

L'équité dans la nomination et l'avancement professionnel du personnel académique

Mars 2021

Table des matières

Introduction	3
Évaluation du milieu de travail	3
Données sur l'équité.....	3
Comités mixtes	5
Définition de la sous-représentation	7
Processus équitables en matière de nomination et de promotion	8
Mesures antidiscriminatoires	9
Mesures de recrutement proactives.....	10
Exigences visant à promouvoir l'action positive.....	10
Programmes de recrutement ciblés	10
Avis d'emplois vacants et procédures de recherche active.....	11
Comités des nominations, de la permanence de l'emploi et des promotions.....	13
Évaluation des qualifications.....	14
Critères d'évaluation non discriminatoires.....	17
Évaluations par les étudiants.....	17
Indicateurs de rendement.....	19
Examen par les pairs	19
Valorisation des activités de service.....	20
Adaptation à des circonstances particulières	20
Conclusion	21

Note : Dans le présent document, la forme masculine a valeur de genre neutre et désigne aussi bien les hommes que les femmes.

Introduction

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) s'engage à réaliser l'équité pour les membres des groupes marginalisés qui se voient empêchés, en nombre disproportionné, de participer pleinement au milieu académique. L'excellence dans les établissements d'enseignement postsecondaire ne peut être maintenue qu'en favorisant activement l'inclusivité sociale et intellectuelle. En faisant fi des talents de personnes à même et désireuses de contribuer à l'activité entrepreneuriale des universités, la discrimination compromet inévitablement cette quête de l'excellence¹.

Les associations de personnel académique ont l'obligation morale et légale de s'assurer que les conventions qu'elles négocient n'ont pas un effet discriminatoire sur les membres². L'élimination des dispositions discriminatoires ne suffit pas, toutefois, à abolir la discrimination systémique qui persiste dans le milieu universitaire. Afin de réaliser l'équité, les associations doivent jouer un rôle moteur et négocier des mesures proactives permettant d'améliorer le recrutement, le maintien en fonction et les conditions de travail des membres autochtones et en quête d'équité.

Les associations de personnel académique ont négocié des libellés dans les conventions collectives visant à éliminer les pratiques discriminatoires et à promouvoir le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement des membres de groupes sous-représentés. Le présent numéro de *l'Actualité en négociation* examine de manière spécifique des exemples de dispositions de conventions collectives se rapportant à l'équité dans la nomination et l'avancement professionnel du personnel académique. Il actualise et complète l'édition de 2008 intitulé « Réaliser l'équité »³.

Évaluation du milieu de travail

Données sur l'équité

Un obstacle majeur à la création et au suivi de processus de nomination et d'avancement équitables est le manque d'informations et d'analyses sur la composition de la main-d'œuvre. Bien que de nombreux établissements s'efforcent de recueillir des informations sur la représentation des quatre groupes d'emploi désignés par le gouvernement fédéral⁴ (femmes, minorités visibles, peuples autochtones et personnes handicapées), et que certains aillent au-delà de ces catégories, pour inclure la communauté LGBTQ+ ou les groupes racialisés désagrégés, par exemple, tous les établissements ne mettent pas ces informations à la disposition des associations de personnel académique.

Les associations qui se heurtent à une réticence à communiquer des données trouveront des conseils et des exemples auprès d'autres établissements dans le numéro de *l'Actualité en négociation* de l'ACPPU intitulé « La communication d'informations à l'association »⁵. Elles pourront également invoquer une tendance générale vers une plus grande transparence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Universités Canada a invité ses établissements membres à recueillir des données liées à l'EDI et à les rendre publiques⁶. Les établissements qui participent au Programme de contrats fédéraux (PCF) sont tenus de rassembler des données concernant les quatre groupes désignés. Ils sont au moins 50 à avoir pris part au PCF au cours des dix dernières années⁷. De même, dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), les établissements participants doivent se doter d'un plan d'action en matière d'EDI et recueillir des données sur les quatre groupes désignés et les membres de la communauté

1. Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'équité, 2011 (révisé en 2016).

2. Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970; Starzynski v. Canada Safeway Ltd., [2003] ABCA 246.

3. ACPPU, *Actualité en négociation*, « Réaliser l'équité », avril 2008.

4. Pages Web des établissements portant sur la reddition de comptes à la population. [<http://www.chairs-chaires.gc.ca/programme/equity-equite/Institutional-etablissements-fra.aspx>].

5. ACPPU, *Actualité en négociation*, « La communication d'informations à l'association », avril 2016. [[https://www.caut.ca/docs/default-source/bargaining/acppu-actualite-en-negociation--la-communication-d_informations-a-l_association-\(2016-04\).pdf?sfvrsn=2](https://www.caut.ca/docs/default-source/bargaining/acppu-actualite-en-negociation--la-communication-d_informations-a-l_association-(2016-04).pdf?sfvrsn=2)].

6. Universités Canada, « Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion », 2017. [<https://www.univcan.ca/fr/priorites/plan-daction-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>].

7. Voir la liste des établissements ayant participé au PCF de 2010 à 2018 à l'annexe 1.

LGBTQTQ+⁸. Quant à lui, le programme fédéral Dimensions, lancé en mai 2019, favorisera la collecte de données. De nombreux établissements souscrivent déjà à la charte Dimensions, qui reconnaît ce qui suit :

Les établissements ont besoin de données qualitatives et quantitatives pour mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. L'analyse des données devrait permettre une compréhension approfondie et intersectionnelle des contextes, de la manifestation des iniquités, de la sous-représentation et de l'exclusion ainsi que des expériences de tous les membres du milieu postsecondaire⁹.

Les associations devraient négocier l'accès à des données sur l'équité qui sont désagrégées et fondées sur une approche intersectionnelle pour les quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral, les membres de la communauté LGBTQTQ+ et les groupes désignés au niveau provincial, s'il y a lieu. Cette information devrait être ventilée selon le rang, la matière enseignée et l'année de la nomination, car cela permettra d'analyser la représentation, la rémunération, les conditions de travail et les promotions.

À l'Université York, l'association du personnel académique (*York University Faculty Association (YUFA)*) et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 3903) ont toutes les deux négocié des dispositions visant à inclure la communauté LGBTQTQ2 au nombre des groupes en quête d'équité et ont collaboré à l'élaboration de questions connexes pour le sondage de déclaration volontaire de l'Université. La YUFA et l'employeur ont également convenu¹⁰ de réviser le sondage de déclaration volontaire de manière à permettre aux membres de s'identifier comme faisant partie des sous-catégories comprises dans la variable minorité visible du recensement de la population canadienne¹¹, afin d'obtenir un tableau plus complet de la représentation des membres des groupes racialisés.

Les données recueillies par l'établissement et communiquées à l'association devraient traiter non seulement de la représentation, mais aussi d'autres aspects de l'avancement professionnel. L'association des professeurs de l'Université du Nouveau-Brunswick (*Association of New Brunswick Teachers (AUNBT)*) reçoit cette information par l'intermédiaire de son Comité de l'équité en matière d'emploi :

[Traduction]

51A.04 Le Comité de l'équité en matière d'emploi analyse le statut des groupes désignés et produit un rapport annuel à cet effet au plus tard le 1^{er} décembre. Ce rapport indique notamment le nombre de personnes qui, dans chaque groupe désigné:

- (a) ont été nommées à des postes au sein de l'unité de négociation, et, dans la mesure où le candidat s'identifie comme faisant partie d'un groupe désigné:*
 - (i) ont posé leur candidature à un poste au sein de l'unité de négociation;*
 - (ii) ont figuré sur des listes restreintes de candidats qualifiés;*
- (b) ont été prises en considération en vue d'une nouvelle nomination à l'essai;*
- (c) ont été prises en considération en vue d'une promotion;*
- (d) ont été prises en considération en vue de la permanence;*

8. Établissements participants au Programme des CRC. [<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/Institutional-etablissements-fra.aspx>].

9. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, « Dimensions : Équité, diversité et inclusion Canada ». [https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp].

10. Protocole d'accord pour le renouvellement de la convention collective entre l'Université York et l'association du personnel académique de l'Université York [en anglais seulement], 9 février 2016. [<https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2015/05/Tentative-Agreement-Feb-9-2016.pdf>] (Consulté le 16 janvier 2018).

11. La variable minorité visible dans le Recensement de 2016 renvoie aux « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». En 2016, la variable minorité visible comprenait les catégories suivantes : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidentale, Coréen, Japonais, Minorité visible, n.i.a. (« n.i.a. » signifiant « non incluse ailleurs »), Minorités visibles multiples et Pas une minorité visible. Statistique Canada, *Guide de référence sur les minorités visibles et de groupe de population, Recensement de la population, 2016*, 25 octobre 2017. [<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/guides/006/98-500-x2016006-fra.cfm>] (Consulté le 16 janvier 2018).

- (e) ont été prises en considération en vue d'un congé sabbatique;
(f) ont été retenues après leur prise en considération aux alinéas b) à e)¹².

La communication de renseignements personnels sur des membres et des candidats à un poste, y compris des données démographiques, pourrait être assujettie aux lois sur la protection de la vie privée. Il est possible de protéger la vie privée des particuliers en supprimant les nombres inférieurs à cinq, comme le prévoit le Programme des CRC. Toutefois, la communication de renseignements personnels à l'association peut être autorisée si la convention collective l'exige, si l'association a besoin de cette information pour s'assurer que l'employeur respecte la convention collective ou si l'information est nécessaire aux fins de la négociation collective¹³. Les associations sont invitées à demander un avis juridique si l'employeur soutient que les lois sur la protection de la vie privée interdisent la communication de données démographiques ou si elles ont des questions concernant la législation sur la protection de la vie privée en vigueur dans leur province.

Étant donné que les sondages de déclaration volontaire ne sont pas obligatoires et que la qualité des données peut être compromise par de faibles taux de participation, les associations devraient également bien renseigner leurs membres sur le but visé par ces sondages et encourager leur participation.

Comités mixtes

La création de comités mixtes pour l'EDI ou l'équité en matière d'emploi peut faciliter la communication et l'analyse de données sur l'équité, ainsi que la prise de mesures à la lumière de ces données.

L'association du personnel académique de l'Université Acadia (*Acadia University Faculty Association (AUF)*), par exemple, a négocié l'établissement d'un comité mixte pour l'équité en matière d'emploi (CEE) chargé de cerner les entraves à l'équité en matière d'emploi à caractère discriminatoire. La convention collective énonce les fonctions du comité et établit un calendrier détaillé pour l'exécution de son mandat :

-
12. Convention collective entre l'Université du Nouveau-Brunswick et l'association des professeur(e)s de l'Université du Nouveau-Brunswick – personnel académique permanent (1er juillet 2016 – 30 juin 2020) [en anglais seulement].
13. Dans l'affaire *Royal Roads University v Royal Roads University Faculty Association*, 2018 CanLII 88451 (BC LRB), <<http://canlii.ca/t/hv7b1>>, la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a rejeté l'argument du syndicat voulant qu'il était nécessaire qu'il dispose de lettres de nomination et de données démographiques, notamment sur l'âge et le genre de ses membres, afin de s'acquitter de son obligation de représentation juste et efficace de ses membres dans la négociation collective. Toutefois, la commission a également statué que le syndicat pourrait obtenir le droit à cette information aux fins de la négociation. La cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Canadian Office and Professional Employees' Union, Local 378 v. Coast Mountain Bus Company Ltd.*, 2005 BCCA 604 (CanLII), <http://canlii.ca/t/1m56b>, et la cour d'appel de la Saskatchewan dans l'affaire *Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology v Saskatchewan Government*, 2013 SKCA 8 (CanLII), <<http://canlii.ca/t/fw037>>, ont toutes les deux jugé que les articles de la convention collective exigeant la communication au syndicat de renseignements sur les candidats à un poste ne violaient pas les lois sur la protection de la vie privée, en raison des exceptions prévues qui autorisent la communication des renseignements à des fins compatibles avec le but dans lequel lesdits renseignements ont été recueillis. Au Québec, un renseignement personnel peut être communiqué « si cette communication est nécessaire à l'application d'une convention collective, d'un décret, d'un arrêté, d'une directive ou d'un règlement qui établissent des conditions de travail ». D'autres provinces ont adopté des dispositions semblables.

[Traduction]

3.61 Le CEE doit:

- a. d'ici le 15 septembre 2017, recevoir une formation sur l'équité en matière d'emploi de la part d'un expert-conseil approuvé par les parties;
- b. d'ici le 15 octobre 2017, élaborer un programme d'ateliers sur l'équité en matière d'emploi convenu par les parties, et:
 - i. d'ici le 30 novembre 2017, revoir et, au besoin, réviser le formulaire confidentiel de déclaration volontaire aux fins de l'équité en matière d'emploi, qui invite les candidats potentiels à un poste à l'Université Acadia à indiquer s'ils appartiennent à l'un des groupes désignés à l'article 3.20. Les candidats à un poste à l'Université Acadia sont encouragés à soumettre le formulaire dûment rempli dans le cadre du processus d'embauche;
 - ii. d'ici le 30 novembre 2017, préparer un ou plusieurs modèles d'offres d'emplois destinées à encourager les membres des groupes désignés à postuler. Si des changements doivent être apportés au libellé de l'alinéa 10.52b), ces changements devront être mis en œuvre sans délai par le comité mixte;
 - iii. d'ici le 30 novembre 2017, préparer un ou plusieurs modèles devant servir à la production des rapports d'enquête sur l'effectif décrits aux alinéas 3.56c) et d), et établir les données de référence en s'inspirant de la diversité des populations du Canada. En ce qui concerne la communauté afro-néo-écossaise, le CEE utilisera les données provinciales publiques aux fins de référence;
- c. d'ici le 1^{er} janvier 2018, revoir l'enquête sur l'effectif censée être utilisée dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi et des processus d'embauche;
- d. d'ici le 30 juin 2019, soumettre les politiques et pratiques actuelles à un examen des systèmes d'emploi afin de déterminer si elles constituent des entraves à l'équité en matière d'emploi. Il appartient au CEE d'établir ses propres méthodes pour l'examen des systèmes d'emploi;
- e. d'ici le 1^{er} janvier 2020, contrôler et réviser au besoin le plan pour l'équité en matière d'emploi qui vise à réduire les obstacles nuisant à l'embauche et à la promotion de membres des groupes désignés, en tenant compte des résultats de l'enquête sur l'effectif et de l'examen des systèmes d'emploi;
- f. entreprendre d'autres activités et formuler des recommandations visant à supprimer les entraves à l'équité en matière d'emploi à l'Université au besoin;
- g. offrir l'atelier sur l'équité en matière d'emploi et fournir aux Ressources humaines le nom de tous les employés ayant pris part à l'atelier sur l'équité en matière d'emploi, accompagné de la date de l'atelier¹⁴.

Dans sa convention en vigueur de 2018 à 2021, l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (APUO) a négocié l'établissement d'un comité mixte qui prévoit que :

Dans les quatre (4) mois suivant la ratification de la convention collective, l'employeur doit fournir au Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des renseignements à jour sur la répartition des groupes désignés parmi les membres du personnel enseignant ayant un engagement régulier, par département. Il faut faire la mise à jour de ces renseignements au besoin et au moins une fois par année¹⁵.

14. Convention collective (en anglais seulement) conclue entre le conseil des gouverneurs de l'Université Acadia et l'association du personnel académique de l'Université Acadia (du 1^{er} juin 2017 au 30 juin 2021).

15. Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2021), sous-alinéa 17.1.6.4.

Définition de la sous-représentation

Le recensement des lacunes en matière de représentation passe par la comparaison de l'effectif en poste avec la disponibilité estimée de la main-d'œuvre externe. Pour estimer la disponibilité de la main-d'œuvre externe, il importe de décider si l'on utilisera la représentation selon la population générale comme point de référence ou, dans les cas où l'on se fonde sur le marché du travail, de circonscrire l'étendue géographique (c.-à-d. locale, régionale ou nationale).

Le niveau de comparaison géographique par défaut, en ce qui concerne les professions, est le taux national de disponibilité sur le marché du travail. Étant donné que le doctorat ou un autre grade terminal est le niveau d'entrée exigé pour la plupart des postes universitaires, on pourrait être tenté de considérer la population qui possède cette qualification comme étant l'élément de comparaison tout indiqué. Or, cela pourrait aller à l'encontre des objectifs en matière d'équité, car cela reviendrait à institutionnaliser des barrières systémiques à l'endroit des Autochtones ou des membres de groupes en quête d'équité susceptibles d'exister au premier cycle et aux cycles supérieurs – par exemple, les Canadiens de race noire et les Autochtones sont sous-représentés parmi les titulaires de doctorat au Canada. En outre, fixer une cible fondée sur la représentation des détenteurs de doctorat sur le marché du travail ne contribuera pas à la diversification. Ainsi, au lieu d'être axé sur le doctorat, le critère exigé pourrait être un grade terminal normal dans une discipline, un certain nombre d'années d'expérience dans une discipline ou un savoir traditionnel. C'est donc pour ces raisons que la représentation selon la population pourrait être la meilleure cible.

La représentation selon la population nationale est la cible acceptée pour le Programme des CRC. Toutefois, les associations pourraient avoir avantage à négocier des critères supplémentaires pour les programmes d'équité en matière d'emploi. Par exemple, dans les cas où le corps étudiant ou la population régionale compte un pourcentage d'Autochtones ou de personnes racialisées supérieur à la moyenne nationale, il pourrait être indiqué d'analyser la main-d'œuvre interne par rapport au taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe locale. La YUFA a vaincu les vives réticences de l'employeur à utiliser toute donnée autre que le taux national de disponibilité et a négocié un seuil de 25 % de membres des groupes racialisés par unité. Cela représente un point à mi-chemin entre le marché du travail national et la disponibilité sur le marché du travail de la région du Grand Toronto¹⁶.

Étant donné que dans la convention, les données dans la catégorie des « minorités visibles » sont désagrégées, la YUFA a aussi été capable de négocier la conduite d'une étude de l'incidence des pratiques d'emploi actuelles sur certains groupes. Dans le protocole d'accord relatif à la convention collective de 2018-2021, l'Université York et la YUFA sont convenues qu'un sous-comité mixte sera chargé d'étudier la meilleure façon d'accroître la représentation du personnel enseignant de race noire¹⁷. Dans le même ordre d'idées, d'autres associations de personnel académique ont négocié des clauses visant des membres de groupes ayant toujours été désavantagés dans leur province ou région. Le programme pour l'équité en matière d'emploi négocié par l'association du personnel académique de l'Université Dalhousie (*Dalhousie Faculty Association (DFA)*) prévoit que [traduction] « la préférence sera accordée aux Micmacs parmi les peuples autochtones et aux Afro-Néo-Écossais parmi les minorités visibles »¹⁸.

La définition de la sous-représentation et l'établissement de cibles pour les personnes handicapées présentent un défi particulier, en ceci que ces personnes sont souvent réticentes à dévoiler une incapacité et que les données nationales sont limitées. Le Programme des CRC s'est fixé une cible de 7,5 % pour les personnes handicapées. Il s'agit d'un taux supérieur à la disponibilité estimée des personnes handicapées sur le marché du travail, mais inférieur à la population estimée dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

16. Convention collective entre l'Université York et l'association du personnel académique de l'Université York (1^{er} mai 2018 – 30 avril 2021) [en anglais seulement].

17. Protocole d'accord sur les négociations en vue du renouvellement de la convention collective entre l'Université York et l'association du personnel académique de l'Université York. [<https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2018/10/MOS-2018-21-Renewal-CA.pdf>] [en anglais seulement].

18. Convention collective entre le conseil des gouverneurs de l'Université Dalhousie et l'association du personnel académique de Dalhousie (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020), paragraphe 1.09 [en anglais seulement].

Alors que les programmes pour l'équité en matière d'emploi dans les établissements d'enseignement visent à corriger la sous-représentation au sein des catégories professionnelles, les dispositions négociées, elles, tiennent généralement compte de la représentation au niveau de l'unité ou du département qui embauche. Elles permettent de remédier à la fois à la sous-représentation dans l'ensemble de l'unité de négociation et aux antécédents de sous-représentation au sein des disciplines universitaires. Par exemple, on ne pourrait pas estimer qu'un établissement a rempli ses obligations liées à l'équité en matière d'emploi s'il a atteint l'équilibre entre hommes et femmes uniquement parce que les femmes représentent un pourcentage disproportionnellement élevé du personnel académique en éducation et un faible pourcentage en génie.

Le libellé de la convention de l'association du personnel académique de l'Université Brock (*Brock University Faculty Association (BUFA)*) offre un exemple :

[Traduction]

ARTICLE 20 – ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

20.01 Généralités

- a. *Les parties conviennent que l'Université est mieux à même de remplir ses fonctions essentielles, à savoir la quête, la création et la diffusion de connaissances par l'enseignement et la recherche, si les membres des groupes désignés (sous-alinéa 20.01a)(ii) sont bien représentés au sein de l'unité de négociation. À cet effet, les parties souscrivent au principe de l'équité en matière d'emploi et acceptent de s'efforcer d'augmenter les proportions de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées, de membres de minorités visibles et de membres de la communauté LGBTQ (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et queer) dans l'unité de négociation en procédant à la nomination de membres des groupes désignés à des postes à l'essai et permanents, et à des postes d'une durée limitée, tout en appuyant l'engagement de l'Université à viser l'excellence. Conformément à ce principe:*
- i. *Si deux candidats ou plus, à compétences égales, affichent le profil du candidat idéal (voir l'article 19.02), ou s'il n'y a pas de différence considérable entre leurs qualifications à titre de candidat idéal, et si l'un d'eux s'identifie comme membre d'un groupe désigné, le candidat qui s'identifie comme membre d'un groupe désigné bénéficiera alors d'une recommandation en faveur de sa nomination.*
 - ii. *Aux fins du présent article, les parties reconnaissent que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles ainsi que les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et queer (LGBTQ) appartiennent aux groupes désignés. Les départements/bibliothèques/centres affichant un taux de représentation des femmes de plus de 40% (c.-à-d. que les femmes occupent plus de 40% des postes à l'essai et permanents dans le département/la bibliothèque/le centre) seront réputés avoir atteint l'équilibre entre hommes et femmes et, dans un tel cas, les procédures liées à l'équité en matière d'emploi dans le présent article s'appliqueront aux candidats appartenant aux autres groupes désignés (c.-à-d. les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ)¹⁹.*

Processus de nomination et de promotion équitables

Les dispositions des conventions collectives visant à améliorer l'équité dans la nomination et la promotion du personnel académique peuvent être classées dans deux grandes catégories. Les mesures antidiscriminatoires font en sorte que les processus, les critères et les pratiques ne traitent pas les candidats autochtones et membres de groupes visés par l'équité de manière discriminatoire, tandis que les mesures proactives encouragent activement le recrutement et le maintien en fonction des membres de groupes sous-représentés au sein de l'établissement ou de l'unité d'embauche. Les associations devraient négocier ces deux types de dispositions.

19. Convention collective (en anglais seulement) conclue entre l'Université Brock et l'association du personnel académique de l'Université Brock (BUFA), (du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020).

Mesures antidiscriminatoires

Même si la législation relative aux droits de la personne et aux normes d'emploi s'applique aux établissements d'enseignement postsecondaire, les conventions collectives devraient aussi renfermer des dispositions visant à garantir que les procédures et les critères de nomination, d'accession à la permanence et de promotion n'engendrent pas de discrimination à l'égard des candidats. Au niveau postsecondaire, les articles sur la non-discrimination interdisent en général la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques énumérées dans les lois sur les droits de la personne, mais les motifs peuvent inclure également l'affiliation politique, le lieu de résidence, ainsi que l'adhésion à une association et l'activité exercée par celle-ci. Un libellé qui exige des parties qu'elles fassent la promotion de l'équité et concourent à éliminer la discrimination systémique constitue un indicateur important de l'engagement envers l'équité et permet à une association de demander des comptes à un employeur qui ne s'acquitte pas de son obligation à cet égard.

Les clauses antidiscriminatoires devraient engager les parties à revoir leurs pratiques afin de repérer les barrières systémiques et les partis pris implicites, de les éliminer et d'y remédier. Bon nombre des pratiques en matière de nomination, d'accession à la permanence et de promotion ayant un effet discriminatoire peuvent paraître neutres; or, elles peuvent dissuader des candidats qualifiés autochtones ou membres d'un groupe visé par l'équité de postuler, ou empêcher une évaluation équitable de leurs qualifications. Les associations devraient donc s'assurer que leurs conventions collectives exigent une révision régulière de toutes les pratiques relatives au recrutement, à l'avancement et au maintien en fonction, afin de mettre au jour les discriminations et d'y remédier.

La convention de l'AUFA oblige spécifiquement les parties à éliminer ou à modifier les pratiques qui contribuent à la discrimination systémique, à s'abstenir d'adopter des critères d'évaluation discriminatoires et à revoir ces critères de façon périodique :

[Traduction]

3.30 Conformément au principe de l'équité en matière d'emploi, les parties:

- c. doivent agir dans le but d'éliminer ou de modifier les politiques, les pratiques et les systèmes, formels ou informels, dont il a été démontré qu'ils ont un effet défavorable sur le recrutement, le maintien en fonction et la promotion des membres des groupes désignés;
- d. reconnaissent que, aux fins de l'évaluation des candidats pour une nomination, un renouvellement, une permanence et une promotion, de même que pour une nomination à un poste de chef et de directeur, les critères adoptés ne doivent pas engendrer de discrimination systémique à l'endroit des membres des groupes désignés et doivent être révisés de façon périodique²⁰.

Bien que les politiques, les pratiques et les systèmes susceptibles d'avoir un effet discriminatoire existent souvent hors du cadre des conventions collectives, les associations peuvent tout de même veiller à l'adoption et au respect de pratiques équitables. Ainsi, l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid Laurier (*Wilfrid Laurier University Faculty Association (WLUFA)*) a négocié des lignes directrices pour l'établissement de procédures de nomination justes et équitables qui sont énoncées dans une lettre d'entente annexée à la convention. Y sont décrites des pratiques exemplaires pour l'affichage des postes, le recrutement aux conférences, l'évaluation des candidatures, l'établissement de la liste restreinte, les entretiens d'embauche et l'évaluation après les entretiens :

[Traduction]

Les parties conviennent que les lignes directrices pour l'établissement de procédures de nomination justes et équitables, telles qu'elles sont énoncées plus bas, doivent être mises à la disposition des doyens, des doyens associés, des directeurs de département, des directeurs nommés temporairement, des coordonnateurs de programme, des présidents de comités de nomination et de promotion à

20. Convention collective entre l'Université Acadia et l'association du personnel académique de l'Université Acadia (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2021) [en anglais seulement].

l'échelle du département (ou l'équivalent), aux termes de l'article 13.12, et de tout autre membre participant à l'évaluation et à la recommandation de candidatures pour des nominations en vertu des articles 13 et 14;

Les parties reconnaissent également que les présidents et les membres des comités de nomination et de promotion doivent adhérer aux lignes directrices ci-dessous dans le cadre des procédures adoptées par leur comité respectif pour l'évaluation des candidatures et l'entretien d'embauche des candidats figurant sur la liste restreinte en vue d'une nomination²¹.

Mesures de recrutement proactives

Les conventions collectives devraient prévoir des mesures proactives de recrutement et de maintien en fonction des membres issus de groupes autochtones ou visés par l'équité qui sont sous-représentés dans l'unité d'embauche ou dans l'ensemble de l'établissement. Lorsqu'une analyse de l'effectif révèle que les membres d'au moins un groupe autochtone ou visé par l'équité sont sous-représentés dans une unité d'embauche, les mesures de recrutement proactives pourraient comprendre des exigences visant à promouvoir l'action positive, des programmes de recrutement ciblés et des procédures de recherche active.

Les mesures proactives visant à faire progresser l'égalité sont autorisées en vertu des lois provinciales et fédérales sur les droits de la personne. Pour obtenir des renseignements sur les exigences en vigueur dans votre province, veuillez consulter le bulletin de l'ACPPU sur les fondements juridiques des programmes spéciaux d'équité²². Certaines conventions collectives précisent également que les mesures proactives élaborées en faveur des membres de groupes déterminés ne sont pas contraires aux articles interdisant la discrimination. Par exemple, la convention signée par l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne (LUFA/APPUL) prévoit que :

3.15.6 Cet Article n'exclut aucune mesure visant la représentation équitable des groupes désignés visés par la politique d'égalité d'emploi dans la communauté universitaire. Toute mesure prise en vertu d'un plan ou d'une initiative spécifique en matière d'équité qui a été négociée en vertu de la Convention collective ne constituera aucunement de la discrimination ou du harcèlement qui est contraire au présent Article²³.

Exigences visant à promouvoir l'action positive

Étant donné que l'évaluation des qualifications fait souvent intervenir un facteur de subjectivité influencé par des partis pris, les conventions devraient préciser que les candidats qui répondent aux exigences du poste sont réputés présenter des « compétences égales » au lieu d'exiger, pour que le principe de l'action positive s'applique, que ces personnes soient « manifestement égales ». Par exemple, selon la convention de la YUFA, [traduction] « *les candidats sont à toutes fins pratiques égaux, à moins qu'il ne soit possible de démontrer la supériorité de l'un d'entre eux*²⁴ ».

Programmes de recrutement ciblés

Afin de remédier à la sous-représentation persistante, certains établissements ont désigné des postes réservés uniquement aux candidats d'un groupe désigné ou de plusieurs. Parfois, les nominations se font de manière ponctuelle pour répondre aux besoins d'un département ou d'une faculté en particulier. Dans d'autres cas, des postes sont créés dans le cadre d'un programme mis sur pied pour procéder à un certain nombre de nominations dans un délai précis. Ces programmes de « recrutement par grappe » peuvent être conçus non seulement pour accroître la représentation, mais aussi pour mieux garantir le maintien en fonction en favorisant la création de réseaux et en améliorant le climat institutionnel pour les chercheurs sous-représentés qui, souvent, doivent composer avec l'isolement, une charge de travail excessive et un manque général de soutien professionnel.

21. Lettre d'entente n° 1, convention collective entre l'Université Wilfrid Laurier et l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid Laurier (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020) [en anglais seulement].

22. Bulletin de l'ACPPU sur les fondements juridiques des programmes spéciaux d'équité. caut.ca/content/the-legal-basis-special-equity-programs

23. [Convention collective entre l'Association des professeur(e)s de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne (1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020).

24. Convention collective entre l'Université York et l'association du personnel académique de l'Université York (1^{er} mai 2015 – 30 avril 2018), article 12.21 [en anglais seulement].

Les programmes de recrutement par grappe sont relativement peu courants au Canada, mais plus répandus aux États-Unis. S'il est vrai que le simple fait de recruter un nombre critique de chercheurs est un but valable en soi, les travaux de recherche ayant évalué ces programmes montrent qu'ils sont plus susceptibles de favoriser une expérience positive pour le personnel académique participant s'ils sont soutenus par une infrastructure destinée à cerner et à éliminer les barrières systémiques²⁵.

Le plan de recrutement de professeurs autochtones de l'Université Simon Fraser finance la création d'un maximum de deux nouveaux postes de professeur par année réservés à des chercheurs autochtones. Pour chaque poste, le salaire et les avantages sociaux sont financés pendant les trois premières années par le bureau du vice-recteur à l'enseignement. Bien que ces programmes aient souvent été lancés à l'initiative des établissements, les associations ont également joué un rôle. La YUFA a négocié la création d'une initiative de recrutement autochtone qui prévoit l'embauche d'au moins six chercheurs autochtones à des postes menant à la permanence pendant la durée de validité de la convention, dont un maximum de trois nominations dans la filière axée sur l'enseignement²⁶.

Le règlement d'un grief de principe déposé par l'association du personnel académique de l'Université de Windsor (*Windsor University Faculty Association (WUFA)*) concernant le non-respect par l'employeur des politiques et procédures d'équité en matière d'emploi a prévu la mise sur pied du Programme du président pour les chercheurs autochtones (*President's Indigenous Peoples Scholars Program*) :

[Traduction]

En conformité avec les conclusions de la Commission de vérité et réconciliation et des Principes d'Universités Canada en matière d'éducation des Autochtones, l'Université de Windsor a mis sur pied le Programme du président pour les chercheurs autochtones. En vertu de ce programme, l'Université nommera cinq chercheurs autochtones à des postes de professeur adjoint menant à la permanence, dans tout un éventail de disciplines. L'expression « chercheurs autochtones » renvoie aux chercheurs qui se déclarent autochtones (c.-à-d. membres des Premières Nations, Métis ou Inuits)²⁷.

De nombreuses associations ont commencé à négocier des mesures visant à établir des politiques et des principes équitables qui intéressent directement les peuples autochtones et appliquent leurs savoirs à tous les aspects de la vie sur le campus. Ces mesures sont examinées en détail dans le numéro de l'*Actualité en négociation* de l'ACPPU intitulé « Négocier l'autochtonisation du milieu académique »²⁸.

Avis d'emplois vacants et procédures de recherche active

Le libellé des avis d'emplois vacants devrait être formulé de manière à indiquer que toutes les candidatures qualifiées sont acceptées et à encourager les membres des groupes autochtones et visés par l'équité à poser leur candidature. Le moyen choisi pour afficher les offres d'emploi devrait permettre de joindre plus aisément les Autochtones et les membres de groupes en quête d'équité qui pourraient avoir moins facilement accès aux réseaux professionnels informels et être moins susceptibles de passer par les canaux normaux. Bon nombre d'associations de personnel académique ont négocié des exigences en matière d'affichage destinées à faire en sorte que les avis attirent un bassin de candidats diversifié. Ces articles portent généralement sur le contenu des offres d'emploi et les endroits où elles doivent paraître. Par exemple, la convention de la BUFA stipule ce qui suit :

[Traduction]

25. Urban Universities for HEALTH, Faculty Cluster Hiring for Diversity and Institutional Climate.

[http://urbanuniversitiesforhealth.org/media/documents/Faculty_Cluster_Hiring_Report.pdf] (Consulté le 26 février 2018).

26. <https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2018/10/MOS-2018-21-Renewal-CA.pdf>.

27. Windsor University Faculty Association, « GR# 0870 - Employment Equity Obligations Under Article 30 ». [<http://www.wufa.ca/article-296/gr-0870-employment-equity-obligations-under-article-30>] (Consulté le 26 février 2018).

28. ACPPU, Actualité en négociation, « Négocier l'autochtonisation du milieu académique », janvier 2020.

[https://www.caut.ca/sites/default/files/acppu-actualite-en-negociation-negocier_lautochtonisation_du_milieu_academique_2020-01.pdf].

19.10 Corps professoral: Procédures de nomination

- e. Tous les postes vacants doivent être affichés (sauf dans les circonstances décrites à l'alinéa 19.11b), l'avis de vacance indiquant la nature du poste et les dates limites pour postuler. Cet avis doit être approuvé au préalable par le doyen concerné, en consultation avec le président/directeur. Chaque avis de poste vacant doit:
 - i. renfermer l'énoncé suivant: «L'Université Brock s'emploie activement à promouvoir la diversité et les principes de l'équité en matière d'emploi, et accepte les candidatures de toutes les personnes qualifiées. Nous encourageons les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées ainsi que les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et queer (LGBTQ) à postuler et à s'identifier comme membre d'un groupe désigné dans leur candidature. Les personnes désireuses d'être considérées comme étant membres d'au moins un groupe désigné sont invitées à remplir le formulaire de déclaration volontaire et à joindre le formulaire dûment rempli à leur demande d'emploi»;
 - ii. renseigner les candidats sur l'endroit où trouver le formulaire de déclaration volontaire susmentionné;
 - iii. être affiché à un stade initial de la procédure dans des publications appropriées, des revues professionnelles pertinentes ou d'autres endroits adaptés, y compris tout support qui pourrait s'adresser tout particulièrement aux membres des groupes désignés de la discipline concernée²⁹.

La convention de l'association du personnel académique de l'Université Queen's (Queen's University Faculty Association (QUFA)) exige la mise en place de mesures spécifiques dans les cas où un recrutement proactif s'impose :

[Traduction]

- 24.3.1 Pour la durée de la convention, l'Université accepte d'employer des procédures de recherche au sein des unités qui exigent la recherche active de membres qualifiés de groupes visés par l'équité. Plus particulièrement:
- a. les avis d'emplois vacants renfermeront l'énoncé suivant: «L'Université accepte les candidatures de toutes les personnes qualifiées. Queen's souscrit aux principes de l'équité en matière d'emploi et de la diversité dans le lieu de travail, et encourage la candidature de femmes, de minorités visibles, d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres de la communauté LGBTQ.»;
 - b. les avis d'emplois vacants paraîtront sur les sites web de l'Université et de l'unité, ainsi que dans des revues professionnelles et d'autres endroits permettant de joindre des candidats prospectifs issus de groupes en quête d'équité;
 - c. des copies de ces avis seront transmises au Bureau de l'équité et à la QUFA;
 - d. le doyen et/ou le chef ou directeur de l'unité, le bibliothécaire de l'Université ou l'archiviste de l'Université compétent, selon le cas, communiquera avec ses homologues d'autres universités canadiennes afin d'inviter toutes les personnes qualifiées, y compris les femmes, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de groupes sexuels minoritaires, à poser leur candidature aux postes annoncés;
 - e. d'autres mesures pourront être autorisées par le doyen, le bibliothécaire de l'Université ou l'archiviste de l'Université, en consultation avec le chef ou le directeur de l'unité ou un représentant équivalent des membres du département ou de l'unité, et/ou le Bureau de l'équité;
 - f. d'autres mesures, acceptées par les parties, pourront être recommandées par l'une ou l'autre des parties, ou par le Bureau de l'équité.

29. Convention collective entre l'Université Brock et l'association du personnel académique de l'Université Brock (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2020) [en anglais seulement].

Les parties reconnaissent en outre qu'en ce qui concerne tout grief découlant d'un manquement allégué aux dispositions de l'alinéa 24.3.1c), l'annulation d'une procédure de nomination ne pourra pas être considérée comme une action corrective³⁰.

L'association du personnel académique de l'Université St. Thomas (*Faculty Association of the University of St. Thomas (FAUST)*) a négocié une clause autorisant le comité mixte à recommander des publications particulières où faire paraître des avis d'emplois vacants, et exigeant qu'un représentant de l'équité en matière d'emploi participe à la rédaction et à l'affichage des avis :

[Traduction]

6.05.2 Les avis d'emplois vacants doivent paraître dans des revues savantes et professionnelles et des sites web canadiens appropriés. Ils doivent être préparés par le doyen concerné, en consultation avec le président du comité de recrutement et le représentant de l'équité en matière d'emploi au sein de ce comité, et affichés par le Bureau des ressources humaines. Des copies des avis doivent être envoyées au syndicat par le doyen concerné, dès leur approbation. Au besoin, des avis supplémentaires paraîtront dans des publications spécialisées désignées par le représentant du comité de l'équité en matière d'emploi. Chaque avis d'emploi vacant doit renfermer l'énoncé suivant: «L'Université St. Thomas souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les Autochtones, les membres de groupes minoritaires visibles et les personnes handicapées³¹».

Comités des nominations, de la permanence de l'emploi et des promotions

L'examen par les pairs devrait être le principal facteur éclairant la prise de décisions touchant la carrière du personnel académique. Dans sa publication « Qu'est-ce qui est juste? », l'ACCPU énonce des politiques et des procédures d'examen par les pairs recommandées pour faire en sorte que les décisions soient soumises au jugement de personnes qualifiées, et s'appuient sur des procédures justes et des motifs académiques solides. Les considérations liées à l'équité occupent une place centrale :

L'évaluation par les pairs doit être impartiale et exempte de discrimination à l'encontre des groupes marginalisés qui ont été traditionnellement exclus de toute participation au milieu académique. Il faut pour cela que la composition des comités de pairs tienne compte de la diversité et de l'équité et que leurs membres reçoivent l'information et la formation nécessaires pour les aider à comprendre et à réaliser l'équité³².

Les procédures des comités doivent prévoir des mécanismes garantissant que les personnes responsables de l'évaluation des candidats s'acquittent de leur responsabilité en toute équité. Des partis pris peuvent se manifester dans l'examen des curriculum vitæ, dans les lettres de référence, lors de l'évaluation des publications, ainsi que dans les activités d'enseignement et de service³³. Les associations devraient s'assurer que les personnes chargées d'évaluer les candidats reçoivent une formation adéquate afin que leur jugement ne soit pas compromis par des suppositions, des stéréotypes et des croyances discriminatoires. S'il est vrai que plusieurs conventions prévoient qu'un représentant de l'équité siège aux comités, la convention de la QUFA exige en plus que tous les membres non étudiants des comités des nominations, de la permanence de l'emploi et des promotions reçoivent une formation :

[Traduction]

24.2 Comités des nominations et du personnel

30. Convention collective entre l'Association du personnel académique de l'Université Queen's et l'Université Queen's à Kingston (1^{er} mai 2019 – 30 avril 2022).

31. Convention collective entre l'Université St. Thomas et l'unité de négociation à temps plein de l'association du personnel académique de l'Université St. Thomas (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2019) [en anglais seulement].

32. *Qu'est-ce qui est juste? : FAQ sur les procédures et les normes régissant les examens par les pairs*, ACCPU, 2017.

[https://www.caut.ca/sites/default/files/quest-ce_qui_est_juste.pdf].

33. [<https://www.insidehighered.com/news/2018/06/19/study-finds-recommendation-letters-inadvertently-signal-doubt-about-female>]; [<https://hbr.org/2016/03/the-unintended-consequences-of-diversity-statements>].

24.2.1 Les personnes (hormis les étudiants) choisies pour siéger aux comités des nominations pour les postes de professeur, de bibliothécaire ou d'archiviste, ou aux comités du personnel (renouvellement/ nouvelle nomination, permanence/nomination continue et promotion), et les administrateurs ayant un pouvoir de recommandation ou de décision dans le cadre d'un processus de nomination ou de dotation en personnel ne pourront exercer leurs fonctions que s'ils ont suivi avec succès, au cours des dix (10) dernières années, un atelier de familiarisation et de formation portant sur les principes, les objectifs, l'histoire récente, les pratiques exemplaires, ainsi que les règles et les attentes des établissements en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Le programme de ces ateliers doit être sanctionné par les parties, conseillées par le Bureau de l'équité.

24.2.2 Bien que tous les membres du comité des nominations et du comité du personnel adhèrent aux principes de l'équité en matière d'emploi, un (1) membre (normalement ayant la permanence) dans chaque comité est désigné comme étant le représentant de l'équité et ce membre doit explicitement veiller au respect par le comité des règles et des pratiques attendues qui assurent l'équité, ainsi qu'à la collecte de données et à la production des rapports prévus à l'article 24.4. Le membre du comité chargé de cette responsabilité est choisi par le comité; il doit s'agir d'une personne qui comprend les objectifs de cet article et y est favorable. Les personnes exerçant cette responsabilité devront suivre une formation supplémentaire à celle prévue à l'article 24.2.1, sauf si les parties renoncent à cette exigence³⁴.

Certaines associations ont négocié des dispositions donnant aux candidats issus de groupes autochtones et visés par l'équité la possibilité de s'assurer que des personnes capables d'évaluer leurs travaux de manière adéquate siègent aux comités. Par exemple, à l'Université Dalhousie, les Autochtones ou les Afro-Néo-Écossais qui sont candidats à une nouvelle nomination, à la permanence, à une nomination continue ou à une promotion peuvent choisir d'avoir un représentant autochtone ou afro-néo-écossais sans droit de vote au sein de leur comité de département.

[Traduction]

Le représentant est choisi par le membre, en consultation avec le comité. Il doit agir de manière indépendante et être titulaire d'une nomination académique à l'Université Dalhousie. Son rôle consiste à conseiller le Comité concernant tout aspect de la candidature du membre qui pourrait être le reflet de son héritage et(ou) de son identité. Le représentant peut préparer un rapport indépendant à annexer au dossier du membre³⁵.

Les comités qui évaluent les travaux de candidats prenant part à des activités d'érudition traditionnelle autochtone doivent avoir les qualifications nécessaires pour reconnaître la production, la diffusion et l'apprentissage des connaissances autochtones et les langues autochtones. Dans son numéro de l'Actualité en négociation intitulé « Négocier l'autochtonisation dans le milieu académique », l'ACPPU conseille ce qui suit :

Des libellés devraient être négociés pour assurer la participation de la communauté autochtone, désignée par le candidat, dans l'évaluation de savoir autochtone traditionnel ou de la double érudition du personnel académique autochtone dans le contexte du recrutement, de la régularisation et de l'octroi de la permanence et des nominations. Les candidats retenus ne doivent pas nécessairement être des universitaires et devraient être considérés comme des pairs. Dans le cas de certains aînés et peuples traditionnels, il peut être impossible d'obtenir des évaluations écrites; une visite personnelle peut s'imposer, en compagnie d'un interprète³⁶.

Évaluation des qualifications

Les critères de nomination, de renouvellement de nomination et de promotion du personnel académique ne doivent pas sous-évaluer les contributions et le potentiel du personnel académique autochtone et visé par l'équité, et ne

34. Convention collective (en anglais seulement) entre l'association du personnel académique de l'Université Queen's (QUFA) et l'Université Queen's à Kingston (du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2022).

35. Convention collective entre le conseil des gouverneurs de l'Université Dalhousie et l'association du personnel académique de Dalhousie (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020), alinéas 11.7b), 12.12a)(i), 13.03a)(i), 14.15c), 15.20(i) et 37.03c) [en anglais seulement].

36. ACPPU, Actualité en négociation, « Négocier l'autochtonisation du milieu académique », janvier 2020.

[https://www.caut.ca/sites/default/files/acppu-actualite-en-negociation-negocier_lautochtonisation_du_milieu_academique_2020-01.pdf].

devraient pas désavantager les candidats ayant un parcours professionnel non traditionnel ou une érudition et une pédagogie fondées sur la communauté.

La QUFA a négocié un libellé qui traite de la sous-évaluation des travaux et de l'incidence des obligations familiales :

[Traduction]

24.15 Conformément aux principes de l'équité en matière d'emploi, les parties conviennent qu'aux fins de l'évaluation des candidats à un renouvellement de nomination, à une permanence et à une promotion:

a) les critères adoptés ne doivent pas exposer les membres des groupes en quête d'équité à une discrimination systématique et devront être révisés périodiquement afin de s'assurer qu'ils n'entraînent pas la sous-évaluation des travaux effectués majoritairement par des membres de ces groupes;

b) les candidats ne seront pas désavantagés en raison de brèves interruptions de carrière dues à des obligations familiales³⁷.

Certaines conventions énumèrent explicitement des qualifications autres que les titres et compétences. Par exemple, la convention de l'association du personnel académique de l'Université Nipissing (Nipissing University Faculty Association (NUFA)) énonce plusieurs facteurs à prendre en considération dans les nominations :

19.3 Qualifications et procédures de nomination

a) Les éléments suivants seront pris en considération dans l'évaluation des qualifications des candidats, quel que soit le poste: les titres et compétences, y compris les bourses et les prix; l'adéquation avec le programme au sein de l'unité pertinente; l'expérience et la performance en matière d'enseignement; les travaux d'érudition et les publications; les activités professionnelles et les activités de service à la collectivité, et, le cas échéant, les connaissances autochtones³⁸.

L'association du personnel académique de l'Université Simon Fraser (Simon Fraser University Faculty Association (SFUFA)) a négocié un libellé visant à faire en sorte que les contributions des candidats participant à des activités d'érudition non traditionnelle soient évaluées de manière juste et par des personnes qui possèdent le savoir-faire approprié :

[Traduction]

Critères d'évaluation de l'érudition non traditionnelle

28.18 Sans diminuer la capacité exigée des membres du corps professoral à montrer une feuille de route conforme aux dispositions pertinentes susmentionnées, les parties conviennent qu'il peut arriver que certains membres du corps professoral ou groupes de membres du corps professoral prennent part à des formes non traditionnelles d'activités d'érudition.

28.19 Ces contributions comprennent, par exemple:

28.19.1 des formes d'érudition ou d'enseignement autochtones ou non occidentales;

28.19.2 la diffusion dans le public des travaux d'érudition par l'entremise d'ententes avec des organisations gouvernementales ou communautaires;

28.19.3 le transfert technologique de découvertes, d'innovations et d'inventions (y compris des brevets et des licences);

37. Convention collective entre l'Université Queen's et l'association du personnel académique de l'Université Queen's (21 août 2015 – 30 avril 2019) [en anglais seulement].

38. Convention collective entre l'Université Nipissing et l'association du personnel académique de l'Université Nipissing – unité de négociation du personnel académique à temps plein (1^{er} mai 2019 – 30 avril 2022).

28.19.4 les travaux qui établissent des passerelles entre les formes traditionnellement académiques et les formes traditionnellement artistiques de production du savoir;

28.19.5 les produits d'activités d'érudition à vocation communautaire qui jettent des ponts entre l'enseignement, la recherche et les services.

28.20 Les membres du corps professoral qui s'attendent à prendre part à de telles activités d'érudition sont invités à consulter le président de leur Comité de la permanence et des promotions (CPP) longtemps avant de présenter une demande de renouvellement de contrat, de permanence et/ou de promotion, afin de discuter de la meilleure façon de soumettre ces travaux à l'évaluation du CPP.

28.21 Une importance particulière devrait être accordée à la présentation:

28.21.1 de la complexité ou du temps consacré à la production des travaux;

28.21.2 de la nature de l'examen par les pairs ou de l'examen public, des normes à respecter pour être présent sur le lieu choisi et le taux de consultation/utilisation du produit;

28.21.3 de l'incidence des travaux.

28.22 Un membre du corps professoral est en droit de demander qu'un examinateur externe possède les connaissances spécialisées intervenant dans les travaux d'érudition non traditionnelle à l'examen; le cas échéant, et avec l'accord du CPP, cet examinateur pourrait posséder le savoir-faire et le calibre voulus, mais ne pas avoir de titres et compétences universitaires³⁹.

La convention de l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid Laurier (WLUF) offre un autre bon exemple :

[Traduction]

22.3.4 L'équité en matière de permanence et de promotion:

Les parties reconnaissent qu'il peut exister des différences entre les carrières des hommes et des femmes. Ces différences renvoient notamment à l'incidence de la responsabilité principale des soins à la famille et aux interruptions de carrière qui en découlent, aux études à temps partiel et aux antécédents professionnels. Les mesures suivantes doivent être mises en œuvre afin de prévenir les formes de discrimination systémique qui résultent de ces différences de carrière:

- a. L'Université s'engage à créer un environnement où ces différences au niveau des antécédents professionnels et des obligations familiales n'entraînent pas de partis pris dans les décisions de nomination, l'évaluation des candidats dans le cadre des examens par les pairs, l'octroi de subventions par l'Université, l'octroi de récompenses honorifiques et les rajustements salariaux. Dans les cas où l'existence de telles barrières aura été prouvée, l'Université, en consultation avec l'Association, éliminera ces obstacles à l'égalité des chances et à l'avancement professionnel;
- b. Un représentant de l'équité en matière d'emploi doit siéger à titre de membre sans droit de vote au Comité du Sénat chargé des promotions et de la permanence. Cette personne est choisie d'un commun accord entre le président et le président de l'Association, à partir d'une liste de membres approuvée annuellement par le Comité mixte de liaison. Elle agit comme personne-ressource pour le Comité pour ce qui a trait aux processus, aux procédures et aux questions d'équité, et soumet un rapport annuel à l'attention du président et du président de l'Association, en mettant en copie le président du Comité du Sénat chargé des promotions et de la permanence⁴⁰.

39. Convention collective entre l'Université Simon Fraser et l'association du personnel académique de l'Université Simon Fraser (1^{er} juillet 2014 – 30 juin 2019).

40. Convention collective entre l'Université Wilfrid Laurier et l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid Laurier – personnel académique permanent (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020) [en anglais seulement].

La LUFA/APPUL a négocié l'Initiative d'équité en matière d'emploi des Autochtones, non seulement pour qu'on nomme du personnel académique autochtone, mais aussi pour aider les candidats à répondre aux critères pour l'accès à la permanence :

ARTICLE 5.30 INITIATIVE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES

5.30.1 *L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il faut une série de mesures actives pour nommer un plus grand nombre de professeurs, de bibliothécaires et d'archivistes autochtones à l'Université Laurentienne, notamment dans des programmes qui ne s'adressent pas particulièrement aux autochtones.*

5.30.2 *L'Employeur s'engage à développer un programme de préparation de candidats à l'interne en recrutant et en nommant à l'essai des professeurs, bibliothécaires et archivistes autochtones à des postes menant à la permanence et en les soutenant dans leurs démarches en vue d'obtenir les qualifications requises pour la permanence (selon l'Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires), à condition qu'ils s'engagent à travailler comme professeur ou bibliothécaire à la Laurentienne pour un minimum de trois (3) ans. L'Employeur et le Syndicat conviendront des détails du programme en consultation avec le Bureau du vice-rectorat associé à l'enseignement et aux programmes autochtones⁴¹.*

Critères d'évaluation non discriminatoires

Il a été démontré que certains processus d'évaluation couramment utilisés dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada avaient un effet discriminatoire envers les membres de groupes autochtones et visés par l'équité. Les associations de personnel académique devraient s'efforcer d'éliminer ce genre de mécanismes discriminatoires.

Évaluations par les étudiants

Il apparaît de plus en plus clairement que les sondages d'opinion des étudiants sur l'enseignement non seulement ne permettent pas de mesurer l'efficacité de l'enseignement, mais sont aussi la source d'importants préjugés à l'égard des femmes, des membres de groupes racialisés et des membres du corps professoral qui enseignent dans une langue autre que leur langue maternelle⁴². En outre, ces sondages pourraient donner l'occasion aux étudiants d'adresser aux enseignants, de façon anonyme, des commentaires qui sont discriminatoires, relèvent du harcèlement ou sont par ailleurs déplacés. Selon l'ACPPU, « les sondages d'opinion des étudiants ne devraient pas être utilisés dans les procédures de carrière ni dans la prise des décisions concernant le personnel académique »⁴³.

L'association du personnel académique de Ryerson (Ryerson Faculty Association (RFA)) est parvenue à éliminer l'utilisation des sondages d'opinion des étudiants comme outil de mesure de l'efficacité de l'enseignement dans l'importante décision arbitrale rendue en sa faveur en 2018⁴⁴. L'arbitre a conclu ce qui suit :

[Traduction]

Selon les éléments de preuve, qui sont en grande partie incontestés et ont pris la forme de témoignages d'expert et de publications examinées par des pairs, de nombreux facteurs, en particulier des caractéristiques personnelles comme – et il ne s'agit que d'une liste partielle – la race, le genre, l'accent, l'âge et l'apparence physique, faussent les résultats de l'évaluation de l'enseignement par les étudiants (EEE). Il est presque impossible de neutraliser les effets des préjugés et des stéréotypes (...) Les résultats des EEE ont des limites démontrables qui soulèvent de réelles questions sur leur utilisation comme outil de mesure de l'efficacité de l'enseignement aux fins des décisions en matière de permanence et de promotion. La pratique consistant à réduire les résultats des sondages sur les cours des facultés à des moyennes, puis à faire des comparaisons de personne à personne et par rapport au département, à la faculté

41. Convention collective entre l'Association des professeur(e)s de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne (1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020).

42. Voir, par exemple, Anne Boring, Kellie Ottoboni et Philip B. Stark, « Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness », *ScienceOpen Research*, 7 janvier 2016.

43. Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'utilisation des sondages d'opinion des étudiants, approuvé par le Conseil de l'ACPPU, novembre 2016.

44. *Ryerson University v Ryerson Faculty Association*, 2018 CanLII 58446 (ON LA), <<http://canlii.ca/t/hsqkz>>.

et à l'université, complique encore le tableau. Il existe des preuves claires, convaincantes et irréfutables voulant que les moyennes n'établissent rien de pertinent ou d'utile quant à l'efficacité de l'enseignement.

Par conséquent, l'arbitre a ordonné que la convention collective soit modifiée afin d'éliminer l'utilisation des résultats des sondages comme outil de mesure de l'efficacité de l'enseignement dans le processus menant à l'accession à la permanence et à une promotion, et d'éliminer complètement l'utilisation des moyennes numériques. Dans la foulée de la décision Ryerson, d'autres associations ont négocié des articles limitant l'utilisation des sondages d'opinion des étudiants. À l'Université Western, par exemple, l'association a négocié des critères d'évaluation du rendement qui considèrent les sondages [traduction] comme étant « des éléments d'information sur l'expérience des étudiants » à utiliser en combinaison avec des données de contextualisation, dont la taille de la classe et les taux de réponse, ainsi que les commentaires du membre. Les moyennes arithmétiques n'entrent pas en ligne de compte⁴⁵.

Si il est vrai que les associations sont susceptibles d'être confrontées à une forte résistance de la part des employeurs si elles veulent négocier l'exclusion des sondages d'opinion des étudiants des processus d'évaluation, il existe des mesures intermédiaires qui pourraient être plus faciles à mettre en œuvre. Par exemple, un groupe de travail mixte de l'Université Ontario Tech (anciennement l'Institut universitaire de l'Université de l'Ontario) a formulé un ensemble de recommandations, notamment rejeter la totalité du sondage – et les résultats connexes – d'un étudiant qui a exprimé des commentaires déplacés⁴⁶.

L'association du personnel académique de Mount Allison (Mount Allison Faculty Association (MAFA)) a négocié un libellé reconnaissant les limites des sondages auprès des étudiants :

[Traduction]

B.02 Les parties reconnaissent que les résultats des sondages auprès des étudiants ne représentent qu'une source d'information sur l'opinion et le degré de satisfaction des étudiants à l'égard de l'enseignement dispensé par un employé. L'information provenant de tels sondages ne reflète que les points de vue des étudiants qui y répondent et ne constitue pas, en soi, une évaluation de la qualité de l'enseignement⁴⁷ :

De la même manière, la section locale 3902 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 3902) à l'Université de Toronto a négocié la création d'un groupe de travail chargé des problèmes d'équité découlant des évaluations par les étudiants, et elle s'est dotée d'une clause garantissant que ces évaluations ne seront pas le seul facteur déterminant du rendement :

[Traduction]

Évaluations par les étudiants

18.04 Lorsqu'elles sont disponibles, les évaluations par les étudiants, qu'elles aient été réalisées par le département, par une organisation d'étudiants ou par tout autre moyen, ne seront pas admises comme seul facteur déterminant pour faire la preuve d'un rendement insatisfaisant dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un arbitrage. Les départements peuvent se servir des évaluations des étudiants comme élément faisant partie de leur méthode d'évaluation du rendement au travail⁴⁸.

45. Convention collective entre l'Université Western et l'association du personnel académique de l'Université de Western Ontario (1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2022) [en anglais seulement].

46. Student Course Evaluation Working Group, Final Report. [<http://www.uoitfa.ca/student-course-evaluation-working-group-final-report/>] (Consulté le 28 février 2018).

47. Convention collective entre l'Université Mount Allison et l'association du personnel académique de l'Université Mount Allison – personnel académique permanent (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2019) [en anglais seulement].

48. Convention collective entre le conseil des gouverneurs de l'Université de Toronto et la section locale 3902 – Unité 3 – du Syndicat canadien de la fonction publique (1^{er} septembre 2017 – 31 août 2021) [en anglais seulement].

Indicateurs de rendement

Certaines mesures destinées à évaluer l'activité d'érudition peuvent également désavantager les membres des groupes visés par l'équité. L'utilisation des indicateurs de rendement est un sujet particulièrement préoccupant. Bien qu'ils paraissent objectifs, les indicateurs quantitatifs peuvent avantager certaines formes d'activités d'érudition au détriment d'autres, pour des raisons qui ont peu de choses à voir avec le mérite. Notamment, les indicateurs risquent de mener à une sous-évaluation des contributions de l'érudition hétérodoxe et interdisciplinaire; des travaux de recherche axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion; des résultats de recherche diffusés par des moyens autres que la publication dans des revues avec comité de lecture à impact élevé; et des travaux publiés dans des langues autres que l'anglais. Dans son énoncé de principes sur les indicateurs de rendement, l'ACPPU affirme ce qui suit :

Les indicateurs de rendement peuvent désavantager particulièrement les chercheurs autochtones, les membres des groupes en quête d'équité, les universitaires qui publient leurs travaux de recherche et qui diffusent des connaissances dans d'autres langues que l'anglais, ceux et celles qui mènent des activités non conventionnelles d'enseignement, de recherche, de création, de service et (ou) de pratique professionnelle⁴⁹.

L'ACPPU recommande que les associations négocient, dans leurs conventions collectives, des clauses qui protègent leurs membres contre l'utilisation des indicateurs de rendement. La clause modèle de l'ACPPU sur les indicateurs de rendement stipule que « [l]es indicateurs de rendement ne peuvent être utilisés pour mesurer le rendement des départements, des unités et des membres individuels du personnel académique, ou les affectations budgétaires qui leur sont consacrées ». Les associations de personnel académique ont fait face à une forte résistance lors de la négociation de telles clauses. L'association du personnel académique de l'Université du Manitoba (University of Manitoba Faculty Association (UMFA)) n'a pas réussi à obtenir une clause qui empêcherait qu'on exige la soumission d'indicateurs liés à la recherche dans le cadre des processus d'accession à la permanence, de promotion et d'évaluation, et qui permettrait l'utilisation des indicateurs dans le cadre de tels processus uniquement lorsqu'ils ont été soumis personnellement et volontairement par le membre⁵⁰. Bien que la clause proposée par l'UMFA n'ait pas été incorporée à la convention collective, les départements peuvent, sur une base individuelle, l'intégrer aux normes de leur unité.

Examen par les pairs

S'il est vrai que l'examen par les pairs, plutôt que les indicateurs quantitatifs, doit continuer d'éclairer les décisions dans le milieu universitaire, y compris celles liées au recrutement, à la permanence et aux promotions, de plus en plus d'éléments tendent à montrer que les partis pris dans le cadre du processus d'examen par les pairs pourraient contribuer aux inégalités persistantes dans ce milieu. Par exemple, un certain nombre d'études ont révélé qu'en raison de préjugés sexistes dans les processus d'examen des demandes de subventions au Canada et à l'échelle mondiale, les femmes sont moins susceptibles de voir leurs demandes de financement approuvées⁵¹. Étant donné l'importance du financement externe dans le parcours professionnel et le poids considérable qu'accordent bon nombre de processus d'évaluation aux demandes de financement approuvées, les partis pris intervenant dans l'examen des demandes de financement peuvent nuire à la pleine participation aux activités universitaires. Les organismes de financement externe ont commencé à revoir leurs processus d'examen et à émettre des lignes directrices visant à atténuer l'incidence des partis pris, et les associations devraient à la fois entreprendre un examen similaire de leurs processus d'évaluation et s'assurer que la discrimination n'est pas aggravée par des critères d'évaluation qui mettent trop l'accent sur la réussite à des concours externes compromis par des préjugés. Dans le contexte de la négociation collective, cela signifie faire en sorte que la convention prévoit un examen périodique de toutes les politiques et procédures d'évaluation, afin de s'assurer qu'elles ne contribuent pas à la discrimination systémique, et rejeter les propositions de

49. Énoncé de principes de l'ACPPU sur les indicateurs de rendement, approuvé par le Conseil de l'ACPPU, novembre 2019.

50. Voir l'annexe H de la convention collective entre l'Université du Manitoba et l'association du personnel académique de l'Université du Manitoba (1^{er} avril 2017 – 31 mars 2021) [en anglais seulement]. Les parties sont convenues de mettre sur pied un comité mixte qui se pencherait sur l'utilisation des indicateurs liés à la recherche et pourrait recommander l'insertion de clauses spécifiques dans la convention collective. Bien que le comité ait produit un rapport critique à l'égard de l'utilisation des indicateurs liés à la recherche, les représentants de l'administration ont rejeté le libellé proposé par l'association.

51. Rosemary Morgan, Kate Hawkins et Jamie Lundine, « The foundation and consequences of gender bias in grant peer review processes », CMAJ, 23 avril 2018, vol. 190, n° 16, p. E487-E488; DOI : <https://doi.org/10.1503/cmaj.180188>.

l'administration qui exigeraient le succès à des concours de financement externe ou ne reconnaîtraient pas les activités d'érudition à caractère communautaire et les contributions non soumises à un examen par les pairs.

Valorisation des activités de service

L'évaluation du personnel académique autochtone et visé par l'équité doit également tenir compte comme il se doit des contributions au service à la collectivité. Les membres des groupes sous-représentés subissent parfois des pressions considérables pour encadrer des étudiants et siéger à des comités, y compris des comités ayant le mandat de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Trop souvent, aucune adaptation n'est apportée aux autres domaines de responsabilité professionnelle en fonction de cette charge de travail, et les contributions au service à la collectivité sont souvent sous-évaluées lors de la prise de décisions en matière de recrutement, de permanence et de promotion. L'association du personnel académique de l'Université Dalhousie a négocié un libellé qui permet au doyen d'autoriser ou d'approuver des mesures visant à compenser ce travail supplémentaire :

[Traduction]

20.09 Avec l'accord du membre concerné et en conformité avec les politiques et les procédures en vigueur dans les départements ou d'autres unités pour établir en quoi consistent une charge d'enseignement normale et une charge de travail administratif académique normale, le doyen peut approuver ou autoriser:

- b. une surcharge de travail administratif académique à l'Université Dalhousie pour les membres qui appartiennent à un groupe désigné et assurent des activités de service administratif académique supérieures à la charge normale, lorsque leur charge de travail pour l'ensemble de l'année est par ailleurs considérée comme étant à temps plein. Dans ces cas, les membres ont droit à une allocation pour surcharge de travail;*
- c. des mesures de soutien à l'enseignement et(ou) à la recherche pour les membres qui appartiennent à un groupe désigné et assurent des activités de service administratif académique supérieures à la charge normale, lorsque leur charge de travail pour l'ensemble de l'année est par ailleurs considérée comme étant à temps plein⁵².*

Adaptation à des circonstances particulières

Les processus existants d'évaluation du potentiel ou des contributions des membres du personnel académique peuvent désavantager les personnes qui suivent un parcours professionnel non traditionnel ou subissent des interruptions de carrière. Il est important non seulement de négocier des articles qui font en sorte que les candidats bénéficient de mesures d'accommodement dans le cadre des processus de nomination, d'accession à la permanence et de promotion et ne sont pas désavantagés parce qu'ils ont profité d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, mais aussi d'encourager les candidats à demander de telles mesures au besoin et à expliquer les circonstances qui devraient être prises en considération dans l'évaluation de leur productivité. Si les employeurs n'agissent pas pour contrer la stigmatisation et la discrimination, les membres risquent d'hésiter à demander des mesures d'accommodement appropriées et de ne pas vouloir dévoiler des renseignements nécessaires à la juste évaluation de leur travail.

La législation sur les droits de la personne oblige l'employeur à fournir des mesures d'accommodement raisonnables, que le libellé de la convention collective prévoit cette exigence ou pas. Cela dit, l'insertion de dispositions en ce sens dans la convention collective non seulement aide à faire en sorte que les membres soient au courant de leurs droits, mais peut aussi établir un processus efficace et assurer un rôle à l'association. La convention de l'École de médecine du Nord de l'Ontario, par exemple, prévoit explicitement que les mesures d'accommodement peuvent inclure la modification des procédures d'évaluation :

52. Convention collective entre le conseil des gouverneurs de l'Université Dalhousie et l'association du personnel académique de Dalhousie (1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020) [en anglais seulement].

[Traduction]

2.2. *Les membres ayant un handicap physique ou mental (permanent ou temporaire) ont le droit à des mesures d'accommodement, y compris la modification d'une mesure d'accommodement existante. Les mesures d'accommodements englobent toutes les adaptations nécessaires de l'espace de travail matériel et la modification de tout aspect de la charge de travail du membre ou des pratiques de travail acceptées. Elles comprennent également, sans toutefois s'y limiter, la modification de l'évaluation fondée sur le mérite et de la durée de service exigée pour l'accession à la permanence et les promotions*⁵³.

Conclusion

La négociation collective est un outil important pour bâtir un milieu universitaire plus équitable. Les associations de personnel académique ont l'obligation morale et légale de s'assurer que les conventions qu'elles négocient n'ont pas un effet discriminatoire sur les membres et de coopérer avec l'employeur dans ses efforts pour offrir des mesures d'accommodement raisonnables⁵⁴. Cela dit, l'élimination des dispositions discriminatoires ne suffit pas pour abolir la discrimination systémique qui persiste dans le milieu universitaire. Pour réaliser l'équité, les associations doivent jouer un rôle moteur et négocier des mesures proactives pour améliorer le recrutement, le maintien en fonction et les conditions de travail des membres du personnel académique qui appartiennent aux groupes autochtones et en quête d'équité.

L'ACPPU recommande aux associations d'étudier leurs conventions collectives afin de repérer les dispositions qui pourraient avoir un effet discriminatoire et de cerner les domaines où des mesures d'équité proactives pourraient être adoptées ou renforcées. Le présent bulletin s'est intéressé tout particulièrement aux libellés traitant des nominations et des promotions, mais ce sont tous les autres articles – comme ceux liés aux congés, à l'accès aux services de garde d'enfants, aux anomalies salariales ou à la lutte contre le harcèlement – qui devraient être revus dans l'optique de l'équité. Les associations peuvent également jouer un rôle de premier plan dans la promotion de l'inclusivité dans les établissements d'enseignement postsecondaire et la mise sur pied de projets visant à recruter des collègues et des étudiants appartenant aux populations ciblées, à les soutenir et à les encadrer. Il est primordial que les associations négocient des libellés fermes dans les conventions, mais il est tout aussi important qu'elles revoient leurs propres structures et pratiques, afin de s'assurer que les membres autochtones et issus des groupes en quête d'équité ont la possibilité de participer pleinement à toutes les activités qu'elles mènent, y compris à l'élaboration, à la négociation et à l'application des dispositions des conventions collectives.

53. Convention collective entre le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario et sa section locale 677 (Unité 1) de l'École de médecine du Nord de l'Ontario, et le conseil d'administration de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2022) [en anglais seulement].

54. Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970; Starzynski v. Canada Safeway Ltd., [2003] ABCA 246.