

Énoncés généraux
proactifs

Définition des
problèmes

Discrimination et
anomalies salariales

Établissement
d'objectifs en
matière de diversité

Recrutement
proactif

Décisions de carrière

Surveillance des
décisions

Prévention des abus :
Discrimination et
harcèlement

Conclusion

Réaliser l'équité

L'engagement à l'égard de l'équité commence lorsque l'on reconnaît l'inégalité et exige une approche proactive afin de réparer les torts causés par la discrimination systémique. Dans le milieu universitaire, la discrimination s'est manifestée sous la forme d'obstacles nuisant à l'accès, à l'emploi, à l'intégration, au respect et à l'acceptation. . . La réalisation de l'équité est une responsabilité individuelle et collective. Les associations d'universitaires doivent prendre en charge sa réalisation en négociant des dispositions à cet effet dans les conventions collectives qui respectent les conditions d'emploi.

Énoncé de principes sur l'équité, 2002



L'excellence dans les établissements postsecondaires ne peut être maintenue que si nous encourageons activement la diversité sociale et intellectuelle. Les obstacles qui limitent la participation de certaines personnes nuisent forcément à la recherche de l'excellence, les talents de nombreuses personnes aptes et prêtes à apporter leur contribution au milieu postsecondaire demeurant ainsi inutilisés. Il faut éliminer les obstacles à cette participation, bien que ce ne soit souvent pas suffisant, car ils peuvent donner lieu à une discrimination dont les effets peuvent subsister pendant longtemps, à moins que des mesures plus proactives soient appliquées pour enrayer efficacement la discrimination systémique le plus rapidement possible. On croit à tort que de telles mesures pourraient avantager injustement certaines personnes. À vrai dire, les mesures proactives, au contraire, mettent fin aux injustices qu'ont subies bien des gens jusqu'ici. La difficulté pour le négociateur consiste à concevoir pour la convention collective un libellé qui établit un équilibre approprié entre une ingérence minimale dans le processus postsecondaire, d'une part, et l'efficacité, d'autre part.

Énoncés généraux proactifs

Les conventions collectives définissent les conditions de travail de base. La plupart d'entre elles renferment des dispositions prohibitives interdisant, entre autres, la discrimination et le harcèlement. Les conventions collectives ont aussi une fonction éducative et devraient énoncer clairement l'engagement des parties à créer et à protéger un milieu de travail sain, diversifié, équitable et juste pour ses membres. La disposition E.1 de la convention collective de l'Université Trent fournit un bon exemple d'un tel énoncé proactif :

Trent University endeavours at all times to provide a working and learning environment that is supportive of study, scholarship, teaching and research, and the fair treatment of all members of the university community, and that is fundamentally committed to the promotion of free inquiry and expression. . . In pursuit of the university's objectives, Trent University recognizes the dignity and worth of every person and aims to create a climate of understanding and mutual respect.¹

L'Université Brock adopte une approche semblable pour la création d'un « *Respectful Work and Learning Environment Policy* ». La disposition 2 de l'Annexe B utilise un libellé clair et ferme pour promouvoir l'équité.

2. Brock University supports equity, diversity and the dignity of all people. The University promotes equality in our learning programs, services and employment and in the conduct of the University's affairs. The University recognizes the following:

A richly diverse society in Ontario, as well as beyond;

A duty to act in a manner consistent with existing legislation regarding human rights;

A commitment to academic freedom and freedom of thought, inquiry, and

*expression among its members that may result in respectful disagreements regarding beliefs or principles.*²

À l'Université York, une récente décision arbitrale portant sur la liberté universitaire témoigne de l'intérêt d'utiliser un libellé positif qui oblige les partis à agir de manière proactive.³

Définition des problèmes

Il manque beaucoup de données pour promouvoir l'équité, comme l'ACPPU le signalait récemment,

*Nous n'avons pas de tableau complet et fiable de la situation des groupes qui revendiquent l'équité en matière d'emploi dans les universités et les collèges du pays. Statistique Canada ne recueille pratiquement aucune donnée sur le sujet au niveau national, mis à part la proportion hommes-femmes. Nous savons en général que les groupes qui revendiquent l'équité sont nombreux à être encore sérieusement sous-représentés dans ce milieu, mais en l'absence de renseignements cohérents et fiables, il est très difficile de se faire une idée exacte de la situation. Les décideurs, les administrateurs et les associations de personnel enseignant sont donc incapables de cerner la nature exacte du problème et de mettre au point des outils efficaces pour y remédier.*⁴

Il est toutefois possible de recueillir des données démographiques et des renseignements sur les pratiques et les systèmes en matière d'emploi à l'échelon local. La convention collective devrait prévoir un mécanisme interne pour faire en sorte que les solutions aux iniquités reposent sur des faits.

Ainsi, l'Université York s'attaque au problème par l'intermédiaire de son Joint Committee on the Administration of the Agreement (JCOAA). La politique en matière d'équité de l'université prévoit la nomination d'un adjoint spécial au président du comité qui, lui, siège à titre de membre d'office au Joint Subcommittee on Employment Equity, lequel se réunit régulièrement.⁵ En outre, la convention collective en vigueur de 2003 à 2006 a créé un Task Force on Inclusivity dont le mandat est de « *make recommendations to the parties regarding inclusivity and diversity in the faculty, including, for example, recommendations on whether to undertake a Diversity Audit* ».

L'Université Queen's adopte une approche semblable : un conseiller en équité siège en tant que membre non votant au « *Employment Equity Sub-Committee of the Joint Committee on the Administration of the Agreement (JCAA)* ». À cette université, le University Advisor on Equity « *shall monitor the progress made in employment equity in the Bargaining Unit and report her/his findings annually to the Parties* ». The Employment Equity Sub-Committee « *shall review the report of the University Advisor on Equity and report any recommendations for improving employment equity to the Parties, the Council on Employment Equity and the Senate* ».⁶

Les comités de York et de Queen's sont des organes de recommandation plutôt que de décision. En tant que comités mixtes, leurs recommandations ont beaucoup de poids, mais ne lient pas l'employeur. Le mandat du Comité d'équité en matière d'emploi (CEME) de l'Université d'Ottawa est un peu plus rigoureux. Voici ce que stipule la disposition 17.1.6.2

Il existe un comité consultatif mixte APUO-employeur pour les questions d'équité en matière d'emploi. Ledit comité doit être consulté à propos de toutes mesures et modalités d'équité envisagées touchant l'unité de négociation de l'APUO. Le comité peut aussi proposer à l'APUO et à l'employeur des mesures et des modalités précises supplémentaires pour favoriser l'équité, et il est chargé d'étudier la mise en vigueur et l'évolution de toute mesure d'équité touchant la sélection et l'engagement des membres de l'unité de négociation ou touchant ces derniers directement.⁷

Même si le CEME n'est pas non plus un organisme décisionnaire, le fait qu'il soit consulté montre clairement que les parties ont l'intention de lui accorder beaucoup de pouvoir. Par ailleurs, il a pour mandat de superviser la mise en oeuvre de politiques d'équité qui renforcent la position de l'association, dans le cas où des griefs de principe se révéleraient nécessaires.

Dans le passé, l'équité des sexes est devenue une grande préoccupation assez rapidement. Bien qu'il figure dans une disposition traitant exclusivement de l'égalité des sexes, le libellé utilisé par l'Université d'Ottawa pourrait aussi bien s'appliquer à d'autres questions liées à l'équité. Les associations doivent revoir leur formulation des dispositions sur l'égalité des sexes et en élargir la portée pour assurer qu'il ait une application plus large.

Discrimination et anomalies salariales

Une des injustices qui persistent dans les établissements postsecondaires a trait aux salaires. Les salaires varient au sein du corps professoral, et ce, considérablement. Par conséquent, les associations doivent porter une attention particulière aux salaires de chacun et trouver des moyens de corriger les iniquités qu'elles découvrent. Le problème de la disparité salariale est si répandu que des processus et des fonds de rectification des anomalies salariales font maintenant partie régulièrement de nombreuses conventions collectives.

L'Université Western Ontario est loin d'avoir été le premier établissement, et ne sera vraisemblablement pas le dernier, à imposer dans sa convention collective pour la période de 2006-2010 une étude sur les anomalies fondées sur le sexe, qui vise à

consider salary patterns for Members with Probationary and Tenured Appointments and for Members with Limited-Term Appointments using regression analysis where Annual Salary is the dependent variable. Independent variables may include, but need not be limited to: Gender, Highest Degree, Years Since Highest Degree, Years Since First Degree, Years Employed as a Faculty Member at The University of Western Ontario, Age, Rank, Years in Rank, Home Faculty, Department Average Salary.

Par ailleurs, la disposition 13.39 prévoit des rajustements salariaux fondés sur le sexe à verser

à même le fonds de rectification des anomalies salariales de 2009-2010.⁸

L'association des professeurs de l'Université Northern British Columbia a intégré l'équité de façon permanente à son processus de rectification des anomalies. La disposition 49 prévoit un tel processus pour

a) Correcting anomalies in Members full-time salaries, taking into consideration salaries paid to Members at this University of comparable qualifications, experience and accomplishments; and

b) Correcting employment equity anomalies.⁹

Bien que les études sur les anomalies salariales et les fonds de rectification des anomalies salariales fondées sur le sexe soient essentiels pour corriger les erreurs du passé, ils ne régleront pas entièrement le problème à eux seuls, et ce, pour plusieurs raisons. Le problème des anomalies salariales dépasse largement la question de l'équité entre les sexes. Les fonds de rectification sont toujours limités et ne suffisent pas à corriger toutes les anomalies existantes. Surtout, nous devons nous attaquer dans nos régimes salariaux aux problèmes systémiques qui continuent d'engendrer de nouvelles anomalies. Il faut veiller à ce que, dans les conventions collectives, l'indemnisation soit une préoccupation systémique permanente; les systèmes d'emploi qui créent ces anomalies doivent être repérés, analysés et corrigés.

Établissement d'objectifs en matière de diversité

Pour favoriser l'équité, il faut fixer des objectifs clairs, ce qui est souvent difficile étant donné la réticence générale à l'égard des quotas d'embauche ou de promotion. Aucune convention collective au Canada ne tente d'instaurer des quotas. Les conventions établissent plutôt des critères pour repérer les problèmes et trouver ensuite une série de mesures à adopter pour favoriser l'équité. Par exemple, l'Université York établit un seuil de 40 p. 100.

(i) In units where fewer than 40% of the tenure stream faculty/librarian positions are filled by women, when candidates' qualifications are substantially equal the candidate who is a member of a visible/racial minority, an aboriginal person or a person with a disability and female shall be recommended for appointment.

(ii) If there is no candidate recommended from (i) above then when candidates' qualifications are substantially equal a candidate who is female or who is a male and a member of a visible/racial minority, an aboriginal person, or a person with a disability shall be recommended for appointment.¹⁰

L'Université d'Ottawa utilise un critère à deux volets :

Un département est normalement considéré avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes si les femmes ou les hommes, selon le cas, représentent moins

de 40 pour cent des professeurs réguliers du département et que cette proportion représente moins de 5 points de pourcentage de plus que la proportion d'hommes ou de femmes, selon le cas, qui composent la main-d'oeuvre.¹¹

L'Université Memorial opte elle aussi pour des critères en vigueur sur le marché du travail, mais ne se limite pas à la question de l'égalité entre les sexes et s'attaque aussi aux préoccupations d'autres groupes en quête d'équité. La disposition 29.16 stipule

Under-representation of a target group exists when the proportion of ASMs [Academic Staff Member] in an Academic Unit from a given target group is less than the proportion of persons from that group in the total pool of persons who:

- 1. have graduated in Canada within the previous three (3) years from the degree program normally required for an appointment at this University in their discipline; and*
- 2. are Canadian citizens or permanent residents of Canada.¹²*

Puisqu'il faut un doctorat pour accéder à une grande majorité des postes universitaires, il semblerait logique d'adopter une mesure fondée sur le marché du travail plutôt que sur la population. Toutefois, cette démarche pourrait aller à l'encontre des objectifs d'équité si elle devait donner un caractère officiel aux obstacles systémiques pouvant exister au niveau de l'enseignement supérieur. Même si cette mesure déborde du cadre d'une convention collective, les associations doivent assumer une responsabilité professionnelle pour favoriser l'équité dans leurs programmes d'études, de même que dans leur convention collective. L'Université d'Ottawa, pour sa part, tente de lutter contre la discrimination systémique éventuelle au niveau supérieur en fixant un seuil de 5 p. 100 au-dessus de la disponibilité du marché du travail, déterminée en fonction de la proportion des titulaires de doctorat. L'Université Wilfrid Laurier établit une norme potentiellement plus élevée. La disposition 22.2.3 stipule

(b) "Under-representation" by gender shall be deemed to exist when:

- (i) the number of female faculty Members of an academic unit or sub-unit is two (2) standard deviations below the five-year running mean of the number of female doctoral candidates in the discipline (as reported by Statistics Canada).*
- (ii) Librarian Members of one gender constitute a smaller proportion of the membership than exists in the pool of students (as reported by Statistics Canada) in graduate degree programs of librarianship in Canada.*

La disposition 22.2.3 prescrit une norme différente pour d'autres groupes en quête d'équité :

(c) "Under-representation" of the other designated groups (i.e., aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority) shall be deemed to exist when:

(i) Faculty Members of one of these designated groups constitute a smaller proportion of the membership than exists in the national Canadian Accessibility Pool, as reported by Statistics Canada.

(ii) Librarian Members of one of these designated groups constitute a smaller proportion of the membership than exists in the national Canadian Accessibility Pool, as reported by Statistics Canada.¹³

Recrutement proactif

Lorsqu'on s'aperçoit qu'un groupe est « sous-représenté » dans une unité, un certain nombre de mesures d'équité peuvent être mises en place. La disposition 17.1.2.1 de la convention collective de l'Université d'Ottawa porte sur l'annonce des postes à combler.

De plus, dans les départements jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, le doyen doit s'assurer que le département en question distribue l'annonce là où des personnes du sexe sous-représenté peuvent y avoir facilement accès et que le département prenne d'autres mesures appropriées, par exemple communiquer avec la direction d'autres départements pertinents dans les universités canadiennes pour demander expressément le nom de candidates ou de candidats éventuels du sexe sous-représenté, et communiquer avec des organismes représentant précisément les intérêts de personnes du sexe sous-représenté au sein de la profession ou de la discipline pour demander le nom de candidates ou de candidats éventuels du sexe en question.¹⁴

La phrase suivante figure sur toutes les offres d'emploi de l'Université d'Ottawa : « *L'Université a une politique d'équité en matière d'emploi* ». Il en va de même pour les offres d'emploi de départements jugés avoir une sous-représentation d'un sexe. Un certain nombre d'autres mesures pourraient être prises pour encourager des membres des groupes visés à postuler.

Des annonces proactives auront peu d'effet si la convention passe sous silence la recommandation et la décision liées à l'embauche. Pour consolider les objectifs en matière d'équité, la disposition 26.5 de la convention collective de l'Université Western Ontario oblige les comités de nomination à rendre compte de leur processus de recherche lorsqu'ils soumettent leurs recommandations au doyen. Voici ce que doit inclure le rapport

a) the total number of applicants and the number with doctorates or other appropriate professional qualifications, the numbers of male and female applicants and, where known, the same information for applicants from the other designated groups;

b) a ranked short-list which formally presents the qualifications of each candidate and the reasons for the ranking. The Committee shall review this report before recommending any formal offer of Appointment; and,

c) where the information required in Clauses 5 a) and 5 b) of this Article is incomplete or otherwise problematic, the available information shall nevertheless be reported

*as fully as possible, with explanation. So as to improve the quality of this information, the Employer shall develop appropriate methods of collecting and reporting the information.*¹⁵

Même si leur intention est louable, les associations devraient éviter des énoncés comme celui-ci : « *Consistent with principles of employment equity, the Parties agree that: (a) the primary criterion for appointment to positions to the School is academic and/or professional excellence* ». ¹⁶ De telles formulations atténueront forcément les effets d'un énoncé en matière d'équité comme le suivant : « *When two candidates are demonstrably equal, and there is an unwarranted numerical gender imbalance in a department or library, the candidate of the under-represented gender shall be offered the position* ». ¹⁷ Dans les faits, les candidats ne sont jamais considérés comme « égaux », et encore moins comme « visiblement égaux ». Au lieu d'utiliser l'adverbe restrictif « visiblement », l'Université Lakehead le remplace par l'expression « *substantially equal* » (substantiellement égaux), ce qui a une tout autre signification. ¹⁸ La disposition 24.3.3 de la convention collective de l'Université Queen's emploie des mots encore plus percutants : « *a candidate from the most under-represented of these groups who has been interviewed and fulfills the position requirements shall be offered the appointment unless there is a demonstrably superior candidate* ». ¹⁹ L'ACPPU recommande le libellé de l'Université Queen's comme étant le minimum requis pour concrétiser les objectifs en matière d'équité.

Décisions de carrière

Après le recrutement, des obstacles à l'avancement de la carrière peuvent fort bien subsister; il faut aussi s'y attaquer si l'on veut atteindre les objectifs fixés en matière d'équité. Pour répondre aux préoccupations sur le sujet, il faut souvent commencer par formuler un énoncé clair proactif sur les intentions des parties. La disposition 22.3.3 de la convention de l'Université Wilfrid Laurier en est un bon exemple.

Equity in Tenure and Promotion:

The Parties recognize that there may be differences between the careers of men and women. These differences include but are not limited to the effects of primary responsibility for family care and related career interruptions, part-time education, and work history. The following measures shall be implemented to protect against forms of systemic discrimination which are a product of these career differences:

(a) the University is committed to creating an environment where these differences in career histories and family responsibilities do not bias appointment decisions, the evaluation of candidates in peer review processes, University grants, merit awards, and salary adjustments. Where such barriers are proven to exist, the University, in consultation with the Association, shall eliminate such barriers to equal opportunity and career advancement.

(b) an employment equity representative shall sit as a non-voting member of the Senate Promotion and Tenure Committee. This person shall be selected by agreement between the President and the President of the Association from a list of Members

approved annually by the Joint Liaison Committee. This person shall act as a resource to the Committee on equity processes, procedures and issues, and shall submit an annual report to the President and the President of the Association with a copy to the chair of the Senate Promotion and Tenure Committee.²⁰

La mise en application de telles dispositions exige, dans le premier exemple, d'offrir une formation sur l'équité à toutes les parties au processus.

De nombreuses conventions prévoient la présence d'un agent, d'un bureau ou d'un comité de l'équité au sein du service des ressources humaines de l'établissement. Aux termes de la disposition B.5 de la convention collective de l'Université Brock, le Bureau des services des droits de la personne et de l'équité doit « *Make training available for faculty, staff, students and volunteers, related to harassment and discrimination* » et « *Establish and implement awareness programs designed to enhance awareness of the Respectful Work and Learning Environment Policy and procedures relating to it* ». ²¹ La disposition 22.6.1 de la convention de l'Université Wilfrid Laurier va encore un peu plus loin :

Before October 15 of each academic year, the University, in consultation with the Association, shall provide an Employment Equity Workshop for chairs or designates of Appointment and Promotion Committees, and for Members who are designated to serve on Appointment and Promotion Committees or on the Senate Promotion and Tenure Committee under the provisions of this Article 22.²²

La convention collective de l'Université Queen's est encore plus stricte et exige que tous les membres des comités de nomination et du personnel reçoivent la formation appropriée.

24.2.1 Persons chosen to serve on Appointments Committees for Faculty, Librarian or Archivist positions, or on Personnel (Renewal/Reappointment, Tenure/Continuing Appointment and Promotion) Committees, may only carry out such functions after successfully completing a familiarization and training workshop which shall cover the principles, objectives, recent history, best practices, and rules and institutional expectations with respect to employment equity. The program of such workshops shall be agreed between the Parties, with advice from the University Advisor on Equity.²³

Le libellé de l'Université Queen's est celui à privilégier puisqu'il assure non seulement qu'une formation est offerte, mais aussi qu'elle est accessible à toutes les personnes prenant part aux évaluations par les pairs et aux décisions de carrière.

Surveillance des décisions

Une formation adéquate ne sera efficace que si les procédures et les processus sont transparents, ce qui est aussi plus facilement réalisable si la convention collective stipule que les décisions soient surveillées et déclarées.

Comme il en est question précédemment, bien des conventions collectives prévoient

qu'un agent ou un bureau de l'équité examine les systèmes d'emploi, repère les problèmes et recommande l'adoption de mesures correctives. Les associations doivent s'assurer que ces agents ou ces bureaux veillent au respect de la convention collective. Plus particulièrement, les décisions de carrière de chaque personne devraient être examinées pour vérifier qu'elles sont conformes aux objectifs en matière d'équité de la convention. Il existe plusieurs façons d'y parvenir.

Conformément à la disposition 22.3.3 de la convention collective de l'Université Wilfrid Laurier, « *an employment equity representative shall sit as a non-voting member of the Senate Promotion and Tenure Committee* ». Par ailleurs, cette personne « *shall submit an annual report to the President and the President of the Association with a copy to the chair of the Senate Promotion and Tenure Committee* ». La convention de l'Université Queen's va plus loin. Nous avons déjà mentionné qu'à cette université, tous les membres faisant partie d'un comité de nomination ou du personnel reçoivent une formation en matière d'équité. La disposition 24.2.2 stipule ceci

one (1) member of each such Committee shall be designated as the Equity Representative and shall have explicit responsibility for the Committee adhering to the rules and expected practices that assure equity, and for data collection and reporting per Article 24.4.²⁴

Le conseiller en équité de l'université, pour sa part, « *shall monitor the progress made in employment equity in the Bargaining Unit and report her/his findings annually to the parties. The report of the University Advisor on Equity will document the progress made in meeting the goals of Article 24.1 and Article 9* ».²⁵ Entre-temps, les rapports des universités Wilfrid Laurier et Queen's sont présentés aux « *Parties* », et non pas juste à l'employeur. Il est d'importance vitale que l'association dispose de cette information pour que l'option d'un grief de principe demeure envisageable afin de progresser vers la réalisation des objectifs d'équité.

Prévention des abus : Discrimination et harcèlement

La discrimination et le harcèlement dans les relations de travail sont dans une large mesure assujettis aux lois sur les droits de la personne. Dans la foulée des décisions Weber et Parry Sound,²⁶ les violations de lois, y compris les lois relatives aux droits de la personne, peuvent faire l'objet d'un grief. Cela dit, les conventions collectives devraient inclure des dispositions précises qui interdisent les deux : au Canada, la plupart des conventions collectives se conforment à cette norme. La disposition 21.3 de la convention collective de l'Université Western Ontario est un bon exemple d'une clause antidiscriminatoire :

Except as permitted by law, there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised against or by any Member regarding any term or condition of employment, including but not limited to salary, rank, Appointment, Promotion, Tenure, reappointment, dismissal, termination of employment, layoff, Sabbatical or other Leaves or benefits, by reason of the grounds a) through h) listed below; nor shall any discrimination be exercised against or by Members in the course of carrying out their Academic Responsibilities, by reason of:

- a) *race, color, ancestry, place of birth, ethnic or national origin, citizenship (except for new Appointments as provided for by law); or*
- b) *creed, religious or political affiliation or belief or practice; or*
- c) *sex, sexual orientation, physical attributes, marital status, or family relationship; or*
- d) *age; or*
- e) *physical or mental illness or disability (provided that such condition does not interfere with the ability to carry out the Member's Academic Responsibilities; but this exception shall not relieve the Employer from its duty to accommodate in accordance with the Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19 or other applicable legislation); or*
- f) *place of residence (except where the place of residence would interfere with the carrying out of any part of the Member's Academic Responsibilities); or*
- g) *record of offences (except where such record is relevant to the Member's Academic Responsibilities); or*
- h) *membership or participation in the Association.*²⁷

Les négociateurs doivent garder à l'esprit que de telles énumérations dans des conventions collectives risquent de limiter l'application générale uniquement aux éléments précisés. Les associations doivent s'assurer que leurs dispositions empêchent la discrimination ou le harcèlement pour des motifs autres que les lois relatives aux droits de la personne. Par exemple, la convention de l'Université Western Ontario ajoute trois paragraphes — de (f) à (h) — qui dépassent la portée des lois relatives aux droits de la personne. Pour la même raison, les associations devraient s'assurer que les mots « comprend notamment » précèdent toujours la liste des motifs interdits de discrimination ou toute liste d'exemples d'actes de harcèlement.²⁸

Certaines conventions collectives regroupent la discrimination et le harcèlement dans une seule disposition, ce qui n'est pas recommandé car cela risque de semer la confusion si les deux sont considérés équivalents. Par ailleurs, bien des membres donnent au terme « harcèlement » le sens ordinaire inscrit au dictionnaire « soumettre à de petites attaques répétées », tandis que « discriminer » peut simplement vouloir dire distinguer ou discerner les différences. Les termes harcèlement et discrimination ont tous deux en droit du travail des significations différentes et plus précises.

La discrimination en droit du travail porte sur l'équité et la justice naturelle; un employeur ne peut pas traiter différemment des particuliers sans une raison valable. Comme l'ouvrage *Brown et Beatty* l'indique, « *the principle that similar cases must receive similar treatment is a*

universal precept of fairness and justice that has always been recognized in arbitration law ». ²⁹ En droit du travail, le harcèlement porte sur une forme particulière d'abus de pouvoir caractérisé par un comportement qui dénigre, rabaisse, menace d'autres personnes ou leur cause un préjudice. Or, les conventions collectives ont une fonction tant éducative que prohibitive. C'est pourquoi certaines associations, en plus des dispositions générales interdisant la discrimination ou le harcèlement, ajoutent des clauses qui définissent ces termes. La disposition B.1 de la convention de l'Université Brock, par exemple, stipule que la discrimination « *means differential treatment of an individual or group which is based on a personal characteristic (such as gender, race, creed, disability, and/or sexual or gender orientation) of that individual or group, and which has an adverse impact on them* ». ³⁰ En outre, la disposition 2.1 de la convention de l'Université Lakehead définit ainsi le harcèlement

as a course of comments or conduct consisting of words or actions that disparage or humiliate a person in relation to a prohibited ground contained in the [Ontario Human Rights] Code. It can include comments or conduct by a person in a position of authority that is intimidating, threatening or abusive and may be accompanied by direct or implied threats to the individual's grade(s), status or job. Harassment can also occur between people of similar authority.

L'inclusion des termes « dénigrent ou humilient » et « intimidants, menaçants ou injurieux » lève l'ambiguïté entourant la signification en droit du travail de l'interdiction de harceler. La convention collective de l'Université Lakehead, comme plusieurs autres, fournit des exemples de harcèlement :

harassment include gestures, remarks, jokes, taunting, innuendo, display of offensive materials, threats, imposition of academic penalties, hazing, stalking, shunning or exclusion related to the prohibited grounds. Further examples of sexual harassment include unwanted physical contact, unwanted attention, invitations, leering, solicitation, demands, implied or express promise of reward or benefit in return for sexual favours, implied or express threat or act of reprisal if sexual favours are denied. ³¹

La convention collective de l'Université Lakehead, à l'instar de bien d'autres, fait explicitement référence aux lois relatives aux droits de la personne, quoi qu'on puisse à juste titre en contester la nécessité, du fait que les lois s'appliquent et peuvent faire l'objet d'un grief. En outre, un renvoi à la législation pourrait avoir pour effet de limiter l'interdiction uniquement aux motifs liés aux droits de la personne.

Conclusion

Même si beaucoup de progrès ont été accomplis, l'équité demeure un objectif difficile à atteindre. De bonnes conventions collectives assurent un traitement juste et équitable pour tous leurs membres. Ce n'est qu'en négociant un libellé sur l'équité solide et proactif que nous pourrions réaliser nos idéaux et nos engagements en matière d'équité. L'actualité en négociation en offre des exemples qui existent déjà dans certaines conventions. Nous pouvons nous en inspirer dans nos efforts en vue d'insérer nos objectifs d'équité dans nos négociations collectives. ■

Notes en bas de page

1. The Collective Agreement between the Board of Governors on Behalf of Trent University and the Trent University Faculty Association (July 1, 2005 - June 30, 2008).
2. Collective Agreement between Brock University and the Brock University Faculty Association (BUFA), (July 1, 2006 to June 30, 2008). [ci-après BUFA]. La disposition 3 stipule que « *University opposes behaviour that is likely to undermine the dignity, self-esteem or productivity of any of its members* », tandis que la disposition 4 impose à l'université l'obligation suivante : « *act promptly and efficiently to deal with these [harassment and discrimination] behaviours* ».
3. Comme l'arbitre Russell Goodfellow l'a fait observer, « Article 10.01 [of the York agreement] requires the University not only to not give offense to the concept of academic freedom but to *uphold, protect and promote it* ». [c'est nous qui mettons l'italique] In the Matter of an Arbitration between York University and York University Faculty Association, and in the matter of a grievance dated November 29, 2004 of David Noble. Russell Goodfellow, Sole Arbitrator. September 26, 2007. p. 19.
4. ACPPU, « *Équité en matière d'emploi. Un tableau partiel: La représentation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans les universités et les collèges du Canada* », no 1, (novembre 2007).
5. Disposition 7.08, Collective Agreement between The York University Faculty Association and The Board of Governors of York University, (1 May 2003 to 30 April 2006). [ci-après YUFA]. Le groupe de travail est un sous-comité du JCOAA.
6. Articles 24.4.4 et 24.4.5, This Collective Agreement between Queen's University Faculty Association (hereinafter called the Association) and Queen's University at Kingston (hereinafter called the University), (7 MAY 2005 TO 30 APRIL 2008). [ci-après QUFA].
7. Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa, (1er mai 2004 au 30 avril 2008). [ci-après APUO].
8. Letter of Understanding H et disposition 13.39, Faculty Collective Agreement between The University of Western Ontario and The University of Western Ontario Faculty Association, (July 1, 2006 - June 30, 2010). [ci-après UWOFA].
9. Faculty Agreement Between the Board of Governors, University of Northern British Columbia and The University of Northern British Columbia Faculty Association for the period July 1, 2006 to June 30, 2010. [ci-après UNBCFA].
10. Article 12.21 a), YUFA. Cette disposition prévoit également ceci : « *No candidate shall be recommended who does not meet the criteria for the appointment in question* » and that « *Candidates are substantially equal unless one candidate can be demonstrated to be superior* ».

11. Disposition 17.1.6.3, APUO.

12. Collective Agreement between Memorial University of Newfoundland and Memorial University of Newfoundland Faculty Association, (July 25, 2003 - August 31, 2005). Cette information a été fournie par Statistique Canada; l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat est accessible à http://www.statcan.ca/francais/sdds/instrument/3126_Q1_V3_F.pdf.

13. Agreement between Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association for Full-time Faculty and Professional Librarians, (July 1, 2005 to June 30, 2008). [ci-après WLUFA].

14. APUO.

15. UWOFA.

16. Disposition 1.9 « Employment Equity » 1.2 a), Collective Agreement Between Northern Ontario School of Medicine Faculty Association and Board of Directors of the Northern Ontario School of Medicine, (July 1, 2006 TO June 30, 2008).

17. Disposition 18.A.7, Collective Agreement between the University of Manitoba and the University of Manitoba Faculty Association, (April 1, 2004 - March 31, 2007).

18. Schedules, Employment Equity, Faculty, 1, Collective Agreement between Board of Governors of Lakehead University and Lakehead University Faculty Association, (July 1, 2006 to June 30, 2008). [ci-après LUFA].

19. QUFA.

20. WLUFA.

21. BUFA.

22. WLUFA. En outre, la disposition 23.2.1c) exige que “. . . the chair or designate of the Department (or equivalent) Appointment and Promotion Committee shall participate in the Employment Equity Workshop under 22.6.1.”

23. QUFA.

24. QUFA.

25. Disposition 24.4.5, QUFA.

26. Voir *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, and *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. OPSEU, Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157.

27. UWOFA.

28. Voir par exemple la disposition 2.09 (g), UNBCFA.

29. D. J. M. Brown and D. M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Fourth Edition, Vol. 1, Commentary and Current Notes, (Aurora, Ontario: décembre 2006), p.-156.

30. Disposition B. 1, BUFA.

31. Disposition 2.1, LUFA.

