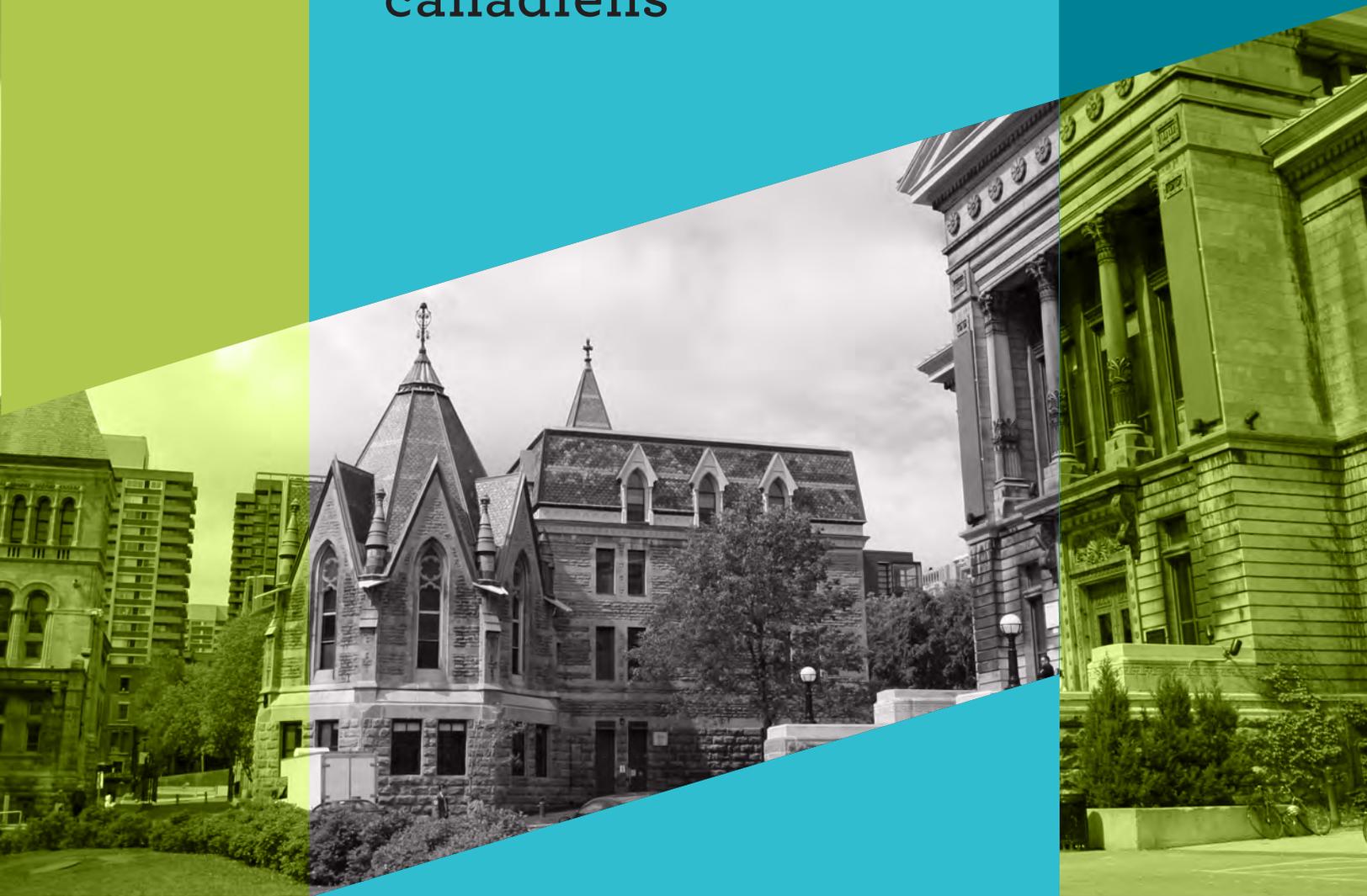


# Qui paie?

Le coût de la  
sous-traitance dans  
les établissements  
postsecondaires  
canadiens



Chandra Pasma  
Agente de recherche principale  
Syndicat canadien de la fonction publique  
Avril 2022

**SCFP**

# Table des matières

Grands constats .....	2
Introduction .....	6
Méthodologie .....	10
Portrait de la sous-traitance au Canada .....	13
Syndicalisation .....	16
Salaires .....	18
Un salaire de subsistance .....	24
Régimes de retraite .....	27
Congé de maladie .....	30
Congé de maternité et congé parental .....	32
Économies ou délestage de coûts? .....	34
Le modèle québécois .....	38
Recommandations .....	39
Conclusion .....	40
Notes .....	42

## REMERCIEMENTS

Un grand merci à Angella MacEwen, Geneviève Romard, Jocelyn Renaud, Karin Jordan, Melissa Fortin, Pierre Ducasse, Tammy Emond, Tylia Joseph et surtout Heather Farrow pour leur aide dans la collecte et l'analyse des données, ainsi que dans la préparation de ce rapport.

## À PROPOS DU SCFP

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus important syndicat au Canada. Il compte 700000 membres. Les travailleuses et travailleurs du SCFP sont très fiers de fournir des services publics de qualité dans les collectivités partout au Canada, notamment dans les municipalités, les soins de santé, les services sociaux, les écoles, les établissements postsecondaires et de nombreux autres secteurs. Plus de 70000 membres du SCFP travaillent dans des collèges et des universités partout au pays, où ils offrent des services académiques et de soutien.

# Grands constats

Contraints par une baisse du financement de l'État et dirigés par des administrateurs et administratrices à la mentalité de plus en plus corporatiste, les établissements postsecondaires canadiens ont de plus en plus recours à la sous-traitance de services qui étaient autrefois fournis à l'interne. Ils confient la prestation de ces services à des fournisseurs tiers. Dans le présent rapport, le SCFP expose les coûts de la sous-traitance pour certains des membres les plus vulnérables des communautés postsecondaires au Canada : les travailleuses et travailleurs qui fournissent des services alimentaires et qui nettoient les campus. Notre rapport constate que la main-d'œuvre et les communautés paient un lourd tribut lorsque ces services sont privatisés. Il demande aux établissements d'enseignement postsecondaire d'être de bons employeurs, d'autant plus qu'ils reçoivent des fonds publics. Il réclame aussi des mesures fédérales et provinciales pour protéger la main-d'œuvre et les collectivités des retombées de la privatisation.

## Grands constats

À l'aide de renseignements accessibles au public, nous avons cartographié la sous-traitance, la syndicalisation, les salaires et les avantages sociaux dans les services alimentaires et d'entretien des universités et collèges canadiens financés par l'État.

Nos données révèlent que la majorité des établissements postsecondaires canadiens ont recours à la sous-traitance : 83,7 pour cent des établissements postsecondaires le font pour une partie ou la totalité des services d'alimentation, tandis que 61 pour cent le font pour une partie ou la totalité des services d'entretien. La moitié ont sous-traité ces deux services.

### LES MULTINATIONALES DOMINENT

Les sociétés multinationales dominent la scène des services alimentaires, les trois grandes multinationales Compass Group, Aramark et Sodexo détenant 103 contrats dans des établissements d'enseignement postsecondaire. Le paysage est plus diversifié du côté des services d'entretien : ces mêmes trois grands détenant 10,9 pour cent des contrats, ce qui laisse la plupart des contrats à de petites sociétés canadiennes.

### MOINS DE PROTECTION SYNDICALE

Il existe un écart important dans la représentation syndicale entre main-d'œuvre interne et main-d'œuvre sous-traitée : presque toute la main-d'œuvre interne est représentée par un syndicat, contre le tiers des lieux de travail où les services d'alimentation sont sous-traités et 52,6 pour cent des lieux de travail où les services d'entretien sont sous-traités. On peut expliquer en partie cet écart par le fait que, dans huit provinces et les trois territoires, la loi ne prévoit pas de droits de succession en cas de « retournement » de contrat dans les services de soutien. Cela signifie que chaque fois qu'un contrat passe à un nouveau fournisseur de services, l'accréditation syndicale est perdue, ainsi que les emplois, les salaires, les avantages sociaux et l'ancienneté.

### DES SALAIRES NETTEMENT INFÉRIEURS

La sous-traitance se traduit aussi par des salaires nettement inférieurs. Lorsque l'on examine les salaires moyens entre 2019 et 2021, on constate une différence moyenne des salaires de départ entre les juridictions de 4,40 dollars l'heure pour les travailleuses et travailleurs des services alimentaires à l'interne par rapport à ceux sous-traités, ainsi qu'une différence moyenne du salaire maximal de 5,24 dollars l'heure. Cette différence correspond à un écart salarial compris entre 8000 et 10000 dollars par année pour une personne à temps plein. Dans les services d'entretien, on constate un écart similaire entre la main-d'œuvre interne et sous-traitée, mais l'écart national est réduit en raison de la loi québécoise qui fixe un plancher universel pour les concierges dans les édifices publics.

La même tendance se dégage d'une comparaison entre les salaires et le salaire minimum provincial en vigueur à l'époque, ce qui permet d'établir des comparaisons dans le temps et entre les administrations. Le salaire de départ moyen dans la restauration interne dépasse le salaire minimum de près de 60 pour cent, comparativement à 23,3 pour cent pour le personnel sous-traité syndiqué et à 14,5 pour cent pour le personnel sous-traité non syndiqué. De même, le salaire de départ moyen des concierges internes dépasse le

salaires minimum de 52,1 pour cent, contre seulement 9,4 pour cent pour les concierges sous-traités syndiqués et seulement 3,7 pour cent pour les concierges non syndiqués. Cet écart salarial signifie que la sous-traitance fait disparaître plus de 1 000 dollars par mois des poches des travailleuses et des travailleurs.

Les concierges et le personnel de l'alimentation sont parmi les travailleuses et les travailleurs les moins bien rémunérés du campus, ce qui rend l'écart salarial encore plus important. Alors que la majorité des travailleuses et travailleurs internes perçoivent un salaire égal ou supérieur au salaire de subsistance de leur région, la majorité du personnel sous-traité gagne un salaire inférieur à celui-ci.

### **INSÉCURITÉ À LA RETRAITE**

L'écart de rémunération ne concerne pas seulement les salaires actuels ; il s'étend jusqu'à la retraite à travers l'accès à une pension. La quasi-totalité de la main-d'œuvre interne a accès à un régime de retraite, à prestations déterminées dans bien des cas. En revanche, la moitié des établissements où la restauration est sous-traitée n'offrent aucune cotisation de retraite à la main-d'œuvre ; parmi les concierges, on parle du tiers.

### **MOINS D'ACCÈS AUX CONGÉS DE MALADIE ET AUX AVANTAGES SOCIAUX**

La pandémie a mis en évidence l'importance de l'accès aux congés de maladie payés. Les spécialistes de la santé conviennent que tout le monde devrait avoir accès à un minimum de dix congés de maladie payés permanents. Or, la main-d'œuvre sous-traitée est moins susceptible que la main-d'œuvre interne d'avoir droit à des congés de maladie payés, et lorsqu'elle en a, elle en a beaucoup moins. La main-d'œuvre des services alimentaires internes reçoit en moyenne 16,3 jours de maladie payés par année, contre 5,4 pour la main-d'œuvre sous-traitée. Chez les concierges, la main-d'œuvre interne a en moyenne 19,5 jours de maladie payés contre seulement 3,3 pour la main-d'œuvre sous-traitée.

Et cet écart s'étend à d'autres avantages sociaux. Presque tous les établissements d'enseignement postsecondaire offrent une prestation complémentaire de maternité, mais seuls deux fournisseurs de services d'alimentation sous contrat le font. Chez les concierges, aucun des fournisseurs tiers n'en offre.

### **UN TRANSFERT DE COÛTS**

Compte tenu des écarts de salaire et de retraite, ainsi que de la différence dans les congés de maladie et les prestations parentales et de maternité, les économies de coûts censées être réalisées grâce à la sous-traitance ressemblent beaucoup plus à un transfert de coûts. La sous-traitance transfère les coûts des établissements d'enseignement postsecondaire aux travailleuses et travailleurs, qui doivent joindre les deux bouts avec un salaire nettement inférieur et des prestations de retraite réduites à l'avenir, en plus de devoir choisir entre aller travailler malade ou rester à la maison sans salaire.

## LES GENS VULNÉRABLES EN PAIENT LE PRIX

Il est essentiel de se demander qui paie les coûts transférés par les établissements postsecondaires. Les données du recensement montrent que les membres du personnel d'alimentation et d'entretien sont plus susceptibles d'être des femmes, des personnes noires ou racisées et des personnes nouvellement arrivées au Canada. Ces gens gagnent déjà un salaire inférieur en moyenne. Les universités et les collèges canadiens demandent à une population déjà vulnérable et marginalisée d'assumer les coûts de la sous-traitance. En sous-traitant les services, ils sapent leur engagement envers la lutte contre le racisme et l'équité entre les genres.

De plus, la société doit aussi assumer des coûts. La majorité des travailleuses et travailleurs sous-traités de notre analyse gagnent moins que le salaire de subsistance de leur région. Cela augmente la demande en soutiens sociaux comme le logement social, les suppléments de loyer, les subventions pour la garde d'enfants, les banques alimentaires, l'assurance-emploi et l'aide sociale. Le manque de soutien à la retraite entraîne aussi un plus grand nombre de futurs prestataires du Supplément de revenu garanti, ce qui transfère les coûts de retraite normalement assumés par l'employeur vers le Trésor public.

Ce transfert des coûts à certains des individus les plus vulnérables de la société et l'augmentation des coûts pour l'État qui en résulte soulèvent d'importantes questions quant au rôle des établissements d'enseignement postsecondaire en tant qu'employeurs du secteur public. Ces établissements reçoivent un financement de l'État, sous la forme à la fois de financement gouvernemental direct et d'aide de l'État aux étudiantes et étudiants. Quelles responsabilités ont-ils envers nos collectivités en échange de ce financement public ?

### RECOMMANDATIONS

Pour mettre fin au transfert néfaste des coûts à la société et à nos travailleuses et travailleurs les plus vulnérables, le SCFP recommande les mesures suivantes :

1. Les établissements postsecondaires doivent cesser de privatiser des services et ramener la main-d'œuvre à l'interne.
2. Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient accroître leurs investissements dans l'éducation postsecondaire, assortis de conditions exigeant que l'établissement bénéficiaire garantisse des salaires et des conditions de travail décentes à toute sa main-d'œuvre, incluant la main-d'œuvre sous-traitée sur ses campus.
3. Les gouvernements provinciaux devraient étendre les règles de succession pour couvrir la sous-traitance et le retournement de contrats dans tous les secteurs de l'économie.
4. Les gouvernements provinciaux devraient faciliter la syndicalisation de la main-d'œuvre en instaurant l'accréditation par vérification des cartes.
5. Les gouvernements provinciaux devraient améliorer les salaires et les conditions de travail de tout le monde en fixant le salaire minimum au niveau d'un salaire de subsistance et en accordant des congés de maladie payés à tout le monde.

# Introduction

Contraints par une baisse du financement de l'État<sup>1</sup> et dirigés par des administrateurs et administratrices à la mentalité de plus en plus corporatiste, les établissements postsecondaires canadiens ont de plus en plus recours à la sous-traitance de services qui étaient autrefois fournis à l'interne. Ils confient la prestation de ces services à des fournisseurs tiers. Parmi les services fournis par des fournisseurs privés sur les campus postsecondaires, on trouve les services alimentaires, les services d'entretien, la gestion des immeubles, la sécurité, la gestion des résidences étudiantes, les librairies, les services informatiques et les programmes de transition pour la clientèle étudiante internationale.



On prétend habituellement que la sous-traitance permet de réduire les coûts et d'améliorer l'efficacité des services. La question de savoir si la sous-traitance se traduit réellement par des économies de coûts et de meilleurs services est fortement contestée<sup>2</sup>, mais une chose est certaine : l'idée selon laquelle il s'agit d'une bonne stratégie pour les institutions publiques ne peut être soutenue que si on ne tient jamais compte de l'autre moitié de l'équation, celle qui concerne l'impact de la sous-traitance sur la main-d'œuvre et la société. La sous-traitance a un coût élevé pour la main-d'œuvre. Celle-ci touche un salaire moindre. Elle est beaucoup moins susceptible d'avoir un régime de retraite ou d'autres avantages sociaux. Et elle a beaucoup moins de chances de disposer d'un nombre adéquat de congés de maladie payés. Enfin, cette main-d'œuvre reçoit moins de formation et présente souvent un roulement d'emploi plus élevé.<sup>3</sup>

Dans le présent rapport, le SCFP s'intéresse aux coûts de la sous-traitance pour certains des membres les plus vulnérables des communautés postsecondaires au Canada : les travailleuses et travailleurs qui fournissent des services alimentaires et d'entretien. Notre analyse révèle que ces personnes paient un lourd tribut. Leur salaire est nettement moindre et souvent inférieur au salaire de subsistance. Cette disparité de rémunération se poursuit jusqu'à la retraite, la main-d'œuvre sous-traitée étant moins susceptible de toucher une pension. En outre, les politiques de congés de maladie, anémiques, obligent davantage de travailleuses et travailleurs des services sous-traités à choisir entre aller travailler malade ou perdre une journée de salaire. Même si ces personnes sont plus susceptibles d'être des femmes, très peu reçoivent une prestation complémentaire de congé de maternité ou parental. Elles sont moins susceptibles d'être représentées par un syndicat et, dans de nombreuses provinces, elles peuvent perdre leur ancienneté, leur salaire et leurs avantages sociaux chaque fois qu'un contrat change de mains. Ces salaires et avantages sociaux inférieurs ont un coût pour les programmes publics et la société, ce qui soulève la question de savoir ce que les établissements d'enseignement postsecondaire doivent à la communauté en tant que bénéficiaires du financement public. La situation souligne également la nécessité pour les gouvernements de faire davantage pour protéger les travailleuses et travailleurs défavorisés.

Il est également essentiel que nous réfléchissions à qui paie ce coût. Les données du recensement montrent que les membres du personnel d'alimentation et d'entretien sont nettement plus susceptibles d'être des femmes, des personnes noires ou racisées et des personnes nouvellement arrivées au Canada. Par la sous-traitance, les établissements d'enseignement postsecondaire sapent leur propre engagement envers la lutte contre le racisme et l'équité entre les genres.

### **POURQUOI OPTER POUR LA SOUS-TRAITANCE ?**

La documentation sur la sous-traitance dans l'enseignement supérieur, en grande majorité d'origine américaine, a tendance à noter quelques grands moteurs de la privatisation.<sup>4</sup> D'un point de vue contextuel, la plupart situent la décision de sous-traiter dans les multiples pressions auxquelles sont confrontés les administrations postsecondaires depuis les années 1990 : la hausse des coûts de l'éducation postsecondaire, le pouvoir et la volonté de

## Introduction

payer limités des étudiantes et étudiants, et les exigences de ceux-ci envers un établissement où les droits de scolarité augmentent. Voici, dans ce contexte, les principaux avantages de la sous-traitance :

1. elle diminue certains coûts de l'établissement d'enseignement postsecondaire, en raison de la concurrence des prix, du transfert de responsabilité au fournisseur de services, des économies d'échelle que le fournisseur de services est censé offrir et de la flexibilité de ne payer que pour le travail réellement fait (généralement une référence à une dotation flexible ou à l'élimination des congés de maladie payés) ;
2. des services améliorés, en raison de l'expertise et de la volonté d'innovation supposées du fournisseur de services, ainsi que de la capacité d'imposer des cibles de résultats avant de payer le fournisseur ;
3. elle accorde aux administrations postsecondaires le loisir de se concentrer sur les capacités de base.

Que ces objectifs soient atteints par la sous-traitance ou non, c'est une autre histoire. Selon un examen de 30 études sur la sous-traitance dans l'enseignement supérieur réalisé en 2017, on trouve très peu de données pour étayer les affirmations selon lesquelles la sous-traitance permet de réaliser des économies de coûts ou d'améliorer les services à long terme.<sup>5</sup>

Quoi qu'il en soit, ce sont les raisons que donnent les administrations dans leurs entrevues avec les équipes de recherche. Mais que disent-elles entre elles à ce propos ? En 2017, quatre universités ontariennes ont présenté une table ronde organisée par l'Ontario Association of Physical Plant Administrators sur le thème « La sous-traitance des services d'entretien : avantages et inconvénients ». <sup>6</sup> La présentation était plutôt « pour » que « contre », bien que les panélistes aient réussi à identifier plusieurs inconvénients : le roulement du personnel, une baisse du niveau de service et le temps nécessaire pour intégrer ou former les recrues.

Le principal moteur de la sous-traitance que ces spécialistes ont identifié était le coût. L'Université Brock a fixé le coût moyen des services d'entretien sous-traités à 1,09 \$ le pied carré, comparativement à 2,46 \$ à l'interne. L'Université de Toronto, quant à elle, a fourni un graphique montrant les économies qui s'accumulent au fil du temps grâce à la sous-traitance.

Une question étroitement liée au coût était celle des congés de maladie payés ou de « l'absentéisme », comme certains panélistes ont choisi de l'appeler. L'Université Wilfrid Laurier a inclus « la couverture des congés de maladie, le fait de payer uniquement pour le travail accompli » comme l'un de ses arguments en faveur de la sous-traitance des services d'entretien. L'Université de Windsor a noté « l'absentéisme » et « le manque de motivation

***Selon un examen de 30 études sur la sous-traitance dans l'enseignement supérieur réalisé en 2017, on trouve très peu de données pour étayer les affirmations selon lesquelles la sous-traitance permet de réaliser des économies de coûts ou d'améliorer les services à long terme.***

[du personnel]» comme deux des raisons de son recours à la sous-traitance. Elle a calculé les économies attendues en raison du fait qu'il restait moins de personnel permanent pour réclamer des congés de maladie. L'Université Brock a également cité « l'absentéisme » comme un avantage de la sous-traitance, le qualifiant de « non-problème » puisque le sous-traitant assure la réalisation du travail de toute façon.

Le troisième thème était une plus grande flexibilité dans la dotation et les heures de travail, ainsi que la possibilité de fractionner les quarts de travail. En effet, dans certaines situations, la sous-traitance permet de contourner la convention collective de la main-d'œuvre existante. Avec l'embauche d'un sous-traitant et le transfert de la main-d'œuvre interne vers celui-ci, l'administration n'a plus besoin de respecter les horaires de travail négociés qui garantissent aux gens un équilibre travail-famille ou un nombre d'heures suffisant pour payer leurs factures.

Par conséquent, on ne saurait s'étonner que cette présentation semblât très antisyndicale. L'Université de Windsor a recommandé que toute décision de sous-traitance soit mise en œuvre « en dehors de la négociation collective ». Elle a aussi conclu que, depuis sa première expérience en la matière, le syndicat comprend maintenant que « la direction a des options ». L'Université Brock a noté que l'un des inconvénients de la sous-traitance était que « au début, cela suscitera de la grogne chez la main-d'œuvre ».

Fait intéressant, alors que les universités sont prêtes à se décrire sans détour leurs stratégies, l'Université de Windsor a noté que l'honnêteté n'est pas la meilleure politique de communication lorsqu'il s'agit de vendre le choix de sous-traiter à la communauté universitaire. À deux reprises, elle a fait référence à la nécessité de développer un « message » et de trouver un « thème » à la décision de sous-traitance, soulignant que dans son message ultime « l'UWindsor n'avait qu'un mot... étudiants » (souligné dans l'original). Pourtant, les étudiantes et les étudiants ne figurent jamais sur la liste des considérations que l'Université de Windsor prétend avoir prises en compte dans sa décision de sous-traiter. Ils ont simplement servi d'argument le plus pratique pour éviter la grogne de la communauté face à une décision prise pour d'autres raisons.

# Méthodologie

Afin d'examiner plus en profondeur l'ampleur de la sous-traitance dans le secteur postsecondaire canadien, ainsi que l'impact de celle-ci sur la main-d'œuvre, le Syndicat canadien de la fonction publique a entrepris un projet visant à cartographier la sous-traitance, la syndicalisation, les salaires et les avantages sociaux dans les universités et collèges canadiens financés par l'État<sup>1</sup> dans deux domaines : les services alimentaires et les services d'entretien.

---

<sup>1</sup> Aux fins du présent rapport, nous n'avons considéré que les établissements recevant un financement direct de l'État et nous avons exclu les universités et collèges fédérés ou affiliés recevant un financement public dans le cadre de leur relation avec un établissement financé par l'État.

Pour recueillir ces informations, nous avons effectué des recherches dans des sources publiques, soit les sites Web des établissements, des rapports sur les marchés publics du secteur public, des sites d'appels d'offres publics (y compris des sites provinciaux et MERX), des coupures de presse (y compris des journaux étudiants), des réseaux sociaux, des sites Web d'entreprises, des sites Web de syndicats, des bases de données de conventions collectives provinciales et des offres d'emploi sur Internet.

Nos données sur les salaires et les avantages sociaux proviennent des conventions collectives et des offres d'emploi. Les offres d'emploi ayant tendance à ne pas fournir beaucoup de détails sur les avantages sociaux offerts, une grande partie de nos informations sur les avantages sociaux se limite à la main-d'œuvre syndiquée.

Les données sur la sous-traitance et la syndicalisation sont à jour pour le semestre d'automne de l'année scolaire 2021-2022. Pour les salaires et avantages sociaux, nous avons utilisé les données les plus récentes disponibles, en notant la date d'effectivité du salaire. Dans le cas des données salariales tirées des conventions collectives, il s'agit de la date à laquelle le salaire est entré en vigueur. Pour les données sur les salaires tirées des offres d'emploi, il s'agit de la date d'affichage de l'offre.

Nos données sur les salaires et les avantages sociaux sont fondées sur deux postes représentatifs. Pour les services alimentaires, nous avons utilisé le poste de cuisinier/cuisinière, car ce poste, en plus d'être omniprésent, est assorti d'une description beaucoup plus claire que les autres postes des services alimentaires, ce qui permet une comparaison beaucoup plus nette. Dans les cas où la convention collective prévoyait plusieurs postes de cuisinier (Cuisinier 1, Cuisinier 2, Cuisinier 3, etc.), nous avons pris comme poste représentatif celui ayant le salaire de départ le plus bas. Cependant, soulignons que le poste de cuisinier/cuisinière a tendance à être l'un des postes les mieux rémunérés dans les services alimentaires et, parce que ce poste est plus souvent permanent, il a tendance à offrir un meilleur accès aux avantages sociaux. Cela signifie que les cuisiniers et cuisinières ont tendance à représenter le plafond des salaires et des avantages sociaux auxquels a droit la main-d'œuvre des services alimentaires, plutôt que le plancher.

Pour les services d'entretien, nous avons utilisé la catégorie de préposé(e) au nettoyage, souvent appelée concierge ou homme ou femme de ménage. Dans les cas où la convention collective ou l'offre d'emploi incluait à la fois un poste de préposé(e) au nettoyage petits travaux et un poste gros travaux, nous avons retenu le poste petits travaux comme référence.

Pour les régimes de retraite et les REER, nous avons vérifié si une pension ou un REER était offert, sans vérifier qui avait accès au régime. (Dans plusieurs cas, la participation au régime de retraite est limitée au personnel à temps plein, une règle qui s'applique à de nombreux travailleurs et travailleuses du postsecondaire.) Nous avons fait de même pour les prestations complémentaires de congé de maternité ou parental, souvent assorties de conditions comme la

durée d'emploi et le retour obligatoire à l'emploi. En revanche, pour les congés de maladie payés, nous avons vérifié si ceux-ci étaient offerts à l'ensemble du personnel (à l'exception des nouvelles embauches en période d'essai). Si une convention collective prévoit des congés de maladie payés uniquement pour le personnel à temps plein, ce lieu de travail est enregistré dans nos données comme n'offrant pas de congés de maladie payés puisque le personnel à temps partiel n'en a pas. De même, pour le nombre de jours de congé de maladie payés offerts, nous avons utilisé le plus petit nombre de jours auquel tout sous-groupe du personnel est admissible. Par exemple, si une convention collective permet au personnel temporaire d'accumuler un jour de congé de maladie payé par mois, mais en offre 1,5 par mois au personnel permanent, nous avons retenu pour notre analyse que ce lieu de travail offre douze jours de congé de maladie par année, même si certaines personnes en obtiennent dix-huit.

Bien que nous ayons au moins quelques informations pour presque tous les établissements postsecondaires canadiens, nous n'avons pas été en mesure de trouver des informations à jour pour tous ceux-ci. (Pour les services alimentaires, nous avons des informations sur 98,4 pour cent des 193 établissements postsecondaires qui offrent des services alimentaires. Pour les services d'entretien, nous avons des informations sur 96,7 pour cent des 212 établissements postsecondaires financés par l'État au Canada.) Dans les analyses qui suivent, nous n'incluons que les établissements pour lesquels nous disposons de données. Notre analyse des services d'alimentation exclut également des calculs les établissements qui n'offrent pas de tels services. Pour plus de clarté, nous fournissons pour chaque analyse le nombre d'établissements inclus dans nos calculs.

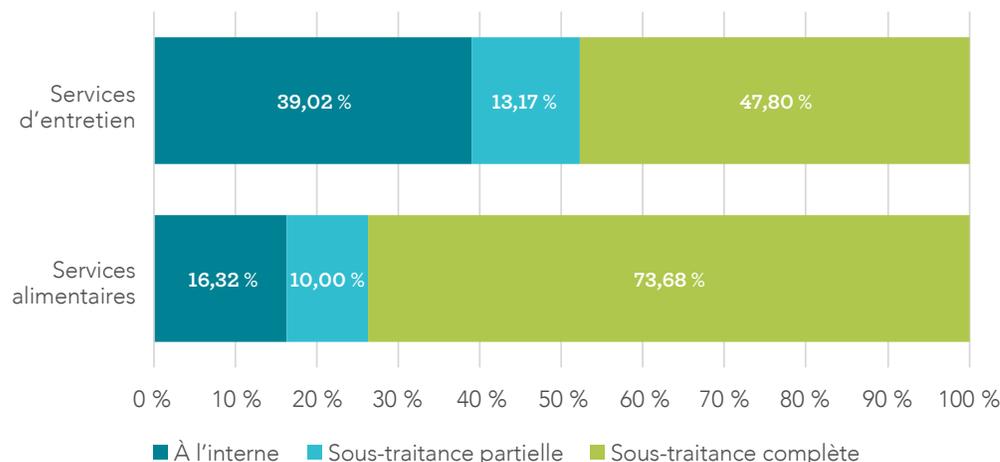
Les informations ont été retenues uniquement si nous avons des preuves à l'appui; nous n'avons pas supposé que les services étaient à l'interne en l'absence d'autres informations sur la sous-traitance. Cependant, deux facteurs peuvent faire en sorte que notre calcul de la sous-traitance soit sous-estimé. Le premier est qu'il peut y avoir des cas où il n'y a pas de dossier public d'une sous-traitance récente et que la convention collective énumère encore des postes à l'interne, donnant l'impression que le travail est réalisé à l'interne. Il peut également y avoir des cas, en particulier dans les services d'entretien, où une partie ou même la majeure partie du travail est effectuée à l'interne, avec certains édifices ou campus sous-traités. Nous avons identifié un certain nombre de scénarios de sous-traitance partielle, mais dans bon nombre de ces cas, le dossier public concernant la sous-traitance est beaucoup plus maigre que le dossier public concernant la main-d'œuvre interne. Pour cette raison, nous ne pouvons pas être totalement certains d'avoir identifié toutes les situations de sous-traitance partielle.

# Portrait de la sous-traitance au Canada

La majorité des établissements postsecondaires canadiens ont recours à la sous-traitance : 83,7 pour cent le font pour une partie ou la totalité des services d'alimentation, tandis que 61 pour cent le font pour une partie ou la totalité des services d'entretien. (La sous-traitance partielle peut consister soit à sous-traiter des services sur un campus tout en les gardant à l'interne sur un autre, soit à sous-traiter des services dans certains édifices seulement.) La moitié des établissements d'enseignement postsecondaire ont sous-traité à la fois les services d'alimentation et d'entretien.



**Figure 1 : Sous-traitance des services alimentaires et des services d'entretien dans les établissements postsecondaires, 2021**

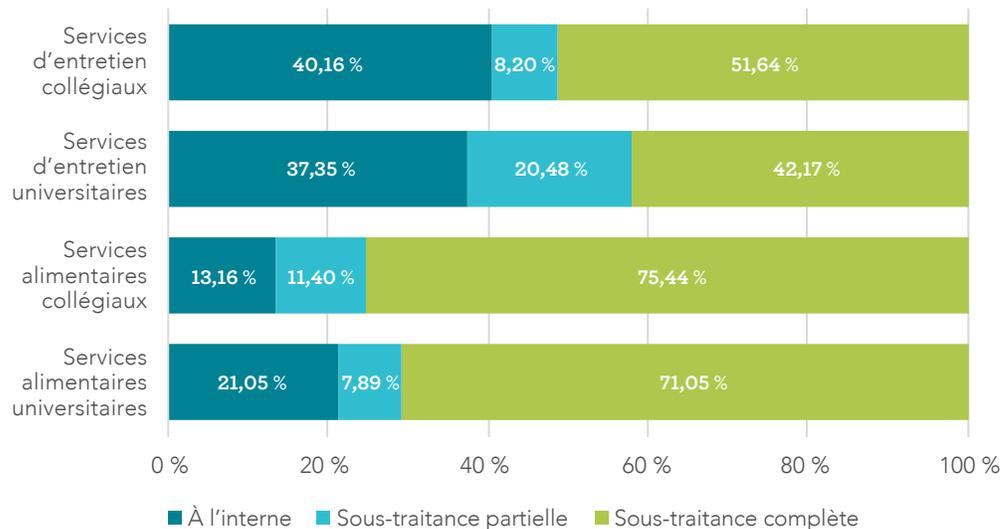


Services d'entretien, n=205; services alimentaires n=190

*Les multinationales dominent la scène des services alimentaires.*

Les universités sont légèrement moins susceptibles de sous-traiter les services alimentaires que les collèges. Par contre, l'inverse est vrai pour les services d'entretien, les universités étant plus susceptibles de les sous-traiter que les collèges.

**Figure 2 : Sous-traitance des services alimentaires et des services d'entretien dans les universités par rapport aux collèges, 2021**

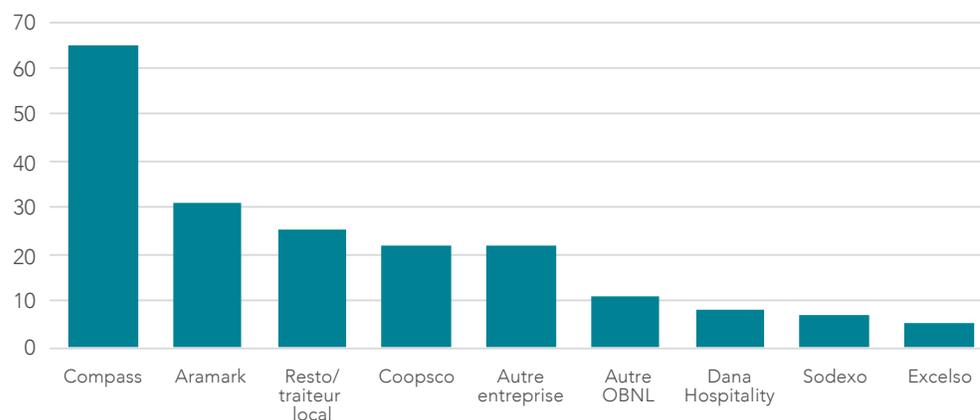


Services d'entretien collégiaux, n=122; services d'entretien universitaires, n=83; services alimentaires collégiaux, n=114; services alimentaires universitaires, n=76.

Les multinationales dominent la scène des services alimentaires. Compass Group, une géante des services alimentaires constituée au Royaume-Uni, et ses filiales détiennent le plus grand nombre de contrats, soit 65. Aramark, un conglomérat américain de services hôteliers, arrive en deuxième position avec 31 contrats. Coopsco, une coopérative étudiante du Québec qui offre des services aux étudiant(e)s au Québec et dans des établissements francophones

de l'Ontario, se classe au troisième rang avec 22. En tout, les coopératives, les services appartenant aux étudiant(e)s<sup>ii</sup>, les associations d'anciens élèves, les entreprises sociales et les autres fournisseurs à but non lucratif représentent dix-huit pour cent du total. Un autre 13,7 pour cent est détenu par des restaurants et traiteurs locaux. Les derniers gros joueurs sont la société canadienne Dana Hospitality, la multinationale française de services hôteliers Sodexo et la société québécoise Excelso.

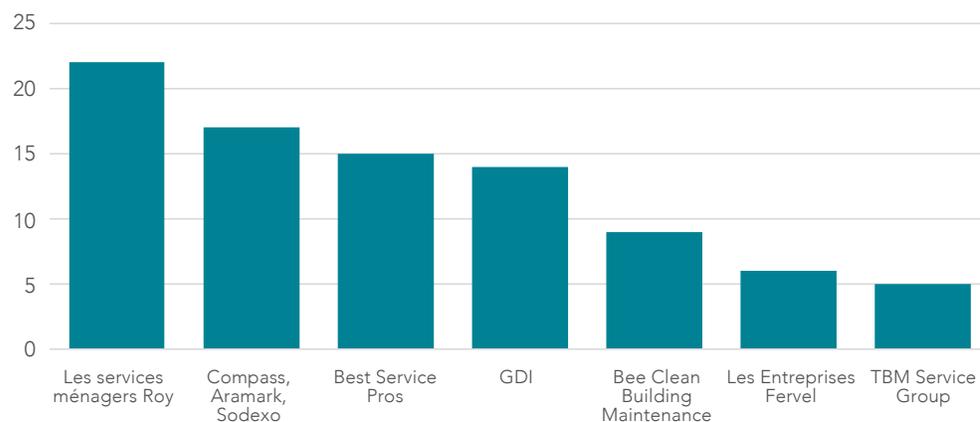
**Figure 3 : Nombre de contrats de services alimentaires dans les établissements postsecondaires, par titulaire, 2021**



n=157 établissements, 183 contrats.

Le paysage est beaucoup plus diversifié dans les services d'entretien. Les trois grandes multinationales, Compass Group, Aramark et Sodexo, détiennent 10,9 pour cent des contrats. Les entreprises canadiennes Les services ménagers Roy, Best Service Pros, GDI Integrated Facility Services, Bee Clean Building Maintenance, Les Entreprises Fervel et TBM Service Group détiennent également une part importante des contrats. Au-delà de ces neuf entreprises, les contrats ont tendance à être détenus soit par de petites entreprises locales, soit par des entreprises de nettoyage dont les contrats proviennent majoritairement de l'extérieur du secteur postsecondaire.

**Figure 4 : Nombre de contrats de services d'entretien dans les établissements postsecondaires, par titulaire, 2021**



n=115 établissements, 156 contrats

<sup>ii</sup> Dans le cas des services gérés par le corps étudiant, nous n'avons inclus que les cas où le seul service alimentaire sur le campus est géré par l'association étudiante ou une coopérative étudiante. Nous n'avons pas inclus dans cette catégorie les cas où l'établissement fournit des services alimentaires et où l'association étudiante ne fait que fournir des services alimentaires additionnels dans les emplacements qu'elle occupe ou gère.

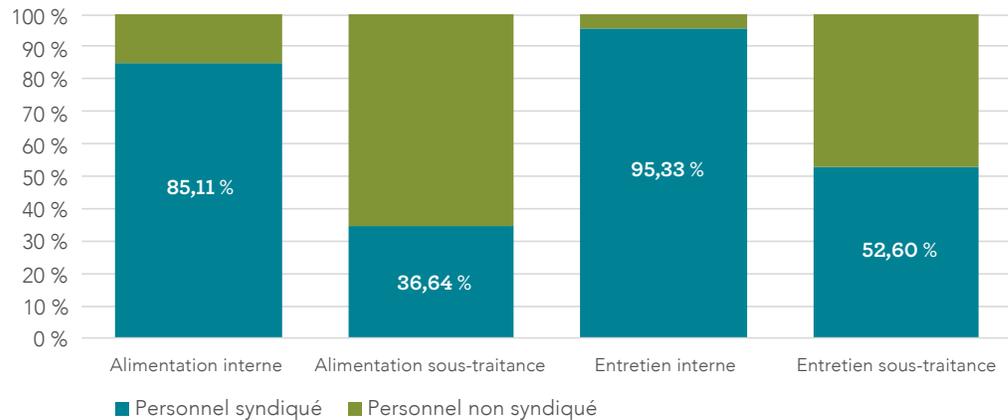
# Syndicalisation

Le secteur postsecondaire canadien est fortement syndiqué, tout comme les services internes d'alimentation et d'entretien. Par contre, seule une minorité de travailleuses et de travailleurs à l'emploi de sous-traitants sont syndiqués. Pour les services alimentaires, 85,1 pour cent des campus ayant du personnel à l'interne sont syndiqués. La moitié des campus restants sont des établissements où les services alimentaires sont fournis par des étudiantes et des étudiants dans le cadre de leur formation. En comparaison, seulement 34,6 pour cent des campus ayant confié leurs services alimentaires en sous-traitance sont syndiqués. Au moins neuf établissements offrant à la fois des services alimentaires à l'interne et en sous-traitance ont du personnel interne syndiqué et du personnel à l'emploi de sous-traitants non syndiqué.

De même, pour les services d'entretien, 95,3 pour cent des établissements qui ont du personnel à l'interne sont syndiqués, contre seulement 52,6 pour cent des lieux de travail où ce travail est confié en sous-traitance. Au moins 16 établissements dotés d'un personnel d'entretien interne syndiqué ont également de la main-d'œuvre contractuelle non syndiquée.

*Seule une minorité de travailleuses et de travailleurs à l'emploi de sous-traitants sont syndiqués.*

**Figure 5 : Syndicalisation selon le mode de prestation des services dans les établissements d'enseignement postsecondaire, 2021**



Services alimentaires, n=184 établissements; services d'entretien, n=196 établissements.

L'un des défis de la syndicalisation de la main-d'œuvre des sous-traitants est que seules quatre provinces permettent aux travailleuses et travailleurs des services alimentaires et d'entretien de témoigner leur désir de former un syndicat par la signature de cartes de membre syndicales. Dans les six autres provinces, la signature des cartes est obligatoirement suivie d'un vote, ce qui expose les gens à l'intimidation et aux menaces de la part d'employeurs antisyndicaux. Ces pratiques sont courantes, même si elles vont à l'encontre du droit du travail.

Le transfert de contrat d'une entreprise privée à une autre par l'administration universitaire complique aussi la syndicalisation de la main-d'œuvre des sous-traitants. La majorité des provinces n'offrent aucune protection aux travailleuses et travailleurs en cas de transfert de contrat. Les employé(e)s peuvent perdre leur emploi, leur salaire, leur ancienneté et leurs avantages sociaux, ainsi que leur syndicat lorsque l'établissement postsecondaire décide d'opter pour le sous-traitance ou de changer de fournisseur. En fait, les entrepreneurs non syndiqués sont avantagés lors des appels d'offres car ils peuvent soumettre une soumission moins coûteuse en raison de salaires et d'avantages sociaux moindres offerts. Cela a pour effet de niveler les conditions d'emploi par le bas pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Seules la Colombie-Britannique et l'Ontario ont des lois qui empêchent les travailleuses et les travailleurs des services de perdre leur emploi, leur salaire et leur syndicat en cas de transfert de contrat.

Au cours des deux dernières années, le SCFP a perdu deux sections locales de l'éducation postsecondaire à cause d'un transfert de contrat. À l'Université St. Thomas, au Nouveau-Brunswick, l'accréditation a été perdue lorsque le contrat d'entretien est passé d'Aramark à GDI. À l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'accréditation a été suspendue pour une période de cinq ans lorsque le contrat de services alimentaires est passé de Sodexo à Excelso. Cette accréditation a été suspendue plutôt que révoquée de sorte que le syndicat retrouvera ses droits si Sodexo récupère le contrat dans cette fenêtre de cinq ans. Par contre, le personnel d'Excelso n'est représenté par aucun syndicat en ce moment. Dans ces deux cas, le changement de main des contrats a entraîné le licenciement de la plupart des travailleuses et des travailleurs, qui ont du coup perdu leur ancienneté et leurs avantages sociaux. Les rares qui ont conservé leur emploi ont vu leur salaire diminuer.

*Les entrepreneurs non syndiqués sont avantagés lors des appels d'offres car ils peuvent soumettre une soumission moins coûteuse en raison de salaires et d'avantages sociaux moindres offerts. Cela a pour effet de niveler les conditions d'emploi par le bas pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.*

# Salaires

Même lorsque le contrat reste entre les mains de la même entreprise privée, une chose est claire : la sous-traitance est synonyme de salaires nettement inférieurs.

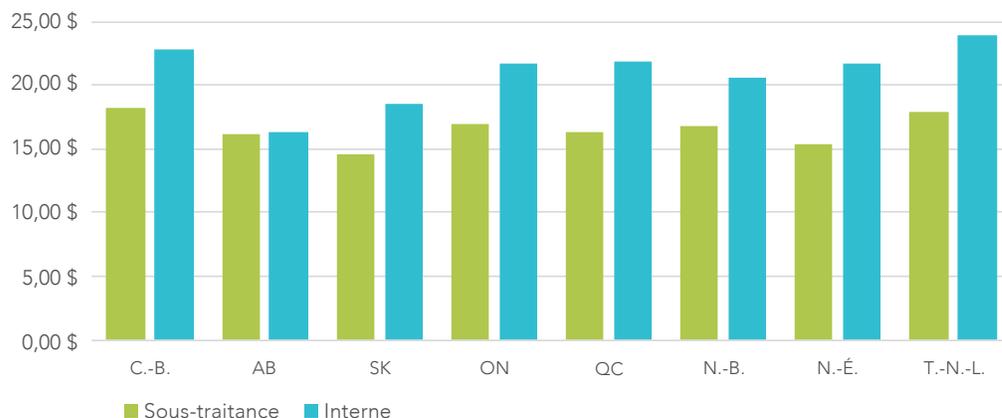
Pour analyser les salaires, nous avons utilisé deux mesures. Pour la première mesure, nous avons calculé une moyenne à partir des données de 2019-2021 par province, pour tenir compte des différences entre les salaires minimums provinciaux. Seules les provinces disposant de données sur les salaires pour les services internes et en sous-traitance sont incluses. Nous avons suivi à la fois le salaire de départ et le haut de la fourchette salariale. Pour la deuxième mesure, nous avons comparé les données salariales au salaire minimum provincial en vigueur à l'époque, ce qui permet d'établir une meilleure comparaison dans le temps et entre les provinces.

La sous-traitance est synonyme de salaires nettement inférieurs.

## Salaires

Selon la première mesure, la différence de salaire de départ entre les cuisinières et cuisiniers des sous-traitants et leurs homologues à l'interne varie de 0,30 dollar l'heure en Alberta à 6,38 dollars l'heure en Nouvelle-Écosse, avec une différence moyenne de 4,40 dollars l'heure.

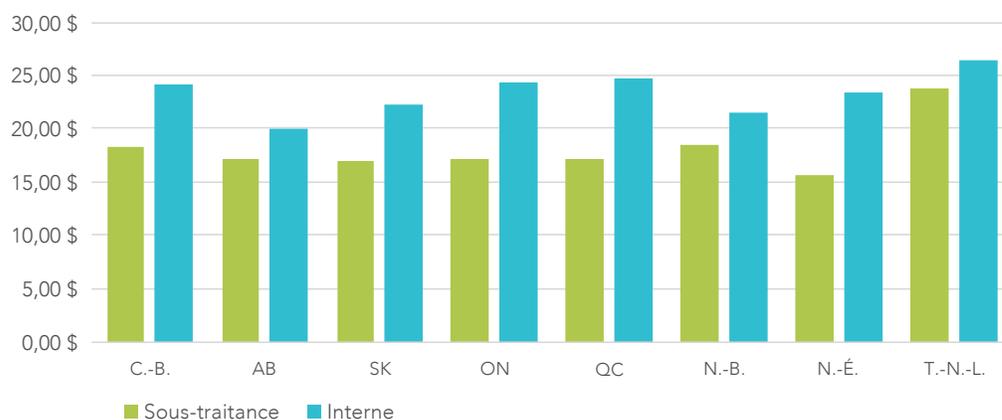
**Figure 6 : Salaire de départ des services alimentaires, 2019-2021 (moyenne)**



n=97 établissements

La différence est encore plus grande pour ce qui est du le salaire le plus élevé, allant de 2,82 dollars l'heure en Alberta à 7,74 dollars l'heure en Nouvelle-Écosse, avec une différence moyenne de 5,24 dollars l'heure. Pour une personne à temps plein, cette différence correspond à un écart salarial de 8000 à 10000 dollars par année.

**Figure 7 : Salaire le plus élevé dans les services alimentaires, 2019-2021 (moyenne)**

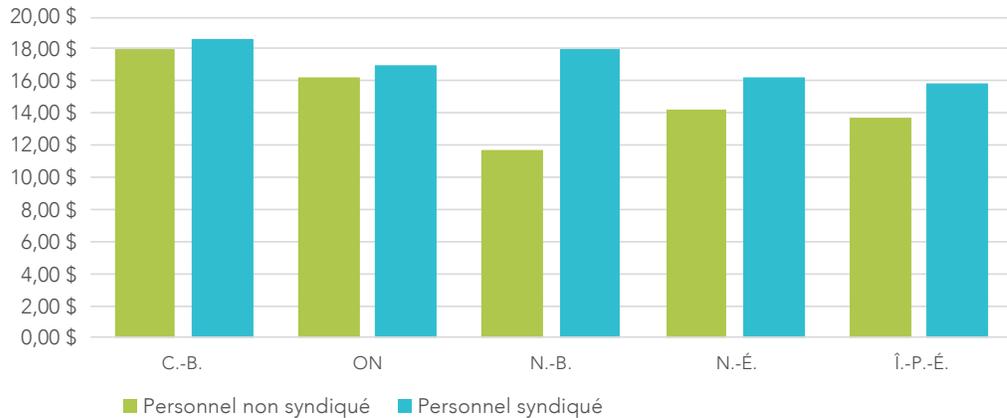


n=97 établissements

Il existe aussi un écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs contractuels syndiqués et non syndiqués. Celui-ci va de 0,67 dollar l'heure en Colombie-Britannique à 6,25 dollars l'heure au Nouveau-Brunswick, avec une différence moyenne de 2,35 dollars l'heure. Étant donné que la plupart de nos données sur la main-d'œuvre des sous-traitants proviennent de lieux de travail syndiqués avec une moyenne salariale plus élevée, notre calcul de l'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs internes (tous syndiqués) et en sous-traitance sous-estime probablement l'ampleur de cet écart.

**Figure 8 : Salaire de départ des services alimentaires pour la**

### main-d'œuvre en sous-traitance selon le statut syndical, 2019-2021 (moyenne)

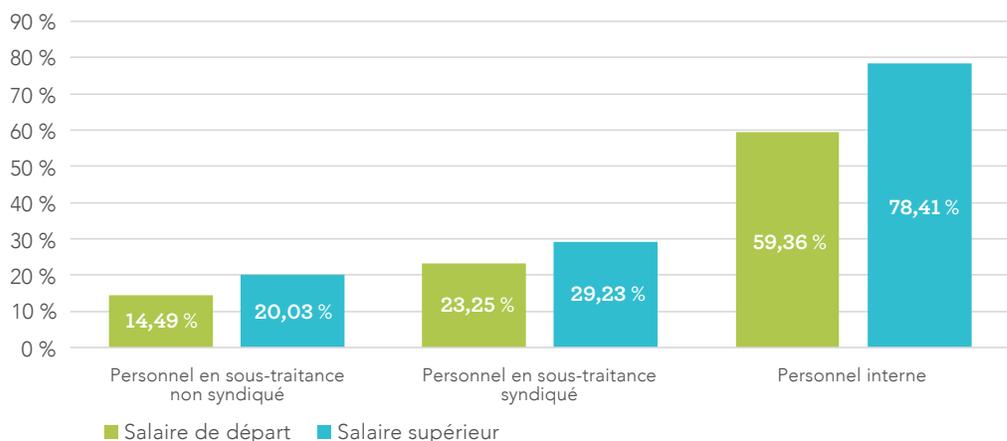


n=44 établissements

Notre deuxième mesure renforce ce portrait des salaires. Pour cette analyse, nous avons comparé tous les salaires au salaire minimum provincial ou territorial en vigueur à l'époque, ce qui nous permet d'établir des comparaisons dans le temps et entre les juridictions. La main-d'œuvre interne gagne nettement plus que le salaire minimum, le salaire de départ moyen dépassant le salaire minimum de près de 60 pour cent et le salaire supérieur moyen dépassant le salaire minimum de 78,4 pour cent. En comparaison, le salaire de départ moyen de la main-d'œuvre des sous-traitants dépasse le salaire minimum de 20,4 pour cent, tandis que le salaire supérieur moyen dépasse le salaire minimum de 26,3 pour cent.

Cependant, ces chiffres masquent un écart important au sein de la main-d'œuvre en sous-traitance. La main-d'œuvre syndiquée des fournisseurs de services contractuels a un salaire de départ moyen qui dépasse le salaire minimum de 23,3 pour cent, comparativement à seulement 14,5 pour cent pour la main-d'œuvre non syndiquée. De même, le salaire supérieur moyen de la main-d'œuvre syndiquée dépasse le salaire minimum de 29,2 pour cent, contre seulement 20 pour cent pour la main-d'œuvre non syndiquée.

### Figure 9 : Salaires des services alimentaires, pourcentage supérieur au salaire minimum



n=188 établissements

Traduisons ces pourcentages en dollars et en cents. Si nous prenons quinze

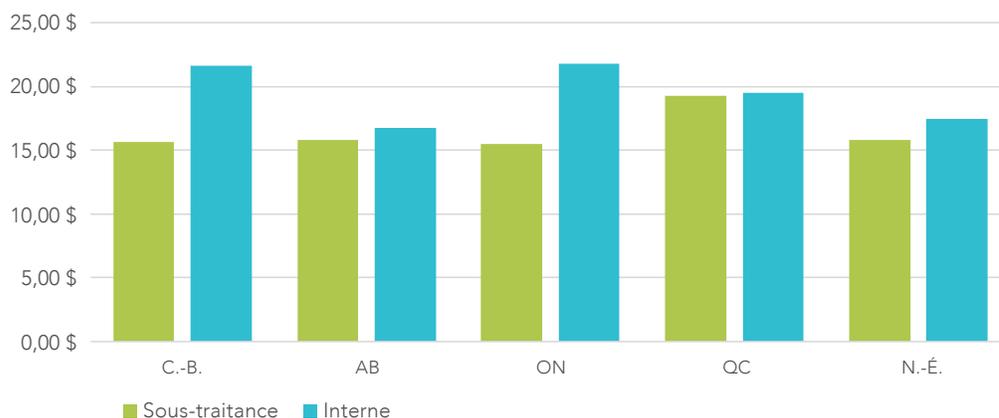
*La différence entre le salaire de départ de la main-d'œuvre interne et de la main-d'œuvre non syndiquée des sous-traitants s'élève à 6,73 dollars l'heure, soit 13 461 dollars par année pour une personne à temps plein. C'est plus de 1000 dollars de moins par mois dans les poches des travailleuses et des travailleurs en raison de la sous-traitance.*

dollars comme salaire minimum hypothétique (en notant que 8 des 13 provinces et territoires au Canada ont actuellement un salaire minimum inférieur à cela), la différence entre le salaire de départ de la main-d'œuvre interne et de la main-d'œuvre non syndiquée des sous-traitants s'élève à 6,73 dollars l'heure, soit 13 461 dollars par année pour une personne à temps plein. C'est plus de 1000 dollars de moins par mois dans les poches des travailleuses et des travailleurs en raison de la sous-traitance.

Pendant ce temps, le personnel syndiqué des sous-traitants gagne 1,31 dollar de plus l'heure, soit 2627 dollars de plus par année pour une personne à temps plein.

Nous constatons la même tendance dans les services d'entretien. Si l'on examine le salaire de départ moyen des concierges par province, on constate un écart salarial allant de 0,93 dollar l'heure en Alberta à 6,28 dollars l'heure en Ontario. L'exception à cette tendance vient du Québec, qui utilise un modèle unique au Canada. Le Québec a deux décrets provinciaux exigeant que le personnel d'entretien des édifices publics soit rémunéré au minimum selon les salaires et avantages sociaux de la convention collective de la section locale 800 de l'Union des employés et employées de service (UES) de la région où il se trouve, peu importe que l'employeur soit un organisme public ou un entrepreneur privé.<sup>iii</sup> Cela fixe le plancher pour l'ensemble de la main-d'œuvre, bien que certaines sections locales arrivent à négocier des salaires plus élevés ou de meilleurs avantages sociaux. Même au Québec, il y a toujours un avantage à travailler à l'interne, mais l'écart entre le personnel interne et celui des sous-traitants est beaucoup plus petit : seulement 0,24 dollar l'heure. Cependant, comme le montre la figure 11, l'écart est plus important au haut de l'échelle salariale : il passe à 0,84 dollar l'heure, car seul le plancher salarial est fixé par la convention collective de l'UES.

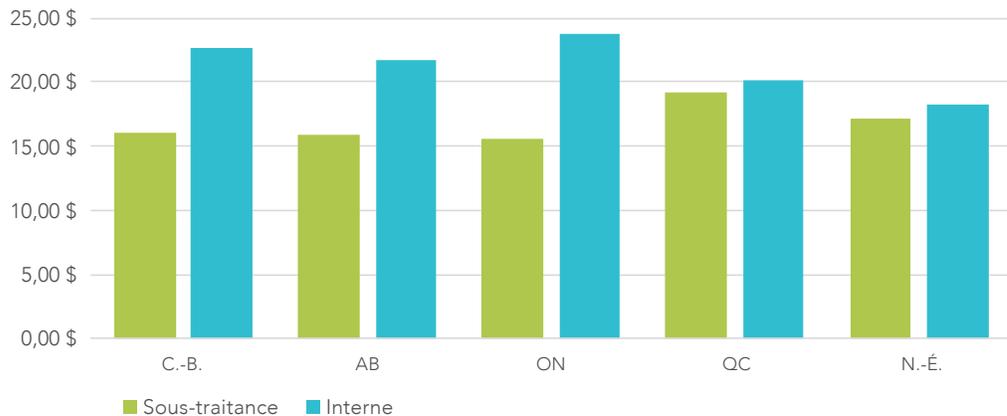
**Figure 10 : Salaire de départ des services d'entretien, 2019-2021 (moyenne)**



n=135 établissements

<sup>iii</sup> Les deux régions géographiques, Québec et Montréal, sont déterminées par le décret. Les conventions collectives de l'UES dans les deux régions présentent de nombreuses similitudes sans être identiques, notamment en matière d'avantages sociaux.

**Figure 11 : Salaire supérieur des services d'entretien, 2019-2021 (moyenne)**



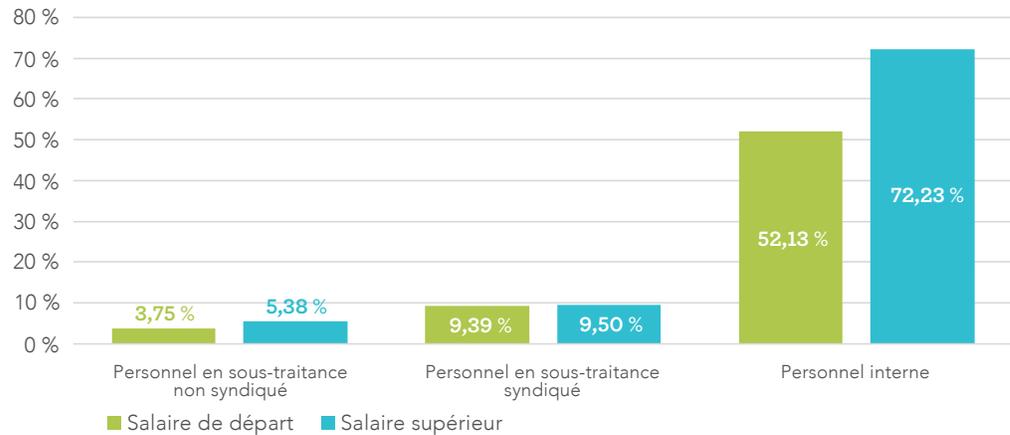
*n=135 établissements*

Lorsque l'on regarde les salaires en pourcentage du salaire minimum, on voit encore un avantage clair à travailler à l'interne, mais on voit aussi l'effet du modèle québécois qui fixe un salaire plancher. Pour bien analyser la différence, nous avons regardé séparément les salaires au Québec et à l'extérieur du Québec.

La main-d'œuvre interne dans le reste du Canada a un salaire de départ moyen qui dépasse le salaire minimum de 52,1 pour cent et un salaire supérieur moyen qui dépasse le salaire minimum de 72,2 pour cent. En revanche, le salaire de départ moyen de la main-d'œuvre syndiquée des sous-traitants dépasse le salaire minimum de 9,4 pour cent, comparativement à seulement 3,7 pour cent pour la main-d'œuvre non syndiquée. De même, le salaire supérieur moyen de la main-d'œuvre syndiquée des sous-traitants dépasse le salaire minimum de 9,5 pour cent, contre 5,4 pour cent pour la main-d'œuvre non syndiquée.

En dollars, si on utilise un salaire minimum hypothétique de 15 dollars l'heure, cela représente 7,26 dollars de plus l'heure au salaire de départ pour la main-d'œuvre interne comparativement à la main-d'œuvre non syndiquée des sous-traitants, ou 14 518 dollars par année pour une personne à temps plein. Le personnel syndiqué des sous-traitants gagne 0,85 dollar de plus l'heure, soit 2 627 dollars de plus par année pour une personne à temps plein.

**Figure 12 : Salaire de départ des services d'entretien, pourcentage supérieur au salaire minimum, excluant le Québec**

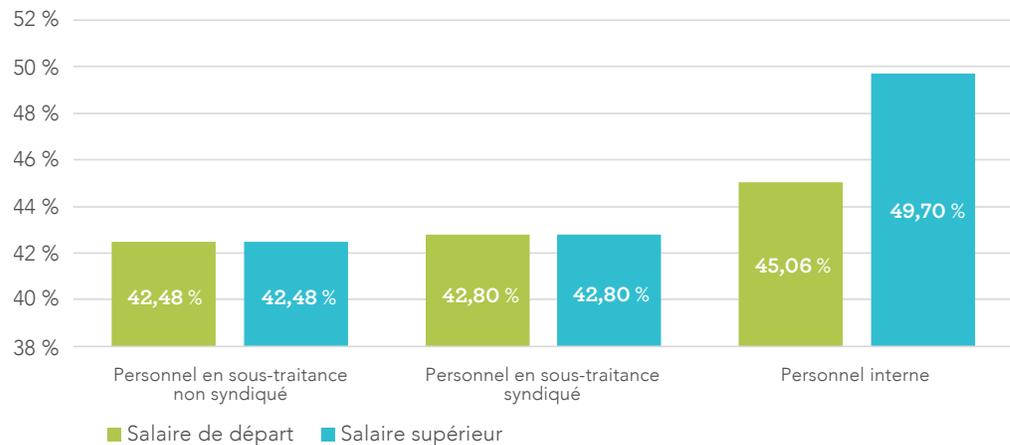


n=138

Au Québec, l'écart est beaucoup plus faible, même si la main-d'œuvre interne s'en tire mieux. Il n'y a aucune différence entre le salaire de départ et le salaire supérieur de la main-d'œuvre des sous-traitants. Les deux salaires dépassent le salaire minimum de 42,5 pour cent pour la main-d'œuvre non syndiquée et de 42,8 pour cent pour la main-d'œuvre syndiquée. En comparaison, le salaire de départ moyen de la main-d'œuvre interne est supérieur de 45,1 pour cent au salaire minimum ; pour le salaire supérieur moyen, on parle de 49,7 pour cent.

En dollars, cela signifie que la différence de rémunération entre la main-d'œuvre interne et la main-d'œuvre non syndiquée des sous-traitants est de 0,35 dollar l'heure ou de 697 dollars par année pour une personne à temps plein (en utilisant le salaire minimum réel du Québec, qui est de 13,50 dollars l'heure). À l'extrémité supérieure de la fourchette salariale, les employé(e)s à l'interne gagnent 0,98 dollar de plus l'heure ou 1952 dollars de plus par année.

**Figure 13 : Salaire de départ et salaire supérieur des services d'entretien, pourcentage supérieur au salaire minimum, Québec**



n=188 institutions

# Un salaire de subsistance

Soulignons que, même pour la main-d'œuvre interne, on ne parle pas de salaires élevés. Ces travailleuses et travailleurs sont parmi les moins bien payés dans le secteur de l'éducation postsecondaire, et aucun employé(e) ne s'enrichit grâce à un salaire financé par les fonds publics (contrairement à certains des membres de l'administration qui prennent la décision d'opter pour la sous-traitance). Cela rend l'écart salarial d'autant plus important : quatre ou cinq dollars l'heure peuvent faire la différence entre un salaire de subsistance, qui permet de subvenir à tous ses besoins de base et à ceux de sa famille, et un salaire insuffisant pour subsister.

## Un salaire de subsistance

25

*La main-d'œuvre interne est beaucoup plus susceptible de toucher un salaire de subsistance que la main-d'œuvre en sous-traitance. Parmi les travailleuses et travailleurs des sous-traitants, les syndiqués sont plus susceptibles que les non-syndiqués de recevoir un salaire de subsistance.*

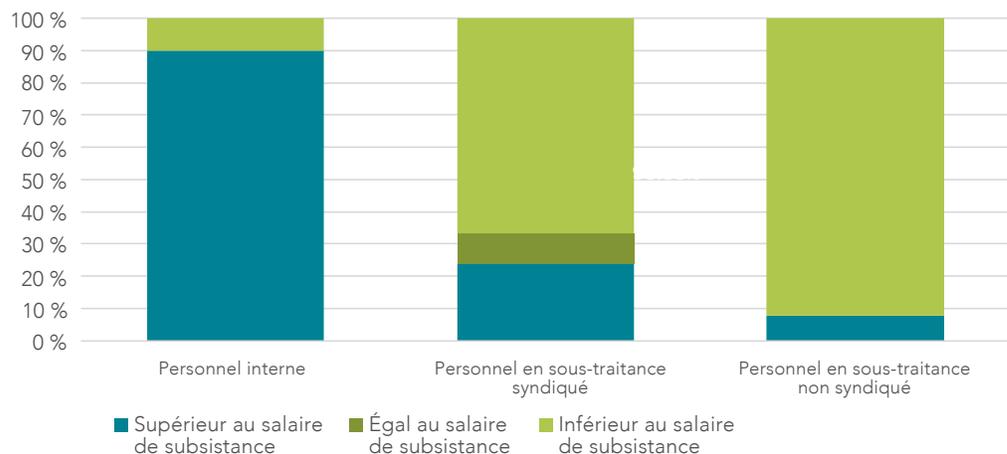
Pour comparer les salaires à un salaire de subsistance, nous avons comparé les données sur le salaire de départ de 2021 aux calculs du salaire de subsistance de 2021. (Ces calculs de salaires sont effectués par les réseaux Living Wage Network provinciaux ou par le Centre canadien de politiques alternatives.<sup>7,iv</sup>) La tendance est extrêmement claire : la main-d'œuvre interne est beaucoup plus susceptible de toucher un salaire de subsistance que la main-d'œuvre en sous-traitance. Parmi les travailleuses et travailleurs des sous-traitants, les syndiqués sont plus susceptibles que les non-syndiqués de recevoir un salaire de subsistance.

Pour les services alimentaires, 90 pour cent des employeurs internes offraient à leur main-d'œuvre un salaire de départ supérieur au salaire de subsistance. Parmi les établissements ayant confié des services en sous-traitance et disposant de personnel syndiqué, 33,3 pour cent offraient à la main-d'œuvre un salaire de départ égal ou supérieur au salaire de subsistance. En revanche, un seul établissement ayant des services en sous-traitance et du personnel non syndiqué offrait un salaire de départ supérieur au salaire de subsistance, tandis que 92,3 pour cent offraient un salaire inférieur à celui-ci.

L'écart entre le salaire de départ et le salaire de subsistance variait également de manière significative. Le seul établissement disposant de services alimentaires internes qui n'offrait pas un salaire de départ égal ou supérieur au salaire de subsistance n'était qu'à 15 cents de cette barre. Cependant, pour la main-d'œuvre syndiquée des sous-traitants, l'écart entre le salaire de départ et le salaire de subsistance variait de 1,48 à 7,55 dollars l'heure, avec un écart moyen de 4,54 dollars l'heure. De même, pour la main-d'œuvre non syndiquée des sous-traitants, l'écart entre le salaire de départ et le salaire de subsistance variait de 1,02 à 9,10 dollars l'heure, avec un écart moyen de 3,96 dollars l'heure.

Il est important de reconnaître que le poste de cuisinière/cuisinier est l'un des postes les mieux rémunérés dans les services alimentaires. Si même les cuisinières et les cuisiniers ne gagnent pas un salaire de subsistance dans les services alimentaires confiés en sous-traitance, c'est fort probablement la même chose pour tout le reste du personnel de ces services.

**Figure 14 : Salaire de départ des services alimentaires par rapport au salaire de subsistance, 2021**

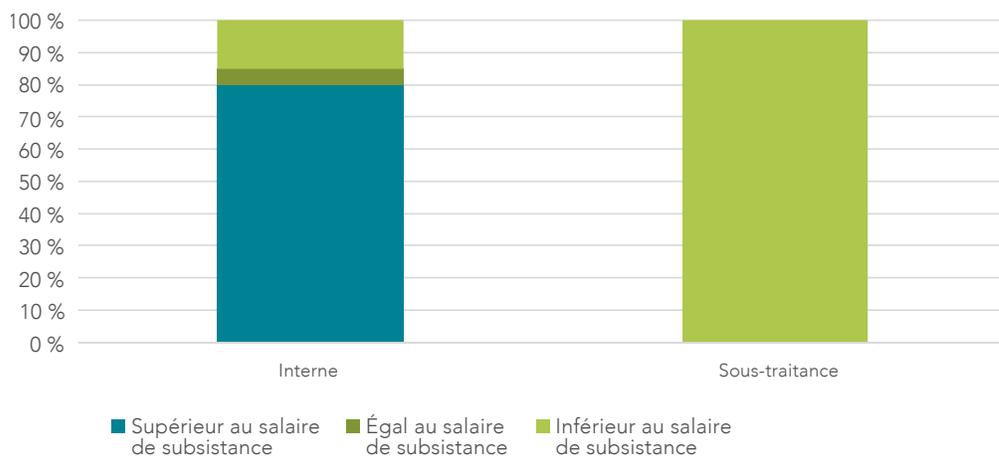


<sup>iv</sup> Les provinces qui calculent le salaire de subsistance sont l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario. Au Québec, l'IRIS utilise une approche différente basée sur le salaire annuel plutôt que le salaire horaire. Nous avons donc exclu cette province de notre analyse.

n=44 institutions

La même tendance se dégage des salaires des concierges, bien que nous n'ayons pas suffisamment de données pour établir une distinction significative entre la main-d'œuvre syndiquée et non syndiquée des sous-traitants. Pour les services d'entretien internes, 85 pour cent des établissements offraient un salaire de départ égal ou supérieur au salaire de subsistance de leur région. À l'opposé, aucun des sous-traitants en services d'entretien n'offrait un salaire de départ égal ou supérieur au salaire de subsistance.

**Figure 15 : Salaire de départ des services d'entretien par rapport au salaire de subsistance, 2021**



n=48 établissements

# Régimes de retraite

La différence de rémunération entre la main-d'œuvre interne et la main-d'œuvre des sous-traitants ne se limite pas au salaire actuel ; elle se poursuit à la retraite si on examine l'accès aux prestations de retraite. Nos données sur les régimes de retraite concernent presque exclusivement la main-d'œuvre syndiquée, comme indiqué précédemment, mais elles montrent quand même un énorme écart entre les deux groupes pour ce qui est de l'accès ou non un régime de retraite. Ainsi, l'inégalité des revenus créée par la sous-traitance se poursuit tout au long de la vie de la travailleuse ou du travailleur, qui aura autant de difficulté à joindre les deux bouts à la retraite que pendant sa vie active.

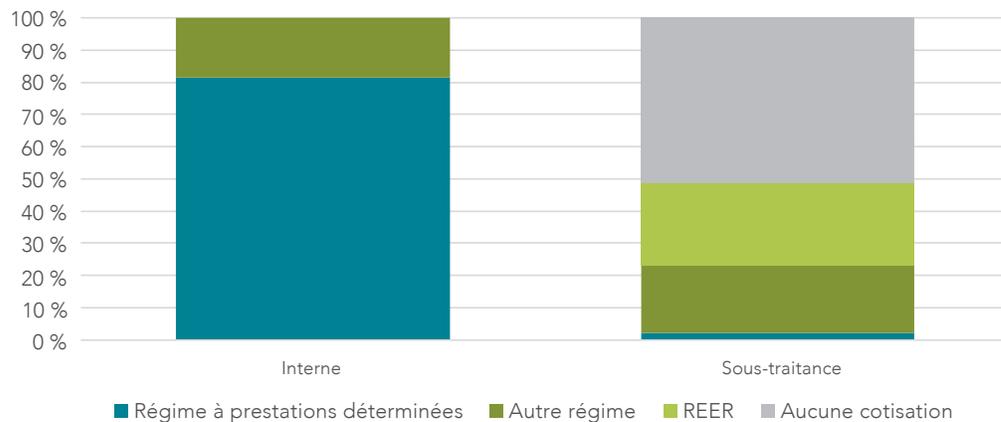


*L'inégalité des revenus créée par la sous-traitance se poursuit tout au long de la vie de la travailleuse ou du travailleur, qui aura autant de difficulté à joindre les deux bouts à la retraite que pendant sa vie active.*

Tous les lieux de travail ayant des services alimentaires internes ont un régime de retraite, contre seulement 23,1 pour cent des services alimentaires en sous-traitance. Dans un tiers des cas de services en sous-traitance offrant un régime de retraite, le régime a été mis en place par le syndicat, l'employeur n'offrant qu'une cotisation annuelle au régime de retraite du syndicat calculée selon les heures travaillées. À l'interne, une seule section locale dispose d'un régime de retraite syndical de ce type. Par contre, une proportion importante des régimes de retraite pour la main-d'œuvre interne sont des régimes de la fonction publique offrant la sécurité et les prestations d'un régime d'envergure provinciale. Il existe également une différence significative dans la qualité des prestations de retraite offertes à la main-d'œuvre interne et à celle en sous-traitance : 81,6 pour cent des établissements qui utilisent une main-d'œuvre interne offrent un régime à prestations déterminées, contre seulement 10 pour cent des fournisseurs privés.

Parmi les établissements offrant des services alimentaires en sous-traitance et sans régime de retraite, 33,3 pour cent offrent une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) individuel ou collectif. Cependant, la moitié des fournisseurs privés n'offrent aucune mesure d'aide à la retraite à leurs travailleuses et travailleurs.

**Figure 16 : Accès à un régime de retraite ou un REER dans les services alimentaires des établissements postsecondaires canadiens**



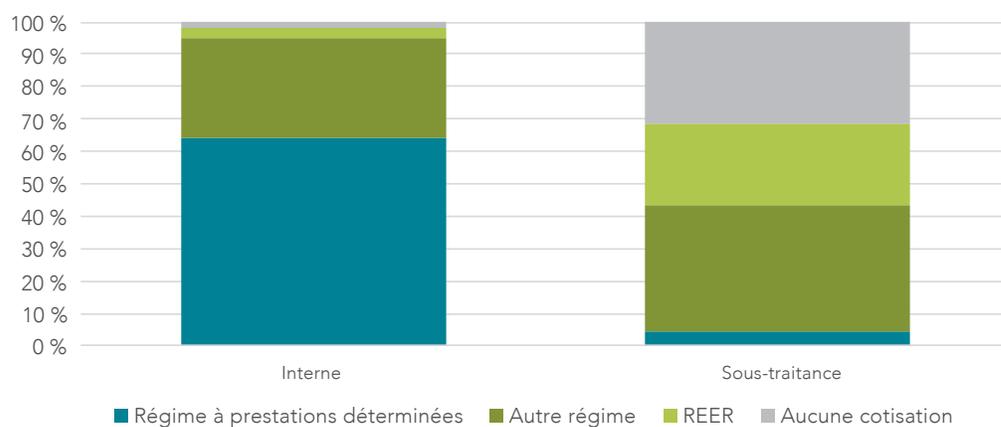
n=94 établissements

Presque tous les lieux de travail ayant des services d'entretien internes offrent l'accès à un régime de retraite, et dans trois des cinq lieux de travail restants l'employeur cotise à un REER. En revanche, seuls 43,4 pour cent des fournisseurs privés offrent l'accès à un régime de retraite. Là encore, le modèle québécois réduit l'écart pour la main-d'œuvre des services en sous-traitance : 79,1 pour cent des services d'entretien en sous-traitance qui offrent un régime de retraite sont au Québec. Parmi les services en sous-traitance sans régime de retraite, 44,6 pour cent offrent un REER.

## Régimes de retraite

Dans le cas des services d'entretien en sous-traitance, une plus petite proportion des régimes de retraite sont fournis par le syndicat plutôt que par l'employeur. Cependant, tout comme dans les services alimentaires, une proportion importante des travailleuses et des travailleurs à l'interne peuvent participer à un régime de retraite provincial. Les lieux de travail des services d'entretien présentent également un écart légèrement moindre pour ce qui est de la qualité des prestations de retraite : 67,5 pour cent des établissements ayant des services internes et un régime de retraite offrent un régime à prestations déterminées, contre seulement 10 pour cent des fournisseurs privés disposant d'un régime de retraite.

**Figure 17 : Accès à un régime de retraite ou un REER dans les services d'entretien des établissements postsecondaires canadiens**



*n=163 établissements*

# Congés de maladie

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance pour tout le monde d'avoir accès à des congés de maladie payés. Ceux-ci sont essentiels pour stopper la propagation des maladies infectieuses et stimuler la productivité en prévenant les éclosions au travail et en veillant à ce que les travailleuses et les travailleurs soient en bonne santé lorsqu'ils sont au travail. L'accès aux congés de maladie payés est aussi une question de dignité et d'égalité. Les personnes à faible revenu, racisées et ayant un handicap sont moins susceptibles d'y avoir accès. Les spécialistes de la santé conviennent que tout le monde devrait disposer d'au moins 10 jours de congé de maladie rémunérés permanents par an.<sup>8</sup>



Or, il existe une différence significative dans l'accès aux congés de maladie payés entre la main-d'œuvre interne et celle des sous-traitants dans le secteur postsecondaire, et ce, même lorsque le personnel est syndiqué. Comme indiqué précédemment, nous avons vérifié si l'ensemble des travailleuses et des travailleurs d'une unité de négociation avaient accès à des congés de maladie payés (à l'exception du nouveau personnel en période d'essai). Seuls deux établissements dotés de services alimentaires internes n'offrent pas de congés de maladie payés à tout le monde. (Les deux n'en offrent qu'au personnel à temps plein.) Chez les sous-traitants privés, cette proportion est de 18,8 pour cent. L'écart le plus important concerne le nombre de jours offerts : la main-d'œuvre interne a droit à 16,3 jours de maladie par an, en moyenne, contre 5,4 jours pour la main-d'œuvre des sous-traitants.

Dans les services d'entretien, l'écart est encore plus frappant. Toute la main-d'œuvre interne a accès à des congés de maladie payés, tandis que seulement 88,5 pour cent des sous-traitants privés en accordent à l'ensemble de leur personnel. La main-d'œuvre interne a en moyenne 19,5 jours de maladie payés par année contre seulement 3,3 pour la main-d'œuvre des sous-traitants.

L'accumulation et le report des congés de maladie non utilisés est une mesure importante pour garantir que les gens disposent de congés de maladie toute l'année. Cela permet à ceux-ci d'accumuler une banque de congés de maladie au fil du temps en cas de maladie grave. La main-d'œuvre interne est à la fois beaucoup plus susceptible d'être autorisée à accumuler des congés de maladie et d'avoir une limite maximale de congés plus élevée que la main-d'œuvre des sous-traitants. À l'inverse, les congés de maladie sont plus restrictifs pour la main-d'œuvre de sous-traitants, notamment quant à la façon dont ils peuvent être pris (comme une limite sur le nombre de jours par semestre) ou leur utilisation sous forme de congé personnel censé couvrir diverses autres situations en plus de la maladie.

Bien sûr, avoir une politique sur les congés de maladie et pouvoir utiliser ces congés sont deux choses. Bien qu'il n'entre pas dans le cadre de notre étude d'analyser la mise en œuvre des politiques sur les congés de maladie, nous notons que la coalition Contract Workers Justice @SFU a fait état de multiples préoccupations de la part des travailleuses et des travailleurs des sous-traitants à l'Université Simon Fraser en ce qui concerne l'utilisation réelle des congés de maladie. Elle mentionne notamment une interdiction de prendre de tels congés le lundi ou le vendredi, ainsi que de l'intimidation de la part de la direction et d'accusations de mensonge lorsqu'on tente de se prévaloir de ces congés.<sup>9</sup>

*Il existe une différence significative dans l'accès aux congés de maladie payés entre la main-d'œuvre interne et celle des sous-traitants dans le secteur postsecondaire, et ce, même lorsque le personnel est syndiqué.*

# Congé de maternité et congé parental

Comme les postes des services alimentaires et d'entretien sont majoritairement occupés par des femmes, nous avons également examiné le soutien disponible en matière de congé de maternité et de congé parental.

---

<sup>v</sup> Le congé de maternité est la première partie du congé (quinze à dix-sept semaines dans le modèle standard) et n'est offert qu'à la personne qui accouche. Le congé parental est la deuxième partie du congé (35 semaines dans le modèle standard) et peut être partagé entre les deux parents.

Les provinces et territoires canadiens garantissent tous un congé de maternité et parental avec protection de l'emploi<sup>9</sup>, tandis que des mesures de soutien du revenu sont offertes aux personnes admissibles par le biais de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Mais l'assurance-emploi offre un très faible taux de remplacement du salaire : seulement 55 pour cent des gains assurables.

Le RQAP offre un meilleur soutien : 70 pour cent dans le régime de base. Il existe aussi d'importantes différences dans les règles d'admissibilité à l'AE et au RQAP qui rendent plus difficile l'accès à l'AE pour les personnes à faible revenu. Par conséquent, au Canada, seulement 64,3 pour cent des mères reçoivent des prestations, comparativement à 89,3 pour cent au Québec. L'écart est encore plus grand pour les mères gagnant moins de 30 000 dollars : seulement 43,6 pour cent des mères canadiennes contre 85,4 pour cent des mères québécoises?<sup>10</sup> Ainsi, une prestation complémentaire à celles de l'AE ou du RQAP fournie par l'employeur peut faire toute une différence dans la capacité d'une personne à prendre un congé parental ou de maternité.

Dans les services alimentaires, 84,6 pour cent des établissements d'enseignement postsecondaire offrent une prestation complémentaire de congé de maternité ou parental à la main-d'œuvre interne. Sa durée moyenne est de 25,7 semaines. En revanche, seuls deux des fournisseurs privés offrent la même chose à leur main-d'œuvre, et seulement pour deux semaines dans un cas. L'autre fournisseur offre 15 semaines.

Dans les services d'entretien, 91,1 pour cent des établissements offrent une prestation complémentaire de congé de maternité ou parental à la main-d'œuvre interne. Sa durée moyenne est de 24,1 semaines. Aucun des fournisseurs privés n'offre de prestations complémentaires.

Bien que cela sorte du cadre de notre analyse, nous constatons aussi que de nombreux établissements postsecondaires offrent, sur place, des services de garde éducatifs à l'enfance auxquels le personnel a un accès prioritaire. Cependant, comme la main-d'œuvre des fournisseurs de services contractuels n'est pas considérée comme employée par l'établissement, elle ne bénéficie pas de cet accès préférentiel, voire d'un quelconque accès dans certains cas.

***Dans les services d'entretien, 91,1 pour cent des établissements offrent une prestation complémentaire de congé de maternité ou parental à la main-d'œuvre interne. Sa durée moyenne est de 24,1 semaines. Aucun des fournisseurs privés n'offre de prestations complémentaires.***

# Économies ou délestage de coûts ?

À la lumière de l'écart salarial, ainsi que des différences d'accès aux régimes de retraite, aux congés de maladie et aux congés de maternité et parentaux, les économies de coûts dont se vantent les administrations universitaires dans leur présentation à l'OAPPA ressemblent moins à des économies de coûts qu'à un délestage de coûts. La sous-traitance transfère des coûts des établissements d'enseignement postsecondaire aux travailleuses et aux travailleurs, qui doivent joindre les deux bouts avec un salaire nettement inférieur et qui devront faire de même à l'avenir avec des prestations de retraite réduites. Les travailleuses et les travailleurs doivent aussi choisir entre aller travailler malade ou rester à la maison sans salaire, en plus de devoir se précipiter de nouveau au travail après la naissance d'un enfant.

Voici quelques exemples qui illustrent bien l'impact de ce délestage des coûts sur la main-d'œuvre :

- L'Université Carleton à Ottawa a sous-traité ses services d'entretien. Les concierges, s'ils étaient employés à l'interne, gagneraient 22,65 \$ l'heure en tant que membres du SCFP ; sous-traités, ils gagnent entre 15,95 \$ et 16,25 \$ l'heure. Au cours d'une année, pour une personne à temps plein, cela représente une différence de plus de 13 000 dollars. Et ces personnes employées à l'interne bénéficieraient de dix-huit jours de congé de maladie payés par an, contre cinq pour les concierges sous-traités. Ces derniers supportent donc déjà des coûts importants, mais ces coûts perdurent à la retraite : ils n'ont pas de régime de retraite, tandis que les concierges internes avaient celui de l'université. Enfin, la main-d'œuvre interne avait droit à dix-sept semaines de prestations complémentaires de congé de maternité à 95 pour cent du salaire ; celle sous-traitée n'en a pas.
- À l'été 2021, le Northern Alberta Institute of Technology a abandonné ses services alimentaires internes pour les confier à contrat à Compass Group. Avant ce changement, l'échelle salariale des cuisinières et des cuisiniers internes syndiqués variait entre 19,89 et 25,32 dollars l'heure. Les cuisinières et les cuisiniers non syndiqués de Compass qui les ont remplacés ne gagnent que 16,50 dollars l'heure. Pour une personne à temps plein travaillant toute l'année, cela représente plus de 7 000 dollars en moins par année.
- En 2021, l'Université de l'Alberta a annoncé qu'elle allait confier en sous-traitance tous les services d'entretien, sur tous les campus, à Bee Clean Maintenance. Elle a licencié son personnel interne. Le salaire de départ entre la main-d'œuvre interne et celle des sous-traitants est très proche, soit 16,43 dollars l'heure contre 16,40 dollars l'heure respectivement, mais les similitudes s'arrêtent là. Bee Clean n'a pas d'échelle salariale, alors que la main-d'œuvre interne pouvait grimper les échelons jusqu'à 21,66 dollars l'heure. En outre, les concierges internes avaient des congés de maladie payés, cotisaient au Régime de retraite de la fonction publique et avaient droit à 15 semaines de congé de maternité à 100 pour cent de leur salaire. Le personnel de Bee Clean n'a ni congés de maladie, ni régime de retraite, ni prestations complémentaires de congé de maternité ou parental.

Il faut absolument se demander qui assume les coûts transférés par les établissements postsecondaires canadiens. Bien qu'il n'y ait pas de données d'enquête démographique disponibles uniquement pour le secteur postsecondaire, nous savons d'après les données du recensement que les travailleuses et les travailleurs des services alimentaires et d'entretien sont plus susceptibles d'être des femmes, des personnes noires ou racisées et des nouveaux arrivant(e)s au Canada.

***Nous savons d'après les données du recensement que les travailleuses et les travailleurs des services alimentaires et d'entretien sont plus susceptibles d'être des femmes, des personnes noires ou racisées et des nouveaux arrivant(e)s au Canada.***

Selon les données de Statistique Canada de 2015, 58,7 pour cent des travailleuses et des travailleurs des services alimentaires étaient des femmes, 30,8 pour cent appartenait à une minorité visible et 26,2 pour cent étaient des immigrant(e)s. (En comparaison, 22,3 pour cent des Canadiennes et des Canadiens s'identifiaient comme membres d'une minorité visible et 21,9 pour cent comme une personne immigrante.) Plus de la moitié des travailleuses et des travailleurs qui ne sont pas nés au Canada sont arrivés en 2001 ou après. En ce qui concerne spécifiquement la catégorie des services alimentaires spéciaux, qui comprend les prestataires de services alimentaires, mais pas les services à domicile, la tendance est encore plus prononcée : 62,2 pour cent étaient des femmes, 28,9 pour cent des membres des minorités visibles et 30,3 pour cent des immigrant(e)s.<sup>11</sup>

Nous constatons la même tendance dans les services d'entretien. En 2015, 69,7 pour cent de personnel d'entretien léger étaient des femmes,<sup>vi</sup> 29,4 pour cent appartenait à une minorité visible et 35 pour cent étaient des personnes immigrantes. Près de la moitié des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas nés au Canada sont arrivés au cours des 15 années précédentes.<sup>12</sup>

Nous savons que les femmes, les personnes noires et racisées et les nouveaux arrivant(e)s gagnent en moyenne un salaire inférieur. Cela vaut également pour le personnel de l'alimentation et de l'entretien. Par exemple, alors que le revenu d'emploi moyen d'un travailleur de la restauration en 2015 était de 21 309 dollars, celui d'une travailleuse était de 16 587 dollars. De même, le revenu d'emploi moyen d'un homme de ménage léger était de 23 938 dollars, comparativement à 19 174 dollars pour une femme de ménage.<sup>13</sup>

Cela signifie que les universités et les collèges canadiens demandent à une population déjà vulnérable et marginalisée d'assumer les coûts de la sous-traitance. En sous-traitant les services, les institutions d'enseignement sapent leur engagement à lutter contre le racisme et pour l'équité entre les genres.<sup>vii</sup>

<sup>vi</sup> Statistique Canada a trois catégories pour le personnel d'entretien : léger, spécialisé, et concierges et surintendant(e)s d'immeubles. Le personnel d'entretien léger effectue la plupart des tâches de routine du personnel d'entretien : nettoyer les planchers, épousseter les meubles, nettoyer et désinfecter les espaces publics et les salles de bain, vider les poubelles et laver les fenêtres. Les deux autres catégories comprennent les tâches de maintenance et d'aménagement paysager qui ont tendance à être prises en charge par d'autres départements du secteur postsecondaire.

***En sous-traitant les services, les institutions d'enseignement savent leur engagement à lutter contre le racisme et pour l'équité entre les genres.***

Au début de la pandémie, on a temporairement accordé plus de reconnaissance à la main-d'œuvre des services essentielles habituellement peu visible. Avec la réouverture des campus postsecondaires, ce sont ces travailleuses et travailleurs essentiels qui ont assaini les campus, aidé à prévenir les éclosions et nourri les étudiantes et étudiants en résidence, et ce, même en période d'isolement. Pourtant, plutôt que de reconnaître le rôle central joué par le personnel pour rouvrir et assurer la sécurité des établissements, les administrations transfèrent leurs coûts aux travailleuses et aux travailleurs.

La sous-traitance a des coûts sociaux aussi bien qu'individuels. La majorité des travailleuses et des travailleurs à l'emploi des sous-traitants ayant fait l'objet de notre analyse gagnent moins que le salaire de subsistance de leur région. Cela augmente la demande en soutiens sociaux comme le logement social, les suppléments de loyer, les subventions pour la garde d'enfants, les banques alimentaires, l'assurance-emploi et l'aide sociale. Les impacts d'un bas salaire ou de la précarité d'emploi sur le bien-être d'un individu sont bien documentés ; il est démontré qu'ils augmentent les coûts en soins de santé. En outre, les personnes à faible revenu paient moins d'impôts, ce qui les empêche de contribuer autant financièrement au coût des programmes et des services publics que les personnes à revenu plus élevé. Enfin, le manque de soutien à la retraite pour la main-d'œuvre des sous-traitants signifie que ces personnes seront plus dépendantes des régimes de retraite publics et percevront plus de Supplément de revenu garanti que celles qui bénéficient d'un régime de retraite fourni par l'employeur. L'absence de régime de retraite au travail constitue donc un transfert de responsabilité des employeurs vers les gouvernements.

Ce transfert des coûts à certains des individus les plus vulnérables de la société et l'augmentation des coûts gouvernementaux qui en résulte soulèvent d'importantes questions quant au rôle des établissements d'enseignement postsecondaire en tant qu'employeurs du secteur public. Ces établissements reçoivent un financement public, à la fois sous la forme de financement gouvernemental direct et d'aide aux étudiant(e)s. Les établissements n'ont-ils pas de responsabilités envers nos collectivités en échange de ce financement public ? Est-il juste qu'ils transfèrent des coûts aux plus vulnérables de notre société, tout en faisant grimper les coûts des programmes gouvernementaux ? Ou devrions-nous avoir le droit de nous attendre à ce que les établissements postsecondaires soient des modèles dans la réduction de l'écart de revenu pour les femmes et les personnes noires et racisées, dans le respect de la dignité de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que dans la reconnaissance de la valeur de tout le travail qui permet de faire fonctionner un établissement d'enseignement postsecondaire ?

<sup>vii</sup> Par exemple, tous les membres d'Universités Canada se sont engagés à respecter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Exclure une main-d'œuvre fortement racisée de la communauté universitaire et permettre que son salaire et ses avantages sociaux soient réduits n'est ni équitable ni inclusif.

# Le modèle québécois

Au Québec, les travailleuses et les travailleurs d'entretien des sous-traitants gagnent beaucoup plus que leurs homologues d'ailleurs au pays. Le modèle québécois montre également que la faiblesse des salaires n'est pas un élément essentiel pour l'attrait et la rentabilité des contrats pour le privé. Après tout, 89 pour cent des services d'entretien au Québec sont toujours confiés en sous-traitance. Devrions-nous alors envisager d'adopter le modèle québécois ailleurs au Canada ?

Même si le modèle québécois prévoit un plancher plus élevé pour la main-d'œuvre des sous-traitants, la main-d'œuvre interne profite toujours d'un salaire plus élevé et de meilleurs avantages sociaux. Par exemple, toute la main-d'œuvre interne au Québec a accès à des prestations complémentaires de maternité, ce qui n'est pas le cas de la main-d'œuvre des sous-traitants.

Les décrets provinciaux n'ont pas non plus freiné la sous-traitance au Québec. En fait, le secteur postsecondaire québécois dépend davantage des services d'entretien en sous-traitance que n'importe quelle autre province au pays.

Le modèle québécois peut être un moyen pour les gouvernements d'atténuer les préjudices, mais en fin de compte, la main-d'œuvre québécoise paie toujours un prix pour la sous-traitance et les entreprises privées continuent de tirer des profits du financement public. La solution consiste plutôt à ce que les établissements d'enseignement postsecondaire abandonnent complètement la privatisation et rapatrie les services à l'interne.

# Recommandations

Pour mettre fin au transfert néfaste des coûts vers nos communautés et nos travailleuses et travailleurs les plus vulnérables, il faut que les établissements d'enseignement postsecondaire et les gouvernements prennent les mesures suivantes :

1. **Les établissements postsecondaires doivent mettre fin à la privatisation des services**, puisque celle-ci sape leurs propres engagements en matière d'égalité raciale et de genre, manque de respect au personnel alimentaire et d'entretien qui fournit des services essentiels et nuit aux communautés locales. Ils doivent plutôt rapatrier la main-d'œuvre à l'interne.
2. **Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient accroître leurs investissements dans l'enseignement postsecondaire public** pour reconnaître la contribution multidimensionnelle de l'enseignement postsecondaire à une économie forte, à des collectivités locales dynamiques et à une démocratie solide.<sup>14</sup> Toutefois, comme les établissements d'enseignement postsecondaire ont en retour une responsabilité envers le public, **les gouvernements fédéral et provinciaux devraient assortir leur financement de conditions** exigeant de tous les bénéficiaires qu'ils assurent des salaires et des conditions de travail décentes à l'ensemble de la main-d'œuvre sur leurs campus, celle à l'interne comme celle des sous-traitants.
3. Les gouvernements provinciaux devraient protéger les droits des travailleuses et des travailleurs et mettre un terme à la course vers le bas des salaires et des conditions de travail que provoque la sous-traitance **en élargissant les règles de succession pour couvrir la sous-traitance et le transfert de contrat dans tous les secteurs de l'économie.**
4. **Les gouvernements provinciaux devraient aussi faciliter la syndicalisation de la main-d'œuvre en instaurant l'accréditation par vérification des cartes.** L'accréditation en deux étapes fait obstacle à la syndicalisation, puisqu'elle accorde à l'employeur un pouvoir et une influence indus. Le fait que la majorité de travailleuses et des travailleurs signent une carte d'adhésion au syndicat devrait être suffisant pour démarrer la procédure d'accréditation.
5. **Les gouvernements provinciaux devraient améliorer les salaires et les conditions de travail de tout le monde, particulièrement des personnes vulnérables et à bas salaire, en fixant le salaire minimum au niveau du salaire de subsistance et en accordant des congés de maladie payés à tout le monde.** Il faut cesser de permettre aux employeurs de réduire les coûts et d'augmenter les bénéfices en refusant les congés de maladie payés à leur personnel. Tout le monde devrait avoir accès à un minimum de 10 jours de congé de maladie payés, avec des congés supplémentaires lors d'urgences de santé publique comme une pandémie.

# Conclusion

Les services alimentaires et d'entretien sont parfois qualifiés de services «auxiliaires», mais ce terme est trompeur : il ne s'agit pas de services secondaires ou subordonnés. Ils sont essentiels à la sécurité et au bon fonctionnement d'un campus qui a à cœur la santé de la population étudiante, du corps enseignant, du personnel et de l'administration, et qui permet à tout le monde de se consacrer aux tâches d'apprentissage, d'enseignement et de recherche. Les travailleuses et les travailleurs qui remplissent ces rôles méritent respect et considération. Ce sont des membres de notre communauté qui ont le droit de vivre dans la dignité, de voir leurs besoins fondamentaux satisfaits et de participer à la société.

La sous-traitance des services alimentaires et d'entretien peut également avoir un impact significatif sur la santé et la sécurité au travail. La sous-traitance est synonyme de roulement de personnel élevé, de formation inadéquate et d'équipement inapproprié. En outre, les travailleuses et les travailleurs subissent des pressions pour accélérer la livraison ou fournir un niveau de service donné avec moins de personnel, car les employeurs s'efforcent de limiter leurs coûts afin de conserver une marge bénéficiaire. Ces caractéristiques peuvent compromettre la qualité du travail et mettre en danger la santé et la sécurité des étudiante(s) et du personnel. Des études sur les services d'entretien confiés en sous-traitance dans le secteur de la santé ont démontré que le taux d'infection de la clientèle augmente avec la sous-traitance, tout comme le nombre d'accidents de travail.<sup>15</sup> Bien qu'il faille faire davantage de recherches pour déterminer si la sous-traitance a le même impact sur la santé et la sécurité dans le secteur postsecondaire, les administrations qui décident de recourir à la sous-traitance devraient certainement s'en préoccuper.

Enfin, soulignons que, si les travailleuses et les travailleurs sont les grands perdants de la sous-traitance et que les établissements postsecondaires tirent de celle-ci des avantages incertains, il y a indéniablement des gagnants : les entreprises dont les profits sont gonflés par le financement public par l'entremise de contrats avec des établissements financés par les gouvernements. Voilà qui fait ressortir davantage la nature discriminatoire de la sous-traitance, puisque le financement qui devrait soutenir de bons salaires, de bons avantages sociaux et la sécurité à la retraite dans un secteur dominé par les femmes et les personnes noires et racisées va plutôt gonfler les profits du secteur privé. Cela soulève la question des responsabilités des établissements postsecondaires en tant que bénéficiaires du financement public.

En tant qu'institutions financées par les gouvernements, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient examiner attentivement leurs responsabilités à l'égard de leur main-d'œuvre, de la population étudiante, du corps professoral et de la société. Et les gouvernements devraient prendre des mesures pour protéger les travailleuses, les travailleurs et les communautés des retombées néfastes de la privatisation.

## Notes

- <sup>1</sup> Association canadienne des professeures et professeurs d'université. « Tableau 2.6 Revenus et dépenses des universités, 1977-78 à 2017-2018 ». Almanach de l'ACPPU. <https://www.caut.ca/fr/latest/publications/almanac>.
- <sup>2</sup> Keith Reynolds, Gaëtan Royer et Charley Beresford. *Ramener les services à l'interne : Pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation*. Columbia Institute. 2016.
- <sup>3</sup> Voir, par exemple, Daniyal Zuberi. « Contracting Out Hospital Support Jobs: The Effects of Poverty Wages, Excessive Workload, and Job Insecurity on Work and Family Life. » *American Behavioral Scientist*. 2011. Vol. 55(7). P. 920-940. doi:10.1177/0002764211407835; Wellesley Institute. *Contracting Out at the City: Effects on Workers' Health*. Avril 2015. [https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2015/04/Contracting-Out-At-The-City\\_Wellesley-Institute\\_2015.pdf](https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2015/04/Contracting-Out-At-The-City_Wellesley-Institute_2015.pdf); et Daphne T. Greenwood. *The Decision to Contract Out: Understanding the Full Economic and Social Impacts*. Colorado Center for Policy Studies, University of Colorado-Colorado Springs. Mars 2014. [https://www.inthepublicinterest.org/wp-content/uploads/contracts\\_broaderimpacts\\_greenwood.march-2014.REVISED-AND-FINAL-2.pdf](https://www.inthepublicinterest.org/wp-content/uploads/contracts_broaderimpacts_greenwood.march-2014.REVISED-AND-FINAL-2.pdf).
- <sup>4</sup> Atul Gupta, S. Kanthi Herath et Nathalie C. Mikouiza. « Outsourcing in Higher Education: An Empirical Examination. » *International Journal of Educational Management*. Vol. 19(5). Août 2005. DOI: 10.1108/09513540510607734; Ronald Phipps et Jamie Merisotis. *Is Outsourcing Part of the Solution to the Higher Education Cost Dilemma? A Preliminary Examination*. Institute for Higher Education Policy. Septembre 2005.
- <sup>5</sup> Caroline Sabina Wekullo. « Outsourcing in Higher Education: The Known and Unknown About the Practice. » *Journal of Higher Education Policy and Management*. Vol 39(4). 2017. DOI : 10.1080/1360080X.2017.1330805.
- <sup>6</sup> Université Brock, Université de Toronto, Université de Windsor et Université Wilfrid Laurier. « Outsourcing Custodial Services: Pros and Cons. » Présentation devant l'Ontario Association of Physical Plant Administrators. Mai 2017. <https://oappa.ca/wp-content/uploads/2017/06/06-100-Outsourcing-Custodial-Services-Presentation-FINAL.pdf>.
- <sup>7</sup> Living Wage for Families BC. Living Wages in BC. [https://www.livingwageforfamilies.ca/living\\_wage\\_rates](https://www.livingwageforfamilies.ca/living_wage_rates); Alberta Living Wage Network. *Alberta Living Wage Network Launches*. 1<sup>er</sup> novembre 2021. <https://livingwagealberta.ca/2021/11/01/alberta-living-wage-network-launches/>; Ontario Living Wage Network. *Living Wage by Region*. [https://www.ontariolivingwage.ca/living\\_wage\\_by\\_region](https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region); Human Development Council. *Living Wages in New Brunswick 2021*. Novembre 2021. <https://sjhdc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Living-Wages-in-New-Brunswick-2021.pdf>; Canadian Centre for Policy Alternatives-Nova Scotia. *2021 Living Wages for Nova Scotia Reflect Cost of Living and Lack of Government Support*. 3 novembre 2021. <https://www.policyalternatives.ca/newsroom/news-releases/2021-living-wages-nova-scotia-reflect-cost-living-and-lack-government-support>.

- <sup>8</sup> Decent Work and Health Network. Letter to Prime Minister on Effective Paid Sick Days Policy. 18 octobre 2021. [https://www.decentworkandhealth.org/letter\\_to\\_pm](https://www.decentworkandhealth.org/letter_to_pm).
- <sup>9</sup> Contract Worker Justice @SFU. *Labour Conditions Among Contract Cleaning and Food Services Staff at Simon Fraser University*. Janvier 2022. <https://contractworkerjusticesfu.ca/wp-content/uploads/2022/01/CWJ-Report-Jan-2022.pdf>.
- <sup>10</sup> Lindsey McKay, Sophie Mathieu et Andrea Doucet. «Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market-based leave policies.» *Journal of Industrial Relations*. Vol 58(4):543–562, septembre 2016.
- <sup>11</sup> Statistique Canada. « Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012, statistiques du revenu d'emploi, plus haut certificat, diplôme ou grade, minorités visibles, travail pendant l'année de référence, âge et sexe pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé en 2015 et ayant déclaré un revenu d'emploi en 2015, dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25 %) ; » et « Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012, statistiques du revenu d'emploi, plus haut certificat, diplôme ou grade, statut d'immigrant et période d'immigration, travail pendant l'année de référence, âge et sexe pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé en 2015 et ayant déclaré un revenu d'emploi en 2015, dans les ménages privés du Canada, provinces et des territoires et régions métropolitaines de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). *Tableaux de données, Recensement de 2016*.
- <sup>12</sup> Statistique Canada. « Profession – Classification nationale des professions (CNP) 2016, statistiques du revenu d'emploi, plus haut certificat, diplôme ou grade, minorités visibles, travail pendant l'année de référence, âge et sexe pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé en 2015 et ayant déclaré un revenu d'emploi en 2015, dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires et 4 régions métropolitaines de recensement, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25 %) ; » et « Profession – Classification nationale des professions (CNP) 2016, statistiques du revenu d'emploi, plus haut certificat, diplôme ou grade, statut d'immigrant et période d'immigration, travail pendant l'année de référence, âge et sexe pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé en 2015 et ayant déclaré un revenu d'emploi en 2015, dans les ménages privés du Canada, provinces et des territoires, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). *Tableaux de données, Recensement de 2016*.
- <sup>13</sup> Ibid.
- <sup>14</sup> L'Éducation pour toutes et tous. *L'éducation pour toutes et tous : Pourquoi le Canada a besoin d'un système d'éducation postsecondaire plus équitable, abordable et de grande qualité*. 2021. [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/cfsfcee/pages/2585/attachments/original/1613576412/L'éducation\\_pur\\_toutes\\_et\\_tous.pdf?1613576412.rc=](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/cfsfcee/pages/2585/attachments/original/1613576412/L'éducation_pur_toutes_et_tous.pdf?1613576412.rc=)
- <sup>15</sup> Daniyal M Zuberi et Melita B Ptashnick. The deleterious consequences of privatization and outsourcing for hospital support work: The experiences of contracted-out hospital cleaners and dietary aids in Vancouver, Canada. *Social Science and Medicine*. Vol. 72(6), mars 2011, pp. 907-911; Jane Stinson, Nancy Pollak et Marcy Cohen. *The Pains of Privatization: How Contracting Out Hurts Health Support Workers, Their Families, and Health Care*. Centre canadien de politiques alternatives - Bureau de la C.-B. avril 2005 ; Jane Lethbridge. *Empty Promises: The Impact of Outsourcing on NHS Services*. UNISON. 2012.

