

Étude : Différences au chapitre du statut de permanence et des opinions sur l'équité en matière d'embauche et de promotion chez les membres de genre masculin et de genre féminin du corps professoral des universités canadiennes

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans Le Quotidien, le jeudi 1^{er} septembre 2022

L'obtention de la permanence est un objectif clé de l'avancement professionnel du corps professoral des universités, car elle assure une sécurité d'emploi accrue et une meilleure rémunération. Selon une nouvelle étude diffusée aujourd'hui, une part croissante des postes permanents dans les universités canadiennes sont occupés par des femmes. Cependant, la parité hommes-femmes n'a toujours pas été atteinte.

En 2019, les femmes occupaient 37 % des postes permanents dans les universités canadiennes, en hausse par rapport à la proportion de 14 % observée en 1990. Cette augmentation peut s'expliquer par la hausse de la proportion de femmes occupant un poste dans le milieu universitaire, qui représentaient 41 % des professeurs d'université en 2019. Cela dit, les femmes occupant un poste de professeur à temps plein demeurent moins susceptibles que les hommes d'obtenir un poste permanent : en 2019, 63 % des professeurs de genre féminin avaient un poste permanent, comparativement à 75 % des professeurs de genre masculin.

À l'aide des données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges ainsi que de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019, l'étude a révélé que la majorité, mais pas la totalité, des différences observées entre les genres en ce qui concerne la permanence peuvent s'expliquer par des écarts au chapitre du plus haut niveau de scolarité atteint et du temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis.

En 2019, 75 % des professeurs d'université de genre féminin avaient un doctorat, une proportion inférieure à celle enregistrée chez les professeurs de genre masculin (82 %). Cette différence est en partie liée à la concentration plus élevée de femmes (22 %) occupant un poste de professeur dans les domaines de la santé par rapport à celle des hommes (14 %). La santé et les disciplines connexes sont moins susceptibles d'exiger un doctorat pour être embauché à titre de professeur d'université. En outre, les femmes étaient plus jeunes : 34 % des professeurs de genre féminin avaient moins de 45 ans, comparativement à 27 % des hommes.

Des données semblent indiquer que la proportion de professeurs de genre féminin occupant un poste permanent continuera d'augmenter. Par exemple, en 2019, la proportion de postes menant à la permanence occupés par des femmes (49 %) a presque atteint la parité avec celle enregistrée chez les hommes. Il s'agit d'une hausse par rapport à la proportion de 33 % observée en 1990.

Les congés parentaux ont une incidence sur le temps écoulé avant l'obtention de la permanence chez les femmes

De manière générale, il s'écoule davantage de temps avant l'obtention de la permanence lorsque le travail est interrompu par un congé parental, quoique cela n'était le cas que pour les professeurs de genre féminin. L'horloge de titularisation, qui désigne la période probatoire qui doit s'écouler avant qu'un professeur puisse obtenir la permanence, est ajustée ou arrêtée en cas de congé. En 2019, 19 % des femmes occupant un poste menant à la permanence qui ont pris un congé parental ont été en mesure d'obtenir la permanence en moins de cinq ans, comparativement à 36 % des femmes qui n'ont pas pris un tel congé. On n'a pas observé de différence significative liée au temps écoulé avant l'obtention de la permanence entre les hommes qui avaient pris un congé parental et ceux qui n'en avaient pas pris.



Les professeurs de genre féminin sont moins susceptibles de croire que l'embauche et les promotions sont justes et équitables dans leur établissement

L'étude porte également sur les perceptions de l'équité en matière d'embauche et de promotion au sein des universités. On a demandé aux professeurs s'ils croyaient que les décisions relatives à l'embauche et aux promotions dans leur établissement étaient justes et équitables.

La plupart (64 %) des professeurs d'université étaient d'accord avec l'énoncé selon lequel les décisions en matière d'embauche étaient justes et équitables, tandis qu'environ 16 % étaient en désaccord. Toutefois, les perceptions négatives au chapitre de l'embauche et des promotions étaient plus courantes chez les professeurs de genre féminin. Les femmes (20 %) étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes (12 %) d'être en désaccord avec l'énoncé selon lequel l'embauche est juste et équitable dans leur établissement. Dans le même ordre d'idées, 23 % des femmes étaient en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables, par rapport à 14 % des hommes.

À l'instar des femmes, d'autres groupes étaient aussi moins susceptibles de penser que l'embauche et les promotions étaient justes et équitables. C'était notamment le cas des membres du corps professoral ayant une incapacité et des professeurs appartenant à une minorité sexuelle. Par exemple, près du tiers (31 %) des membres du corps professoral ayant une incapacité était en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables dans leur établissement, comparativement à 17 % des membres n'ayant aucune incapacité.

Note aux lecteurs

Cette étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada.

Cette étude repose sur les données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC) et sur celles de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP) de 2019. L'analyse se limite au corps professoral des universités canadiennes.

Le SIPEUC est un recensement administratif obligatoire des enseignants à temps plein, nommés pour une période d'au moins 12 mois, dans les établissements canadiens conférant des grades. Sont compris tous les enseignants des facultés, le personnel universitaire des hôpitaux d'enseignement, le personnel universitaire invité des facultés et le personnel de recherche dont le rang professoral et le salaire sont similaires à ceux du personnel enseignant. Le personnel administratif et de soutien ainsi que les bibliothécaires sont exclus, de même que le personnel qui se consacre entièrement à la recherche, sans rang professoral ou dont l'échelle salariale est différente de celle du personnel enseignant. Les adjoints à l'enseignement et à la recherche sont aussi exclus.

L'ECPCNP est une enquête volontaire qui a été menée en 2019. L'enquête visait à combler les lacunes en matière de données sur l'équité, la diversité et l'inclusion (y compris le genre, les populations racisées, l'identité autochtone, l'incapacité autodéclarée, l'orientation sexuelle et l'utilisation des langues officielles) chez les personnes qui enseignent ou qui font de la recherche dans les établissements postsecondaires canadiens. Elle portait sur divers sujets, comme l'équité et l'inclusion, la sécurité d'emploi, les tâches professionnelles et autres emplois, les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement, l'accès au financement de la recherche, ainsi que le harcèlement et la discrimination.

Définitions, source de données et méthodes : numéros d'enquête [3101](#) et [5299](#).

L'article intitulé « [Différences au chapitre du statut de permanence et des opinions sur l'équité en matière d'embauche et de promotion chez les membres de genre masculin et de genre féminin du corps professoral des universités canadiennes](#) » est maintenant accessible dans la publication *Regards sur la société canadienne* ([75-006-X](#)).

Pour obtenir plus de renseignements ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (infostats@statcan.gc.ca), ou communiquez avec les Relations avec les médias (statcan.mediahotline-ligneinfomedias.statcan@statcan.gc.ca).