

CONVENTION COLLECTIVE SGPM
AE. 1.05

COMITÉ PARITAIRE SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

RAPPORT INTÉRIMAIRE

DÉPOSÉ LE 6 SEPTEMBRE 2016

Par

M. Pierre Belhumeur, Faculté de médecine ;

M. Jean-Pierre Blondin, BPE-DRH;

Mme Kathleen Cahill, conseillère juridique SGPUM;

Mme Maryse Darsigny, DRH;

Mme Fasal Kanoute, Faculté des sciences de l'éducation;

M Jean Pierre Marquis, Faculté des Arts et des Sciences.

Mme Marion Vacheret Faculté des Arts et des Sciences

Mme Martine Valois, Faculté de droit;

PREMIÈRE PARTIE : DÉROULEMENT DES TRAVAUX DU COMITÉ

1. MANDAT DU COMITÉ

Les travaux du comité paritaire sur l'accès à l'égalité s'inscrivent dans le cadre de l'article AE 1.05 du chapitre VII de la convention collective.

CHAPITRE VII – ACCÈS À L'ÉGALITÉ (AE)

AE 1.05 Les parties conviennent de créer un comité paritaire dont le mandat sera d'analyser l'accès à l'égalité des professeurs en vertu de la Charte québécoise, notamment, mais sans limiter, en matière de procédure d'engagement des professeurs et de la rémunération. Les membres du comité s'entendent sur le choix des experts au besoin, pour les assister dans l'exécution de leur mandat. Les coûts seront assumés à parts égales entre les parties. Le comité devra faire rapport au plus tard dans les deux années suivant l'entrée en vigueur de la convention collective. Un rapport intérimaire devra être soumis au plus tard le 1er juin 2016. Le comité a accès aux données nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

2. COMPOSITION DU COMITÉ

Pour la partie syndicale, les membres sont:

- Mme Kathleen Cahill, conseillère juridique du SGPUM; Mme Fasal Kanoute, Faculté des sciences de l'éducation; Mme Martine Valois, Faculté de droit; Mme Marion Vacheret (porte-parole), Faculté des Arts et des Sciences.

Pour la partie patronale les membres sont :

- M. Pierre Belhumeur, Faculté de médecine ; M. Jean-Pierre Blondin, BPE-DRH; Mme Maryse Darsigny, DRH; M Jean Pierre Marquis, Faculté des Arts et des Sciences.

3. CALENDRIER DES RENCONTRES 2015-2016

Depuis la nomination du comité, celui-ci s'est réuni à 11 reprises soit les: 27 novembre 2015, 15 janvier, 8 février, 19 février, 17 mars, 22 mars, 29 avril, 10 juin, 22 juin, 27 juin et 6 septembre 2016.

Dans le respect de son mandat, les rencontres du comité paritaire ont permis :

- 1) De réunir des informations émanant de la Direction des ressources humaines (DRH) sur la représentation des groupes ciblés par la Loi dans le corps professoral (selon le statut adjoint, agrégé, titulaire) et dans le groupe des cadres académiques¹;

¹ Les cadres académiques comprennent les professeurs occupant des fonctions de direction ou de gestion au niveau facultaire ou universitaire; l'accès à ces postes fait partie de cheminement de carrière de nombreux professeurs qui, à la fin de leur mandat, retrouveront leurs tâches régulières. Le comité considère que les données concernant l'accès des professeurs aux postes de cadres, en fonction de leur appartenance aux groupes ciblés, devraient être intégrées dans les analyses

- 2) De réunir les informations émanant de la DRH sur la distribution des salaires et des primes;
- 3) De réunir différents documents et données fournis par la DRH en lien avec la question de l'accès à l'égalité à l'Université de Montréal dans le corps professoral;
- 4) De problématiser les questions sous-jacentes au mandat du comité;
- 5) De délimiter un cadre et un contenu d'analyse visant à établir les éventuels enjeux et/ou problèmes associés à la représentativité des groupes ciblés par la Loi dans le corps professoral.

4. Recours à un expert

Pour l'approfondissement des analyses et la mise en perspective des données recueillies, le comité a recouru aux compétences d'un expert indépendant, Monsieur Eric Charest, professeur à l'ENAP, expert en accès à l'égalité en emploi et en équité salariale.

- En mai, les données anonymes, en date du 1^{er} février 2016, soit les plus récentes émises par la DRH, présentant le profil des membres du corps professoral et des cadres académiques, lui ont été envoyées de façon à ce que son équipe procède à des analyses telles que requises par les membres du comité
- En juin, un rapport préliminaire a été soumis au comité paritaire
- Le comité et l'expert se sont entendus pour que les analyses quantitatives et qualitatives se poursuivent à partir de septembre 2016.

Perspective du comité

Il faut noter que s'appuyant sur l'arrêt *Gaz Métropolitain* rendu par la Cour d'appel du Québec en 2011, les travaux du comité ne visent pas uniquement à réaliser une analyse quantitative des données du corps professoral. Ils visent aussi à vérifier si les systèmes d'emploi, incluant les pratiques d'embauche et de promotion en place à l'Université de Montréal, qui sont en apparence neutres, peuvent malgré tout avoir des effets discriminatoires (discrimination systémique) et défavoriser les groupes visés par la Loi. Ainsi, le comité souhaite comprendre et identifier comment et pourquoi des processus en apparence neutres pourraient être marqués par des biais discriminatoires.

*« Ce sont davantage les conséquences de la discrimination que le caractère volontaire ou involontaire des mesures qui permettent de conclure à discrimination systémique. Dans le cas d'une discrimination indirecte, c'est l'application d'une norme en apparence neutre qui entraîne un effet discriminatoire; de même pour la discrimination systémique. C'est l'application des pratiques et des systèmes d'emploi qui sont en apparence neutres qui entraîne l'effet discriminatoire. La preuve prima facie d'une situation de discrimination systémique se fait donc en examinant les conséquences des pratiques des systèmes d'emploi. » (Arrêt *Gaz métropolitain*, 2008).*

DEUXIÈME PARTIE : ÉTAT DES LIEUX DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GROUPES CIBLES

1. Les groupes cibles selon la loi

La loi sur l'accès à l'égalité vise à instaurer un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Elle cible ainsi les groupes suivants :

- Les femmes
- Les personnes en situation de handicap, soit « ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »
- Les minorités visibles, soit des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race ou de couleur blanche ».
- Les minorités ethniques, soit des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
- Les autochtones, soit des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

2. Point de référence : le taux de disponibilité :

Le **taux de disponibilité** pour les professeurs des universités est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), notamment à partir du nombre de professeurs en poste dans les universités canadiennes selon les données de Statistiques Canada - questionnaire long en date de 2006.

Le comité juge nécessaire de préciser les limites de la notion de taux de disponibilité :

- Ce taux reflète par essence même uniquement le nombre d'individus appartenant aux groupes cibles qui occupent un emploi de professeur au moment de l'enquête de Statistiques Canada;
- Par conséquent il peut être vu comme conservateur;
- Il ne tient pas compte du bassin des étudiants et des chercheurs post-doctoraux qui pourraient être engagés comme professeurs d'université, soit « la disponibilité sur le marché du travail » au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi².

Par ailleurs, le comité rappelle qu'à l'instar de la société montréalaise, québécoise et canadienne, la population étudiante est de plus en plus diversifiée. Dans une perspective idéale, il serait souhaitable que le corps professoral de l'Université de Montréal reflète cette diversité.

² Tel que défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi : « La disponibilité sur le marché du travail fait référence au pourcentage des membres des groupes désignés dans la population apte au travail qui pourraient être recrutés par les employeurs. »

Le comité considère donc que, pour le présent exercice, le taux de disponibilité tel qu'obtenu par la CDPDJ est un indicateur dont la portée est limitée. Pour guider sa réflexion sur la représentation des groupes visés parmi le corps professoral, le comité considère qu'il faut aussi considérer le bassin étudiant dans les universités canadiennes au niveau doctoral et post-doctoral.

3. La représentativité des groupes cible au 1^{er} janvier 2016

3.1. Les chaires de recherche du Canada

Selon le rapport remis par le vice-rectorat à la recherche de l'Université de Montréal au Programme des chaires de recherche du Canada en janvier 2016, 95 chaires de recherche du Canada étaient attribuées à un·e professeur·e de l'Université de Montréal.

RÉSULTATS	Objectif	Représentation actuelle	Écart	Écart (nombre de chaires)
Femmes	33%	21% (20 chaires)	11,7%	11
Minorités visibles	15%	9% (9 chaires)	5,5%	5
Personnes handicapées	4%	2% (2 chaires)	1,9%	2
Autochtones	1%	0% (aucune chaire)	1,0%	1

Parmi celles-ci, 20 étaient attribuées à une femme, soit 21% de toutes les chaires. La cible établie par le Programme des chaires est de 33%. Le rapport mentionne donc un « *écart entre les objectifs identifiés et la représentation des femmes parmi les titulaires de chaires de recherche. Cet écart s'est accru depuis 2013, passant de 25 % de titulaires féminines en 2013 à 21 % en 2015. Plusieurs femmes titulaires de chaires sont arrivées à la fin de leur deuxième mandat de chaire de niveau 2 depuis 2 ans et le recrutement de nouvelles titulaires n'a représenté que 17 % des chaires libérées* ».

Neuf chaires étaient attribuées à un membre d'une minorité visible ou d'une minorité ethnique, soit 9,5% de toutes les chaires. Pour le vice-rectorat à la recherche, cette distribution « *est supérieure à la représentation globale de ce groupe dans le corps professoral, soit 8 %* » en 2012. Toutefois, l'objectif visé est de 15%.

Deux chaires étaient attribuées à une personne en situation de handicap, ce qui se traduit par 1,9% de représentation. Le rapport indique également que « *la représentation des personnes en situation de handicap parmi les titulaires de chaires a augmenté de 1 % pour atteindre 2 %. Nous avons doublé notre représentation, mais un écart de 2 % subsiste* » par rapport à la cible établie.

Enfin, aucune chaire n'était attribuée à un membre de la communauté autochtone.

À la lecture de ce rapport, le comité :

- Constate que la représentativité des groupes cibles dans l'attribution des chaires de recherche du Canada pourrait être améliorée.

- *Se questionne sur le commentaire intégré dans le rapport indiquant que les candidatures féminines sont moins nombreuses que les candidatures masculines et souhaite voir quelles procédures pourraient être favorisées pour favoriser les candidatures provenant de tous les groupes visés par la loi.*
- *Note que, depuis le dépôt du rapport au programme de chaires du Canada en janvier 2016, plusieurs démarches ont été mises en place par le Bureau de la recherche (BRDV)³ et le vice-rectorat à la recherche pour améliorer la situation.*

3.2. Le corps professoral

Les membres du comité ont pris connaissance des différentes données sur le profil du corps professoral en date de janvier 2016, ainsi que des premiers commentaires inscrits dans le rapport de l'expert.

Distribution des groupes :

tous	femmes	hommes	autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes en situation de handicap
1535	636 (41%)	899 (59%)	3 (0,2%)	115 (7,5%)	151 (10%)	12 (0,8%)



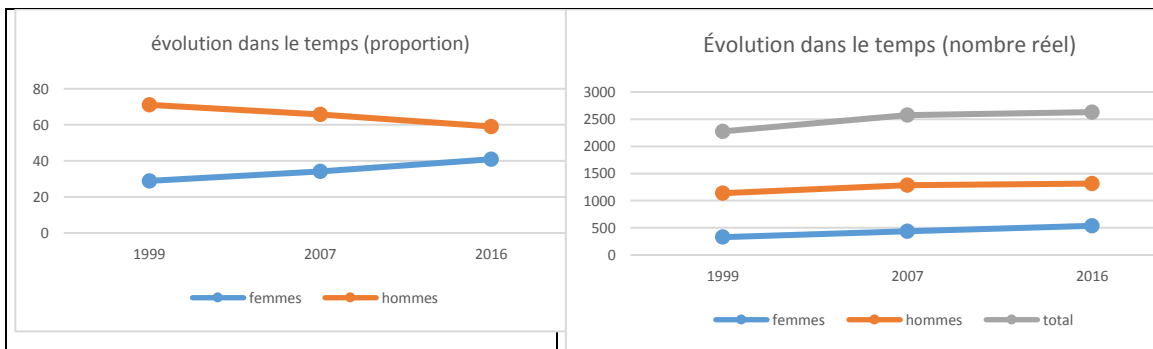
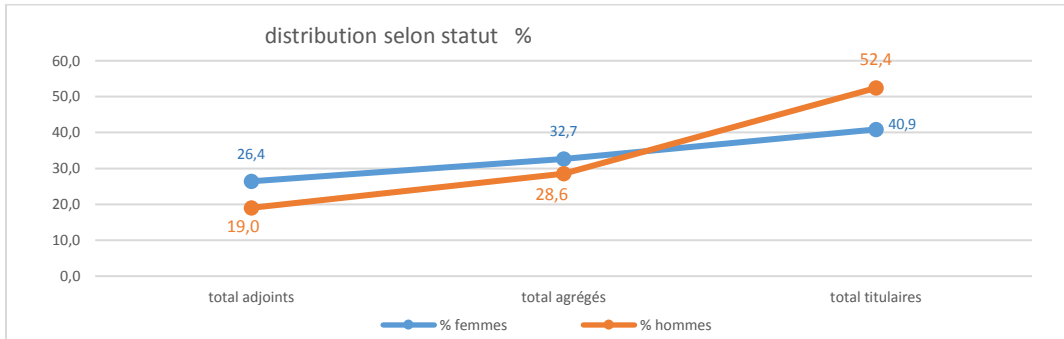
o les femmes

- En 2016, 40.9 % des professeurs sont des femmes. Les données montrent une progression continue, mais récente. Ainsi, en 1999, 28,9% du corps professoral était féminin, en 2007,

³ Le BRDV indique sur son site Web que : « Certains groupes de personnes (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées) sont sous-représentés parmi les titulaires de chaires. Le Secrétariat a mandaté les établissements afin de remédier à la situation. L'Université de Montréal s'est engagée à augmenter le nombre de ces personnes en encourageant le recrutement de membres des groupes mentionnés lors de la mise en candidature de nouvelles chaires » <http://www.recherche.umontreal.ca/brdv/subventions/crc/>

cette représentation était de 34,2%. Cette variation représente 63,5% d'augmentation entre 1999 et 2007.

- La distribution est relativement variable selon le statut professoral. Ainsi, les femmes se retrouvent majoritaires au rang d'adjointe (52% des adjoints sont des femmes), légèrement moins nombreuses au rang d'agrégée et minoritaires au rang de titulaire,
- Les données montrent une sous-représentation des femmes dans certaines unités.



À la lecture de ces données, le comité

- constate que les efforts de recrutement des femmes doivent se poursuivre, compte tenu qu'elles ne forment encore que 40,9% du corps professoral;
- Est préoccupé par le fait que si la progression du nombre de femmes est réelle, elle demeure lente⁴;
- pense qu'il est important de s'intéresser au cheminement de carrière des femmes afin de voir les délais réels pour l'obtention de la titularisation. Le comité croit aussi qu'il est important d'envisager des mesures d'accompagnement dans les départements où elles sont en faible proportion;
- s'intéressera à la sous-représentation dans certaines unités

- Personnes en situation de handicap :

⁴ En effet, le comité note que la titularisation est accessible après 10 ans et les programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'UDM datent de 1999 soit 17 ans

Les professeurs en situation de handicap sont en très petit nombre à l'Université de Montréal. En effet, seuls 10 membres du corps professoral ont déclaré avoir un handicap. Cette situation peut être liée à un problème d'auto-identification.

Toutefois le comité

- demeure préoccupé par cette très faible représentation, particulièrement en regard de la présence beaucoup plus importante des personnes en situation de handicap parmi les étudiants;
- souhaite se pencher sur les problèmes que peut poser l'auto-identification;
- Souhaite sensibiliser les comités de sélection et les collègues et travailler à l'intégration de membres de ce groupe dans le corps professoral;
- souhaite entamer une réflexion en amont sur l'intégration des membres de ce groupe à l'UdeM.

○ Autochtones

Les professeurs autochtones sont également en très petit nombre à l'Université de Montréal. En effet, seuls trois membres du corps professoral ont déclaré appartenir aux Premières Nations.

Si les facteurs et causes sont difficiles à identifier, le comité :

- demeure préoccupé par cette très faible représentation;
- souhaite se pencher problèmes que peut poser l'auto-identification;
- souhaite sensibiliser les comités de sélection et les collègues et travailler à l'intégration de membres de ce groupe dans le corps professoral.

○ Minorités visibles

En tout, 115 professeurEs ont déclaré être membres des minorités visibles, soit 7,5% de l'ensemble du corps professoral. Selon le rapport de l'expert, « *cette sous-représentation est susceptible de s'accroître dans les prochaines années en raison de la croissance rapide de cette population* ». Il note en effet qu'en cinq ans, la population des minorités visibles à Montréal a augmenté de 5 %, passant de 25 % en 2011 à 30,3 % aujourd'hui. Pour sa part, le taux de disponibilité des minorités visibles dans la société canadienne pouvant occuper une fonction de professeur d'université, s'élève à 19 %. (Rapport « Système d'analyse de l'effectif » d'Emploi et Développement social Canada, 20 janvier 2015).

Également le comité relève que les membres de ce groupe demeurent sous-représentés dans de nombreux départements et écoles.

Le comité est préoccupé par cette sous-représentation.

○ Minorités ethniques

En tout, 151 membres du corps professoral ont déclaré être membres des minorités ethniques (10%). Cela représente une importante sous-représentation.

Selon le rapport de l'expert : « *Les enjeux de migrations internationales et le fait que le Québec et le Canada aient optés pour une stratégie active d'immigration contribuent à accroître la proportion de citoyens dont ni le français, ni l'anglais, n'est la langue maternelle. Rappelons qu'en 2011, 34,3 % de la population de l'île de Montréal n'avait ni le français, ni l'anglais comme langue maternelle* ».

Les membres du comité relèvent donc que cette sous-représentation risque de s'accroître.

Le comité est préoccupé par cette sous-représentation.

TROISIÈME PARTIE : LA DISTRIBUTION DES SALAIRES ET DES PRIMES DANS LE CORPS PROFESSORAL

Durant le déroulement de ses travaux, le comité a constaté qu'il n'existe aucune politique écrite quant à l'attribution des primes, autant pour les types de primes que pour les montants⁵.

Le comité a également constaté d'une part que l'attribution de primes était grandement variable d'une faculté à l'autre – certaines unités attribuant des primes de façon quasi systématique, d'autres n'en accordant aucune – et d'autre part que le montant des primes variait largement, l'échelle de celles-ci allant de moins de \$ 2 000 à plus de \$ 65 000.

De fait, le comité n'a pas été en mesure de préciser différents paramètres, outre le montant, comme la nature des primes, leur durée ou leurs conditions d'obtention.-

Les membres du comité notent ainsi que :

- les primes existantes ne sont pas suffisamment documentées;
- certaines primes sont « automatiques », connues, claires, alors que d'autres sont accordées sur demande, sans que les professeurs sachent les critères sur lesquels elles vont être octroyées;
- dans certaines unités, les primes sont « courantes », voire octroyées de façon systématique, alors qu'ailleurs, elles sont rares, voire inexistantes.

Disposant seulement de données générales et des résultats de l'analyse réalisée par l'expert indépendant, le comité

- constate une différence salariale (salaires et primes) entre les membres du groupe majoritaire (hommes) et les autres groupes;
- considère n'être pas en mesure d'en connaître les raisons à l'heure actuelle, mais continuera à approfondir cette question.

⁵ La seule prime conventionnée est celle prévue par la lettre d'entente #3.

QUATRIÈME PARTIE : RECOMMANDATIONS

1. Compte tenu du caractère relativement conservateur des taux de disponibilité accessibles actuellement, le comité réfléchira à la manière d'intégrer dans les cibles de recrutement les informations disponibles au sujet du nombre de diplômés et de post-doctorants canadiens appartenant aux groupes ciblés (c'est-à-dire la « disponibilité sur le marché du travail »).
2. Compte tenu de la sous-représentation marquée de certains groupes, le comité recommande que soient mises en place des mesures précises visant à favoriser une meilleure auto-identification des groupes ainsi qu'un mécanisme de rappel. Le comité souhaite également qu'on explique mieux la finalité de ces questionnaires, soit qu'ils visent à favoriser une meilleure intégration des groupes minoritaires.
3. Compte tenu de l'importance de la sensibilisation dans ce dossier, le comité propose que soit mise en œuvre rapidement une stratégie de diffusion des informations sur la représentativité des groupes minoritaires parmi le corps professoral.
4. Le comité propose que soient élaborées et diffusées des lignes directrices claires, accessibles et connues de tous concernant l'attribution de primes à l'Université de Montréal.

CINQUIÈME PARTIE : PROCHAINES ÉTAPES

Pour 2016-2017, le comité continuera ses travaux notamment, mais de façon non exhaustive, en :

- Complétant les analyses quantitatives
- Analysant l'accès des professeurs aux postes de cadres académiques en fonction de leur appartenance aux groupes-cibles.
- Procédant à des analyses en tenant compte du cumul simultané des discriminations potentielles en raison d'identités multiples (exemple, une femme en situation de handicap).
- Procédant à des analyses qualitatives (biais systémiques dans les pratiques d'embauche, dans l'octroi des primes et dans la progression en carrière –tels que les délais pour l'obtention de la promotion)
- Documenter les « bonnes » et les « mauvaises » pratiques d'embauches et définir des mesures d'accompagnement éventuelles pour favoriser l'accès à l'égalité en emploi.

Lois et arrêts cités

- Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 QCCA 1201 [« Gaz métro »].
- Chapitre A-2.01 LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES ORGANISMES PUBLICS
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>La loi sur l'accès à l'égalité
- Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44)
<http://laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- Commission des Droits de la Personne et des Droits de la jeunesse- Québec
<http://www.cdpdj.qc.ca/fr>
- Commission canadienne des droits de la personne
<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/>