
Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

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

par Sharanjit Uppal et Darcy Hango

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

Aperçu de l'étude

La présente étude, fondée sur les données de 2019 du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, porte sur les différences entre les genres au chapitre du statut de permanence au sein du corps professoral des universités canadiennes. Elle s'appuie également sur les résultats de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire pour analyser les opinions sur l'équité en matière d'embauche et de promotion.

- En 2019, près de 6 membres du corps professoral universitaire à temps plein sur 10 au Canada étaient des hommes. Les professeurs d'université de genre masculin sont plus âgés et plus susceptibles d'être des professeurs titulaires que les femmes.
- Les professeurs de genre féminin sont moins susceptibles d'occuper des postes permanents que les professeurs de genre masculin. En 2019, moins des deux tiers (63 %) des professeurs de genre féminin occupaient de tels postes, comparativement aux trois quarts (75 %) de leurs homologues de genre masculin.
- Lorsque de multiples facteurs associés à la permanence ont été pris en compte (y compris le temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis et le plus haut niveau de scolarité), l'écart entre les genres s'est réduit. Néanmoins, les femmes sont demeurées moins susceptibles d'occuper un poste permanent que les hommes (68 % par rapport à 71 %).
- Les professeurs de genre féminin étaient moins susceptibles de croire que l'embauche était juste et équitable dans leur établissement. Plus précisément, environ 20 % des femmes interviewées étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel l'embauche est juste et équitable dans leur établissement, comparativement à 12 % des hommes.
- Les femmes (23 %) étaient également plus susceptibles que les hommes (14 %) de déclarer qu'elles étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions sont justes et équitables dans leur établissement.
- D'autres groupes étaient également moins susceptibles de croire que l'embauche était juste et équitable, notamment les professeurs appartenant à des groupes racisés, les professeurs ayant une incapacité et les professeurs de genre féminin de minorité sexuelle. De plus, les membres du corps professoral ayant une incapacité et les femmes appartenant à des groupes racisés étaient moins susceptibles de penser que les promotions étaient justes et équitables.

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

Introduction

L'obtention de la permanence est un objectif clé de l'avancement professionnel du corps professoral des universités. Le statut de permanence assure au professeur un emploi permanent au sein de son université et le protège d'un renvoi sans motif valable. Le concept est étroitement lié à la liberté universitaire, car la sécurité qu'offre la permanence permet aux professeurs de faire des recherches et d'enseigner sur n'importe quel sujet¹.

Selon des études antérieures, outre l'augmentation de salaire associée à la permanence, ce sont le prestige, la stabilité, la liberté universitaire et d'autres avantages allant de pair avec la permanence qui rendent ce type de carrière très attrayant². En fait, l'obtention de la permanence est souvent l'objectif des étudiants au doctorat, même s'il est moins facile de l'atteindre aujourd'hui que par le passé³. Les récents titulaires d'un doctorat doivent faire face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, car un plus grand nombre de candidats sont en lice pour un moins grand nombre de postes menant à la permanence, et parce qu'il existerait une tendance à embaucher des chargés de cours afin de doter des postes auparavant occupés le plus souvent par des professeurs titulaires⁴. Les postes non permanents sont dotés par des instructeurs contractuels et se caractérisent par un salaire moins élevé et plus de responsabilités d'enseignement, ce qui peut réduire le temps à consacrer à la recherche et à la publication⁵.

L'obtention de la permanence n'est pas nécessairement vécue de la même façon par les hommes

et les femmes. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes permanents. En 2019, 63 % des postes permanents dans les universités canadiennes étaient occupés par des hommes, et 37 % étaient occupés par des femmes⁶. Toutefois, l'écart entre les hommes et les femmes a diminué : en 1990, les femmes occupaient 14 % des postes permanents. De plus, en 2019, les femmes occupant des postes menant à la permanence ont presque atteint la parité à 49 %, en hausse par rapport à 33 % en 1990.

Des recherches américaines semblent indiquer que plusieurs facteurs peuvent expliquer l'écart persistant entre les genres en ce qui a trait à l'obtention de la permanence, y compris les différences touchant les domaines d'études et les départements fréquentés par les femmes et les hommes, le temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis, et la dynamique du milieu de travail qui est parfois moins favorable aux femmes⁷. Un autre facteur important est la structure par âge du corps professoral permanent, qui continue d'être dominé par des professeurs âgés et (essentiellement) de genre masculin. Comme il n'y a pas d'âge de retraite obligatoire dans le milieu universitaire, le corps professoral en place continue d'occuper des postes permanents, tandis que les membres plus jeunes et plus diversifiés restent en attente jusqu'à ce que ces postes deviennent vacants. De plus, la parentalité au début d'une carrière universitaire⁸ a des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, bien que ces répercussions puissent s'atténuer au fil du temps⁹.

La présente étude, fondée sur les données de 2019 du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC) et de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP), porte sur les différences entre les genres en matière d'emploi et d'avancement professionnel au sein du corps professoral des universités canadiennes (voir la section « [Sources de données, méthodes et définitions](#) »)¹⁰.

Dans la première section, les données du SIPEUC sont utilisées pour établir le profil des hommes et des femmes qui sont membres du corps professoral à temps plein, en mettant l'accent sur le statut de permanence. Plusieurs facteurs qui pourraient expliquer l'écart entre les hommes et les femmes au chapitre de l'atteinte de la permanence sont pris en compte, y compris le temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis, le plus haut niveau de scolarité atteint et le département fréquenté.

Dans la deuxième section, les données de l'ECPCNP sont utilisées pour étudier le lien entre les congés parentaux et le temps écoulé avant l'obtention de la permanence chez les hommes et les femmes qui occupent des postes permanents.

Enfin, les opinions autodéclarées sur la justice et l'équité liées à l'embauche et aux promotions sont examinées dans la dernière section. Bien que les différences entre les hommes et les femmes demeurent le principal point de mire de l'étude, les données de l'ECPCNP permettent une désagrégation approfondie, par exemple, selon l'appartenance à des groupes racisés¹¹, l'identité autochtone et la situation vis-à-vis

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

de l'incapacité. Cette désagrégation est pertinente, car des recherches antérieures semblent indiquer que certains groupes, comme ceux appartenant à la population racisée, sont moins susceptibles d'obtenir un emploi menant à la permanence et un poste permanent dans leurs établissements respectifs¹². Par conséquent, ces groupes peuvent aussi être plus susceptibles de considérer que les processus d'embauche et de promotion sont injustes.

En 2019, près de 6 membres du corps professoral universitaire à temps plein sur 10 au Canada étaient des hommes

En 2019, d'après les données du SIPEUC, les professeurs d'université à temps plein au Canada n'étaient pas répartis de façon égale entre les genres : 59 % étaient des hommes et 41 % étaient des femmes (tableau 1). La majorité des professeurs d'université à temps plein étaient âgés de 45 à 64 ans (59 %), et environ le quart étaient âgés de 35 à 44 ans.

La plupart des professeurs d'université à temps plein (79 %) avaient acquis un doctorat comme plus haut niveau de scolarité. La proportion restante de 21 % des professeurs étaient répartis entre d'autres niveaux de scolarité, la proportion la plus élevée ayant une maîtrise, soit 10 %.

Les professeurs titulaires et les professeurs agrégés représentaient bien plus des deux tiers (70 %) de tous les professeurs d'université à temps plein au Canada, tandis que 19 % étaient des professeurs adjoints.

En ce qui concerne les départements, environ 1 professeur sur 5 (18 %) travaillait en sciences sociales et de comportements et droit, 17 % en santé et dans des domaines connexes, et 28 % dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM), composés des sciences physiques et de la vie et des technologies, des mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information, ainsi que de l'architecture, du génie et des technologies connexes.

Parallèlement, près de la moitié des professeurs à temps plein travaillaient dans des universités offrant des programmes de médecine et de doctorat, près de 3 sur 10 travaillaient dans des universités à vocation générale, et 1 sur 10 travaillait dans des établissements principalement de premier cycle¹³.

Enfin, près des deux tiers (64 %) des professeurs d'université à temps plein au Canada étaient citoyens canadiens, et 6 sur 10 ont atteint leur plus haut niveau de scolarité dans un établissement canadien. En outre, près de 2 professeurs sur 10 ont obtenu leur plus haut grade dans une école américaine, tandis qu'environ 1 sur 10 a obtenu le sien dans une école européenne.

Les professeurs d'université de genre masculin sont plus âgés et plus susceptibles d'être des professeurs titulaires que leurs homologues de genre féminin

Les professeurs d'université de genre féminin sont plus jeunes que leurs homologues de genre masculin. En 2019, 34 % avaient moins de 45 ans, comparativement à 27 % des hommes (tableau 1). Parallèlement, il y avait une plus grande proportion d'hommes (42 %) de 55 ans et plus que de femmes (34 %).

La différence de profil d'âge entre les professeurs de genre féminin et ceux de genre masculin peut s'expliquer en partie par le temps écoulé depuis l'obtention du grade le plus élevé. Près de la moitié (48 %) des femmes ont obtenu leur plus haut grade entre 2004 et 2019, comparativement à plus du tiers (35 %) des hommes¹⁴. Cette tendance est révélatrice d'un nombre croissant de femmes dans le milieu universitaire au cours des dernières décennies. Cette différence est également évidente lorsque le rang est pris en considération : les hommes étaient beaucoup plus susceptibles d'être des professeurs titulaires (43 %) que les femmes (26 %). Le rang est directement lié à l'âge du corps professoral (ou au temps écoulé depuis l'obtention du grade), les professeurs âgés étant plus susceptibles d'être des professeurs titulaires¹⁵.

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

Tableau 1
Profil des professeurs d'université à temps plein au Canada, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	pourcentage		
Genre			
Hommes	59	100	...
Femmes	41	...	100
Âge			
20 à 34 ans	5	4	6
35 à 44 ans	25	23	28
45 à 54 ans	31	31	32
55 à 64 ans	28	29	27
65 ans et plus	11	13	7
Nombre d'années écoulées depuis l'obtention du plus haut grade acquis			
0 à 5 ans	9	8	12
6 à 10 ans	15	13	17
11 à 15 ans	16	15	19
16 à 20 ans	16	16	16
21 à 25 ans	13	14	11
26 à 30 ans	10	11	8
31 à 35 ans	7	8	4
Plus de 35 ans	7	9	3
Non déclaré	8	7	8
Plus haut niveau de scolarité			
Doctorat acquis	79	82	75
Grade professionnel	3	3	3
Maîtrise	10	7	13
Baccalauréat	1	1	2
Toute autre attestation	1	0	1
Inconnu	6	6	7
Département			
Éducation	5	3	7
Arts visuels et arts d'interprétation	4	4	5
Sciences humaines	12	10	13
Sciences sociales et de comportements, et droit	18	16	21
Commerce, gestion et administration publique	11	11	11
Sciences physiques et de la vie, et technologies	12	14	8
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	7	9	4
Architecture, génie et technologies connexes	9	13	4
Agriculture, ressources naturelles et conservation	2	3	2
Santé et domaines connexes	17	14	22
Études multidisciplinaires et interdisciplinaires	1	1	1
Sécurité et services de protection	0	0	0
Non déclaré ou sans objet (chercheurs)	2	2	2
Type d'université			
Médecine et doctorat	48	50	46
À vocation générale	29	29	29
Principalement de premier cycle	10	9	10
Autre type	13	12	15
Pays d'obtention du plus haut grade acquis			
Canada	60	57	63
États-Unis	18	19	16
Europe	11	12	8
Reste du monde	3	3	3
Non déclaré	9	9	10

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

Tableau 1
Profil des professeurs d'université à temps plein au Canada, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	pourcentage		
Pays de citoyenneté			
Canada	64	62	66
États-Unis	5	5	4
Europe	5	6	4
Reste du monde	6	7	4
Non déclaré	21	20	22
Rang			
Professeur titulaire	36	43	26
Professeur agrégé	34	32	36
Professeur adjoint	19	16	23
Chargé de cours, chargé d'enseignement ou autre membre du personnel enseignant	9	7	12
Autre rang (non classé)	2	2	3

Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Source : Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2019.

Les professeurs de genre féminin sont également moins susceptibles d'avoir obtenu un doctorat comme plus haut niveau de scolarité. Environ 75 % d'entre elles possédaient un doctorat, alors que cette proportion était de 82 % chez les professeurs de genre masculin. En revanche, les femmes (13 %) étaient plus susceptibles que les hommes (7 %) de posséder une maîtrise comme plus haut niveau de scolarité. Cette différence s'explique notamment par le programme d'enseignement : les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dans le domaine de la santé et les domaines connexes (22 % par rapport à 14 %), et ces domaines nécessitent moins souvent un doctorat.

En ce qui concerne les départements, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste

en éducation (7 % par rapport à 3 %), tandis que les hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes d'être employés dans des domaines liés aux STGM, y compris les sciences physiques et de la vie et les technologies, les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information, ainsi que l'architecture, le génie et les technologies connexes (36 % par rapport à 16 %). L'écart entre les genres chez les étudiants postsecondaires et les diplômés dans les domaines des STGM est bien documenté¹⁶. Les femmes semblent aussi légèrement moins susceptibles que les hommes d'être employées dans des universités offrant des programmes de médecine et de doctorat (46 % par rapport à 50 % chez les hommes).

Enfin, les professeurs à temps plein de genre féminin étaient plus susceptibles que leurs homologues

de genre masculin d'être citoyens canadiens (66 % par rapport à 62 %) et d'avoir étudié au Canada (63 % par rapport à 57 %)¹⁷. À l'inverse, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir obtenu leur plus haut grade aux États-Unis ou en Europe (31 % par rapport à 24 %).

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes permanents

Il existe trois types de postes de professeurs d'université, à savoir les postes permanents, les postes menant à la permanence et les postes non permanents. Les postes permanents sont très convoités étant donné qu'ils confèrent une sécurité d'emploi accrue et une meilleure rémunération¹⁸.

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

Tableau 2
Type de nomination chez les professeurs d'université à temps plein au Canada, 2019

Caractéristiques	Personnel permanent	Personnel en voie de permanence, ou poste ne menant pas à la permanence		Autre personnel
		Personnel en voie de permanence, ou poste ne menant pas à la permanence	Personnel non permanent	
		pourcentage		
Total	70	18	8	4
Genre				
Hommes	75	16	7	3
Femmes	63	22	11	5
Âge				
20 à 34 ans	10	66	21	3
35 à 44 ans	45	40	12	3
45 à 54 ans	77	12	7	3
55 à 64 ans	86	4	6	4
65 ans et plus	91	1	5	3
Nombre d'années écoulées depuis l'obtention du plus haut grade acquis				
0 à 5 ans	16	63	17	4
6 à 10 ans	46	39	11	4
11 à 15 ans	74	14	7	4
16 à 20 ans	85	6	5	3
21 à 25 ans	86	5	6	4
26 à 30 ans	89	2	5	3
31 à 35 ans	90	1	5	3
Plus de 35 ans	91	1	5	3
Non déclaré	53	29	16	3
Plus haut niveau de scolarité				
Doctorat acquis	75	18	5	2
Grade professionnel	52	15	32	1
Maîtrise	48	18	21	13
Baccalauréat	37	10	33	20
Toute autre attestation	35	17	34	15
Inconnu	56	26	16	2
Département				
Éducation	71	17	7	5
Arts visuels et arts d'interprétation	71	18	5	6
Sciences humaines	73	14	9	4
Sciences sociales et de comportements, et droit	72	19	6	3
Commerce, gestion et administration publique	66	20	10	4
Sciences physiques et de la vie, et technologies	76	15	6	3
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	70	17	8	5
Architecture, génie et technologies connexes	75	18	5	2
Agriculture, ressources naturelles et conservation	72	19	5	3
Santé et domaines connexes	60	22	15	3
Études multidisciplinaires et interdisciplinaires	67	20	7	6
Sécurité et services de protection	F	F	F	F
Non déclaré ou sans objet (chercheurs)	72	15	12	2
Type d'université				
Médecine et doctorat	68	21	9	2
À vocation générale	73	16	9	2
Principalement de premier cycle	68	18	8	6
Autre type	72	13	6	9
Pays d'obtention du plus haut grade acquis				
Canada	69	17	9	4
États-Unis	74	20	4	2
Europe	77	15	6	2
Reste du monde	63	21	13	4
Non déclaré	61	23	14	2

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

Tableau 2
Type de nomination chez les professeurs d'université à temps plein au Canada, 2019

Caractéristiques	Personnel permanent	Personnel en voie de permanence, ou poste ne menant pas à la permanence	Personnel non permanent ne menant pas à la permanence	Autre personnel
	pourcentage			
Pays de citoyenneté				
Canada	72	17	9	3
États-Unis	70	25	5	1
Europe	76	17	6	1
Reste du monde	66	25	8	1
Non déclaré	64	19	8	8
Rang				
Professeur titulaire	97	1	1	0
Professeur agrégé	90	7	2	0
Professeur adjoint	11	73	14	1
Chargé de cours, chargé d'enseignement ou autre membre du personnel enseignant	15	15	43	27
Autre rang (non classé)	38	4	29	30

F trop peu fiable pour être publié

Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Source : Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2019.

Selon les résultats du SIPEUC, en 2019, les postes permanents représentaient 70 % de tous les postes à temps plein du corps professoral universitaire, comparativement à 18 % pour les postes menant à la permanence et à 8 % pour les postes non permanents (voir le tableau 2). Les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes permanents que les hommes. Moins des deux tiers (63 %) des professeurs de genre féminin occupaient ce type de poste, comparativement aux trois quarts (75 %) des hommes. En revanche, les femmes étaient plus représentées que les hommes dans les postes non permanents ou les postes ne menant pas à la permanence (11 % par rapport à 7 %), ainsi que dans les postes menant à la permanence (22 % par rapport à 16 %).

Il existe un lien étroit entre le statut de permanence et le temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis. Par exemple, 16 % des

professeurs qui avaient obtenu leur plus haut grade au cours des cinq dernières années occupaient un poste permanent. Ce pourcentage grimpe à 46 % pour un grade obtenu depuis 6 à 10 ans, et à 74 % pour un grade obtenu depuis 11 à 15 ans. À l'inverse, près des deux tiers (63 %) des professeurs qui avaient obtenu leur plus haut grade depuis cinq ans ou moins occupaient un poste menant à la permanence, et 17 % occupaient un poste ne menant pas à la permanence. Parallèlement, les professeurs d'université titulaires d'un doctorat étaient plus susceptibles d'occuper un poste permanent (75 %) et beaucoup moins susceptibles d'occuper un poste non permanent ou ne menant pas à la permanence (5 %).

En ce qui concerne les départements, certains programmes comptent plus de professeurs permanents que d'autres. Plus des trois quarts (76 %) des professeurs d'université en sciences physiques et de la vie et technologies occupaient des

postes permanents, tandis que des proportions légèrement inférieures de professeurs occupaient des postes permanents en architecture, génie et technologies connexes (75 %), en sciences humaines (73 %), en sciences sociales et de comportements et droit (72 %), et en agriculture, ressources naturelles et conservation (72 %). Par ailleurs, les départements de commerce, gestion et administration publique (66 %) et ceux de la santé et de domaines connexes (60 %) comptaient des proportions relativement moins élevées de professeurs permanents.

Le statut de permanence varie également selon le type d'université. Par exemple, les professeurs des universités offrant des programmes de médecine et de doctorat étaient un peu moins susceptibles que leurs homologues des universités à vocation générale d'occuper des postes permanents (68 % par rapport à 73 %) et, à l'inverse, plus susceptibles d'occuper des postes menant à la permanence (21 % par rapport à 16 %).

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

Les professeurs qui occupaient des postes à temps plein et qui avaient atteint leur plus haut niveau de scolarité en Europe affichaient la plus forte proportion de postes permanents. Par exemple, 77 % des professeurs ayant étudié en Europe occupaient des postes permanents, tandis que 74 % des professeurs ayant étudié aux États-Unis occupaient des postes semblables, comparativement à un peu moins de 7 professeurs sur 10 (69 %) ayant étudié au Canada.

D'après les propos précédents, il est clair qu'il existe des différences entre certains groupes en ce qui concerne l'occupation d'un poste permanent. Certaines de ces différences peuvent être attribuables à des caractéristiques variées. Par exemple, les femmes sont moins susceptibles d'occuper un poste permanent, mais sont en même temps moins susceptibles de détenir un doctorat, un attribut associé à une plus grande probabilité d'occuper un poste permanent, et ont aussi tendance à être plus jeunes.

Pour déterminer si les caractéristiques personnelles expliquent la totalité ou une partie des différences entre les hommes et les femmes quant à l'occupation d'un poste permanent, des modèles de régression ont été estimés (tableau 3). Dans le modèle de base (modèle 1), seul le genre a été inclus. Les résultats montrent que le corps professoral de genre masculin a une probabilité prédite plus élevée (écart de 12 points de pourcentage) d'occuper un poste permanent que le corps professoral de genre féminin (0,75 par rapport à 0,63).

Après rajustement du modèle en fonction du temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis, l'écart entre les hommes et les femmes diminue pour passer de 12 points à 5 points de pourcentage (probabilité prédite de 0,72 pour les hommes et de 0,67 pour les femmes) (modèle 2). Enfin, après la prise en compte du plus haut niveau de scolarité, l'écart entre les professeurs de genre masculin et ceux de genre féminin diminue encore davantage pour atteindre 3 points de pourcentage

(0,71 pour les hommes et 0,68 pour les femmes) (modèle 3). Comme il a été mentionné plus tôt, les professeurs de genre féminin sont plus susceptibles d'avoir obtenu leur diplôme dans un passé récent que les professeurs de genre masculin; par conséquent, lorsque l'on tient compte du temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis, on explique la majeure partie de la différence entre les genres. De plus, les femmes sont moins susceptibles d'avoir un doctorat¹⁹, et cette constatation explique également une partie de l'écart entre les genres.

Dans un autre modèle (modèle 4), des variables portant sur le type d'université, le département d'enseignement, le pays d'obtention du plus haut grade acquis, le pays de citoyenneté et la province de résidence ont été incluses. L'inclusion de ces variables n'a pas permis de combler l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la probabilité d'occuper un poste permanent (0,71 pour les hommes et 0,68 pour les femmes).

Tableau 3
Probabilités prédites d'occuper un poste permanent de professeur d'université à temps plein, 2019

Caractéristiques	Total				Hommes	Femmes
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 4	Modèle 4
	probabilités prédites					
Genre						
Hommes (réf.)	0,75	0,72	0,71	0,71*
Femmes	0,63*	0,67*	0,68	0,68*
Nombre d'années écoulées depuis l'obtention du plus haut grade acquis						
0 to 5 (ref.)	...	0,16	0,16	0,14	0,14	0,14
6 to 10	...	0,47*	0,47*	0,45*	0,45*	0,43
11 to 15	...	0,75*	0,74*	0,73*	0,75*	0,71*
16 à 20 ans	...	0,85*	0,85*	0,85*	0,87*	0,82*
21 à 25 ans	...	0,86*	0,86*	0,86*	0,88*	0,84*
26 à 30 ans	...	0,89*	0,90*	0,90*	0,92*	0,88*
31 à 35 ans	...	0,90*	0,92*	0,92*	0,94*	0,89*
Plus de 35 ans	...	0,91*	0,94*	0,95*	0,96*	0,93*
Non déclaré	...	0,53*	0,41*	0,45*	0,52*	0,36*

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

Tableau 3
Probabilités prédites d'occuper un poste permanent de professeur d'université à temps plein, 2019

Caractéristiques	Total				Hommes	Femmes
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 4	Modèle 4
	probabilités prédites					
Plus haut niveau de scolarité						
Doctorat acquis (réf.)	0,173	0,74	0,78	0,69
Grade professionnel	0,36*	0,47*	0,54*	0,39*
Maîtrise	0,47*	0,45*	0,48*	0,38*
Baccalauréat	0,28*	0,25*	0,32*	0,18*
Toute autre attestation	0,24*	0,26*	0,34*	0,17*
Inconnu	0,79*	0,73	0,76	0,70
Département						
Éducation	0,75	0,80*	0,67
Arts visuels et arts d'interprétation	0,76*	0,80*	0,69
Sciences humaines	0,69*	0,74*	0,62*
Sciences sociales et de comportements, et droit (réf.)	0,73	0,78	0,67
Commerce, gestion et administration publique	0,71*	0,75*	0,65
Sciences physiques et de la vie, et technologies	0,67*	0,73*	0,57*
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	0,68*	0,73*	0,60*
Architecture, génie et technologies connexes	0,71*	0,76*	0,64*
Agriculture, ressources naturelles et conservation	0,68*	0,74*	0,60*
Santé et domaines connexes	0,66*	0,69*	0,59*
Études multidisciplinaires et interdisciplinaires	0,67*	0,75	0,57*
Sécurité et services de protection	0,74	0,82	0,63
Non déclaré ou sans objet (chercheurs)	0,76*	0,81*	0,68
Type d'université						
Médecine et doctorat (réf.)	0,65	0,71	0,57
À vocation générale	0,72*	0,77*	0,66*
Principalement de premier cycle	0,70*	0,75*	0,63*
Autre type	0,80*	0,83*	0,76*
Pays d'obtention du plus haut grade acquis						
Canada (réf.)	0,70	0,74	0,63
États-Unis	0,71*	0,76*	0,64
Europe	0,68*	0,73*	0,62
Reste du monde	0,61*	0,67*	0,54*
Non déclaré	0,72*	0,77*	0,65
Pays de citoyenneté						
Canada (réf.)	0,70	0,74	0,63
États-Unis	0,68	0,74	0,60
Europe	0,71	0,77*	0,62
Reste du monde	0,69	0,75	0,59*
Non déclaré	0,71*	0,75	0,64
Province						
Terre-Neuve-et-Labrador	0,70	0,75	0,62
Île-du-Prince-Édouard	0,66	0,72	0,57
Nouvelle-Écosse	0,68	0,74	0,60
Nouveau-Brunswick	0,74*	0,77*	0,69*
Québec	0,80*	0,84*	0,74*
Ontario (réf.)	0,68	0,72	0,61
Manitoba	0,70*	0,75*	0,64
Saskatchewan	0,74*	0,77*	0,70*
Alberta	0,72*	0,76*	0,65*
Colombie-Britannique	0,55*	0,61*	0,47*

... n'ayant pas lieu de figurer

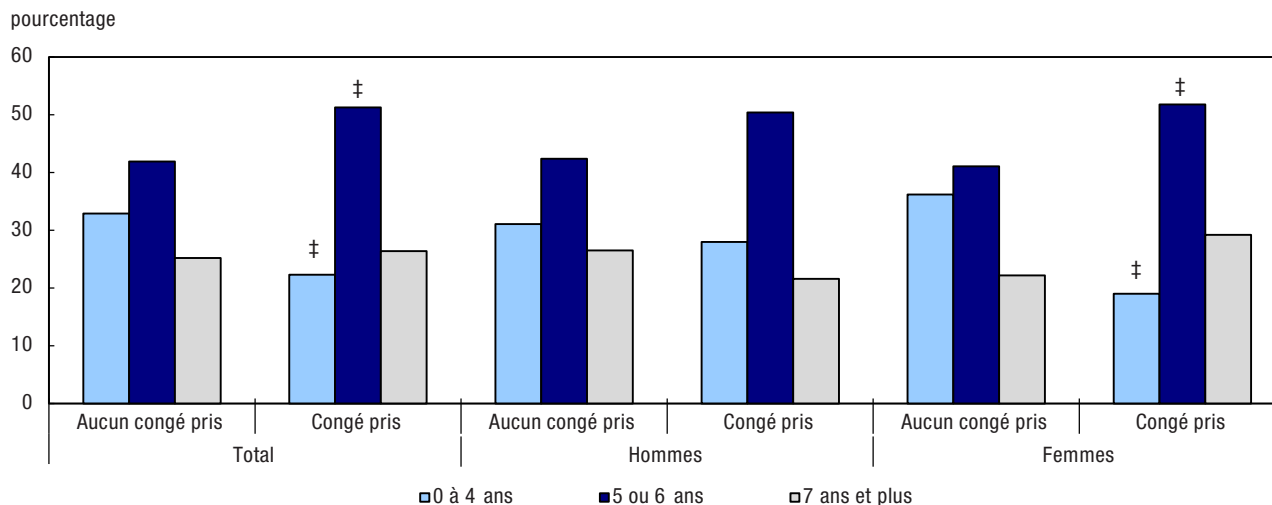
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, 2019.

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

Graphique 1

Temps écoulé avant l'obtention de la permanence (en années), selon le genre et la prise d'un congé parental, 2019



‡ différence significative entre la prise d'un congé ou non chez l'ensemble des hommes et des femmes et chez les femmes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Les résultats qui précèdent sont importants parce qu'ils montrent qu'un certain écart — certes plus modeste — persiste entre les genres au chapitre de la permanence, même lorsque d'autres facteurs importants sont pris en considération. Cependant, un point faible de cette analyse tient au fait que l'information sur les indicateurs de productivité, comme les résultats et le financement de la recherche, fait défaut dans l'ensemble de données. Ces indicateurs ont une incidence sur les décisions relatives à la permanence et peuvent différer d'un groupe à l'autre.

Les congés parentaux ont une incidence sur le temps écoulé avant l'obtention de la permanence, mais touchent les femmes davantage que les hommes

Bien que les femmes soient moins susceptibles d'occuper des postes permanents, celles qui en occupent

ont souvent mis plus de temps que leurs homologues de genre masculin à atteindre la permanence. Cela peut avoir des répercussions sur le corps professoral de genre féminin, puisque le report de la permanence peut avoir une incidence sur le salaire plus tard en cours de carrière²⁰.

Dans le cadre de l'ECPCNP, on a demandé aux membres du corps professoral permanent²¹ combien d'années ont été nécessaires à l'obtention d'un poste permanent après leur première nomination à un poste menant à la permanence. Il s'agit d'une mesure importante, car le fait de prendre plus de temps pour obtenir la permanence peut indiquer que certains professeurs doivent faire face à des obstacles potentiels. À titre d'exemple, les femmes qui ont des enfants pendant qu'elles occupent un poste menant à la permanence pourraient devoir reporter leur titularisation en raison d'un congé de maternité²². Le même effet associé au fait de fonder ou

d'avoir une famille peut s'avérer plus faible chez les hommes, car on a constaté que les professeurs de genre masculin consacrent moins d'heures au soin des enfants que leurs homologues de genre féminin²³.

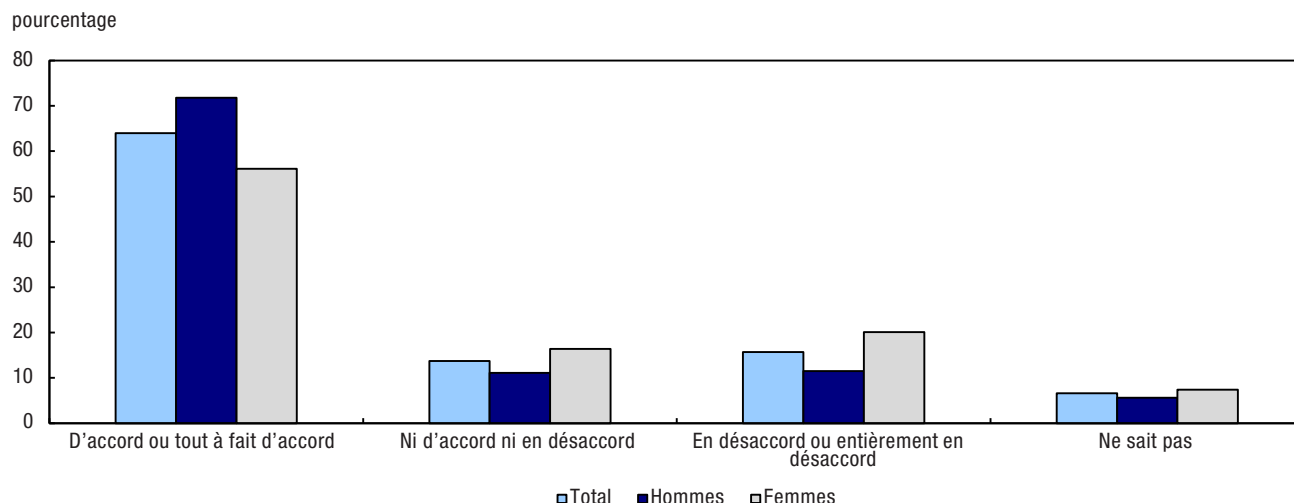
Aux fins du présent article, le temps nécessaire à l'obtention de la permanence a été divisé en trois catégories, soit moins de cinq ans, cinq ou six ans et plus de six ans²⁴. En général, 1 membre du corps professoral sur 3 occupant un poste menant à la permanence a obtenu sa permanence moins de cinq ans après sa première nomination. Une proportion de 44 % de professeurs ont obtenu leur permanence en cinq ou six ans, et la proportion restante de 26 % l'ont obtenue au bout de sept ans ou plus. Ces proportions étaient presque les mêmes pour les hommes et les femmes.

Toutefois, ces valeurs changent lorsque l'incidence du congé parental (graphique 1) est prise en considération. Dans cette enquête,

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

Graphique 2

Opinions autodéclarées sur l'équité des décisions d'embauche, corps professoral des universités canadiennes, 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

le moment de la naissance des enfants n'est pas connu, mais des renseignements ont été recueillis pour déterminer si les membres du corps professoral avaient déjà pris un congé parental depuis leur première nomination à un poste menant à la permanence²⁵. Parmi les professeurs qui n'avaient pris aucun congé, 33 % ont obtenu un poste permanent au bout d'un délai maximal de quatre ans. En comparaison, parmi ceux qui avaient pris un congé, 22 % ont obtenu leur permanence dans un délai maximal de quatre ans. Lorsque les hommes et les femmes sont examinés séparément, l'incidence du congé pour obligations familiales sur le temps nécessaire à l'obtention d'un poste permanent semble être beaucoup plus importante chez les femmes.

Parmi les femmes qui ont pris un congé parental, moins de 1 sur 5 (19 %) a obtenu un poste permanent avant la cinquième année suivant sa première nomination, tandis qu'environ 36 % de celles qui

n'ont pas pris de congé parental ont obtenu leur permanence au cours des premières années suivant leur première nomination. En revanche, 41 % des femmes qui n'ont pas pris de congé parental ont obtenu leur permanence en cinq ou six ans, tandis que 52 % des femmes qui ont pris un congé parental l'ont obtenue dans les mêmes délais. La même tendance est observée au-delà de la sixième année, mais l'effet du congé parental n'est pas aussi important. Parallèlement, chez les hommes, il n'y avait pas de différence notable liée au temps écoulé avant l'obtention de la permanence entre ceux qui avaient pris un congé parental et ceux qui n'en avaient pas pris²⁶. Par conséquent, ces résultats semblent indiquer que les femmes qui n'ont pas pris de congé parental peuvent avoir eu l'avantage d'obtenir leur permanence plus rapidement que leurs homologues qui en avaient pris²⁷.

Les femmes ont moins tendance à penser que l'embauche est juste et équitable

Les préjugés et l'injustice touchant les processus d'embauche et de promotion ont été considérés comme des facteurs possibles pour expliquer la sous-représentation des femmes dans le milieu universitaire et dans les postes permanents²⁸. Afin de comprendre à quel point ces perceptions sont courantes, 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.

En ce qui concerne l'embauche, près des deux tiers (64 %) des professeurs des universités étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel les décisions d'embauche étaient justes et équitables, tandis qu'environ 16 % étaient en désaccord ou entièrement en désaccord. En

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

outre, 14 % n'étaient ni d'accord ni en désaccord, et la proportion restante de 7 % des professeurs ont déclaré qu'ils ne le savaient pas (graphique 2).

Il y a une différence entre les genres dans les perceptions autodéclarées de la justice et de l'équité en matière d'embauche. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel l'embauche est juste et équitable dans leur établissement (20 % par rapport à 12 %). Cette conclusion est demeurée inchangée après la prise en compte de nombreuses caractéristiques importantes dans un modèle de régression, y compris les caractéristiques personnelles, le programme d'enseignement, la province de l'établissement et le statut de permanence (tableau 4). La probabilité que les femmes soient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel l'embauche dans leur

établissement est juste et équitable était de 0,21, comparativement à 0,13 chez les hommes.

D'autres groupes étaient également plus susceptibles d'être en désaccord ou entièrement en désaccord, notamment les membres du corps professoral appartenant à des groupes racisés ou de minorité sexuelle²⁹, ou ceux ayant une incapacité. Chez les professeurs appartenant à des groupes racisés, la probabilité était de 0,21, un chiffre plus élevé que celui enregistré chez les professeurs non racisés (0,16) (tableau 4). Les personnes ayant une incapacité étaient considérablement plus susceptibles que celles sans incapacité d'être en désaccord ou entièrement en désaccord (0,30 par rapport à 0,16). De même, la probabilité était plus élevée chez les minorités sexuelles (0,23 par rapport à 0,16).

Comparativement au corps professoral des sciences sociales

et de comportements et du droit (0,21), le corps professoral des domaines suivants était moins susceptible d'être en désaccord ou entièrement en désaccord : santé et domaines connexes (0,12); agriculture, ressources naturelles et conservation (0,12); et sciences physiques et de la vie et technologies (0,16). Les professeurs occupant un poste non permanent ou ne menant pas à la permanence étaient plus susceptibles que les professeurs permanents d'être en désaccord ou entièrement en désaccord (0,20 par rapport à 0,13). Enfin, parmi les provinces, le corps professoral de Terre-Neuve-et-Labrador (0,27) était plus susceptible d'être en désaccord ou entièrement en désaccord que celui de l'Ontario (0,15).

Des analyses ont été menées séparément pour les hommes et les femmes afin de déterminer s'il existait des différences entre les genres concernant le sentiment que les pratiques d'embauche étaient

Tableau 4
Probabilités prédites de désaccord ou de fort désaccord avec l'énoncé selon lequel les décisions d'embauche sont justes et équitables, corps professoral des universités, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	probabilités prédites		
Genre			
Hommes (réf.)	0,13
Femmes	0,21*
Âge			
20 à 34 ans	0,16	0,13	0,20
35 à 44 ans (réf.)	0,17	0,13	0,22
45 à 54 ans	0,17	0,13	0,21
55 à 64 ans	0,18	0,12	0,24
65 ans et plus	0,14	0,10	0,18
Plus haut niveau de scolarité			
Doctorat acquis (réf.)	0,18	0,14	0,23
Maîtrise	0,17	0,12	0,23
Diplôme en médecine, médecine dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,13	0,07	0,22
Baccalauréat, certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,11*	0,09	0,14*
Inférieur à un grade universitaire	0,10	0,06	0,16

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

Tableau 4

Probabilités prédites de désaccord ou de fort désaccord avec l'énoncé selon lequel les décisions d'embauche sont justes et équitables, corps professoral des universités, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	probabilités prédites		
Appartenance à un groupe racisé			
Racisé	0,21*	0,15*	0,28*
Non racisé (réf.)	0,16	0,12	0,20
Identité autochtone			
Autochtone	0,20	0,19	0,23
Non-Autochtone (réf.)	0,17	0,12	0,22
Situation vis-à-vis de l'incapacité			
Personne ayant une incapacité	0,30*	0,19*	0,41*
Personne sans incapacité (réf.)	0,16	0,12	0,20
Orientation sexuelle			
Minorité sexuelle	0,23*	0,14	0,32*
Hétérosexuel (réf.)	0,16	0,12	0,21
Programme d'enseignement			
Éducation	0,20	0,11	0,27
Arts visuels, arts d'interprétation et technologies des communications	0,20	0,18	0,23
Sciences humaines	0,19	0,15	0,24
Sciences sociales et de comportements, et droit (réf.)	0,21	0,18	0,23
Commerce, gestion et administration publique	0,17	0,13	0,22
Sciences physiques et de la vie, et technologies	0,16*	0,10*	0,22
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	0,15	0,10*	0,22
Architecture, génie et technologies connexes	0,16	0,13	0,14
Agriculture, ressources naturelles et conservation	0,12*	0,07*	0,16
Santé et domaines connexes	0,12*	0,07*	0,18
Autre programme	0,22	0,09	0,38
Province de l'établissement			
Terre-Neuve-et-Labrador	0,27*	0,26*	0,28
Île-du-Prince-Édouard	0,18	0,14	0,25
Nouvelle-Écosse	0,20	0,16*	0,25
Nouveau-Brunswick	0,20	0,15	0,25
Québec	0,18	0,15*	0,22
Ontario (réf.)	0,15	0,10	0,21
Manitoba	0,18	0,13	0,24
Saskatchewan	0,16	0,12	0,22
Alberta	0,15	0,11	0,20
Colombie-Britannique	0,16	0,10	0,22
Statut de permanence			
Personnel permanent (réf.)	0,13	0,10	0,18
Personnel en voie de permanence, stagiaire	0,12	0,06*	0,19
Personnel non permanent ou poste ne menant pas à la permanence	0,20*	0,16*	0,24*

... n'ayant pas lieu de figurer

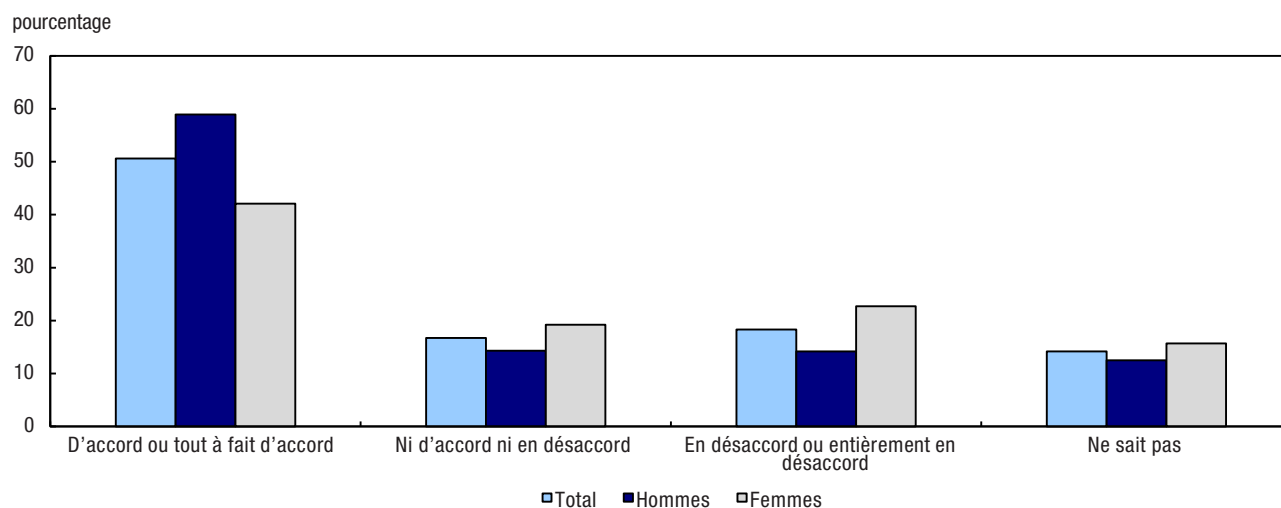
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Graphique 3

Opinions autodéclarées sur l'équité des décisions liées aux promotions, corps professoral des universités canadiennes, 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

injustes et inéquitables. Les résultats montrent que les sentiments d'injustice et d'iniquité en matière d'embauche varient quelque peu entre les hommes et les femmes (tableau 4). Par exemple, la probabilité que les femmes de minorité sexuelle ne soient pas d'accord avec l'énoncé selon lequel l'embauche était juste et équitable était de 0,32, comparativement à 0,21 chez leurs homologues hétérosexuelles. Chez les hommes, la différence n'était pas statistiquement significative.

Selon d'autres caractéristiques, les hommes et les femmes avaient des opinions semblables au sujet de la justice et de l'équité en ce qui a trait aux pratiques d'embauche dans leur établissement. Par exemple, les résultats ont montré que les hommes et les femmes ayant une incapacité étaient beaucoup plus susceptibles que leurs pairs sans incapacité de déclarer des sentiments d'injustice

et d'iniquité en matière d'embauche. En particulier, les femmes ayant une incapacité étaient deux fois plus susceptibles (0,41) que les femmes sans incapacité (0,20) de percevoir une injustice dans les processus d'embauche de leur établissement.

De même, les membres du corps professoral, tant de genre masculin que de genre féminin, appartenant à des groupes racisés étaient plus susceptibles d'être en désaccord ou entièrement en désaccord que leurs homologues non racisés.

Les femmes ont moins tendance à penser que les promotions sont justes et équitables

En ce qui concerne les promotions, environ la moitié (51 %) des professeurs d'université étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel les décisions liées aux promotions étaient justes et

équitables, tandis qu'environ 18 % étaient en désaccord ou entièrement en désaccord (graphique 3). De plus, 17 % n'étaient ni d'accord ni en désaccord, et la proportion restante de 14 % des professeurs ont déclaré qu'ils ne le savaient pas.

Comme dans le cas de l'embauche, les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à percevoir de l'injustice et de l'iniquité en ce qui concerne les promotions. Plus précisément, les femmes (23 %) étaient plus susceptibles que les hommes (14 %) d'être en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions sont justes et équitables dans leur établissement.

Il y avait aussi une différence notable entre les professeurs ayant une incapacité et ceux sans incapacité : environ 31 % des professeurs ayant une incapacité étaient en désaccord ou entièrement en

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

désaccord, comparativement à 17 % de ceux sans incapacité. Les membres du corps professoral appartenant à des groupes racisés étaient également plus susceptibles d'être en désaccord ou entièrement en désaccord que la population non racisée (22 % par rapport à 18 %). Un résultat semblable a été observé chez les minorités sexuelles comparativement à leurs homologues hétérosexuels (26 % par rapport à 18 %).

Aucune des conclusions sur les sentiments à l'égard du caractère juste et équitable des promotions n'a changé après rajustement pour

tenir compte de nombreuses caractéristiques dans un modèle de régression (tableau 5). Cependant, des divergences d'opinions sur l'équité ont été relevées en fonction de la discipline, du statut de permanence et de la province. Les résultats du modèle ont montré que, comparativement aux professeurs en sciences sociales et de comportements et droit (0,25), ceux des domaines suivants étaient beaucoup moins susceptibles d'être en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables : mathématiques, informatique et

sciences de l'information (0,16); santé et domaines connexes (0,19); et sciences physiques et de la vie et technologies (0,19).

Certaines différences entre les genres ont aussi été constatées lors de l'estimation de régressions distinctes liées aux promotions des hommes et des femmes. Par exemple, en ce qui concerne la population appartenant à des groupes racisés, l'effet était statistiquement significatif seulement pour les femmes. Certaines différences entre les genres ont également été relevées selon les programmes d'enseignement et la province de l'établissement.

Tableau 5
Probabilités prédites de désaccord ou de fort désaccord avec l'énoncé selon lequel les décisions liées aux promotions sont justes et équitables, corps professoral des universités, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	probabilités prédites		
Genre			
Hommes (réf.)	0,17
Femmes	0,26*
Âge			
20 à 34 ans	0,23	0,20	0,27
35 à 44 ans (réf.)	0,21	0,17	0,25
45 à 54 ans	0,23	0,17	0,30
55 à 64 ans	0,21	0,17	0,27
65 ans et plus	0,16*	0,12	0,19
Plus haut niveau de scolarité			
Doctorat acquis (réf.)	0,21	0,17	0,26
Maîtrise	0,24	0,17	0,31
Diplôme en médecine, médecine dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,15	0,11	0,22
Baccalauréat, certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,17	0,16	0,19
Inférieur à un grade universitaire	0,25	0,16	0,31
Appartenance à un groupe racisé			
Racisé	0,24*	0,17	0,33*
Non racisé (réf.)	0,21	0,16	0,25
Identité autochtone			
Autochtone	0,19	0,10	0,29
Non-Autochtone (réf.)	0,21	0,16	0,27
Situation vis-à-vis de l'incapacité			
Personne ayant une incapacité	0,32*	0,24*	0,42*
Personne sans incapacité (réf.)	0,20	0,16	0,25

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

Tableau 5

Probabilités prédites de désaccord ou de fort désaccord avec l'énoncé selon lequel les décisions liées aux promotions sont justes et équitables, corps professoral des universités, 2019

Caractéristiques	Total	Hommes	Femmes
	probabilités prédites		
Orientation sexuelle			
Minorité sexuelle	0,26	0,22	0,29
Hétérosexuel (réf.)	0,21	0,16	0,27
Programme d'enseignement			
Éducation	0,23	0,18	0,30
Arts visuels, arts d'interprétation et technologies des communications	0,21	0,26	0,20
Sciences humaines	0,24	0,14*	0,35
Sciences sociales et de comportements, et droit (réf.)	0,25	0,22	0,28
Commerce, gestion et administration publique	0,25	0,21	0,28
Sciences physiques et de la vie, et technologies	0,19*	0,14*	0,25
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	0,16*	0,13*	0,17*
Architecture, génie et technologies connexes	0,22	0,18	0,24
Agriculture, ressources naturelles et conservation	0,18	0,17	0,20
Santé et domaines connexes	0,19*	0,11*	0,26
Autre programme	0,16	0,14	0,18
Province de l'établissement			
Terre-Neuve-et-Labrador	0,36*	0,27	0,44*
Île-du-Prince-Édouard	0,17	0,12	0,23
Nouvelle-Écosse	0,20	0,19*	0,22
Nouveau-Brunswick	0,20	0,13	0,31
Québec	0,22	0,17*	0,26
Ontario (réf.)	0,20	0,16	0,25
Manitoba	0,24	0,15	0,33
Saskatchewan	0,22	0,15	0,31
Alberta	0,19	0,13	0,24
Colombie-Britannique	0,24	0,17	0,30
Statut de permanence			
Personnel permanent (réf.)	0,17	0,13	0,22
Personnel en voie de permanence, stagiaire	0,15	0,08*	0,22
Personnel non permanent ou poste ne menant pas à la permanence	0,26*	0,22*	0,31*

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Conclusion

La présente étude a permis d'examiner le statut de permanence, le temps écoulé avant l'obtention de la permanence et les opinions sur la justice et l'équité en matière d'embauche et de promotion chez les professeurs des universités canadiennes. Une constatation importante laisse entendre que les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes permanents que les hommes, mais cet écart s'explique en partie par les différences entre les genres en ce qui concerne le temps écoulé depuis l'obtention du plus haut grade acquis et le plus haut niveau de scolarité atteint. L'un des points faibles de l'analyse tient au fait que l'information liée à la production de travaux de recherche et à l'enseignement n'a pas pu être prise en compte, car elle fait défaut dans l'ensemble de données. En outre, l'information sur le soin des enfants et les responsabilités familiales, pouvant aussi aller de pair avec la titularisation, surtout pour les femmes, n'était pas disponible et ne pouvait pas être prise en considération.

Des recherches antérieures ont également indiqué que les responsabilités familiales peuvent avoir une incidence sur le temps

écoulé avant l'obtention de la permanence. La présente étude a révélé que le congé parental a une incidence sur le temps écoulé avant l'obtention de la permanence, surtout chez les femmes. Par exemple, moins du cinquième (19 %) des professeurs de genre féminin qui avaient pris un congé parental ont obtenu un poste permanent avant la cinquième année suivant leur première nomination, tandis qu'un peu plus du tiers (36 %) de leurs homologues qui n'avaient pas pris de congé parental ont obtenu leur permanence au cours des premières années suivant leur première nomination. Une tendance semblable est également observée chez les professeurs ayant obtenu leur permanence cinq ou six ans après leur première nomination. Chez les hommes, la prise d'un congé parental a aussi une incidence, mais celle-ci est plus modérée.

Non seulement les femmes étaient moins susceptibles d'occuper des postes permanents, mais elles étaient aussi moins susceptibles que les hommes de penser que l'embauche et les promotions sont justes et équitables dans leurs établissements. Cela était vrai même après avoir tenu compte de l'âge, du niveau de scolarité, du programme d'enseignement et

d'autres caractéristiques. Les autres groupes qui étaient également plus susceptibles de déclarer que l'embauche et les promotions dans leur établissement étaient injustes et inéquitables étaient la population racisée et les personnes ayant une incapacité. L'écart est particulièrement important entre les personnes ayant une incapacité et celles sans incapacité. En particulier, les femmes ayant une incapacité étaient deux fois plus susceptibles que les femmes sans incapacité de penser que l'embauche dans leur établissement n'était pas juste ou équitable.

En conclusion, bien que les femmes soient moins susceptibles d'occuper des postes permanents, cet écart s'est atténué au cours des trois dernières décennies. De plus, les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes d'occuper des postes menant à la permanence. À la suite du départ à la retraite de professeurs âgés, surtout des hommes, au cours des prochaines années, l'écart entre les genres dans les postes permanents devrait se réduire davantage.

Sharanjit Uppal et **Darcy Hango** sont des chercheurs principaux au Centre de renseignements et d'innovation en données sociales de Statistique Canada.

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

Sources de données, méthodes et définitions

Cette étude repose sur les données de 2019 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. Le SIPEUC est un recensement 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, ainsi que le personnel de recherche dont le rang professoral et le salaire sont similaires à ceux du personnel enseignant. Le personnel administratif, les employés de soutien et les bibliothécaires sont exclus, de même que les employés qui se consacrent entièrement à la recherche, sans rang professoral et dont l'échelle salariale est différente de celle du personnel enseignant. Les adjoints à l'enseignement et à la recherche sont eux aussi exclus.

Le SIPEUC est une enquête annuelle qui permet de recueillir de l'information sur l'effectif et les caractéristiques socioéconomiques des enseignants à temps plein dans les universités canadiennes. L'information est recueillie pour chaque personne qui était membre du personnel d'un établissement au 1er octobre de chaque année universitaire depuis 1937.

L'ECPCNP est une enquête à participation volontaire menée en 2019 et commanditée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, en collaboration avec l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, Collèges et instituts Canada, Polytechnics Canada, Universités Canada, les Instituts de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherches en sciences humaines.

L'enquête vise à combler les lacunes en matière de données sur l'équité, la diversité et l'inclusion (y compris le genre, l'appartenance à un groupe racisé, 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 porte sur divers sujets tels que 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, et le harcèlement et la discrimination.

La population cible est constituée de professeurs et de chercheurs des universités et des collèges canadiens financés par l'État au moment de l'enquête, y compris les professeurs d'université à temps plein et à temps partiel, les enseignants des collèges, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat.

En l'absence d'une base de sondage permettant d'énumérer tous les professeurs et chercheurs des établissements postsecondaires, plusieurs fichiers ont été couplés, notamment les données fiscales (T1 et T4), les données du recensement, les données du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, les données sur l'immigration et les ensembles de données sur le financement de la recherche. Les poids d'enquête ont été corrigés pour tenir compte des nonrépondants. Cependant, ils n'ont pas été calibrés davantage en raison de la complexité de la conception de la base de sondage et de la nondisponibilité de totaux de contrôle externes qui correspondaient aux concepts et à la couverture de la population observée. Par conséquent, les résultats de l'enquête sont seulement représentatifs de la population observée et pas nécessairement de la population ciblée. En raison de la méthodologie utilisée, les résultats de l'enquête ne peuvent pas être diffusés pour les établissements postsecondaires individuels.

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

Notes

1. Plusieurs exigences sont nécessaires à l'obtention de la permanence. Après une nomination à un poste menant à la permanence, le personnel est évalué, au bout d'un certain temps, dans trois domaines qui sont la recherche, l'enseignement et le service. Ce processus est rigoureux et, si l'évaluation est jugée satisfaisante, la permanence est accordée au professeur. Le temps nécessaire pour obtenir un poste permanent peut varier de trois à sept ans.
2. Voir Park (2011); Wijesingha et Ramos (2017).
3. Voir Etmanski et coll. (2017); Rajagopal (2002).
4. Il est parfois difficile de quantifier la proportion de professeurs contractuels à temps partiel par rapport à celle des professeurs à temps plein. Toutefois, dans une étude, Brownlee (2015) a recueilli des données sur le personnel enseignant de 18 universités de l'Ontario et a constaté une augmentation importante des nominations à des postes contractuels à temps partiel et à temps plein par rapport aux postes menant à la permanence.
5. Voir Dobbie et Robinson (2008); Field et Jones (2016).
6. Voir Statistique Canada (2021).
7. Voir la recherche de Schoening (2009) et de Wolfinger et coll. (2008). Weishaar (2017) affirme également que l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le processus d'évaluation est un enjeu clé dans l'écart persistant entre les genres.
8. Le fait d'avoir des enfants pourrait avoir une plus grande incidence sur la probabilité des femmes d'atteindre la permanence comparativement aux hommes, car les femmes continuent de consacrer en moyenne plus de temps aux tâches ménagères et au soin des enfants que les hommes. Ces responsabilités familiales accrues pourraient influencer sur la capacité des femmes de mener des recherches et d'en publier les résultats, ce qui réduirait leur probabilité d'obtenir un poste permanent. Pour en savoir plus sur la façon dont les Canadiens et les Canadiennes se partagent les tâches liées au soin des enfants, voir Frank et Frenette (2021) et Moyser et Burlock (2018). Pour consulter une recherche examinant l'incidence réelle de la parentalité sur l'obtention de la permanence, voir Perna (2005) et Goulden et coll. (2004).
9. Voir les recherches récentes de Morgan et coll. (2021).
10. Étant donné que cette étude porte sur le corps professoral des universités canadiennes, les professeurs travaillant dans d'autres types d'établissements, comme les collèges, ont été exclus de l'analyse.
11. Le concept de « groupe racisé » est mesuré à l'aide de la variable « minorité visible ». Minorité visible réfère au fait qu'une personne est ou non une minorité visible, tel que défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino Américain, Asiatique du Sud Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.
12. Les recherches dans ce domaine sont partagées. Le niveau de scolarité, la discipline et les différences institutionnelles sont des facteurs importants dont il faut tenir compte. Voir les récentes recherches canadiennes de Wijesingha et Ramos (2017), d'Ornstein et coll. (2007) et de Wang et coll. (2009).
13. Les types d'universités sont fondés sur la classification utilisée par le magazine Maclean's. **Universités offrant des programmes de médecine et de doctorat** : Université Dalhousie, Université de Sherbrooke, Université Laval, Université de Montréal, Université McGill, Université d'Ottawa, Université Queen's, Université Western, Université McMaster, Université de Toronto, Université du Manitoba, Université de la Saskatchewan, Université de l'Alberta, Université de Calgary et Université de la Colombie Britannique. **Universités à vocation générale** : Université Memorial, Université du Nouveau Brunswick, Université du Québec à Montréal, Université Concordia, Université Carleton, Université Wilfrid Laurier, Université de Guelph, Université Brock, Université de Windsor, Université Ryerson, Université de Waterloo, Université York, Université de Regina, Université Simon Fraser et Université de Victoria. **Établissements principalement de premier cycle** : Université St. Francis Xavier, Université Saint Mary's, Université Mount Allison, Université Acadia, Université de Moncton, Université de l'Île du Prince Édouard, Université Bishop's, Université St. Thomas, Université Trent, Université Nipissing, Université Mount Saint Vincent, Université du Cap Breton, Université Laurentienne, Université Ontario Tech, Université Lakehead, Université de Brandon, Université de Winnipeg, Université de Lethbridge et Université de Northern British Columbia.
14. Environ 7 % des hommes et 8 % des femmes n'ont pas déclaré l'année d'obtention de leur plus haut grade.

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

15. Les femmes sont mieux représentées aux rangs inférieurs (professeurs adjoints et professeurs agrégés) et, au fil du temps, à mesure que les hommes prendront leur retraite, l'écart entre les genres à l'échelon des professeurs titulaires devrait se rétrécir.
16. Voir Ferguson (2016); Frank (2019); Holman et coll. (2018); Wall (2019).
17. Environ le cinquième des hommes et des femmes n'ont pas fourni de renseignements sur leur pays de citoyenneté.
18. Voir Foster et Birdsell Bauer (2018).
19. Voir Ferguson (2016).
20. Voir Manchester et coll. (2013); Stewart et coll. (2009).
21. Les professeurs permanents sont des membres du corps professoral qui sont titulaires et qui occupent un poste permanent. Il peut s'agir de professeurs à temps partiel (environ 6 %) ou à temps plein (environ 94 %). Les professeurs contractuels ne sont pas inclus.
22. Voir Goulden et coll. (2004).
23. Goulden et coll. (2004), à partir de l'enquête sur le travail et la famille de l'Université de la Californie, ont observé que les professeurs de genre féminin de 30 à 50 ans ayant des enfants consacraient plus de 100 heures par semaine à des tâches professionnelles, à la prestation de soins à d'autres personnes et aux activités ménagères, tandis que les professeurs de genre masculin du même âge ayant des enfants consacraient 88 heures par semaine à ces mêmes activités.
24. Dans la plupart des cas, la possibilité de promotion à un poste permanent est évaluée vers la septième année chez les professeurs adjoints (voir l'American Association of University Professors, 2014), mais cette évaluation se produit souvent à la sixième année aussi. Le fait de définir ainsi la variable du temps écoulé avant l'obtention de la permanence permet de distinguer les professeurs qui obtiennent une permanence précoce (avant cinq ans), une permanence à temps (au bout de cinq ou six ans) et une permanence tardive (au bout de sept ans ou plus). Ces tendances concordent avec une étude menée antérieurement au Canada (voir Stewart et coll., 2009) qui montre que la probabilité d'être promu de professeur adjoint à professeur agrégé est la plus élevée au bout de cinq et six ans, et qu'elle diminue par la suite pour les hommes et les femmes.
25. La formulation exacte de la question dans l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire est la suivante : « Depuis votre première nomination en tant que boursier postdoctoral, professeur, instructeur ou chercheur dans un établissement postsecondaire canadien quelconque, avez vous pris [...] un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption? »
26. En général, les professeurs d'université de genre féminin étaient plus susceptibles que leurs homologues de genre masculin d'avoir pris un congé parental depuis leur première nomination (24 % par rapport à 10 %).
27. Il n'y a pas de différence significative entre les genres en ce qui concerne l'obtention de la permanence et la prise d'un congé parental.
28. Voir Moss Racusin et coll. (2012); Reuben et coll. (2014); Roper (2019).
29. Les minorités sexuelles comprennent les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, pansexuelles ou d'une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité.

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

Références

- AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS. 2014. Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure, Washington D.C., American Association of University Professors.
- BROWNLEE, J. 2015. « Contract faculty in Canada: Using access to information requests to uncover hidden academics in Canadian universities », *Higher Education*, p. 1 à 19. DOI : 10.1007/s10734-015-9867-9.
- DOBBIE, D., et I. ROBINSON. 2008. « Reorganizing higher education in the United States and Canada: The erosion of tenure and the unionization of contingent faculty », *Labor Studies Journal*, vol. 33, no 2, p. 117 à 140.
- ETMANSKI, B., D. WALTERS et D. ZARIFA. 2017. « Not what I expected: Early career prospects of doctoral graduates in academia », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 47, no 3, p. 116 à 133.
- FERGUSON, S.J. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit no 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
- FIELD, C.C., et G.A. JONES. 2016. *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly Funded Universities*, Toronto, Centre for the Study of Canadian and International Higher Education, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Université de Toronto.
- FOSTER, K., et L. BIRDSELL BAUER. 2018. *Out of the Shadows: Experiences of Contract Academic Staff*, Association canadienne des professeures et professeurs d'université.
- FRANK, K. 2019. *Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes*, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 429, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- FRANK, K., et M. FRENETTE. 2021. *Perceptions des couples quant à la répartition des tâches domestiques et des tâches liées aux soins des enfants : existe-t-il des différences entre les groupes sociodémographiques?*, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 460, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- GOULDEN, M., M.A. MASON et N. WOLFINGER. 2004. « Do babies matter: Redefining gender equity in the academy », *Mentoring Academic Careers in Engineering: Proceedings of the Presidential Awards for Excellence in Science, Mathematics and Engineering Mentoring/Stanford School of Engineering Workshop*, p. 97 à 111 (site consulté le 31 mars 2021) <http://paesmem.stanford.edu/proceedings.pdf>.
- HOLMAN, L., D. STUART FOX et C.E. HAUSER. 2018. « The gender gap in science: How long until women are equally represented? », *PLoS Biology*, vol. 16, no 4, <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>.
- MANCHESTER, C.F., L.M. LESLIE et A. KRAMER. 2013. « Is the clock still ticking? An evaluation of the consequences of stopping the tenure clock », *ILR Review*, vol. 66, no 1, p. 3 à 31. DOI : 10.1177/001979391306600101.
- MORGAN, A.C., S.F. WAY, M.J.D. HOEFER, D.B. LARREMORE, M. GALESIC et A. CLAUSET. 2021. « The unequal impact of parenthood in academia », *Science Advances*, vol. 7 : eabd1996.
- MOSS RACUSIN, C.A., J.F. DOVIDIO, V.L. BRESCOLL, M.J. GRAHAM et J. HANDELSMAN. 2012. « Science faculty's subtle gender biases favor male students », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 109, <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>.
- MOYSER, M., et A. BURLOCK. 2018. « Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, Ottawa.
- ORNSTEIN, M., P. STEWART et J. DRAKICH. 2007. « Promotion at Canadian universities: The intersection of gender, discipline and institution », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 37, no 3, p. 1 à 25.
- PARK, T. 2011. « Do faculty members get what they deserve? A review of the literature surrounding the determinants of salary, promotion and tenure », *The Journal of the Professoriate*, vol. 6, no 1, p. 28 à 47.
- PERNA, L.W. 2005. « Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties », *Research in Higher Education*, vol. 46, p. 277 à 307.
- RAJAGOPAL, I. 2002. *Hidden academics: Contract faculty in Canadian universities*, University of Toronto Press.

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

- REUBEN, E., P. SAPIENZA et L. ZINGALES. 2014. « How stereotypes impair women's careers in science », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 111, p. 4403 à 4408, <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>.
- ROPER, R.L. 2019. « Does gender bias still affect women in science? », *Microbiology and Molecular Biology Reviews*, vol. 83, e00018 19, <https://doi.org/10.1128/MMBR.00018 19>.
- SCHOENING, A.M. 2009. « Women and tenure: Closing the gap », *Journal of Women in Educational Leadership*, vol. 7, no 2, p. 77 à 92.
- STATISTIQUE CANADA, 2021. Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes (données définitives), 2020 2021, Statistique Canada, Ottawa.
- STEWART, P., M. ORNSTEIN et J. DRAKICH. 2009. « Gender and promotion at Canadian universities », *Canadian Review of Sociology*, vol. 46, no 1, p. 59 à 85.
- WALL, K. 2019. « Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STGM », *Regards sur la société canadienne*, 2 mai, produit no 75 006 X au catalogue de Statistique Canada.
- WEISSHAAR, K. 2017. « Publish and perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia », *Social Forces*, vol. 96, no 2, p. 529 à 560.
- WIJESINGHA, R., et H. RAMOS. 2017. « Human capital or cultural taxation: What accounts for differences in tenure and promotion of racialized and female faculty? », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 47, no 3, p. 54 à 75.
- WOLFINGER, N.H., M.A. MASON et M. GOULDEN. 2008. « Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower », *The Journal of Higher Education*, vol. 79, p. 388 à 405.