7 p. 100 de membres de minorités visibles.

TABEAU 1 : Identification raciale des professeures et professeurs universitaires, Canada, 1996 et 2001 (% du total)

| | 1996 (%) | 2001 (%) |
|-------------------------------|----------|----------|
| Autochtones | 0,5 | 0,7 |
| Blanc | 83,9 | 82,4 |
| Asiatique du sud | 3,0 | 3,6 |
| Chinois | 2,9 | 3,6 |
| Arabe ou Asiatique de l'Ouest | 2,0 | 1,9 |
| Noir | 1,5 | 1,6 |
| Latino-Américain | 0,6 | 0,6 |
| Japonais | 0,6 | 0,5 |
| Coréen | 0,3 | 0,3 |
| Asiatique du sud-est | 0,3 | 0,3 |
| Philippin | 0,2 | 0,2 |
| Autre | 0,3 | 0,3 |

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996 et de 2001.

Recoupés avec des données sur le revenu, les résultats du recensement laissent entrevoir un écart salarial considérable entre les professeurs appartenant à des minorités visibles et les autres. En 1996, le revenu d'emploi moyen de tous les membres du corps professoral était de 53 576 \$, mais dans le cas de ceux de minorités visibles, il n'était que de 46 440 \$, soit inférieur de 13,2 p. 100. En 2001, l'écart s'était à peine rétréci : si le revenu d'emploi moyen de tous les membres du corps professoral avait atteint 60 250 \$, celui des membres de minorités visibles se situait à 53 039 \$, soit 12 p. 100 de moins. Compte tenu des limitations du recensement, cependant, il faut interpréter ces données avec une extrême prudence. Les chiffres du recensement ne tiennent pas compte du type de poste qu'occupe le répondant qui indique que son principal emploi est celui de « professeure ou professeur d'université ». Étant donné les écarts salariaux considérables entre les différentes catégories professorales et parce que la répartition des membres de minorités visibles peut varier dans les catégories, les données cumulatives ne témoignent pas nécessairement de discrimination salariale.

Le recensement rend également compte du revenu d'emploi total. Celui-ci ne se limite pas au revenu tiré de l'emploi de professeure ou de professeur d'université et pourrait comprendre un revenu provenant d'un autre emploi. Par conséquent, il est très

difficile, en se fiant uniquement aux données du recensement, de cerner l'ampleur de tout écart salarial relevé chez les membres de minorités visibles qui enseignent à l'université. D'où la nécessité d'utiliser le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges pour recueillir de façon plus généralisée et plus fiable des données portant sur davantage de groupes revendiquant l'équité dans le milieu universitaire.

Données sur l'équité en matière d'emploi au Royaume-Uni et aux États-Unis

Si les données sur les groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans l'enseignement postsecondaire font défaut au Canada, elles abondent dans d'autres pays. Au Royaume-Uni, par exemple, la Higher Education Statistics Agency (HESA) recueille et publie des données sur un certain nombre de ces groupes au niveau des établissements. Des enquêtes annuelles portent sur le sexe, la race, les origines ethniques, l'identité nationale et les handicaps. Aucune donnée n'est recueillie sur l'orientation sexuelle.

Des tabulations recoupées des variables étudiées par la HESA brossent un tableau plus complet, fiable et à jour de la situation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans le milieu des études supérieures. Par exemple, les données re-

TABLEAU 2 : Race/origine ethnique des membres du corps professoral selon la catégorie professorale, 2002-2003, Royaume-Uni

| | Blanc (%) | Noir (%) | Asiatique (%) | Autre (%) | Refus (%) |
|------------------------|-----------|----------|---------------|-----------|-----------|
| Chargé de cours | 82,3 | 1,1 | 4,8 | 2,8 | 9,1 |
| Chargé de cours senior | 88,0 | 0,4 | 4,6 | 1,7 | 6,5 |
| Professeur | 88,6 | 0,2 | 2,1 | 1,4 | 7,7 |

Source : Higher Education Statistics Agency.

cueillies illustrent la représentation des minorités visibles non seulement globalement au sein du système d'enseignement supérieur du Royaume-Uni, mais également selon la catégorie professorale. Le tableau 2 montre une sous-représentation marquée des minorités visibles dans les catégories professorales supérieures.

De même, aux États-Unis, les enquêtes sur le professorat des universités et des collèges portent sur une assez vaste gamme de données sur l'équité. L'Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), contrairement à son équivalent canadien, recueille des données sur le corps professoral à temps plein et à temps partiel, y compris sur le sexe et la race/l'origine ethnique. De plus, la National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF), enquête menée tous les cinq ou six ans, porte sur le sexe, la race/l'origine ethnique (y compris les Autochtones), la citoyenneté et les handicaps. Comme au Royaume-Uni, ces deux enquêtes permettent de recouper les données de façon à broser un tableau plus complet de la situation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi. Dans le tableau 3, par exemple, les membres de minorités visibles tendent à être moins présents dans les catégories profes-

so- rales supérieures aux États-Unis (comme c'est le cas au Royaume-Uni). Dans un pays comme dans l'autre, des renseignements similaires peuvent être obtenus au sujet des membres du professorat disant avoir un handicap.

En outre, comme les données sur le corps professoral à temps partiel sont recueillies de façon plus systématique au Royaume-Uni et aux États-Unis que chez nous, ces deux pays peuvent analyser plus en profondeur des questions touchant l'équité en matière d'emploi et la situation relative aux affectations. Les chiffres montrent sans équivoque que les femmes et les minorités visibles sont représentées de façon disproportionnée au sein du personnel enseignant universitaire et collégial à temps partiel. Nous avons l'impression qu'il en est de même au Canada, mais nous ne disposons pas de données fiables et récentes pour le prouver.

Contrairement au recensement canadien, les données sur l'équité en matière d'emploi sont recueillies au Royaume-Uni et aux États-Unis par établissement et peuvent donc être ventilées pour chacun. Ainsi, des comparaisons importantes peuvent être établies entre les divers établissements, chose qui est encore impensable chez nous.

TABEAU 3 : Race/origine du corps professoral selon la catégorie professorale, 2003, États-Unis

| | Blanc (%) | Noir (%) | Asiatique | Hispanique | Autochtone | Multiples |
|--------------------|-----------|----------|-----------|------------|------------|-----------|
| Professeur | 85,6 | 3,8 | 6,3 | 2,2 | 0,3 | 1,9 |
| Professeur agrégé | 80,4 | 5,4 | 9,3 | 2,7 | 0,3 | 2,0 |
| Professeur adjoint | 75,4 | 6,6 | 11,9 | 3,4 | 0,5 | 2,3 |
| Chargé de cours | 83,5 | 5,1 | 6,9 | 3,8 | 0,3 | 2,7 |

Source : Ministère de l'Éducation des États-Unis, National Center for Education Statistics, 2004 *National Study of Postsecondary Faculty*.

Conclusion

Lorsque l'on compare les données démographiques sur le personnel enseignant recueillies au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, force est de constater que le Canada dispose de peu de données fiables sur le statut des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans le milieu postsecondaire (voir le tableau 4). La seule enquête institutionnelle d'envergure menée au pays, le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, ne porte que sur le personnel enseignant à temps plein et sur deux aspects de l'équité en matière d'emploi, soit le sexe et la citoyenneté.

Le recensement contient certes des données nationales sur d'autres groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi, mais celles-ci ne sont pas très fiables et sont limitées du fait des longs intervalles entre les recensements. Le Canada n'a pas de données sur les membres du personnel enseignant qui sont handicapés, et aucun pays n'en possède sur l'orientation sexuelle de son personnel universitaire.

L'absence de données pertinentes au Canada soulève des problèmes majeurs. Elle empêche les décideurs, les administrateurs et les associations de personnel académique de saisir toute l'ampleur du problème et partant, d'employer les moyens les plus appropriés pour promouvoir l'équité. ■

TABEAU 4 : Comparaison des variables démographiques recueillies au moyen d'enquêtes sur le personnel académique, Canada, Royaume-Uni et États-Unis

| | SIPEUC (Canada) | HESA (R.-U.) | IPEDS et NSOPF (É.-U.) |
|---------------------------------------|--------------------|--------------|------------------------|
| Nombre de prof. univ. à temps plein | X | X | X |
| Nombre de prof. univ. à temps partiel | | X | X |
| Sexe | X | X | X |
| Âge | X | X | X |
| Citoyenneté/nationalité | X | X | X |
| Race/origine ethnique | | X | X |
| Handicaps | | X | X |
| Religion | | | X |
| Orientation sexuelle | | | |

