



# Rapport du Comité sur l'équité, la diversité et de l'inclusion (CÉDI) de 2016-2017

---

État des progrès et recommandations

## Table des matières

Introduction .....	3
Mandat du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion .....	4
Membres.....	6
Activités.....	6
Constatations préliminaires .....	11
Représentation des hommes et des femmes au sein des départements de l'Université d'Ottawa .....	11
<i>Avons-nous atteint le seuil de représentation de 40 %?</i> .....	11
<i>Quelle est notre position par rapport au marché</i> .....	14
<i>Est-ce que nous contribuons à changer les choses</i> .....	16
Écart salarial entre les hommes et les femmes à l'Université d'Ottawa .....	21
<i>Aperçu de l'écart salarial hommes-femmes</i> .....	21
<i>Perspective selon une série chronologique</i> .....	23
<i>Écart lié à la promotion</i> .....	25
Sommaires, recommandations et activités proposées.....	30
Annexes.....	34

## Introduction

La convention collective exige expressément la mise sur pied d'un comité mixte APUO-employeur responsable des questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Dès le début des années 1990, les conventions collectives se sont assorties de clauses exigeant l'établissement d'un tel comité, mais d'après nos constatations, celui-ci a fonctionné de façon sporadique uniquement. Même si le Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CEDI) doit présenter un rapport annuel aux deux personnes occupant la présidence, nos recherches ne nous ont pas permis de trouver d'anciens rapports annuels auprès de l'employeur, le dernier exemplaire des archives de l'APUO datant de 1999. D'après nos recherches, le CEDI n'a produit aucun rapport annuel depuis cette date.

En l'absence d'antécédents d'activité, notre comité a éprouvé beaucoup de difficulté à exécuter son mandat et n'a donc pas pu évaluer toutes les dimensions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion que les membres du comité estiment importantes pour s'assurer que l'Université d'Ottawa offre un milieu de travail qui respecte l'équité en emploi et au sein duquel tous les membres du corps professoral peuvent se réaliser pleinement. Nous sommes fiers de ce que nous avons tout de même accompli depuis notre dernière réunion en octobre 2016, mais tenons à souligner que le comité aura encore beaucoup de travail à faire pendant les prochaines années, et que l'APUO et l'employeur doivent s'engager tous deux à aider en permanence le comité à réaliser son travail.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les membres de la Recherche institutionnelle et planification (RIP) de leur soutien, et notamment Manon Desgroseilliers et Jose de Mello pour l'analyse statistique sur laquelle est fondé le rapport de cette année. Il est important de mentionner que notre comité n'aurait pas pu accomplir de réels progrès sans ce soutien et que cette relation est absolument cruciale pour mettre en œuvre les projets décrits plus bas.

Les points clés de notre rapport peuvent se résumer comme suit : à l'heure actuelle, il existe une représentation inadéquate des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au sein du corps professoral. Des données probantes révèlent que les femmes de certaines facultés font face à de la discrimination fondée sur le sexe. Nous avons également pu constater que l'avancement professionnel des femmes est plus lent, ce qui pourrait s'expliquer par des facteurs systémiques. Même si nous soupçonnons que les membres du corps professoral qui font partie d'une minorité visible ou qui sont autochtones ou handicapés font face aux mêmes problèmes, l'Université n'a établi aucun mécanisme pour la collecte et l'analyse de données qui permettrait de brosser un portrait clair de la situation, ce qui est extrêmement préoccupant.

Pour que la situation actuelle soit corrigée, l'équité, la diversité et l'inclusion doivent figurer parmi les priorités tant de l'employeur que de l'APUO. Nous tenons à souligner qu'ils sont *tous deux* tenus de se montrer sans cesse soucieux de respecter leur engagement à prendre les mesures requises pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion au travail. En effet, il incombe aussi bien à l'employeur qu'au syndicat de favoriser l'établissement d'un bon milieu de travail, étant donné qu'ils partagent l'obligation morale et civile d'éviter toute forme de discrimination. Les deux parties doivent remplir cette obligation tant dans un contexte de collaboration (en l'occurrence, dans le cadre du travail de notre comité) que de confrontation (par exemple, dans le cadre de pourparlers pour la renégociation d'une prochaine convention collective).

À cette fin, l'Université et l'APUO doivent convenir de modifier la convention collective en vue d'élargir le mandat du CEDI ainsi que leur propre notion restrictive de l'équité en matière d'emploi (notamment l'alinéa 17.1.6 de la convention, dans lequel des mécanismes et des cibles sont clairement définis à l'égard de la nomination des femmes au sein des unités universitaires, mais qui propose de timides mesures et aucun mécanisme d'application en ce qui a trait aux membres des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées). Il faudra également engager des ressources en vue de trouver une solution aux problèmes systémiques (p. ex. le fait que les femmes reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes), ce qui suppose de changer les méthodes de travail (entre autres, afin de permettre aux femmes de faire avancer leur carrière au même rythme que les hommes). Enfin, le CEDI tient à rappeler que l'Université et l'APUO ont toutes deux l'occasion de promouvoir les objectifs touchant l'équité, la diversité et l'inclusion au cours du processus d'embauche de nouveaux membres du corps professoral. Il incombe à l'Université de déterminer quelles unités universitaires peuvent réaliser des embauches et de délimiter leur cadre de recherche de candidats, puisque cela aura une incidence notable sur leur capacité à trouver des candidats compétents parmi les quatre groupes désignés afin d'assurer l'équité en matière d'emploi. Toutefois, selon la procédure de nomination normale, personne ne peut être nommé à un poste sans une recommandation présentée par un comité du personnel enseignant du département concerné ou une assemblée départementale, lesquels sont constitués en grande partie de membres l'APUO. Par conséquent, l'APUO est en mesure de promouvoir un milieu de travail plus diversifié et inclusif en veillant à ce que ses membres reconnaissent à quel point il importe d'établir un milieu de travail axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion; elle peut également soutenir (et promouvoir) l'ajout de procédures visant à encourager ses membres à réellement tenir compte de ces enjeux au moment de recruter un nouveau collègue.

### **Mandat du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion**

Le mandat du CEDI se définit comme suit à l'alinéa 17.1.6 de la dernière convention collective :

**Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CEDI).** Il existe un comité consultatif mixte APUO-Employeur pour les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Ledit comité doit être consulté à propos de toutes mesures et modalités d'équité, de diversité et d'inclusion 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, la diversité et l'inclusion, et il est chargé d'étudier la mise en vigueur et l'évolution de toute mesure d'équité, de diversité et d'inclusion touchant la sélection et l'engagement des membres ou touchant ces derniers directement. Le comité présente un rapport annuel autour du 1<sup>er</sup> juillet au Recteur de l'Université et au président de l'Association pour décrire le succès de ces mesures et modalités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et pour indiquer s'il est nécessaire de les réviser. [...] **Groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les unités scolaires**

- a) Les parties à la convention collective croient fermement au principe de l'équité des sexes en matière d'emploi et, à cet égard, acceptent d'augmenter la proportion de femmes ou d'hommes dans les secteurs de la communauté universitaire où l'un ou l'autre groupe est sous-représenté, conformément aux lignes directrices et aux règlements énoncés dans la présente.
- b) Les parties à la convention collective peuvent à l'occasion désigner les groupes suivants comme groupes d'équité aux fins de cette disposition : les Autochtones; les personnes handicapées; et les membres des minorités visibles.

Nous avons remarqué dès le début de nos travaux cette année que la convention collective limitait le mandat du Comité aux seules questions d'équité entre les hommes et les femmes. Par conséquent, l'une de nos premières tâches a consisté à conclure une entente ad hoc entre l'APUO et l'employeur afin d'élargir le cadre de notre mandat pour y inclure les autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cette solution provisoire nous a certes permis de faire avancer nos travaux, mais elle ne saurait nous satisfaire de manière durable, car aux termes de la convention collective, trois des quatre groupes protégés sont traités moins favorablement. De plus, on stipule que l'entente est révocable (c.-à-d. qu'elle s'applique « selon une formule établie de temps à autre par les parties »).<sup>1</sup> Compte tenu de l'historique de l'APUO et du fait que l'Université n'ait pas fait appel au Comité pendant de nombreuses années, voire l'a fait tomber en désuétude, il est crucial que le CEDI reçoive un mandat stable et permanent pour effectuer son travail.

De même, le sous-alinéa 17.1.6.3 de la convention collective prévoit des mécanismes contraignants visant à surveiller et à rajuster la proportion de femmes et d'hommes employés afin d'assurer l'équité entre les deux sexes. Force est de constater que l'APUO et l'Université ont négocié cette disposition au profit des femmes, mais n'ont prévu aucun mécanisme similaire ni de désignation officielle en vertu de la convention collective visant les minorités visibles, les Autochtones ou les personnes handicapées. Cette approche en matière d'équité est inacceptable, car elle revient à faire preuve de discrimination envers certains groupes, puisque les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées se voient ainsi refuser les dispositions qui permettent à leurs pairs de sexe féminin d'être protégés au sein du milieu de travail. En outre, le

---

<sup>1</sup> En mars 2017, l'APUO a officiellement demandé de « désigner officiellement » les trois groupes précités en vertu de la division 17.1.6.1(b) de la convention collective, mais l'Université a accepté uniquement de les « inclure » au mandat et aux discussions du CEDI, ce qui fait que la désignation officielle n'est pas en vigueur aux termes de la convention actuelle.



sous-alinéa 17.1.6.3 n'a pas l'effet escompté, parce qu'il interdit expressément de porter en arbitrage tout cas de manquement à l'application des dispositions relatives à l'équité, ce qui empêche tout recours en justice en cas de violations en matière d'équité.

## Membres

En 2016-2017, le Comité se composait de huit (8) membres, soit quatre (4) membres nommés par l'employeur et quatre (4) par l'APUO. Les deux équipes comprenaient des femmes et des membres de minorité visible.

Le Comité de 2016-2017 était constitué des membres suivants nommés par l'employeur : Céline Lévesque (réunion du 2 novembre 2016; s'est ensuite retirée); Vicky Barham (nomination ayant débuté lors de la réunion du 7 mars 2017), Noémie Boivin, Serge Nadeau et Gary Slater. Les membres nommés par l'APUO étaient les suivants : Jennie Abell, Amir Attaran, Ivy Bourgeault et Sanni Yaya. Le Comité était présidé par Céline Lévesque (réunion du 2 novembre 2016); Vicky Barham lui a succédé comme présidente. Ivy Bourgeault était secrétaire du Comité. Jennie Abell s'est retirée du Comité le 30 juin 2016 et Serge Nadeau est présentement en congé de longue durée. Les six membres restants du Comité doivent donc être considérés comme les auteurs du présent rapport.

## Activités

Le CEDI s'est réuni à six reprises à partir du 2 novembre 2016, les réunions suivantes ayant eu lieu le 7 mars 2017, le 18 avril 2017, le 23 mai 2017, le 6 juin 2017 et le 27 juin 2017. Comme le CEDI n'a pas été actif au cours des dernières années, nous avons eu un grand nombre de défis à relever. Les membres du Comité de cette année se sont entendus pour dire qu'ils ne pouvaient pas remédier d'un seul coup aux problèmes causés par ce manque d'activité passé. Par conséquent, nous avons eu des choix difficiles à faire pour décider de ce que nous devrions accomplir cette année. Il a été prévu que nous passerions en revue les rapports des comités antérieurs de l'Université d'Ottawa et prendrions connaissance des initiatives en cours, ce qui nous permettrait de mettre la main sur les principales analyses de données pour la réalisation de notre mandat.

La première étape consistait à passer en revue le rapport de 2009 d'un comité directeur (présidé par Ruby Heap) sur l'équité entre les hommes et les femmes, dans lequel on évaluait des pratiques exemplaires organisationnelles (le rapport ne traitait pas des trois autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi). Ce comité a passé en revue la documentation pertinente et a examiné comment certaines facultés ont établi leur propre Bureau de l'équité (p. ex. la Faculté de médecine). Les membres du comité ont examiné les structures, les politiques et les programmes administratifs ainsi que le climat universitaire et les politiques de conciliation travail-famille, en plus de discuter des modèles de gouvernance et des prochaines étapes. Il était recommandé d'établir un comité central aux fins de l'équité entre les hommes et les femmes, qui serait présidé par un professeur permanent.<sup>2</sup>

L'un des défis que notre Comité a dû relever consistait à s'informer sur les renseignements déjà connus des autres personnes et bureaux sur le campus responsables des questions liées à l'équité.

---

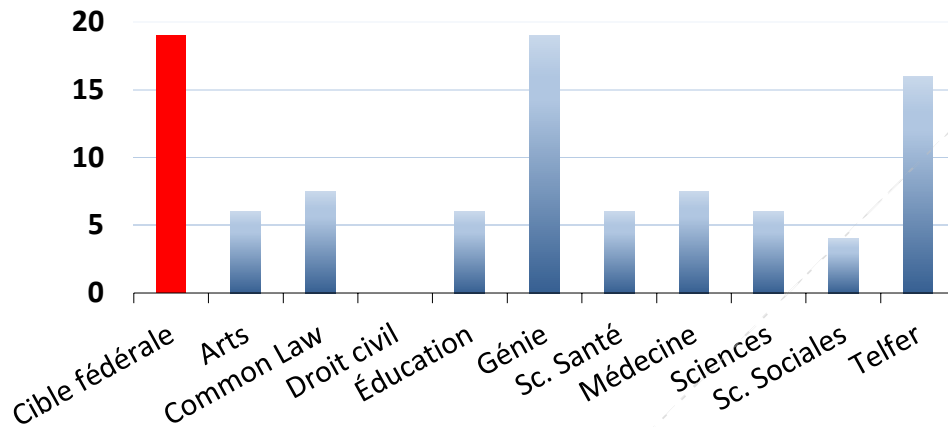
<sup>2</sup> Nous constatons que le poste créé en 2016, auquel la professeure Martine Lagacé a été nommée, est assez comparable au poste recommandé dans le rapport de 2009, même si celui-ci ne visait pas au-delà de l'équité entre les hommes et les femmes.

Comme notre Comité n'a pas pu lui-même recueillir ou consulter certaines données, il tenait à connaître celles dont disposaient d'autres parties. À cette fin, nous avons, dans le cadre d'une deuxième série d'activités, approché d'autres comités et bureaux sur le campus chargés de mener des initiatives en matière de droits de la personne ayant un lien avec notre mandat. Nous remercions ces parties de nous avoir rencontrés.

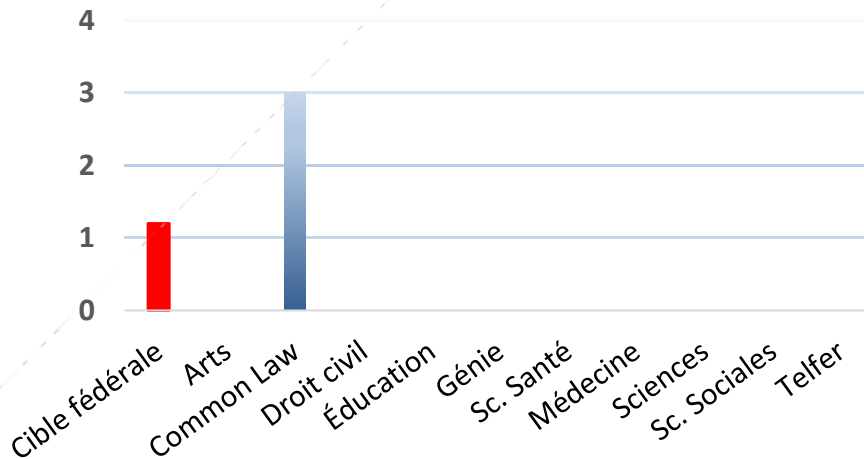
Alors que le mandat du CEDI consiste uniquement à étudier les notions d'équité, de diversité et d'inclusion lorsqu'elles touchent les membres du syndicat de l'APUO, d'autres personnes et bureaux sur le campus ont reçu un mandat plus large englobant l'ensemble de la communauté universitaire. Nous tenions non seulement à comprendre en quoi consistait exactement le mandat de chacun de ces bureaux, mais aussi à savoir s'ils avaient recueilli des données ou étaient en train d'en recueillir qui, à notre avis, se révéleraient absolument nécessaires à toute discussion sérieuse sur les préoccupations actuelles (ou passées) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Nous avons rencontré Carole Bourque, spécialiste de la diversité et de l'inclusion (réunion du 18 avril 2017), qui nous a présenté les statistiques que l'Université soumet au gouvernement du Canada afin de se conformer aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF). Le Comité a constaté avec inquiétude que l'Université est de toute évidence loin d'avoir réussi à atteindre ses cibles en matière d'équité pour les quatre groupes désignés; il semble même que nous ayons moins fait de progrès à cet égard que d'autres universités canadiennes. Par exemple, neuf des dix facultés (toutes sauf celle de Génie) n'ont pas atteint la cible du PCF relative à l'emploi de professeurs appartenant à une minorité visible (voir figure 1). C'est aussi le cas en ce qui concerne les Autochtones (voir figure 2), dont la cible est atteinte seulement dans la Section de common law. Comme n'avons obtenu que des chiffres totalisés, sans accès aux données sous-jacentes, nous n'avons donc pas pu étudier ces cas apparents de discrimination systémique. Il importe néanmoins de reconnaître la gravité du problème.

**Figure 1 : Représentation des minorités visibles relativement au PCF (pourcentage)**



**Figure 2 : Représentation des Autochtones relativement au PCF (pourcentage)**



Le CEDI a également rencontré les professeurs Martine Lagacé et Caroline Andrew, coprésidentes du Comité spécial sur la diversité et l'inclusion, créé par le recteur (réunion du 23 mai 2017). Les mandats des professeurs Lagacé et Andrew ne se limitent pas aux membres de l'APUO : ils visent l'ensemble de la communauté universitaire. Cependant, il existe quelques chevauchements avec celui de notre comité. Nous avons appris que des données quantitatives et qualitatives probantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sont actuellement recueillies auprès de tous les groupes d'intervenants. Nous espérons profiter à l'avenir de l'accès à ces



données, car celles-ci s'appliquent à la situation des membres de l'APUO. Toutefois, nous tenons à souligner que cette importante initiative ne doit pas remplacer la collecte et l'analyse continues de données transparentes et pertinentes, comme nous en discuterons davantage plus loin.

Pour ce qui est des efforts que le CEDI a déployés en vue d'obtenir et d'analyser des ensembles de données clés aux fins de la réalisation de son mandat, il a fait face à un certain nombre d'obstacles. En effet, dès le début, l'APUO et l'Université ont limité le mandat du CEDI à l'équité entre les hommes et les femmes. Même si le Comité a discuté de la situation et pris des mesures spéciales afin d'élargir ponctuellement son mandat pour y inclure les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, il n'a pas été en mesure de concrétiser cette intention en raison du fait que le Bureau des droits de la personne (BDP) de l'Université a toujours refusé de communiquer ses données relatives à l'emploi de ces trois groupes protégés à l'Université.

Le BDP détient des données sur l'emploi de ces trois groupes protégés qu'il a recueillies afin de respecter les obligations de l'Université liées au PCF. L'Université et l'APUO n'ont pas d'autre moyen d'accéder aux données d'emploi sur ces trois groupes protégés. Les données du BDP sont uniques à cet égard et donc nécessaires à toute analyse éventuelle sur l'équité en matière d'emploi.

À la demande du CEDI et en son nom, la RIP a approché le BDP pour qu'il lui autorise l'accès aux données d'emploi anonymes sur ces trois groupes protégés aux fins d'une analyse sur l'équité en matière d'emploi. Malheureusement, le BDP a refusé cet accès à la RIP et n'a pas voulu lui fournir ses données brutes. Le CEDI a ensuite demandé au BDP de lui expliquer le motif de son refus. Le BDP a répondu que s'il permettait à la RIP d'accéder à ces données, il violerait le paragraphe 9(3) et l'alinéa 3(6)b) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et a conclu en expliquant que « son refus de transmettre les données brutes sur l'équité en matière d'emploi à la RIP constitue pour l'instant une pratique administrative prudente ». <sup>3</sup> Depuis le 27 octobre 2017, le BDP n'a pas voulu s'engager à communiquer ces données à la RIP ou à quelque analyste que ce soit, précisant par écrit qu'il est en discussion avec le Bureau des ressources humaines (RH) de l'Université et que les deux « attendent avec impatience d'être invités à une réunion par la présidente du CEDI » et « de déterminer comment l'employeur peut répondre aux besoins du CEDI tout en continuant à remplir ses obligations aux termes de la Loi. » <sup>4</sup>

Le CEDI est frustré par cette impasse et n'arrive pas à obtenir un consensus. Même si le BDP estime agir de bonne foi, il faudrait absolument trouver une solution pour que nous puissions analyser les données d'emploi sur les trois groupes protégés.

Les membres du CEDI divergent d'opinion quant à la validité, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de la décision du BDP de ne pas communiquer ses données d'emploi afin d'en permettre l'analyse en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Cette divergence d'opinions risque d'entraîner une dissension, comme nous le voyons ci-dessous et plus en détail à l'annexe A.

---

<sup>3</sup> Voir le courriel de Sonya Nigam du 27 octobre 2017 (annexe A).

<sup>44</sup> *Ibid.*

Cette divergence se fonde sur l'avis donné par l'un des membres du CEDI, professeur Attaran, qui est avocat. À son avis, le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne s'étend pas au secteur privé réglementé par le gouvernement provincial, comme le sont les universités. De même, la décision du BDP d'invoquer la Loi pour supposément justifier son refus de communiquer ses données d'emploi à la RIP à des fins d'analyse est tout simplement mal fondée et ne sert en fait que de prétexte. De plus, la collecte de données anonymisées pour l'application du PCF est requise aux termes non pas de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais de la Politique des marchés du Conseil du Trésor, administrée par Emploi et Développement des compétences Canada (EDCC) et selon laquelle il est fortement recommandé aux organisations d'analyser leurs données aux fins de l'équité en matière d'emploi. Comme EDCC l'a indiqué dans son message du 27 octobre 2017 adressé au professeur Attaran (qui l'a transmis au CEDI), « les employeurs doivent effectivement procéder à des analyses de leurs données d'emploi afin de cerner les lacunes [en matière d'équité] et de déterminer comment les corriger ». <sup>5</sup>

On note également que les membres du CEDI n'ont toujours pas obtenu de réponse de la part de l'Université près d'un an après leur première demande de renseignements sur l'emploi des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Puisque le BDP détient les données et est rattaché à l'Université, cette dernière manque à son obligation légale de prendre des mesures proactives pour assurer l'équité au travail en laissant le BDP refuser à la RIP tout accès aux données d'emploi nécessaires à l'analyse de la situation de ces trois groupes protégés. En refusant de nous procurer ces données dont l'analyse nous permettrait de déterminer le niveau de représentation de ces trois groupes protégés aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'Université choisit volontairement de ne pas voir la discrimination en son sein.

Mis à part cette divergence d'opinion, le CEDI s'entend unanimement pour insister sur l'importance et l'urgence de procéder à une analyse complète des données liées à l'emploi des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Comme nous le verrons dans les sections suivantes, le CEDI a demandé l'analyse complète des données à notre disposition en ce qui a trait à l'équité entre les hommes et les femmes, analyse à laquelle la RIP a procédé (sans les données du BDP). Même s'il n'est pas possible d'effectuer exactement la même analyse des trois autres groupes protégés à cause de la petite taille de l'échantillon, nous pourrions sans nul doute obtenir quand même des résultats utiles si le BDP acceptait de transmettre les données pertinentes à la RIP. Le CEDI note que certaines universités ontariennes ont privilégié une approche de collaboration pour l'analyse des données; la Commission ontarienne des droits de la personne a notamment félicité l'Université de Guelph pour son approche quant à la collecte de données et à la planification proactive en matière d'équité, laquelle supposait, du moins par le passé, la collaboration d'autres parties que le BDP et les RH en matière de collecte et d'analyse des données. <sup>6</sup>

---

<sup>55</sup> Le courriel intégral se trouve à l'annexe A.

<sup>6</sup> Pour de plus amples renseignements sur la participation passée d'autres parties que les RH et le BDP à l'Université de Guelph, consultez le document de la Commission ontarienne des droits de la personne, intitulé *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne* (Toronto, gouvernement de l'Ontario, 2010). Le BDP a informé le CEDI que les procédures ont changé depuis à l'Université de Guelph et que tous les rapports sont désormais produits à l'interne par leur BDP.

En résumé, tous les membres du CEDI conviennent qu'il est essentiel de résoudre l'impasse touchant la transmission des données. Les conclusions du présent rapport sont limitées étant donné qu'elles reposent uniquement sur les données à notre disposition, soit celles sur l'équité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'embauche, l'avancement et la rémunération des femmes. Les résultats du rapport sont présentés ci-dessous.

## Constatations préliminaires

### Représentation des hommes et des femmes au sein des départements de l'Université d'Ottawa

Voici les premières questions que le CEDI s'est posées en évaluant les données analysées par la RIP : avons-nous atteint le seuil de représentation de 40 %? Quelle est notre position par rapport au marché? Est-ce que nous contribuons à changer les choses?

#### *Avons-nous atteint le seuil de représentation de 40 %?*

Selon l'analyse des données administratives effectuée en janvier 2017, les femmes constituaient 41 % des 1 236 professeurs permanents à temps plein (classe d'employé 1A ou 1C) à l'Université d'Ottawa. Le taux de représentation varie toutefois selon la faculté, allant de 22 % à la Faculté des sciences jusqu'à 65 % à la Faculté des sciences de la santé. De plus, nous avons constaté une grande variabilité entre les départements<sup>7</sup> d'une même faculté. Au total, 17 départements (ou facultés, s'il n'y avait aucune répartition par département) ont atteint le seuil de représentation de 40 % pour les deux sexes. Dans 20 départements, le taux de représentation des femmes était inférieur à 40 %, alors que dans huit départements, les hommes représentaient moins de 40 % des professeurs à temps plein.

Comme l'indique le tableau 1, le taux de représentation des femmes à la Faculté de génie est le plus faible (21 %); toutefois, le Département de génie chimique et biologique a presque atteint le seuil de 40 %. Le taux de la Faculté de génie est devancé d'un point de pourcentage par celui de la Faculté des sciences, celle-ci n'affichant aucun taux de représentation des femmes supérieur à 30 % dans tous ses départements, le taux le plus bas étant de 9 % au Département de physique. L'École de gestion Telfer affiche également un taux inférieur au seuil de représentation des femmes de 40 %. À la Faculté de médecine, le taux de représentation est inférieur à 40 % dans les grands départements (Département de biochimie, microbiologie et immunologie; Département de médecine cellulaire et moléculaire), mais les femmes sont plus fortement représentées à l'École d'épidémiologie, de santé publique et de médecine préventive ainsi que dans le Département d'innovation en éducation médicale. Bien que la proportion des femmes à la Faculté des arts et à la Faculté des sciences sociales dépasse quelque peu le seuil de 40 % dans les deux cas, on constate une sous-représentation des hommes et des femmes dans divers départements. Par exemple, les départements de Linguistique et de Science économique affichent les taux les plus bas de représentation féminine, tandis que d'autres départements comme l'Institut des langues officielles

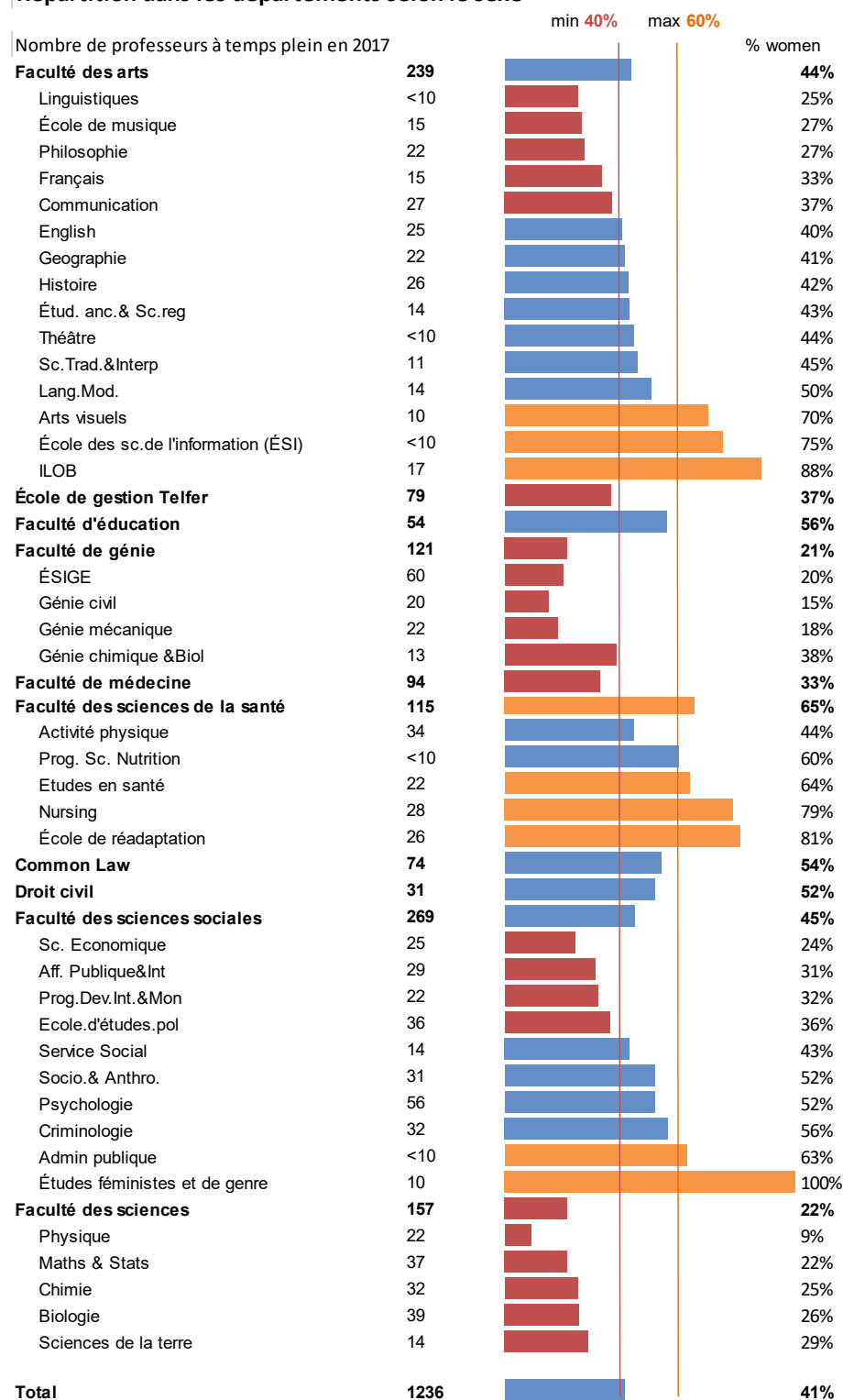
---

<sup>7</sup> Nous invitons les lecteurs à faire preuve de circonspection, puisque certaines de ces constatations relatives aux départements sont fondées sur des valeurs peu nombreuses. Afin de respecter la vie privée des employés et en raison de la nature jugée confidentielle de certains renseignements par l'Université, nous n'avons pas indiqué le nombre de membres à temps plein des départements qui en comptaient moins de 10.

et du bilinguisme ainsi que l'Institut d'études féministes et de genre sont surtout, sinon complètement, composés de femmes. Les Facultés de droit (sections de Droit civil et de Common law) et d'éducation montrent un taux équitable de représentation des hommes et des femmes. Par contre, la Faculté des sciences de la santé révèle un déséquilibre entre les hommes et les femmes en faveur des femmes (au total, 65 % des femmes), surtout en raison de ses écoles de Sciences infirmières et de Sciences de la réadaptation. Dans ces deux unités scolaires, environ 8 membres du corps professoral sur 10 sont des femmes. Ces proportions sont aussi fortes, mais à l'inverse, dans certains départements de la Faculté de génie.

**Tableau 1 : Nombre total de membres du corps professoral et taux de représentation des femmes, par faculté et par département**

**Répartition dans les départements selon le sexe**



### *Quelle est notre position par rapport au marché?*

Aux termes du sous-alinéa 17.1.6.3 de la convention collective, si le taux de représentation des hommes ou des femmes est inférieur à 40 % des membres du corps professoral du département, cette proportion devrait être d'au moins cinq points de pourcentage de plus que la proportion d'hommes ou de femmes sur le marché actuel (bien qu'il soit précisé ensuite que tout défaut de conformité à ce point de référence ne peut être porté en arbitrage). Le marché est défini en fonction du profil des titulaires d'un doctorat délivré par une université canadienne, d'après les données à notre disposition pour les cinq dernières années. Même s'il convient de noter que cette définition donne une image plus fidèle du bassin de candidats que de nos pairs et concurrents dans le secteur, elle peut tout de même nous donner un point de référence fiable. Bien que les titulaires d'un doctorat n'aient pas tous l'intention de se lancer dans une carrière universitaire, il convient aussi de noter qu'une faculté embauche généralement un titulaire de doctorat ou d'un autre diplôme d'études supérieures délivré par une université canadienne ou internationale.

Les données relatives aux inscriptions dans les universités sont recueillies par Statistique Canada dans son Système d'information sur l'éducation postsecondaire (SIEP<sup>8</sup>). Nous avons obtenu, moyennant des frais, un ensemble de données répartissant par champ d'études et par sexe tous les étudiants inscrits au doctorat dans une université canadienne de 2010 à 2014. Nous avons ensuite établi la correspondance entre<sup>9</sup> les codes à quatre chiffres s'appliquant aux champs d'études et nos départements. Ainsi, nous avons ainsi pu comparer la proportion de femmes diplômées dans les champs d'études pertinents à la représentation des femmes occupant un poste à temps plein au sein du corps professoral des départements de l'Université.

En examinant l'écart par rapport au marché figurant au tableau 2, nous avons seulement tenu compte des départements qui n'avaient pas atteint le taux minimal de représentation actuel de 40 % à l'égard des deux sexes. Nous avons ensuite augmenté la fourchette de 40 % à 60 % afin qu'elle soit de cinq points de pourcentage de plus que la proportion du marché. Par exemple, si 23 % des récents titulaires d'un doctorat en physique au Canada sont des femmes, la fourchette cible pour les femmes d'après le marché serait de 28 % à 60 %. Par contre, si 93 % des récents titulaires d'un doctorat en sciences infirmières sont des femmes, la fourchette cible pour les femmes serait de 40 % à 88 % (ce qui ferait passer la cible minimale pour les hommes de 7 % à 12 % de la proportion du marché). Cette méthode nous permet de voir que l'Université se situe à l'intérieur de la fourchette cible pour les femmes dans cinq départements, en deçà de la fourchette cible dans 17 départements et au-delà de la fourchette cible (ce qui équivaut à trop peu d'hommes) dans six départements.

- Les départements où l'on observe un écart de représentation des femmes par rapport au marché sont le *Département de physique* (19 points de pourcentage de moins), le *Département de chimie*, le *Département de linguistique* (15 points de pourcentage de moins dans ces deux cas) et le *Département de biologie* (14 points de pourcentage de moins).

---

<sup>8</sup> Voir l'annexe pour une description des exigences de la méthode du SIEP et d'arrondissement des données pour la production de rapports.

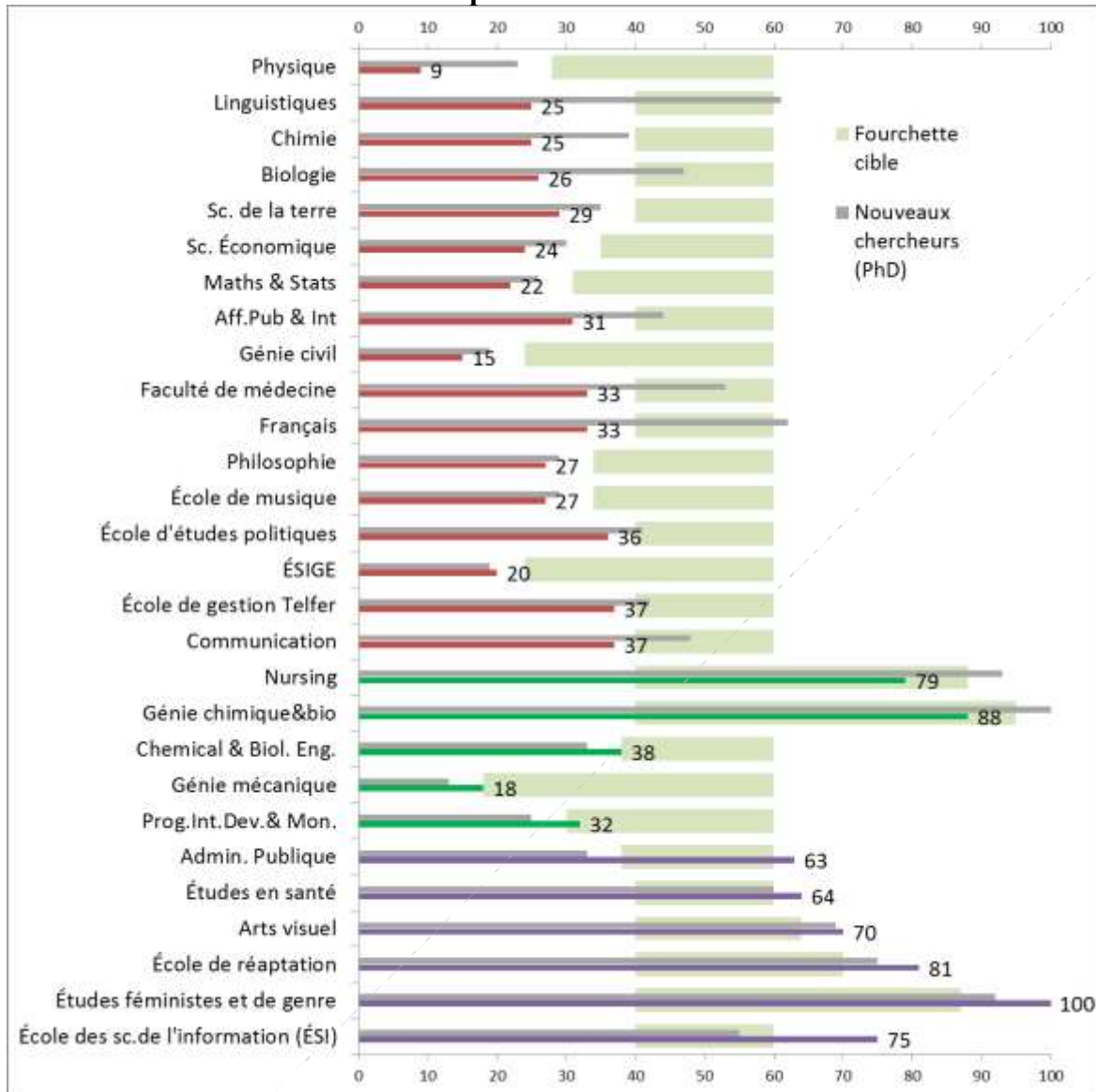
<sup>9</sup> Voir l'annexe pour une description complète du processus de mise en correspondance. Certaines facultés (p. ex. la Faculté de médecine) n'ont pas pu effectuer une répartition par département pour cette section.



- Il existe une surreprésentation tout aussi importante des femmes par rapport à la fourchette cible, notamment à l'École des sciences de l'information (15 points de pourcentage de plus), à l'Institut d'études féministes et de genre (13 points de pourcentage de plus) et à l'École des sciences de la réadaptation (11 points de pourcentage de plus).
- Malgré un taux relativement faible de représentation des femmes au Département de génie mécanique (actuellement 18 %), il dépasse de cinq points de pourcentage celui du groupe des titulaires de doctorat dans le même champ d'études. La représentation actuelle des femmes se situe également à l'intérieur de la fourchette cible au Département de génie chimique et biologique et à l'École de développement international et mondialisation.
- La représentation des hommes à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et à l'École des sciences infirmières se situe également à l'intérieur de la fourchette cible.

Les résultats relatifs aux récents titulaires de doctorat, tant pour les valeurs cibles que pour les pourcentages, semblent indiquer que les dispositions de la convention collective sont doublement enfreintes. Par exemple, le taux de représentation à la Faculté de médecine est inférieur au plancher de 40 % par 7 points de pourcentage, mais le taux actuel de représentation des femmes (33 %) est de 20 points de pourcentage de moins que le taux de titulaires de doctorat dans ce champ d'études. On note des écarts similaires au Département de lettres françaises, voire des écarts encore plus marqués par rapport aux nouveaux titulaires de doctorat en linguistique.

**Tableau 2 : Représentation des femmes par faculté et département, comparée aux récents titulaires de doctorat dans des champs d'études connexes au Canada**



*Est-ce que nous contribuons à changer les choses?*

Comme la carrière d'un professeur à temps plein peut durer des décennies, on assiste à un changement graduel du taux de représentation des hommes et des femmes, même en période de croissance du corps professoral de certaines facultés. En examinant la situation en 2017, dans quelle mesure les écarts entre les hommes et les femmes dans les départements ont-ils diminué (ou se sont-ils accentués) dans les dernières années?

Depuis les cinq dernières années, en raison de l'attrition et de pratiques d'embauche concertées, la représentation des hommes et des femmes dans un certain nombre de facultés et de départements est plus équitable. Dans l'ensemble, le pourcentage de femmes a augmenté, notamment au sein de la Faculté de génie et de l'École de gestion Telfer, où le taux de représentation était nettement loin du seuil de 40 %.

**Tableau 3 : Changement du taux de représentation des hommes et des femmes, par faculté et département**

Facultés et départements	Professeurs à temps plein 2017	2012	2017	Δ depuis 2012	Embauches (professeurs) 2002-2012	Embauche (professeurs) depuis 2012
		% femmes	% femmes	% femmes	% femmes	% femmes
Génie chimique & biol	13	23%	38%	15%	57%	0%
Communication	27	36%	37%	1%	36%	25%
École de gestion Telfer	79	32%	37%	5%	54%	35%
École d'études.pol	36	36%	36%	0%	36%	40%
Français	15	40%	33%	-7%	38%	N/A
Faculté de médecine	94	28%	33%	5%	29%	41%
Prog.Int.Dev.& Mon	22	47%	32%	-15%	39%	0%
Aff.Pub & Int	29	29%	31%	2%	32%	40%
Sciences de la terre	14	27%	29%	1%	0%	25%
Philosophie	22	25%	27%	2%	33%	N/A
École de musique	15	22%	27%	4%	50%	50%
Biologie	39	25%	26%	1%	33%	N/A
Chimie	32	24%	25%	1%	23%	17%
Linguistique	<10	73%	25%	-48%	20%	0%
Biochimie, microbiologie et immunologie	29	32%	24%	-8%	8%	33%
Médecine cellulaire et moléculaire	40	33%	25%	-8%	31%	13%
Sc. Economique	25	22%	24%	2%	50%	50%
Maths & Stats	37	14%	22%	8%	15%	57%
ÉSIGE	60	17%	20%	3%	22%	50%
Génie mécanique	22	18%	18%	0%	27%	0%
Génie civil	20	11%	15%	4%	18%	25%
Physique	22	0%	9%	9%	0%	29%
		% hommes	% hommes	% hommes	% hommes	% hommes
Admin Publique.	<10	44%	38%	-7%	40%	N/A
Études en santé	22	32%	36%	5%	36%	57%
Arts visuels	10	30%	30%	0%	43%	N/A
École des sc.de l'information (ÉSI)	<10	33%	25%	-8%	50%	0%
Nursing	28	14%	21%	7%	24%	0%
École de réadaptation	26	22%	19%	-3%	13%	0%
ILOB	17	6%	12%	6%	20%	0%
Études féministes et du genre	10	0%	0%	0%	0%	0%

Le tableau 3 présente uniquement les départements affichant un taux de représentation inférieur au seuil de 40 % aux fins d'évaluation des changements enregistrés dans les cinq dernières années. Par exemple, le taux de représentation des femmes au Département de génie chimique et biologique est passé de 23 % à 38 %, une augmentation de 15 points de pourcentage. En 2017, ce taux est passé de 0 % à 9 % au Département de physique et de 8 % à 22 % au Département de mathématiques et de statistique. Parmi les autres augmentations notables des cinq dernières années, mentionnons les 5 points de pourcentage enregistré tant à l'École de gestion Telfer qu'à la

Faculté de médecine. Les deux départements de la Faculté de médecine qui n'ont pas atteint le seuil de 40 %, soit le Département de biochimie, de microbiologie et d'immunologie et le Département de médecine cellulaire et moléculaire, affichent par contre de moins bons résultats depuis 2012. Cela signifie que l'augmentation de 5 points de pourcentage enregistrée par la Faculté de médecine s'explique par les taux de représentation de départements où le seuil de 40 % était déjà dépassé (c.-à-d. l'École d'épidémiologie et de santé publique et le Département d'innovation en éducation médicale).

Certains départements ont atteint le seuil de représentation pour ensuite enregistrer un recul, entre autres, l'École de développement international et mondialisation (baisse de 47 % à 32 %) et le Département de français (baisse de 40 % à 33 %) en 2017. Le corps professoral du Département de linguistique, qui affichait une surreprésentation de femmes en 2012, se composait en 2017 d'une plus grande proportion de membres masculins. Comme il s'agit d'un petit département (moins de 10 professeurs), nous tenons à rappeler au lecteur qu'il doit interpréter ces données avec circonspection.

Parmi les huit unités dont le taux de représentation masculine actuelle est inférieur au seuil de 40 %, trois ont fait de légers progrès (Faculté des sciences de la santé, Institut des langues officielles et du bilinguisme et École des sciences infirmières), deux sont restées au même stade (Département d'arts visuels et Institut d'études féministes et de genre) et trois se sont encore plus éloignées du seuil d'équité entre les hommes et les femmes (École des sciences de l'information, École des sciences de la réadaptation et École d'administration publique). Le taux de représentation des membres masculins du corps professoral en administration publique dépassait le seuil 40 % il y a cinq ans, mais il est depuis descendu à 38 %. Là encore, il s'agit d'un corps professoral restreint (moins de 10 membres), donc facilement sujet aux fluctuations.

Dans l'ensemble, on tend vers une représentation équitable des hommes et des femmes dans toutes les unités. Elle est atteinte dans certains cas, notamment à la Faculté de génie. Ces unités (École de science informatique et de génie électrique, Département de génie mécanique et Département de génie chimique et biologique), ainsi que d'autres facultés, comme l'École de gestion Telfer, se sont grandement efforcées d'embaucher plus de femmes depuis les cinq à quinze dernières années. Le taux de femmes embauchées à la Faculté des sciences, y compris dans les Départements de biologie et de physique, est grandement supérieur à celui des femmes reçues au doctorat au Canada. Par contre, la Faculté de médecine, quoiqu'elle affiche une tendance positive sur le plan de la représentation depuis les dernières années, montre encore un taux à cet égard qui est loin derrière celui de femmes reçues au doctorat dans le même domaine au Canada.

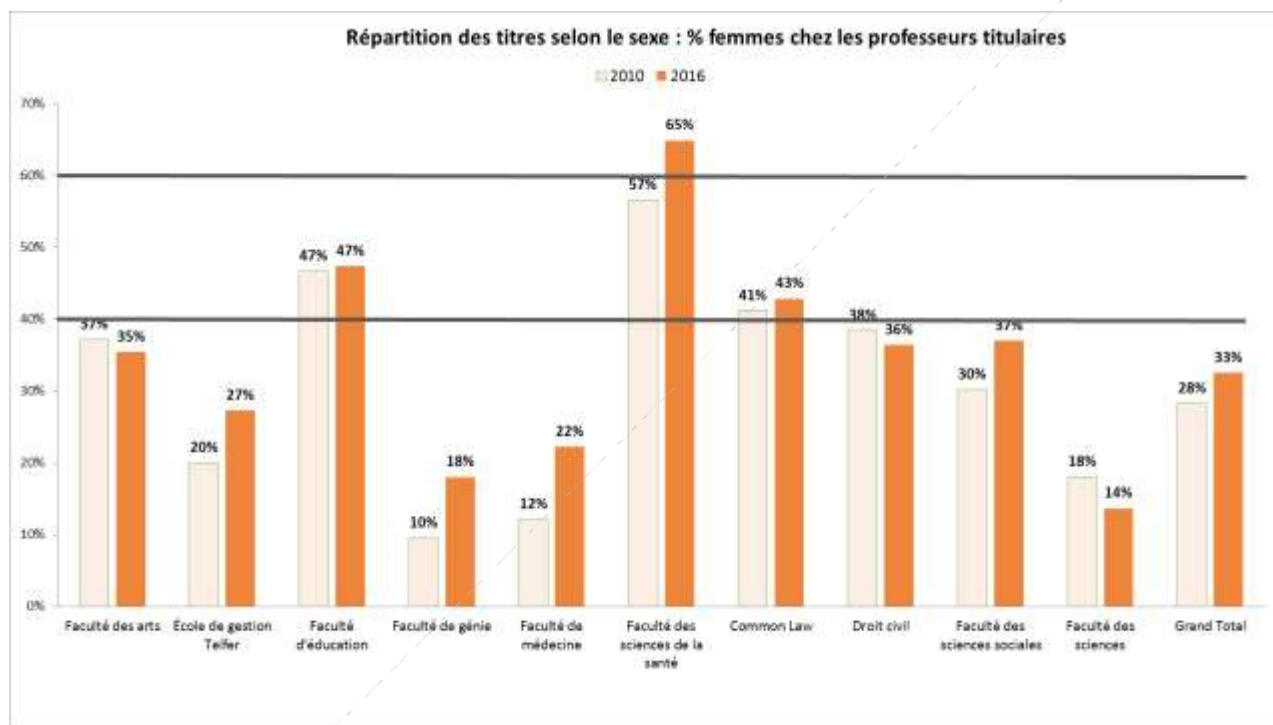
### *Répercussions de la faible représentation des femmes au sein du corps professoral*

Dans chaque unité, il existe divers enjeux liés à l'équité, en particulier la représentation des professeures aux différents rangs, le nombre de femmes qui occupent des fonctions de cadre supérieur ou qui sont titulaires d'une Chaire de recherche du Canada (CRC) ou de l'Université, etc.

La figure 3 ci-dessous présente des données sur la proportion de professeures titulaires. Dans l'ensemble, la proportion des professeures titulaires a légèrement augmenté, passant de 28 % en 2010 à 33 % en 2016. Les principales augmentations sont celles de la Faculté de médecine (10 points de pourcentage de plus), de l'École de gestion Telfer et de la Faculté des sciences sociales (7 points de pourcentage de plus chacune). À la Faculté des sciences de la santé

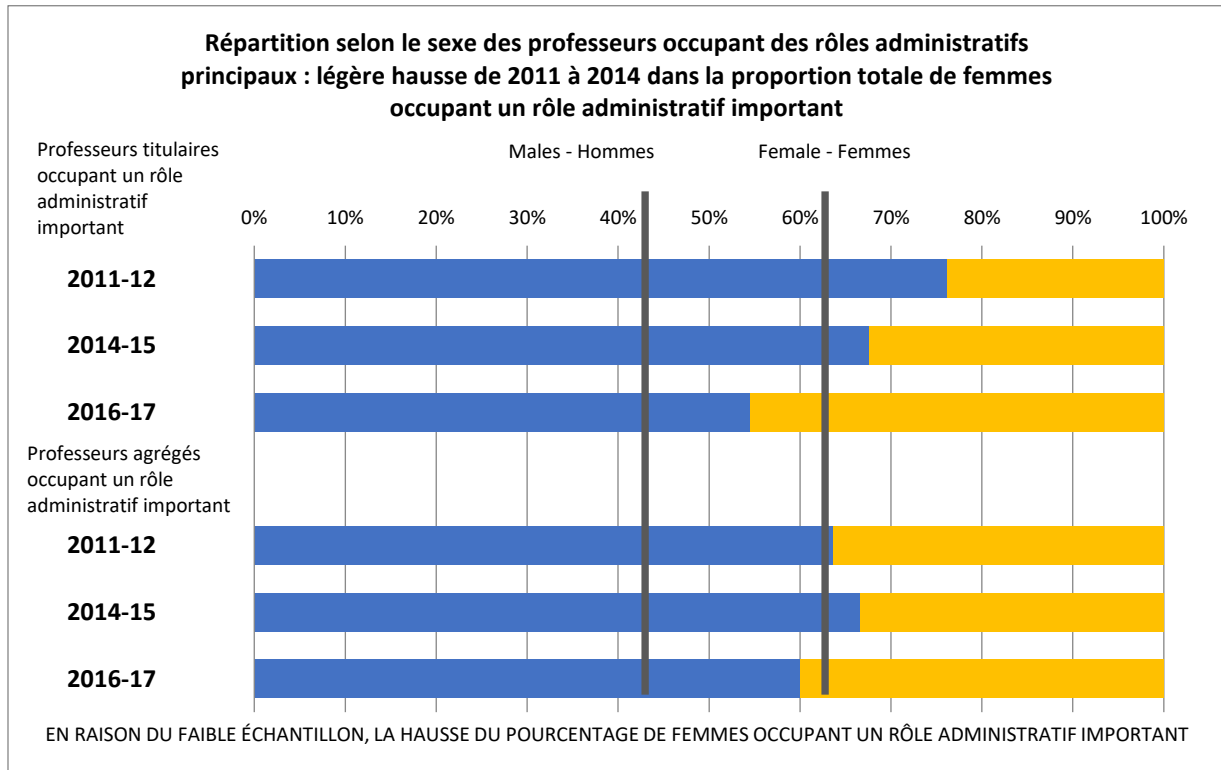
(augmentation de 8 points de pourcentage), le taux de représentation des professeures titulaires est désormais supérieur à 60 %. Il est toutefois décourageant de constater que le nombre de facultés ayant atteint un taux de 40 % pour la représentation des professeures titulaires est le même qu'en 2010 et que trois facultés ont plutôt **régressé** que progressé : le taux de représentation a diminué de 2 points de pourcentage tant à la Faculté des arts qu'à la Section de droit civil et de 4 points de pourcentage à la Faculté des sciences. Les données ne permettent donc pas de conclure à des progrès soutenus ou systémiques à cet égard pour l'emploi des femmes.

**Figure 3 : Proportion de professeures titulaires de 2010 à 2016**



Le CEDI a également examiné la proportion des femmes occupant des postes de cadre supérieur, tels que : doyenne, doyenne adjointe, doyenne associée, vice-doyenne, directrice dont les responsabilités et le salaire équivalent à ceux d'un doyen, d'un directeur, d'un chef de département, d'un coordonnateur ou d'un président de conseil (voir la figure 4). Chaque année, l'Université recueille ces données et en fait rapport à Statistique Canada pour les besoins du *Système d'Information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges – Personnel enseignant à plein temps*, enquête à laquelle il est obligatoire de participer et qui permet d'obtenir des données nationales sur le personnel enseignant à plein temps. Si l'on compare au début de la décennie (2011-2012), les femmes comptent désormais pour presque la moitié des professeurs titulaires occupant des postes de cadre supérieur et pour un peu plus de 40 % des professeurs agrégés assumant des fonctions de cadre supérieur.

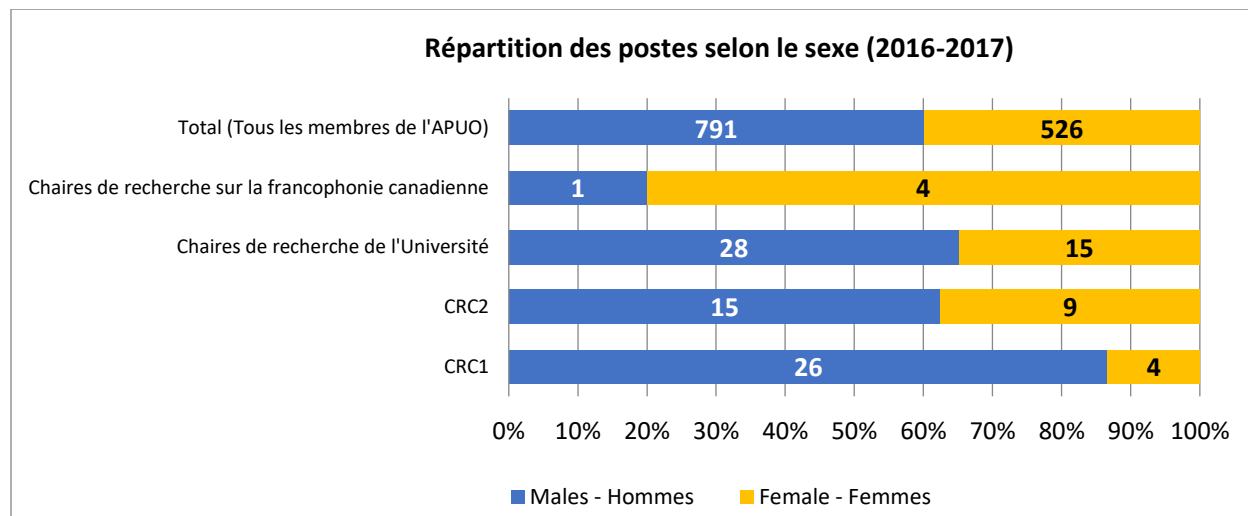
Figure 4 : Répartition des professeurs et des professeurs assumant des fonctions de cadre supérieur



Enfin, nous avons examiné la répartition des hommes et des femmes parmi les titulaires d’une Chaire de recherche du Canada (voir la figure 5). Ces données ont été recueillies auprès du Bureau de la recherche de l’Université en février 2017. Par comparaison avec les professeurs titulaires dont le taux de représentation est d’environ 40 % à l’Université d’Ottawa, les professeurs sont quelque peu sous-représentées parmi les 43 titulaires d’une Chaire de recherche du Canada (CRC) et les 24 titulaires d’une CRC de niveau 2. À l’heure actuelle, les 30 titulaires d’une CRC de niveau 1 sont en grande partie des hommes.



**Figure 5 : Répartition des titulaires d'une CRC selon le sexe**



#### *Limites des données et défis à prévoir*

Et pour la suite des choses? Il est clair que l'équité liée au rang professoral et aux chaires de recherche a une incidence sur le salaire. Voilà pourquoi nous avons mené une analyse approfondie de l'équité salariale entre les hommes et les femmes. Le modèle de calcul de l'écart salarial a été conçu pour prendre en compte la faculté d'attache d'un professeur et son expérience, et les résultats montrent qu'il existe d'importantes variations inexplicables entre les salaires moyens escomptés des hommes et des femmes dans les Facultés de droit et de médecine, écart qu'il est possible d'attribuer à de la discrimination.

#### **Écart salarial entre les hommes et les femmes à l'Université d'Ottawa**

La présente section résume les diverses analyses sur l'écart salarial hommes-femmes à l'Université d'Ottawa produites par la RIP à l'intention du CEDI. Les données, qui portent sur les années 1995 et 2016, proviennent du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC). Ces données comprennent les professeurs adjoints, les professeurs agrégés et les professeurs titulaires, mais excluent les cliniciens travaillant à la Faculté de médecine. Pour calculer l'écart salarial hommes-femmes, on compare le salaire brut annuel escompté (y compris l'indemnité de congé annuel) des membres masculins du corps professoral à celui des membres féminins. Les allocations administratives sont exclues du calcul des salaires bruts.

#### *Aperçu de l'écart salarial hommes-femmes*

Nous commençons par les dernières données sur l'écart salarial (automne 2016). Les membres du corps professoral assumant des postes de cadre supérieur sont exclus de ces calculs, mais les titulaires d'une Chaire de recherche du Canada sont inclus. Le tableau 4 illustre l'écart salarial (*femmes – hommes*) pour tous les rangs ainsi que dans l'ensemble de l'Université. Il convient

de noter que l'écart total n'est pas pondéré en fonction des écarts pour chaque rang, puisque la proportion des professeurs et des professeures varie selon le rang.

**Tableau 4 :** Écart salarial hommes-femmes selon le rang du poste (automne 2016)

Rang	Homme	Femme	Écart	% hommes	% femmes
Professeur adjoint	112 067 \$	111 856 \$	-211 \$	52,4 %	47,6 %
Professeur agrégé	139 622 \$	137 956 \$	-1 665 \$	54,2 %	45,8 %
Professeur titulaire	174 601 \$	170 571 \$	-4 030 \$***	69,6 %	30,4 %
<b>Global</b>	<b>149 821 \$</b>	<b>140 516 \$</b>	<b>-9 305 \$***</b>	<b>59,7 %</b>	<b>40,3 %</b>

Notes :

\*p < 0,1; \*\*p < 0,05; \*\*\*p < 0,01

### Messages clés

- Dans l'ensemble, si nous surveillons seulement le rang sans tenir compte de la faculté d'attache et de l'expérience d'un professeur, l'écart salarial est statistiquement significatif entre les hommes et les femmes au niveau du rang de professeur titulaire.
- Plus le rang du poste de professeur est élevé et plus l'écart salarial s'élargit, tant en termes absolus que relatifs.

Le tableau 4 offre un bon point de départ; il nous semble logique d'évaluer la représentation au niveau de la faculté puisque c'est à ce niveau que se déroulent en grande partie les embauches et les promotions. Pour évaluer les écarts touchant le salaire moyen entre les hommes et les femmes, on peut notamment adopter la **méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca**. Selon cette approche, on décompose l'écart salarial global en une composante expliquée et en une composante inexpliquée. La composante expliquée représente l'impact des attributs observables sur l'écart salarial, par exemple l'expérience et le domaine de travail. La composante inexpliquée de l'écart est celle qu'on ne peut expliquer par des valeurs observables – elle relève souvent de la discrimination salariale.<sup>10</sup> Nos estimations reposaient sur trois spécifications : un modèle fondé sur l'expérience, le rang et la titlature d'une CRC; un deuxième, uniquement sur l'expérience et la titlature d'une CRC; et un troisième, sur l'expérience seulement. L'adoption d'un modèle qui ne prend pas en compte le rang et les titulaires d'une CRC vise à vérifier si le processus d'avancement est miné intrinsèquement par des préjugés sexistes. Si cette préoccupation est justifiée, l'inclusion du rang comme critère d'évaluation pourrait permettre d'expliquer en partie l'écart et de réduire ainsi l'importance de la composante inexpliquée. Nous avons utilisé ces trois modèles d'évaluation pour l'ensemble des données et pour chaque faculté séparément.

<sup>10</sup> Tout au long de la présente section, il convient de faire preuve de circonspection et de se rappeler qu'un test statistique effectué selon la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca en regard de la discrimination n'équivaut pas à évaluer celle-ci selon des critères juridiques. En droit, la norme de preuve applicable à la discrimination est la prépondérance des probabilités (p. ex. une probabilité de 51 % contre 49 %), mais en statistique, la norme de preuve est de nature scientifique et requiert une plus grande rigueur (p. ex. une valeur p < 0,05, ce qui suppose une probabilité > 95 %). En d'autres mots, la norme de preuve permettant d'établir une signification statistique et la norme de preuve établie d'après la prépondérance des probabilités ne sont pas interchangeables. Les deux normes sont pertinentes dans leur contexte particulier.

Le tableau 5 présente un sommaire des **composantes inexpliquées** par faculté, selon la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca. Un tableau plus détaillé, dans lequel figurent les résultats d'une analyse de régression, se trouve en annexe.

**Tableau 5 :** Variation de l'écart (*femmes – hommes*) selon le rang, l'expérience de travail, la titlature d'une CRC et la faculté (méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca)

Les estimations de la composante inexpliquée sont exprimées en **milliers de dollars**.

Faculté	Rang + CRC	CRC	Aucun	Écart total	Observations
<b>Tous</b>	<b>-0,249</b>	<b>-1 592</b>	<b>-1 486</b>	<b>-9 844***</b>	<b>1 130</b>
Arts	-0,24	-0,599	-0,599	-4 335	230
Éducation	-0,624	-0,774	-0,774	-2 434	51
Génie	2 788	-0,452	1 995	-2 166	101
Sciences de la santé	-1 024	-0,945	-0,945	-3 748	108
Droit	-3,45	-9 800***	-11,23***	-19,41***	91
Médecine	-3 636	-5 252	-8 011	-16,12**	86
Sciences	-1 248	-4 869	-5 996*	-15,18***	142
Sciences sociales	0,701	1 183	1 028	-8 205***	251
Telfer	4 245	0,775	0,775	-2,88	70

Notes :

\*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1

### Messages clés

- Dans l'ensemble, la composante inexpliquée s'appliquant à l'Université au complet n'est pas statistiquement significative pour toutes les spécifications. Toutefois, les données révèlent que les Facultés de droit et de médecine pratiquent peut-être de la discrimination salariale contre les femmes lorsque le rang ou les titlatures de CRC ne sont pas pris en compte dans les spécifications. À la Faculté de droit, la composante inexpliquée représente un écart de 11 230 \$, tandis qu'à la Faculté de médecine, un écart de 5 996 \$ ne peut être expliqué par les écarts liés aux caractéristiques des deux groupes.

### Perspective selon une série chronologique

Dans le cadre de notre discussion, il est utile d'examiner les écarts liés au salaire entre les hommes et les femmes au fil du temps. Nous sommes remontés jusqu'à 1995 (premières données du SPEUC dans nos dossiers) pour calculer l'écart de chaque année jusqu'aux dernières données à notre disposition (automne 2016). Comme il s'agit d'une série chronologique, au lieu de mesurer le coût de l'inflation en dollars, nous mesurons l'écart d'après le pourcentage correspondant à l'écart annuel lié au salaire moyen des hommes et des femmes. Un écart négatif indique un salaire moyen plus faible pour les professeures. Le salaire annuel est utilisé pour calculer ces écarts de pourcentage.<sup>11</sup> Le tableau 6 illustre la série de 1995 à 2016.

**Tableau 6 :** Écart de pourcentage s'appliquant au salaire moyen des hommes et des femmes, par rang et par année (1995-2016). Le ratio hommes-femmes correspond au nombre de professeurs par rapport au nombre de professeures, selon le rang et l'année.

<sup>11</sup> Nous avons également appliqué un filtre d'exclusion aux professeurs gagnant moins de 65 % ou plus de 175 % du salaire moyen pour un rang ou une année en particulier. Seulement 44 des 21 352 (0,002 %) observations sont exclues après l'application de ce filtre. Le seuil d'inclusion est un résultat empirique obtenu par manipulation des dernières données du SPEUC. Les professeurs dont le salaire est beaucoup moins ou beaucoup plus élevé que le salaire moyen sont susceptibles d'être mal représentés dans l'ensemble des données. Malheureusement, il n'est pas possible de vérifier manuellement les salaires des années antérieures à 2008.

Année	Professeur titulaire		Professeur agrégé		Professeur adjoint	
	Écart	Ratio H-F	Écart	Ratio H-F	Écart	Ratio H-F
1995	-9,4 %***	6,2	-9,4 %***	2,7	-1,20 %	1,2
1996	-7,1 %***	5,7	-8,2 %***	2,3	-1,40 %	1,1
1997	-7,4 %***	5,6	-6,8 %***	2,5	0,40 %	0,8
1998	-6,9 %***	5	-5,6 %***	2,5	4,0 %*	0,9
1999	-6,6 %***	5	-4,5 %***	2,2	3,4 %*	0,9
2000	-6,8 %***	4,9	-5,0 %***	2	3,10 %	1
2001	-6,3 %***	4,2	-5,1 %***	1,8	-0,40 %	1,2
2002	-4,6 %***	3,8	-4,7 %***	1,7	-1,60 %	1,3
2003	-4,9 %***	3,7	-2,10 %	1,6	-0,60 %	1,4
2004	-4,3 %***	3,2	-0,50 %	1,7	-3,2 %**	1,2
2005	-2,2 %**	3,1	-0,20 %	1,6	-3,0 %**	1,3
2006	-2,6 %**	3	-0,30 %	1,8	-1,90 %	1,4
2007	-2,9 %***	2,8	-0,10 %	1,9	-2,0 %*	1,2
2008	-2,5 %**	2,9	-0,30 %	1,7	-1,90 %	1,2
2009	-2,7 %**	2,7	-0,40 %	1,7	-2,4 %*	1,1
2010	-3,4 %***	2,8	-1,00 %	1,6	-2,5 %*	1,1
2011	-2,6 %***	2,6	-1,7 %*	1,6	-2,3 %*	1,1
2012	-2,8 %***	2,7	-1,9 %**	1,6	-1,80 %	1,1
2013	-2,2 %*	2,7	-1,8 %**	1,5	-2,10 %	1
2014	-2,0 %*	2,7	-2,0 %**	1,4	-0,70 %	0,9
2015	-2,4 %**	2,5	-1,30 %	1,4	1,40 %	0,9
2016	-2,3 %***	2,3	-1,2 %*	1,2	-0,20 %	1,1

Notes :

\*p < 0,1; \*\*p < 0,05; \*\*\*p < 0,01

### Messages clés

- Dans l'ensemble, l'écart salarial s'est rétréci à tous les rangs. Toutefois, cela occulte l'effet cumulatif de l'écart entre les hommes et les femmes se perpétuant d'année en année.
- Au niveau du rang de professeur titulaire, l'écart salarial hommes-femmes en 1995 était de -9,4 % en faveur des hommes. En 2016, l'écart salarial hommes-femmes a baissé jusqu'à -2,3 %.
- Cet écart a baissé de -9,4 % en 1995 à -1,2 % en 2016 au niveau du rang de professeur agrégé.
- La proportion de professeures a connu une augmentation régulière en ce qui concerne les rangs de professeur agrégé et titulaire.
- Au cours des années, l'écart salarial hommes-femmes au niveau du rang de professeur adjoint se rapprochait de la parité. En moyenne, le salaire des femmes était supérieur à celui des hommes pendant cinq des 22 années examinées.
- L'écart salarial hommes-femmes était en faveur des femmes seulement lorsque le ratio hommes-femmes était inférieur ou équivalent à 1. Autrement dit, cela s'appliquait uniquement lorsque les professeures étaient aussi ou plus nombreuses que les professeurs.

En outre, nous avons adopté la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca à l'égard de trois années (2008, 2012 et 2016) afin de cerner toute tendance liée à la composante inexpliquée de l'écart salarial (voir le tableau 7).

**Tableau 7 :** Estimation des composantes inexpliquées fondée sur la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca pour chaque année et spécification (en milliers de dollars)

Faculté	Rang + CRC			CRC			Aucun		
	2008	2012	2016	2008	2012	2016	2008	2012	2016

<b>Tous</b>	<b>-0,418</b>	<b>-0,682</b>	<b>-0,249</b>	<b>-1 281*</b>	<b>-1 765**</b>	<b>-1 592</b>	<b>-1 283*</b>	<b>-2 046**</b>	<b>-1 486</b>
Arts	0,603	-0,969	-0,24	-0,543	-1 376	-0,599	-0,373	-0,594	-0,599
Éducation	3 256*	2 535	-0,624	2 325	1 122	-0,774	2 325	1 122	-0,774
Génie	1 359	2 926*	2 788	1 888	0,591	-0,452	1 603	1 124	1 995
Sciences de la santé	-1,75	-1 809	-1 024	-2 829	-2,51	-0,945	-2 829	-2,51	-0,945
Droit	-0,17	-0,741	-3,45	-4 367	-4 387	-9 800***	-4,5	-7 778**	-11,23***
Médecine	-2 986	1 402	-3 636	-7 817*	-4 803	-5 252	-9 715**	-9 987**	-8 011
Sciences	-1 514	-1 814	-1 248	-0,997	-1 836	-4 869	-0,95	-2 839	-5 996*
Sciences sociales	0,315	-0,316	0,701	0,686	-0,946	1 183	0,719	-1 122	1 028
Telfer	-4 436	-2 979	4 245	-4 628	-3 005	0,775	-4 628	-3 245	0,775

Notes :

\*p < 0,1; \*\*p < 0,05; \*\*\*p < 0,01

## Messages clés

- Pour l'ensemble de l'Université, il n'existe pas de données statistiquement significatives sur une tendance selon laquelle la composante inexplicée baisserait ou augmenterait au fil du temps, même si on observe des différences statistiquement significatives sur le plan de la rémunération à certains moments dans le temps. Du côté des facultés, on constate toutefois que la composante inexplicée a augmenté à la Faculté de droit. À la Faculté de médecine<sup>12</sup>, la composante est aussi statistiquement significative pour les deux premières années.

### Écart lié à la promotion

Compte tenu du rôle déterminant d'une promotion sur le salaire et du fait que la proportion des hommes augmente à mesure qu'ils passent à un rang supérieur (professeur adjoint, puis professeur agrégé et enfin professeur titulaire), on peut se demander si les femmes ont tendance à demeurer plus longtemps au rang de professeure adjointe ou de professeure agrégée avant d'obtenir une promotion. Nous avons commencé par examiner le délai d'accession à la promotion pour les 21 dernières années (de l'automne 1995 à l'automne 2016). Autrement dit, nous avons examiné le nombre d'années de passage d'un rang à un autre (de professeur adjoint à professeur agrégé et de professeur agrégé à professeur titulaire). Nous avons exclu l'observation de cas où une nomination à deux rangs différents se produisait la même année.

Pour établir la moyenne du délai d'accession à la promotion, celui-ci doit être suffisamment long. C'est pourquoi nous avons cru bon d'exclure les plus récentes années de cette analyse. Le tableau 8 indique le délai moyen d'accession à la promotion de professeur adjoint à professeur agrégé et de professeur agrégé à professeur titulaire. Il convient de noter que les données relatives aux promotions de professeur adjoint à professeur agrégé couvrent la période allant de 1999 à 2009, alors que les données relatives aux promotions de professeur agrégé à professeur titulaire couvrent une période plus éloignée dans le temps, soit de 1995 à 2007. Nous avons choisi cette dernière période pour les promotions de professeur agrégé à professeur titulaire parce que le délai d'accession à une telle promotion est généralement plus long qu'une promotion de professeur adjoint à professeur agrégé.

<sup>12</sup> Après une enquête plus approfondie, il appert que la Faculté de médecine est répartie en deux groupes segmentés par département auxquels s'appliquent des échelles salariales différentes. Cette structure fait ressortir une importante composante inexplicée très variable.

**Tableau 8 : Délai moyen d'accèsion à la promotion de professeur adjoint à professeur agrégé.**

Type de promotion	Année de nomination comme professeur adjoint	Hommes : délai moyen d'accèsion à la promotion (nombre d'années)	Femmes : délai moyen d'accèsion à la promotion (nombre d'années)	Différence hommes-femmes : délai moyen d'accèsion à la promotion (nombre d'années)	Hommes promus (nombre)	Femmes promues (nombre)
<b>Professeur adjoint →Professeur agrégé</b>	1999	5,8	7,5	1,7	11	8
	2000	4,8	5,3	0,4	12	15
	2001	3,5	5,4	1,8**	20	5
	2002	3,9	5,6	1,6**	16	17
	2003	4,8	5,6	0,9	29	20
	2004	4,7	5,7	0,9**	31	24
	2005	4,5	5,3	0,8	23	15
	2006	4,8	5,2	0,4	36	18
	2007	5,2	4,9	-0,4	36	27
	2008	5,2	4,9	-0,3	24	21
	2009 <sup>‡</sup>	5	4,9	-0,1	20	16
<b>Professeur agrégé →Professeur titulaire</b>	1995	7,9	14	6,1	9	2
	1996	7,7	4,7	-3	11	7
	1997	6,3	6,2	-0,1	6	8
	1998	6,1	6	-0,6	15	4
	1999	8,9	11	2,6	14	4
	2000	11	S.o.	S.o.	1	0
	2001	6,5	8,9	2,4	6	9
	2002	6,3	8	1,7	10	10
	2003	8,1	8,5	0,4	14	12
	2004	7,1	8,7	1,6	23	7
	2005	6,3	6,7	0,5	17	4
	2006	5,1	7,3	2,2**	13	9
	2007 <sup>†</sup>	5,9	6,2	0,4	16	4

Notes :

\*p < 0,1; \*\*p < 0,05; \*\*\*p < 0,01

\*Promotions sont observées jusqu'en 2016 (pour une période de sept ans)

### Messages clés

- Si l'on observe les nominations au poste de professeur adjoint décernées en 2001 et suivies d'une promotion au poste de professeur agrégé, il appert que le délai moyen d'accèsion à la promotion pour une femme est d'environ un an et 10 mois de plus que pour un homme. Dans le cas de la cohorte de 2002, l'écart est de presque un an et huit mois. La cohorte de 2004 présente quant à elle un écart de plus de 11 mois entre le délai d'accèsion à la promotion pour les professeurs et le délai plus court s'appliquant aux professeurs. Ces écarts sont statistiquement significatifs à 5 %.
- Pratiquement aucun écart lié au délai d'accèsion à la promotion n'est statistiquement significatif, sauf un : les femmes nommées au poste de professeure agrégée en 2005 ont été promues au poste de professeure titulaire deux ans et deux mois plus tard que les hommes.
- La tendance semble inverse pour les cohortes des dernières années de la période visée (2007-2009) du groupe des promotions de professeur adjoint à professeur agrégé. Dans le groupe des



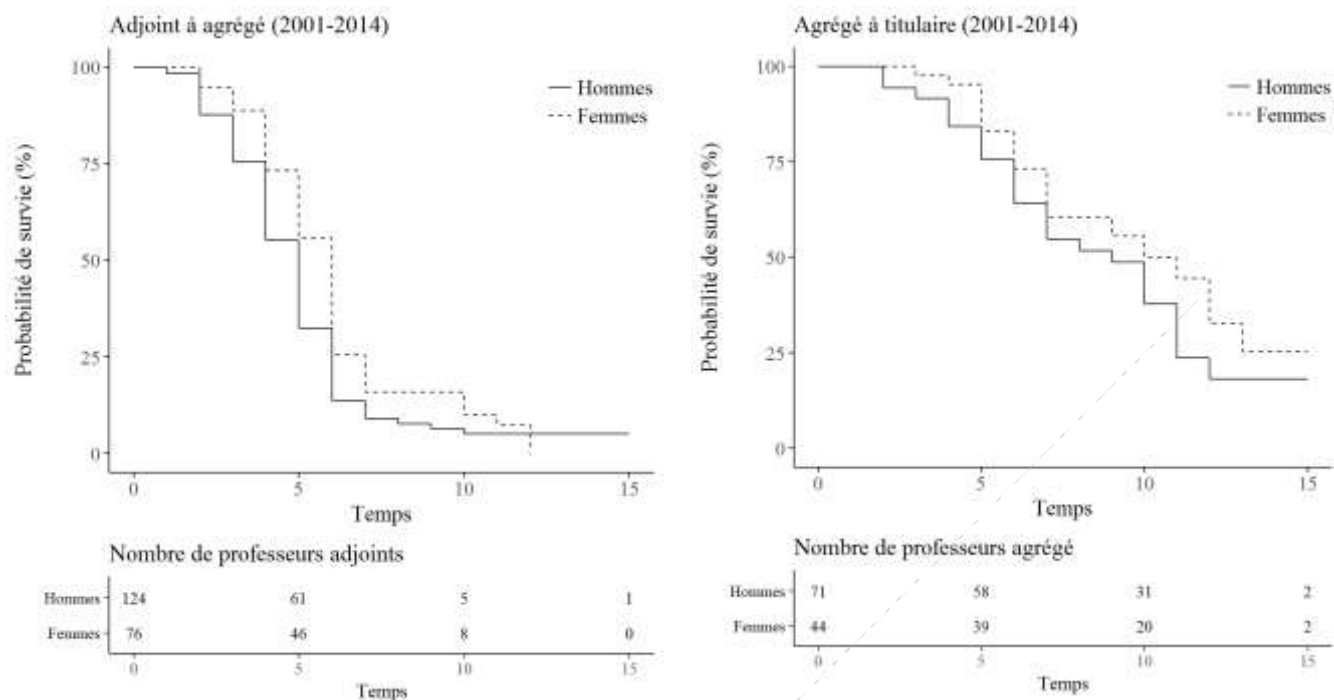
promotions de professeur agrégé à professeur titulaire, l'écart de variation liée au délai d'accession à la promotion est assez élevé d'année en année.

Le tableau 8 montre qu'il existe des écarts liés au délai d'accession à la promotion, quatre de ces écarts étant statistiquement significatifs à 95 %. Toutefois, il importe d'examiner d'autres critères d'analyse de la probabilité d'accession à la promotion. L'analyse de données de survie nous semble un instrument approprié pour évaluer le biais lié aux promotions tout en tenant compte d'autres facteurs.

Nous avons observé des données sur les professeurs à partir de leur embauche (cohortes commençant de 2001 à 2004) jusqu'au trimestre d'automne 2016. Il importe de noter qu'un professeur ne fera pas nécessairement partie d'un échantillon tout au long de la période visée. Nous avons raccourci la période d'embauche afin d'atténuer l'effet de pratiques hétérogènes temporaires potentielles sur l'avancement, comme les cycles économiques ou les conventions collectives. La période choisie (2001-2004) vise à obtenir un nombre maximal de données d'embauche et de promotion. En examinant les données sur les professeurs adjoints ou agrégés embauchés dans les 12 à 15 dernières années, on obtient une période d'analyse du délai d'accession aux promotions suffisamment large pour y observer les promotions prévues aux deux rangs. Toutefois, il convient de noter que les données pourraient aussi porter sur des chargés de cours ou d'autres employés contractuels risquant de fausser les estimations du délai prévu d'accession à une promotion. De même, il n'est pas possible de déterminer si certains professeurs occupaient un poste d'enseignement ailleurs avant de se joindre à l'Université d'Ottawa. Cela risque également d'avoir une incidence sur le délai prévu d'accession à une promotion. Nous n'avons pas non plus été en mesure de recueillir des données sur la bibliométrie individuelle et le congé parental.

À la figure 6, les probabilités de survie (c.-à-d. la probabilité de demeurer à un rang inférieur) sont illustrées selon le sexe. Il appert que les femmes sont dans l'ensemble plus susceptibles de demeurer un bon moment à un rang inférieur avant d'obtenir une promotion. L'analyse ne tient néanmoins pas compte d'autres facteurs.

**Figure 6 :** Le volet du haut illustre la probabilité qu'un professeur embauché pendant la période allant de 2001 à 2014 demeure (probabilité de survie) au même rang (à gauche : professeur adjoint; à droite : professeur agrégé). Le volet du bas indique le nombre de professeurs qui ont conservé le même poste pendant  $x$  années.



Les résultats présentés au tableau 9 représentent un sommaire des coefficients pertinents dans la régression de survie. Nous avons comparé le délai d'accès prévu à une promotion pour les femmes et les hommes, par faculté, en maintenant tous les autres facteurs constants. Une description plus détaillée des coefficients utilisés dans l'analyse de régression est présentée à l'annexe C.

**Tableau 9 :** Délai d'accès à la promotion (en nombre d'années) prévu, selon le sexe, la faculté et le rang ainsi que tous les autres facteurs présentant une constante.

Faculté	De professeur adjoint à professeur agrégé			De professeur agrégé à professeur titulaire		
	Homme	Femme	$\Delta(F-M)$	Homme	Femme	$\Delta(F-M)$
Arts	4,47	5,96	1,49	8,36	10,78	2,43
Éducation	10,78	8,77	-2,02	5,03	14,63	9,6**
Génie	4,81	5,48	0,67	5,65	4,76	-0,89
Sciences de la santé	5,55	8,23	2,68	8,5	10,15	1,65
Droit	3,78	6,21	2,43	12,35	9,13	-3,22
Médecine	6,28	-	-	2,3	8,26	5,96**
Sciences sociales	4,16	5,57	1,41	8,25	11,04	2,79
Sciences	4,75	5,9	1,15	8,01	4,48	-3,53***
Telfer	7,86	5,4	-2,46	S.o.	S.o.	-***

Note :

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$

## Messages clés

- Les écarts relatifs au délai estimé d'accèsion à la promotion de professeur adjoint à professeur agrégé ne sont pas statistiquement significatifs pour toutes les facultés.
- Il faut prendre en compte le petit nombre d'observations liées aux régressions de survie lorsqu'on interprète les estimations.
- Il existe un écart significatif entre le délai prévu d'accèsion à la promotion de professeur agrégé à professeur titulaire pour les hommes et celui prévu pour les femmes à la Faculté d'éducation. Cet écart est d'environ neuf ans et sept mois (près de trois fois plus).
- À la Faculté de médecine, une femme doit attendre près de six ans de plus que les hommes pour être promue de professeure agrégée à professeure titulaire.
- Par contre, les femmes à la Faculté des sciences ont été promues de professeure agrégée à professeure titulaire plus rapidement que les hommes (trois ans et six mois plus tôt).
- En raison de la petite taille de l'échantillon, certaines estimations relatives à l'École de gestion Telfer ne sont pas divulguées.

En conclusion, nous rappelons au lecteur l'importance de considérer avec circonspection les analyses présentées ici : si ces analyses doivent servir à prouver ou à infirmer l'existence de discrimination, il faut éviter toute tendance à confondre la norme de preuve scientifique (généralement  $p < 0,05$ , qui procure une assurance à 95 %) et la norme de preuve juridique, qui est moins précise (et qui est fondée sur la prépondérance des probabilités). Les deux normes sont pertinentes dans leur contexte particulier, mais elles ne sont pas interchangeables.

## Sommaires, recommandations et activités proposées

Nos travaux des dernières années pour le CEDI ont suscité chez nous tant de la frustration qu'un sentiment d'accomplissement. D'une part, les mesures spéciales que nous avons prises en vue d'élargir notre mandat pour y inclure les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ont permis – en principe – de mieux mesurer les enjeux touchant les membres du corps professoral en matière d'équité, de diversité et d'inclusion; nous sommes fiers de ces progrès. D'autre part, en raison des obstacles qui nous ont empêchés d'accéder aux seules données actuellement recueillies par l'Université à l'égard des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées, nous n'avons pas été en mesure d'analyser en profondeur la situation des membres de ces groupes sur le plan de l'équité, ce qui a causé chez nous de la frustration et de la déception, sans compter que cela n'est certainement pas conforme aux pratiques exemplaires approuvées par la Commission ontarienne des droits de la personne que d'autres universités préconisent, comme nous l'avons déjà indiqué plus haut.

Nous présentons ci-dessous nos recommandations relatives au rôle futur du CEDI, à la collecte et à l'analyse des données, ainsi qu'aux prochaines étapes requises, notamment en ce qui a trait à l'application de mesures tenant compte des constatations du présent rapport.

### *Mise à jour de la convention collective*

**RECOMMANDATION :** Dans la mesure où l'employeur et l'APUO continuent d'impliquer le Comité permanent d'équité, de diversité et d'inclusion dans la convention collective, il faudrait moderniser les dispositions de cette dernière afin de veiller à ce que les quatre groupes protégés, et non pas seulement les femmes, soient en permanence du ressort du CEDI et que les cibles ou les mécanismes établis en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi assurent à ces quatre groupes une protection équivalente. Nous recommandons fortement l'examen de pratiques exemplaires adoptées par d'autres universités et préconisées aux termes de leur convention collective, ce qui nous préparerait pour la prochaine ronde de négociations relatives à notre propre convention collective, notamment pour l'établissement de mécanismes d'application de nos engagements en matière d'équité.

### *Collecte et analyse des données*

Il existe divers bureaux et comités sur le campus (dont le CEDI), qui ont reçu pour mandat de régler des questions portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Un certain nombre de ces bureaux et comités ont de toute évidence des mandats qui se chevauchent, quelques-uns ayant été créés dans le but de répondre à certaines exigences de rapport. Il arrive qu'un bureau ou comité n'arrive pas à obtenir les données d'un autre bureau ou comité; c'est exactement le genre de problème auquel le CEDI a dû faire face dans le cadre de son analyse sur l'équité en matière d'emploi à l'égard des quatre groupes désignés lorsque le BDP a refusé de communiquer ses données brutes à la RIP. Il est évident qu'une approche aussi divisée ne peut que nuire à l'analyse et à la correction proactive des iniquités, en plus d'être inefficace en soi.

Par ailleurs, le présent rapport montre ce qui est possible lorsqu'on peut avoir accès aux données. L'obtention d'excellentes données salariales aux fins d'un examen sur l'équité entre les hommes et les femmes nous a permis de procéder à une analyse approfondie. Il est crucial que nous

accédions à des données suffisantes pour effectuer une analyse comparable des autres groupes protégés.

**RECOMMANDATION :** Nous recommandons que dans l'année à venir, puis de façon permanente, l'Université et l'APUO accordent la priorité à l'analyse de la situation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Pour ce faire, les deux parties doivent travailler de concert en vue d'élaborer un plan mutuellement acceptable pour recueillir les données d'emploi nécessaires et assumer leurs responsabilités légales respectives relativement à l'obtention de tout consentement éclairé qui pourrait être requis, comme celui d'ex-membres du corps professoral de l'Université d'Ottawa. L'Université devrait envisager d'offrir des incitatifs aux membres du corps professoral qui acceptent de divulguer des données les concernant.

Dans le cadre de ses travaux, le CEDI a pu se rendre compte de tout le temps que la Recherche institutionnelle et planification a dû consacrer à l'analyse de la situation touchant l'équité entre les hommes et les femmes. Les capacités de la RIP sont limitées, et le CEDI n'en a aucune puisque ni l'Université ni l'APUO ne lui a alloué de budget pour procéder à une telle analyse de façon continue ou à l'égard des trois autres groupes protégés, comme l'exige le principe de droit en matière de diligence raisonnable. Sans la collaboration active et l'apport inestimable de la RIP, nous n'aurions jamais pu produire le présent rapport.

**RECOMMANDATION :** Le Comité tient à souligner que l'Université et l'APUO doivent toutes deux procurer des fonds, du personnel et des infrastructures de soutien pour la collecte et l'analyse de données aux fins de l'équité, comme la loi l'exige. Nous recommandons fortement qu'une disposition prévoyant la création d'un poste d'analyste des données assigné à des fonctions de collecte, d'analyse et de publication des données sur l'équité soit ajoutée à la convention collective.

### *Prochaines étapes (pour l'année à venir)*

Pour la suite de nos travaux, s'il est possible d'accéder promptement aux données universitaires sur les autres groupes protégés, si celles-ci sont de qualité suffisante et si la RIP obtient les capacités requises, nous proposons alors que le recteur de l'Université et le président de l'APUO recommandent d'élargir le mandat de 2017-2018 du CEDI de façon à permettre de pousser l'analyse de l'équité entre les hommes et les femmes pour l'étendre aux trois autres groupes protégés.

Toutefois, ces travaux ne pourront pas être entrepris tant que l'employeur et l'APUO n'auront pas convenu de mesures à prendre pour régler les problèmes soulignés dans nos recommandations ci-dessus. Autrement, nous croyons que le CEDI risque de se retrouver dans une impasse. Ce serait bien dommage alors que le Comité commence tout juste à fonctionner de nouveau après des années d'inactivité.

Entre-temps, nous proposons que les membres du CEDI rencontrent, séparément ou conjointement, le recteur de l'Université et le président de l'APUO afin de discuter du présent rapport. De même, nous croyons que le CEDI devrait se réunir avec tous les membres du Collège des doyens. Compte tenu des résultats de l'application de la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca, le recteur de l'Université et le président de l'APUO devraient encourager fortement les

doyens des Facultés de droit, de médecine et de sciences à rencontrer séparément les membres du CEDI.

Notre rapport a présenté des données probantes qui démontrent l'existence d'un problème en matière d'équité entre les hommes et les femmes (par suite d'une analyse détaillée) et des données préliminaires prouvant que les membres de minorité visible et les Autochtones sont également touchés par des problèmes liés à l'équité (voir les figures 1 et 2), du moins dans certaines facultés sur le campus. Toutefois, nous n'avons pas été en mesure de proposer des solutions claires afin de remédier aux iniquités passées en raison des nombreux défis à relever pour en élaborer. Deux tâches nous paraissent particulièrement pressantes : i) élaborer une méthode appropriée pour l'établissement d'un modèle de coûts associés aux mesures correctives à prendre pour atteindre l'équité salariale, et ce, tant pour les besoins actuels que futurs (ce qui inclut donc les pensions) et en tenant compte d'un seuil modeste, mais arbitraire sous lequel tout écart salarial est jugé négligeable; et ii) déterminer ce qui représente le marché pertinent aux fins du recrutement de professeurs, notamment s'il faut inclure les professeurs à temps partiel ou la proportion de titulaires de doctorat ou d'un autre diplôme d'études de deuxième cycle dans la population canadienne, voire de nouveaux diplômés dans d'autres pays où se trouve un bassin plus large de membres des minorités visibles.

L'analyse détaillée que nous avons présentée montre clairement que les facultés n'affichent pas toutes le même rendement en matière d'équité entre les hommes et les femmes, ce qui s'applique possiblement aussi aux minorités visibles et aux Autochtones d'après les résultats de l'analyse préliminaire indiqués aux figures 1 et 2. En d'autres mots, le rendement que l'on mesure d'après la capacité à offrir l'équité en matière de salaire, d'embauche ou de promotion ainsi que les tendances se manifestant au fil du temps varie grandement d'une faculté à une autre. Il est crucial de mieux comprendre en quoi les pratiques de chaque faculté (et département) sont différentes les unes des autres et de déterminer ce qui permet d'obtenir un bon rendement ou empêche au contraire de faire des progrès, voire ce qui fait prendre du recul. De toute évidence, les défis à relever ne sont pas les mêmes dans les facultés où l'embauche a été minime que dans celles qui ont connu de l'expansion ces dernières années. Il faut porter une attention particulière au rôle de leader que doivent jouer les doyens pour assurer la réalisation des objectifs en matière d'équité.

Les autres tâches que nous recommandons d'inclure dans le plan de travail du CEDI pour 2017-2018 sont les suivantes : i) examiner et analyser les données recueillies par le Comité du Président sur l'équité, la diversité et l'inclusion; ii) procéder à une analyse environnementale des politiques et des procédures en vigueur sur le campus qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'équité à l'égard des quatre groupes protégés; et iii) passer en revue les différentes pratiques que les départements et les facultés ont adoptées en vue de répondre aux préoccupations liées à l'équité et cerner les départements et facultés qui obtiennent de bons résultats et les raisons de cette réussite; iv) réaliser une étude visant à déterminer si certaines universités canadiennes ont prévu des objectifs relatifs à l'équité dans les procédures d'évaluation du rendement des doyens; et v) effectuer une analyse complète des données liées à l'emploi des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées, tâche dont nous avons mentionné plus haut l'importance et l'urgence.

Comme il faudra sans contredit déployer de grands efforts pour accomplir ces tâches, on ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce que les membres de notre comité – aussi engagés, perspicaces et avisés soient-ils – puissent répondre à tous les enjeux soulevés (et il n'est probablement pas

réaliste de croire qu'ils pourront y trouver des réponses définitives en un an). De plus, nous avons également constaté que les universités canadiennes ont toutes la responsabilité légale et éthique d'offrir un milieu de travail équitable à leurs employés. Cela nous amène à conclure que nous aurions tout avantage à organiser une conférence donnant l'occasion aux chercheurs et aux dirigeants universitaires du Canada de se réunir pour s'entretenir à fond sur les enjeux liés à l'équité et présenter leurs résultats de recherche et les pratiques adoptées au sein de leur Université. Nous croyons que cela aiderait l'Université d'Ottawa, ainsi que la communauté universitaire du Canada, à déterminer comment répondre à ces enjeux.

**RECOMMANDATION :** Nous recommandons que l'Université d'Ottawa tienne en 2017-2018 une conférence où les universités canadiennes pourront présenter leurs résultats de recherche et nous aider i) à cerner les données qu'il faut recueillir pour atteindre les objectifs en matière d'équité; ii) à évaluer adéquatement si ces objectifs ont été réalisés; iii) à délimiter les seuils requis pour déterminer s'il faut remédier à une situation; et iv) à trouver la meilleure méthode d'évaluation des coûts pour remédier à des iniquités passées.

### *Mot de la fin*

En conclusion, les membres du CEDI tiennent à souligner que leur expérience au sein du Comité s'est révélée positive bien que parfois éprouvante, et que les conclusions du présent rapport devraient sans aucun doute aider tant l'employeur que l'APUO dans leurs efforts conjoints en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi.



## **Annexes**

### **Annexe A: Correspondance entre Amir Attiran, membre du CEDI et Sonya Nigam, CDP**

Expéditeur : Amir Attaran aattaran@uottawa.ca

Objet : Re: Demande  
d'explications officielle

Date : Le 28 octobre 2017, 10 h 38

Destinataire : Sonya

Nigam snigam@uottawa.ca

CC : Victoria Barham Victoria.Barham@uottawa.ca, vra-intl vra-gslater@uottawa.ca, Noémie Boivin Noemie.Boivin@uottawa.ca, Ivy Bourgeault Ivy.Bourgeault@uottawa.ca, Sanni Yaya sanni.yaya@uottawa.ca, Marcel Merette mmerette@uottawa.ca, Kathryn Trevenen Kathryn.Trevenen@uottawa.ca, Elvio Buono Elvio.Buono@uottawa.ca, Manon Dugal manon.dugal@uottawa.ca, Carole Bourque Carole.Bourque@uottawa.ca, APUO-Comité employeur sur l'équité, la diversité et l'inclusion APUO-EMPLOYER-EDI-L@LISTSERV.UOTTAWA.CA



Chère Sonya,

Je vous remercie, mais votre analyse juridique est entièrement et fondamentalement erronée. La personne qui vous a informée est tout simplement ignorante en matière de droit.

L'Université n'est pas un « employeur » aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les articles de la loi que vous citez ne sont donc pas pertinents. La Loi s'applique au secteur privé dans certains cas, assurément, mais vous oubliez qu'elle s'applique aux organisations soumises à la réglementation FÉDÉRALE (p. ex. les banques, les compagnies aériennes, les télécommunications, etc.). Je suis tout simplement sidéré que l'Université soit si ignorante de la loi, qu'elle ne soit pas au courant et qu'elle croit à tort qu'elle est soumise à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette méprise pourrait être corrigée par un simple appel téléphonique à EDSC, ou en survolant les premières pages du Rapport annuel 2016 sur la Loi ([Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2016 \[PDF - 500KB\]](#)). Je suis consterné de constater que personne à l'Université n'a fait son devoir de vérification de base pour le comprendre.

La confusion émane peut-être du fait que le Programme de contrats fédéraux (PCF) vise à protéger les mêmes quatre groupes que ceux protégés la *Loi*, soit les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Mais cela ne veut pas dire que l'Université est liée par la *Loi* du tout. La Loi régit le secteur privé soumis à la réglementation fédérale et non le secteur privé soumis à la réglementation provinciale dont l'Université fait partie. De ce fait, les articles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi que vous citez ne s'appliquent tout simplement pas.

Par contre, le PCF est régi par la Politique des marchés du Conseil du Trésor, lequel lie bel et bien l'Université puisqu'elle a volontairement pris la décision de signer un Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Voir l'explication donnée ici <https://buyandsell.gc.ca/policy-and-guidelines/supply-manual/annex/5/1>.

Au cours de la semaine dernière, j'ai communiqué avec EDSC pour leur demander si l'Université, dans le cadre de ses obligations juridiques pour prévenir la discrimination, devait se montrer proactive en analysant les données du PCF qu'elle a recueillies et que votre bureau possède. J'avais précisé qu'il semble n'y avoir aucune disposition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui l'en empêcherait.

EDSC m'a répondu que j'avais raison. Dans leurs mots, voici leur réponse : « *Vous avez raison de dire que les employeurs doivent effectivement procéder à des analyses de leurs données d'emploi afin de cerner les lacunes [en matière d'emploi] et de déterminer comment les corriger.* » Ils étaient également d'avis que, nonobstant la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les institutions ont l'autorisation de faire circuler des données confidentielles à l'interne « *afin de remplir leurs obligations d'équité en matière d'emploi* ». (Vous trouverez copie des courriels pertinents ci-dessous.)

En bref, l'analyse de EDSC contredit la position adoptée par le BDP au cours de la dernière année, laquelle a été de refuser de mettre les données qu'il possède à la disposition du CRA pour analyse.

Je voudrais être très clair quant aux avenues qui se présentent maintenant devant nous. Lundi, il est prévu que le CEDI se rencontre et l'Université acceptera de régler la question du partage et de l'analyse des données immédiatement; ce que j'espère. Cependant, après lundi, si le CEDI n'arrive pas à s'entendre ou si l'Université ne prend pas la décision de régler le problème, il sera temps, dès mardi, de le résoudre par des moyens de pression publics ou, possiblement, en portant la cause devant les tribunaux. Il n'est pas acceptable de repousser à nouveau la résolution de ce problème qui contrarie le CEDI depuis près d'un an.

En d'autres termes, ce problème peut être résolu de la manière simple ou de la manière compliquée — il doit néanmoins être résolu. Au plaisir de vous revoir à la réunion du CEDI de lundi, je vous souhaite une belle fin de semaine.

Recevez mes salutations distinguées, Amir

Début du message transféré :

Expéditeur : <[ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)> Objet : RÉF. :  
Date d'envoi : Le 27 octobre 2017,  
3B27B17 PM HAE Destinataire :  
<[amir@amirattaran.com](mailto:amir@amirattaran.com)>

M. Attaran,

Vous avez raison de dire que les employeurs doivent effectivement procéder à des analyses de leurs données d'emploi afin de cerner les lacunes [en matière d'emploi] et de déterminer comment les corriger. En ce qui concerne la diffusion intra-institutionnelle des données, il incombe à chaque employeur de déterminer les personnes pouvant y accéder. Les employeurs ont l'obligation de veiller à ce que les informations recueillies sur chaque individu demeurent confidentielles et soient distribuées uniquement afin de remplir leurs obligations d'équité en matière d'emploi.

Cordialement,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team  
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du  
travail Emploi et Développement social Canada /  
Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)  
Workplace Equity Division, Labour Program

Employment and Social Development Canada / Government of

Canada [ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)

---

Expéditeur : Amir Attaran

[<mailto:amir@amirattaran.com>] Date d'envoi : Le

26 octobre 2017, à 21 h 51

Destinataire : EE-EME

Objet : Réf. :

			<u>Date</u>
<u>d'envoi :</u>	<u>Le</u>	<u>26 octobre 2017,</u>	<u>à 21 h 51</u>

Destinataire :

EE-EME

Objet : Réf. :

Bonjour,

...

Je viens de discuter avec un collègue d'un article en anglais publié à la une du journal The Globe and Mail aujourd'hui, qui indiquait que les universités du pays allaient présenter leurs données sur l'équité avec plus de transparence.

<https://beta.theglobeandmail.com/news/national/canadas-universities-commit-to-diversity-with-plan-to-make-demographic-data-public/article36722690/?ref=http://www.theglobeandmail.com&>

**Il s'agit d'une bonne nouvelle. Mais, dans ce contexte, laissez-moi vous poser une question.**

**Actuellement, le syndicat des professeurs et l'administration de l'Université d'Ottawa se demandent quelles données sur l'équité recueillies par Bureau des droits de la personne de l'Université peuvent être communiquées légalement au bureau de la Recherche institutionnelle et planification de l'Université pour analyser la situation de l'équité en matière d'emploi. Cela ne constituerait pas un transfert externe des données sur l'équité du Programme de contrats fédéraux à un tiers; on parle plutôt ici d'une décision intra-institution qui consiste à laisser un bureau de l'Université analyser les données en possession d'un autre bureau de l'Université.**

**Jusqu'à présent, d'après ce que je constate, la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'interdit pas la communication à l'intérieur d'une institution des données du Programme de contrats fédéraux pour des besoins d'analyse. Au contraire, tout semble pointer en direction d'une pratique exemplaire voulant que toutes les institutions analysent leurs données sur l'équité en matière d'emploi périodiquement et avec diligence pour s'assurer proactivement de la conformité à la réglementation. Mon évaluation de la situation est-elle juste?**

**Recevez mes salutations distinguées.**

**Amir**

Le 27 octobre 2017, à 0 h 22, Sonya Nigam <[snigam@uottawa.ca](mailto:snigam@uottawa.ca)> a écrit :

Madame la présidente et membres du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion,

Pour faire suite à la demande de Vicky Barham transmise le 9 octobre, et au courriel d'Amir Attaran envoyé à la même date, voici ma réponse officielle expliquant la raison pour laquelle le Bureau des droits de la personne n'a pas fourni les données brutes sur l'équité au Bureau des droits de la personne.

Un Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi à instaurer l'équité en matière d'emploi est intervenu entre l'Université d'Ottawa et le ministère de l'Emploi et Développement social Canada et exige que l'Université s'engage à instaurer et à maintenir l'équité en matière d'emploi pour les besoins du Programme de contrats fédéraux, qui relève de la Loi et de la Réglementation sur l'équité en matière d'emploi. Les Ressources humaines et le Bureau des droits de la personne sont les contacts institutionnels chargés de la gestion des obligations de l'employeur.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Réglementation sur l'équité en matière d'emploi stipulent ce qui suit :

\* Le paragraphe 9(3) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi <<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-2.html>> stipule que les renseignements recueillis par l'employeur sont confidentiels et ne peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la présente loi.

\* L'alinéa 3(6)(b) du Règlement sur l'équité en matière d'emploi <<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-1.html#h-4>> stipule que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront utilisés ou communiqués à d'autres personnes au sein de l'organisation de l'employeur qu'aux seules fins de permettre à ce dernier de remplir ses obligations dans le cadre de la Loi.

Lorsque des membres individuels du CEDI ont demandé à recevoir les données brutes sur l'équité, le Bureau des droits de la personne a reçu peu d'explications sur les raisons pour lesquelles cette mesure permettrait de remplir les obligations de l'employeur dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et aucun renseignement n'a été fourni qui aurait permis au Bureau des droits de la personne et aux Ressources humaines d'évaluer l'impact de la demande sur les stratégies d'équité en matière d'emploi en cours d'élaboration.

Le Bureau des droits de la personne a communiqué avec le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada au sujet de la communication de données brutes sur l'équité à d'autres unités administratives au sein de l'Université. Le ministère a répondu ce qui suit :

« Puisque la communication de renseignements ne peut avoir lieu que dans le but de remplir les obligations de l'employeur, l'Université d'Ottawa devra déterminer si la demande formulée par le comité interne des employés répond à ce critère. »

Sans renseignements supplémentaires sur l'objectif de l'analyse, le Bureau des droits de la personne a pensé qu'il s'agissait d'une pratique administrative prudente de refuser la demande de communiquer des données brutes sur l'équité à la Recherche institutionnelle et planification avant de recevoir plus de renseignements et de les étudier avec notre partenaire des RH pour nous assurer de ne pas prendre des mesures qui se révéleraient contreproductives éventuellement.

Le Bureau des droits de la personne a breffé le vice-recteur associé aux ressources humaines, Elvio Buono, et la directrice principale des ressources humaines, Manon Dugal, sur le dossier et ils ont reçu une copie de ce courriel, de même que Carole Bourque, la spécialiste de la diversité et de l'inclusion du Bureau des droits de la personne. Par ce courriel je confirme que tant le Bureau des droits de la personne et que les Ressources humaines attendent avec impatience d'être invités à une réunion par la présidente du CEDI et par le vice-recteur associé de la Recherche institutionnelle et planification pour déterminer comment l'employeur peut répondre aux besoins du CEDI tout en continuant à remplir ses obligations aux termes de la Loi.

Salutations cordiales,

**Sonya Nigam, LL. M.**

Directrice, Bureau des droits de la personne / Director, Human Rights Office

Université d'Ottawa / University of Ottawa

1 Stewart, 118

[snigam@uottawa.ca](mailto:snigam@uottawa.ca)

Tél | Tel : 613 562-5800 (3103)

<http://www.uottawa.ca/respect/>

[Violence sexuelle : soutien et prévention / Sexual violence: support and prevention](#)

Le présent courriel et toutes les pièces jointes contiennent de l'information privée, exclusive, privilégiée ou confidentielle, sujette au droit d'auteur s'adressant uniquement au destinataire. Toute utilisation, copie ou distribution non autorisée du contenu de ce courriel est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce message et que vous l'avez reçu par erreur, veuillez le supprimer et en informer immédiatement l'expéditeur. / This e-mail communication, including all attachments, may contain private, proprietary, privileged and/or confidential information and subject to copyright. It is intended only for the person to whom it is addressed. Any unauthorized use, copying or distribution of the contents of this e-mail is strictly prohibited. Please delete this e-mail and notify the sender immediately, if you are not the intended recipient, and have received it in error.

Annexe B : Résultats de régressions détaillés en fonction de l'expérience, les écarts pouvant varier selon la faculté

<i>Composantes de l'écart salarial (milliers de \$)</i>								
Faculté	Échelon + CRC (1)		CRC (2)		Aucun (3)		Écart total	Observations
	Expliqué	Inexpliqué	Expliqué	Inexpliqué	Expliqué	Inexpliqué		
<b>Tous</b>	<b>-9,595***</b>	<b>-0,249</b>	<b>-8,252***</b>	<b>-1,592</b>	<b>-8,358***</b>	<b>-1,486</b>	<b>-9,844***</b>	<b>1 130</b>
Arts	-4,095	-0,240	-3,735	-0,599	-3,735	-0,599	-4,335	230
Éducation	-1,810	-0,624	-1,660	-0,774	-1,660	-0,774	-2,434	51
Génie	-4,953	2,788	-1,714	-0,452	-4,161	1,995	-2,166	101
Sciences de la santé	-2,724	-1,024	-2,803	-0,945	-2,803	-0,945	-3,748	108
Droit	-15,96***	-3,450	-9,609**	-9,800***	-8,184*	-11,23***	-19,41***	91
Médecine	-12,48*	-3,636	-10,87**	-5,252	-8,110	-8,011	-16,12**	86
Sciences	-13,93***	-1,248	-10,31*	-4,869	-9,187**	-5,996*	-15,18***	142
Sciences sociales	-8,906***	0,701	-9,388***	1,183	-9,233***	1,028	-8,205***	251
Telfer	-7,125	4,245	-3,656	0,775	-3,656	0,775	-2,880	70

Notes :

\*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1

**Annexe C** : Estimations (modèle de Weibull) fondées sur l'analyse de données de survie mesurant le délai avant promotion chez les professeurs engagés comme professeurs adjoints (colonne de gauche) ou comme professeurs agrégés (colonne de droite) de 2001 à 2004. Les variables qualitatives de référence sont : la Faculté des arts, les hommes et l'année 2001. Les estimations sont données en pourcentage du temps restant attendu au poste d'embauche avant la prochaine promotion par rapport à l'individu de référence.

Variables	De professeur adjoint à professeur agrégé	De professeur agrégé à professeur titulaire
	Temps restant attendu au rang inférieur (%)	Temps restant attendu au rang inférieur (%)
Femme	33 %	29 %
Femme * Éduc.†	-19 %	191 %**
Femme * Génie†	14 %	-16%*
Femme * Sc. de la santé	48 %	19 %
Femme * Droit	64 %	-26 %
Femme * Médecine	-	259 %**
Femme * Sc. sociales	34 %	34 %
Femme * Sciences	24 %	-44 %***
Femme * Telfer	-31 %**	-99 %***
Femme * 2002	25 %	61 %*
Femme * 2003	12 %	5 %
Femme * 2004	30 %	17 %
Éducation	141 %***	-40 %***
Génie	8 %	-32 %**
Sciences de la santé	24 %	2 %
Droit	-15 %	48 %**
Médecine	41 %***	-72 %**
Sciences sociales	-7 %	-1 %
Sciences	6 %	-4 %
Telfer	76 %**	(omis)‡
2002	-9 %	-23 %
2003	-3 %	6 %
2004	1 %	1 %
Étranger	8 %	-24 %
Années d'expérience	0 %	2 %
Embauche récente à l'univ.	9 %	20 %
Exp. préalable comme cadre	-2 %	6 %
Congé sans solde	29 %***	7 %
Charge <50 % (nb)	9 %	49 %
Charge <95 % et >50 % (nb)	974 %***	-2 %
Constante (années)	4,47***	8,36***
<i>Observations</i>	200	115

Notes :

\*p < 0,1; \*\*p < 0,05; \*\*\*p < 0,01

†En ce qui a trait aux termes d'interaction, les estimations sont calculées par rapport à un homme dans la même catégorie.

‡Un seul professeur agrégé embauché entre 2001 et 2004 a été promu au poste de professeur titulaire.

Étranger : (0 = Canadien; 1 = autre)

Embauche récente à l'univ. : (0= précédemment à l'emploi de l'université; 1= autre)

Expérience préalable comme cadre : (0= n'occupait pas un poste de cadre admin. avant la promotion; 1= autre)

Congé sans solde : (0= n'a pris aucun congé sans solde avant la promotion; 1= a pris 6 mois de congé sans solde tout au plus; 2= de 6 à 12 mois de congé sans solde; 3= 12 mois de congé sans solde ou plus)

Charge <50 % : nombre de fois où la charge d'enseignement a été réduite de 50 % ou moins



Charge <95 % et >50 % : nombre de fois où la charge d'enseignement a été réduite de 50 % à 95 %



## **Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) CONFIDENTIALITÉ 2007-03-28**

### **Explications et règles de diffusion des données sur les étudiants**

La Loi sur la statistique accorde à Statistique Canada le droit de recueillir et d'obtenir des renseignements et l'oblige à protéger la confidentialité des répondants. Selon cette loi, aucun employé de Statistique Canada « ne peut révéler ou faire sciemment révéler, par quelque moyen que ce soit, des renseignements obtenus en vertu de la présente loi d'une manière telle qu'il soit possible, grâce à ces révélations, de rattacher les détails obtenus d'une déclaration individuelle à un particulier, une entreprise ou une organisation identifiable ».

Les divers utilisateurs des données sur les inscriptions et le corps professoral des établissements (c.-à-d. du SIEP et du SPEUC) ont exprimé le souhait d'accéder aux données les plus détaillées possible. Pour cette raison, l'approche que nous avons adoptée consiste à arrondir des données de façon aléatoire à 3, ce qui nous a permis de produire des données détaillées tout en veillant à ce que les données ne puissent permettre d'identifier les personnes. (En effet, certaines des demandes d'accès aux données du SPEUC ont été arrondies de façon aléatoire depuis plus de 20 ans. Ce n'était malheureusement pas le cas pour toutes les demandes.)

La raison pour laquelle nous ne pouvons pas vous fournir des données non arrondies est que nous ne pouvons pas contrôler l'utilisation des données en dehors de Statistique Canada. Nous avons une multitude de clients et bon nombre d'entre eux font de multiples demandes d'accès aux données à divers degrés de détail. Nous devons donc nous assurer qu'il ne serait pas possible pour quelqu'un d'identifier de petites sous-populations et donc d'identifier des individus en colligeant les données provenant de plusieurs demandes. La seule façon d'éviter que cela ne se produise est de procéder à l'arrondissement pour toutes les demandes de données.

#### **Arrondissement des données relatives au nombre d'étudiants tirées du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP).**

Toutes les fréquences sont arrondies de façon aléatoire à un multiple de 3 selon la procédure suivante :

- a) Les fréquences qui sont un multiple de 3 ne sont pas ajustées.
- b) Les fréquences supérieures de 1 à un multiple de 3 sont ajustées au multiple inférieur de 3 avec une probabilité de deux tiers et au multiple supérieur de 3 avec une probabilité d'un tiers. Les probabilités sont inversées pour les fréquences inférieures à un multiple de 3.

Par exemple :

#### **EFFET DE FRÉQUENCE**

- |    |   |
|----|---|
| 27 | Ne pas ajuster, car c'est un multiple de 3.                                   |
| 28 | Ajuster à 27 avec une probabilité de 2/3 ou à 30 avec une probabilité de 1/3. |
| 29 | Ajuster à 27 avec une probabilité de 1/3 ou à 30 avec une probabilité de 2/3. |

Chaque fois que la fréquence arrondie est égale à 0 (c.-à-d. une fréquence réelle de 1 ou 2 laquelle est arrondie à 0 de façon aléatoire), elle est traitée comme un 0.

Le recours à la méthode d'arrondissement aléatoire peut créer de légères anomalies. Étant donné que les sous-totaux et les totaux sont également arrondis de façon aléatoire, ils ne seront pas forcément égaux à la somme des chiffres des composantes arrondies de façon aléatoire. Ces anomalies seront probablement plus évidentes lorsque les fréquences sont faibles.

Par exemple, un sous-total peut être indiqué même si tous les chiffres le composant sont de 0. Dans ce cas, certains des chiffres de 1 ou 2 auront été arrondis de façon aléatoire à 0, tandis que le sous-total aura été arrondi à 3,6, etc.

**Annexe E : Description des domaines d'études dans le SIEP par Statistique Canada**

<b>Facultés et départements</b>	<b>codes de domaines</b>	<b>descriptions des domaines</b>
<b>Faculté des arts</b>		
Communication	09.01	Études de la communication et des médias
English	23.01	Langue et littérature anglaises (général)
Philosophie	38.01	Philosophie, logique et éthique
Histoire	54.01	Histoire
Français	55.14, 55.01	Littérature française CAN, Langue et littérature française (général) CAN
ILOB	13.14	Enseignement de l'anglais ou du français comme langue seconde ou langue étrangère
École de musique	50.09	Musique
Études anciennes et sc. de la religion	38.02, 30.22	Religion/études religieuses, Études classiques et anciennes
Géographie	45.07	Géographie et cartographie
Langues et littératures modernes	16.04, 16.05, 16.09	Linguistique et langues et littératures slaves, baltes et albanaises; Linguistique et langues et littératures germaniques; Linguistique et langues et littératures romanes
Traduction et interprétation	89.99	Autres programmes d'enseignement
Linguistique	16.01	Études linguistiques, études de linguistique comparée et études connexes
Arts visuels	50.07, 50.04, 50.06	Beaux-arts et arts plastiques, Design et arts appliqués, Arts de la cinématographie, de la vidéographie et de la photographie
Théâtre	50.05	Art dramatique/arts de la scène/théâtre
École des sciences de l'information (ESI)	11.04, 25.01	Sciences de l'information/études sur l'information, Bibliothéconomie et administration de bibliothèques
<b>École de gestion Telfer</b>	52.01, 52.02, 52.03, 52.06, 52.08, 52.10, 52.12, 52.13, 52.14, 52.99	Commerce (général), Administration/gestion commerciale, Comptabilité et services connexes, Économie d'entreprise, Finance et services de gestion financière, Gestion des ressources humaines et services en ressources humaines, Systèmes et services d'information de gestion, Science de la gestion et méthodes quantitatives, Marketing, Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes (autres)

		Éducation (général), Programme d'études et enseignement, Éducation - administration et supervision, Conception de médias didactiques/pédagogiques, Évaluation et recherche dans le domaine de l'éducation, Éducation comparée et internationale, Fondements sociaux et philosophiques de l'éducation, Éducation spécialisée et enseignement spécial, Services de counseling aux étudiants et services du personnel, Formation et perfectionnement professionnel des enseignants, niveaux spécifiques et méthodes spécifiques, Formation et perfectionnement professionnel des enseignants, matières spécifiques
<b>Faculté d'éducation</b>	13.01, 13.03, 13.04, 13.05, 13.06, 13.07, 13.09, 13.10, 13.11, 13.12, 13.13	
<b>Faculté de génie</b>		
ESIGE	14.09, 14.10, 11.07, 14.13, 14.27	Génie informatique, Génie électrique, génie électronique et génie des communications, Informatique, Science de l'ingénierie, Génie des systèmes
Génie mécanique	14.19	Génie mécanique
Génie civil	14.08	Génie civil
Génie chimique et biologique	14.07, 14.45	Génie chimique, Génie biologique/génie des biosystèmes
<b>Faculté de médecine</b>	26.99, 51.22, 51.14, 26.14	Sciences biologiques et biomédicales (autres), Santé publique, Scientifique médical (M.S., M.Sc., Ph.D.), Médecine moléculaire
<b>Faculté des sciences de la santé</b>		
Études sur la santé	51.00, 51.07, 51.22	Services de santé/services paramédicaux/sciences de la santé (général), Services d'administration/de gestion de la santé et médicale, Santé publique
École des sc. de la réadaptation	51.23	Professions dans les domaines de la réadaptation et de la thérapeutique
Progr. de sciences de la nutrition	19.05	Alimentation, nutrition et services connexes
Sc. de l'activité physique	31.05	Santé et éducation physique/conditionnement physique
Sciences infirmières	51.38	Infirmiers autorisés, administration en sciences infirmières, recherches en sciences infirmières et soins infirmiers cliniques
<b>Common Law</b>	22.02	Droit
<b>Droit civil</b>	S. O.	S. O.

<b>Faculté des sciences sociales</b>		
Psychologie	42.01, 30.25	Psychologie (général), Sciences cognitives
Criminologie	45.04	Criminologie
Science économique	45.06	Économie
École d'études politiques	45.10	Science politique et gouvernement
Affaires publiques et internationales	45.09, 44.05	Relations internationales et études de sécurité nationale, Analyse des politiques publiques
Administration publique	44.04	Administration publique
Sociologie et anthropologie	45.11, 45.13, 45.02	Sociologie, Sociologie et anthropologie, Anthropologie