

Politique no 6

Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi

Responsable : Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM.

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en juillet 2018.

Adoptée le 23 février 1988 : résolution 88-A-6204

AMENDEMENTS

91-A-7878

2011-A-15037

2015-A-16761

2018-A-17787

TABLE DES MATIÈRES

1. **Énoncé de principes**
2. **Cadre juridique**
3. **Objectifs**
4. **Champ d'application**
5. **Définitions**
6. **Description des activités**
 - 6.1 **Orientations d'actions**
 - 6.1.1 **Orientations d'actions liées à des opérations de gestion des ressources humaines**
 - 6.1.2 **Orientations d'actions liées à des activités d'enseignement et de recherche et de création**
 - 6.1.3 **Orientations d'actions liées à des activités de soutien à la présente politique**
 - 6.2 **Orientations d'actions liées à des comportements culturels**
 - 6.2.1 **Discrimination et harcèlement sexuel**
 - 6.2.2 **Problématique particulière à l'ensemble des femmes**
7. **Structure fonctionnelle**
 - 7.1 **Intervenantes, intervenants principaux**
 - 7.2 **Autres intervenantes, intervenants**
 - 7.3 **Mécanisme de contrôle périodique**

1. **Énoncé de principes**

Le bénéfice premier d'un programme d'accès à l'égalité est pour les femmes. Mais, à plus long terme, l'ensemble de l'Institution y gagne étant donné la meilleure utilisation de toutes les ressources humaines qu'il entraîne.

L'accès à l'égalité est un outil indispensable pour un changement en profondeur durable et pour une action plus immédiate sur les ressources humaines en emploi à l'Université.

Les mesures d'égalité des chances sont nécessaires pour que soient exercés par les femmes les mêmes droits que ceux qui sont exercés par les hommes.

Lorsque les faits démontrent dans les études diagnostiques une disparité entre les hommes et les femmes, il y a lieu d'appliquer des mesures préférentielles transitoires au bénéfice des femmes.

La contribution et le potentiel des femmes en milieu de travail doivent être reconnus et utilisés de façon optimale.

Des changements d'attitudes et une prise de conscience de la situation des femmes à l'intérieur de l'Université sont nécessaires pour relever le défi de l'égalité des femmes en emploi.

Les modèles qu'offre le personnel enseignant sont déterminants dans les choix de carrière des étudiantes, étudiants.

Le succès de l'expérimentation du programme d'accès à l'égalité repose sur la volonté d'agir de l'Université et sur l'adhésion de tous ses groupes d'emploi aux principes fondamentaux et aux objectifs qui en découlent.

2. Cadre juridique

Cette politique générale d'accès à l'égalité représente un engagement de l'Université en vue de l'établissement de mesures et de moyens d'action dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes à l'emploi de l'UQAM.

Les dispositions contenues dans cette politique reposent sur un cadre légal, soit la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Le chapitre III de cette Charte (article 86) reconnaît depuis 1982 la légalité des programmes d'accès à l'égalité. Ce faisant, il reconnaît l'existence de la discrimination systémique et la nécessité de corriger ses effets.

De plus, dans l'entente intervenue le 20 février 1987 entre l'UQAM et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, l'UQAM s'est engagée à adopter un programme d'accès à l'égalité.

3. Objectifs

Cette politique vise les objectifs suivants :

- Que soient éliminés tous les éléments directement ou indirectement discriminatoires envers les femmes pouvant résulter de l'exercice de règles, de conventions, de politiques et de pratiques administratives, et ceci dans le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes;
- Que l'Université examine ses besoins de main-d'œuvre sur quelques années afin d'identifier les postes des corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées;
- Que soient définis et rencontrés progressivement des objectifs numériques de représentation adaptés aux différents groupes d'emploi, selon leur problématique propre et en tenant compte des différents bassins de main-d'œuvre interne ou externe;
- Que soient adoptées des mesures préférentielles par groupe d'emploi dans les politiques et les pratiques de gestion pour atteindre plus rapidement une représentation plus juste des femmes dans tous les corps d'emploi;
- Que soient supprimés les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes à l'intérieur de chaque groupe d'emploi où elles sont sous-représentées;
- Que des actions soient entreprises avec la préoccupation de reconnaître la valeur des tâches exécutées par les femmes et l'importance de leur contribution à l'intérieur de leur domaine respectif;
- Que soit suscité et maintenu un climat de travail en accord avec les objectifs de cette politique, c'est-à-dire un climat exempt de toute forme de discrimination et favorisant des conditions équitables pour toutes les personnes employées à l'UQAM;
- Que le travail à accomplir dans les différentes unités soit réparti équitablement de façon à assurer une opportunité de développement égale aux hommes et aux femmes;
- Que soient adoptées des mesures permettant un recours à toute personne qui pense ne pas être traitée en conformité avec cette politique d'accès à l'égalité.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à toute la communauté de l'Université, tant à sa population étudiante qu'à tous ses personnels (personnel enseignant, personnel de direction, personnel cadre, personnel de soutien).

5. Définitions

Discrimination systémique

La discrimination systémique est une forme de discrimination, non intentionnelle, ancrée dans les systèmes de gestion. Des pratiques de gestion, neutres en apparence, ont des effets pouvant être discriminatoires à l'égard des membres d'un groupe social, tel les femmes.

Programme d'accès à l'égalité

« Un programme d'accès à l'égalité est une stratégie de changement fondée sur les pratiques de gestion, qui a pour objet de corriger la situation des femmes en emploi eu égard à leurs problèmes de sous-représentation, de sous-utilisation ou de concentration ».

L'accès à l'égalité est axé sur des résultats de représentation, sans toutefois s'y limiter. Il a pour buts de supprimer les obstacles qui compromettent l'amélioration de la représentation des femmes, d'éliminer la discrimination présente et les possibilités de discrimination future et aussi de corriger les effets de la discrimination passée.

Trois types de mesures, de nature différente, accompagnent un programme d'accès à l'égalité : mesures d'égalité des chances, mesures de redressement et mesures de soutien. Les deux premiers types sont nécessaires pour corriger les effets de la discrimination constatée; les mesures de soutien sont des mesures complémentaires :

« MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES : mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion en y éliminant les pratiques discriminatoires.

MESURES DE REDRESSEMENT : mesures visant à accorder temporairement aux femmes certains avantages préférentiels dans le but d'éliminer les effets de la discrimination subie.

MESURES DE SOUTIEN : mesures visant à régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes, lesquelles mesures sont toutefois accessibles à l'ensemble du personnel ».

6. Description des activités

6.1 Orientations d'actions

Dans la gestion de ses ressources humaines, l'Université a pour principe de base d'affecter aux différents postes les personnes les plus qualifiées. Ces orientations d'actions viennent compléter les politiques et les ententes existantes concernant les critères d'excellence institutionnels établis et les critères de qualification reconnus à l'Université. L'accès à l'égalité ne recherche nullement à favoriser de façon indue ou arbitraire un groupe de personnes et encore moins la

création ou la multiplication de sous-fonctions ou de sous-catégories de portée moindre, réservées à du personnel féminin : ce serait dénaturer complètement le sens et la portée d'un programme d'accès à l'égalité.

Chacun des groupes d'emploi enseignant et non enseignant (personnel enseignant, personnel de direction, personnel cadre, personnel de soutien) a fait l'objet d'un examen individualisé. La problématique et les études complétées jusqu'à maintenant ont mis en valeur des besoins différents en termes d'accès à l'égalité. Aussi, le développement des mesures composant le programme sera adapté à chaque groupe.

Rappelons que la plupart des dispositions qui suivent vont requérir la poursuite de travaux sur la question et se préciseront au fur et à mesure de l'évolution des contacts avec les différents comités paritaires et les différentes intervenantes, différents intervenants. La suite des travaux s'enchaînera par l'élaboration de plans d'action particuliers à chacun des groupes de l'Université. Ceci confirme l'importance opérationnelle critique et décisive des comités paritaires.

6.1.1 Orientations d'actions liées à des opérations de gestion des ressources humaines

Augmentation de la représentation féminine

Établir des objectifs numériques de représentation féminine, dans une perspective de mixité, pour tous les groupes d'emploi et fonctions, facultés et départements où les femmes sont sous-représentées et sous-utilisées.

Adapter ces objectifs numériques à chaque groupe d'emploi en fonction des disponibilités internes et externes et les réviser périodiquement pour tendre vers la mixité.

Favoriser une représentation féminine soutenue dans tous les comités, groupes de travail, jurys et instances décisionnelles de l'Université.

Dotation et promotion

Entreprendre des actions dans le recrutement, la promotion et la formation afin de faciliter les conditions d'accès aux différents emplois pour les femmes, selon les dispositions des conventions collectives de travail et les protocoles déjà existants, et inviter activement celles qui en ont les possibilités à poser leur candidature à des postes supérieurs.

Voir à l'élaboration, pour l'embauche et la promotion, de critères clairs, de grilles de sélection et de questionnaires d'entrevue neutres.

Inciter les départements à se doter de grilles de sélection, de questionnaires d'entrevue appropriés et de critères clairs, lors des opérations d'embauche et d'évaluation des membres du personnel enseignant et offrir une formation adaptée aux responsables de l'embauche et de l'évaluation.

Assurer une évaluation appropriée des dossiers féminins et une reconnaissance des acquis des femmes, lors du recrutement et de promotions, et offrir une formation adaptée aux gestionnaires et aux responsables de l'embauche à l'Université.

Assurer une représentation féminine aux jurys de sélection, comités ou groupes responsables de l'embauche et de l'évaluation.

Examiner, en concertation avec les instances concernées, le développement de cheminements de carrière (métier ou profession) et de voies de transition possibles pour une diversification et une progression de carrière des femmes qualifiées.

Se doter des outils nécessaires pour connaître la formation, l'expérience, les acquis et, par conséquent, le potentiel des ressources féminines à l'emploi de l'Université.

Intégrer, aux systèmes d'information en développement pour la gestion des ressources humaines, les dimensions nécessaires pour suivre l'évolution du personnel en emploi et la progression du personnel féminin et pour fournir les rapports requis aux instances de l'Université dans le cadre du programme d'accès à l'égalité.

Formation et développement

Adopter des mesures pour soutenir les femmes dans l'identification, le développement, l'utilisation et la mise en valeur de leur potentiel.

Évaluer les besoins et offrir, s'il y a lieu, des programmes de formation adaptés à différents groupes, dans le but de permettre aux femmes désireuses de progression la gestion de leur propre plan de carrière.

Examiner la possibilité, dans le cadre actuel de fonctionnement, d'offrir des services adaptés de consultation en gestion et en développement de carrière.

Développer et offrir des programmes de préparation adaptés pour les femmes qui vivront une expérience de progression de carrière, spécialement lors d'un passage à un type différent de fonction ou dans un nouvel environnement de travail.

Examiner la possibilité de développer des activités de sensibilisation destinées aux milieux à prédominance masculine à l'intérieur desquels des femmes vivront une expérience d'insertion.

Examiner la pertinence de développer un réseau de soutien adapté et de suivi auprès des femmes en développement ou en progression de carrière.

Évaluation des emplois et reconnaissance salariale

Voir à ce que l'évaluation des emplois, dans le respect des ententes et des critères existants, reflète les nouvelles dimensions de gestion des ressources humaines véhiculées par cette politique d'accès à l'égalité.

S'assurer que la contribution d'une bonne partie du personnel féminin en emploi à l'Université soit reconnue de façon équitable, compte tenu des exigences requises, du cadre juridique existant et de l'évolution du marché de l'emploi.

6.1.2 Orientations d'actions liées à des activités d'enseignement et de recherche

Activités d'enseignement et de recherche

Soutenir le travail d'enseignement, de recherche et d'animation relatif aux femmes et aux rapports sociaux des sexes.

S'assurer que toutes les personnes travaillant dans des fonctions reliées à l'orientation et à l'information scolaire et professionnelle à l'UQAM reçoivent une formation sur la problématique des femmes en matière d'éducation et d'emploi.

Dans le cadre des politiques institutionnelles de soutien aux études de cycles supérieurs, assurer aux femmes des conditions optimales d'accès à tous les programmes de cycles supérieurs de même qu'un encadrement approprié pour mener à terme leur programme de formation.

Tenir compte, dans le cadre des mesures qui seront prises au niveau des cycles supérieurs, de la problématique particulière aux femmes à l'égard des responsabilités familiales, particulièrement présentes à cette étape de leur vie.

Appliquer au premier cycle des mesures comparables lorsque requis.

Fournir aux futures enseignantes, futurs enseignants formés à l'Université une formation sur la problématique des femmes et les rapports sociaux des sexes.

Voir à ce que toutes les étudiantes, tous les étudiants qui interviendront dans le milieu de l'éducation (dans les domaines de l'animation, l'information scolaire et professionnelle, par exemple) reçoivent une formation sur la problématique des femmes et soient en mesure, dans leur travail futur, de conseiller adéquatement les clientèles féminines lors de leurs choix professionnels.

Munir l'ensemble des étudiantes, étudiants, dont celles, ceux qui auront à intervenir auprès de certains publics (notamment les étudiantes, étudiants en psychologie, en travail social, en sciences juridiques et en sexologie), d'une préparation adaptée aux problèmes vécus par les femmes.

Fournir aux étudiantes, étudiants en gestion, plus particulièrement aux futures, futurs spécialistes de la gestion des ressources humaines, une formation sur les problèmes vécus par les femmes dans leur milieu de travail.

Prévoir dans le cadre des structures d'encadrement existantes, des mécanismes favorisant l'autonomie et l'essor des femmes en tant que chercheuses.

Encourager la représentation de femmes aux comités de lecture, de rédaction et à la direction des revues scientifiques.

S'assurer qu'aucune forme de discrimination ne puisse s'exercer contre les recherches et études sur les femmes et les rapports sociaux des sexes lors des évaluations départementales.

6.1.3 Orientations d'actions liées à des activités de soutien à la présente politique

Information interne

Mettre en œuvre un programme d'information sur la Politique d'accès à l'égalité, sur les plans d'action et les mesures qui en découleront.

Accorder une attention soutenue dans les médias aux réalisations des professeures, des chargées de cours, des femmes cadres, des employées et des diplômées.

Encourager la féminisation progressive des textes émis et produits par l'Université.

Information externe

S'assurer lors de l'édition des brochures et des dépliants promotionnels de l'UQAM que les illustrations présentent des femmes dans tous les types d'études et à tous les niveaux administratifs et d'enseignement.

Faire connaître l'existence d'une politique d'accès à l'égalité à l'Université aux clientèles externes concernées (recrutement et activités de promotion ciblées).

Assurer une féminisation progressive et adaptée des communications et des documents officiels.

Sécurité sur le campus

Informier régulièrement la communauté universitaire des services offerts par le Service de la prévention et de la sécurité et encourager leur utilisation.

Améliorer les dispositifs de sécurité sur le campus, en collaboration avec les instances responsables et les comités de santé et de sécurité au travail, en mettant l'accent sur les questions de sécurité touchant plus particulièrement les femmes.

6.2 Orientations d'actions liées à des comportements culturels

Cette partie présente quelques orientations d'actions visant à supprimer des obstacles de nature comportementale. Les effets de ce type d'obstacles sont tout aussi importants à considérer dans la problématique particulière aux femmes en situation de travail.

6.2.1 Discrimination et harcèlement sexuel

Faire connaître les mécanismes existants d'accueil et de traitement des plaintes concernant la discrimination et le harcèlement sexuel.

Identifier des lieux d'accueil et de soutien au bénéfice des personnes discriminées ou victimes de harcèlement sexuel.

Mener des campagnes internes de sensibilisation contre le harcèlement sexuel.

Envisager des mesures afin de contrer toute autre forme de comportement discriminatoire envers des membres de la communauté. Notamment, examiner la possibilité d'ajouter aux motifs de discrimination, énumérés dans les conventions collectives, le statut civil et les responsabilités familiales.

6.2.2 Problématique particulière à l'ensemble des femmes

Réaliser des activités d'information et de sensibilisation destinées à l'ensemble de la communauté universitaire sur les problématiques vécues par les femmes dans leur milieu de travail (par exemple : présence prédominante dans certaines fonctions ou secteurs d'activités, perspectives de progression de carrière, harcèlement sexuel, problèmes particuliers reliés à la santé et à la sécurité, etc.).

Voir à la mise en forme de mesures facilitant l'harmonisation de la vie familiale et de la carrière professionnelle.

7. Structure fonctionnelle

7.1 Intervenantes, intervenants principaux

Le développement de l'accès à l'égalité à l'Université (politique, plans d'action et implantation inclus) est sous la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur au Développement humain et organisationnel.

La vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel assure la coordination et la mise en œuvre générale de la Politique d'accès à l'égalité. Par ailleurs, dans le respect des délégations d'autorité en vigueur et des responsabilités des vice-rectrices, vice-recteurs et de la secrétaire générale, du secrétaire général, les éléments de la politique et du programme reliés à l'augmentation de la présence des femmes à l'Université et à la gestion des ressources humaines sont sous la responsabilité immédiate des instances qui en font la gestion :

- pour le personnel enseignant, les départements, avec l'appui et en concertation avec le Service du personnel enseignant;
- pour le personnel non enseignant, le Service du personnel cadre et de soutien.

Toutes les questions reliées aux conventions collectives, ententes et autres sont traitées et mises en œuvre en collaboration avec les syndicats ou autres associations, et par le biais des trois comités paritaires et des deux comités Association-Université.

Les comités paritaires syndicaux-patronaux d'accès à l'égalité ont eu et continuent d'avoir un rôle important, concernant plus particulièrement :

- une mise en commun du diagnostic portant sur la situation des hommes et des femmes du (des) corps d'emploi représenté(s) à l'intérieur de leur syndicat;
- le développement de plans de travail adaptés et complémentaires aux travaux déjà réalisés ou en cours;
- le développement et l'implantation de mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien adaptées aux employées de ces corps d'emploi et concertées à l'intérieur d'un plan d'action qui sera propre à chacun de ces comités paritaires.

Le Service du personnel cadre et de soutien se concertera avec l'Association des employés-es non syndiqués-es (Comité Université-Association) et s'assurera que ces employées, employés bénéficient aussi d'un ensemble de mesures d'accès à l'égalité. De même, le Vice-rectorat au développement humain et organisationnel planifiera avec le Comité de liaison de l'Association des cadres, des mesures propres à ce groupe d'emploi.

7.2 Autres intervenantes, intervenants

Les aspects de la politique recoupant les questions reliées à l'enseignement, à la recherche, à la création et aux services aux collectivités sont sous la responsabilité du Vice-rectorat à la vie académique et du Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion, et de leurs services respectifs, ainsi que des instances appropriées qui en relèvent, dont l'Institut de recherches et

d'études féministes (IREF). Le Vice-rectorat à la vie académique et le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion sont aussi responsables de veiller à l'application de ce programme dans leurs services respectifs ainsi que des aspects de la politique les concernant.

Pour toutes les questions nécessitant l'octroi de ressources additionnelles, matérielles, financières ou humaines, le Vice-rectorat au développement humain et organisationnel et le Vice-rectorat à l'administration et aux finances seront consultés et impliqués pour assurer un support adéquat au programme, dans le respect des politiques et des pratiques budgétaires de l'Université et des engagements face au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ils seront aussi responsables de veiller à l'application de ce programme dans leurs services ainsi que des aspects de la politique les concernant.

Le Rectorat agira à titre de support pour les systèmes d'information et de communication utiles au programme et à sa gestion. Il agira à titre de service-conseil lors du développement des activités d'information et de sensibilisation auprès de la communauté universitaire. Il sera aussi responsable de veiller à l'application de ce programme dans ses services ainsi que des aspects de la politique les concernant.

D'autres instances seront consultées et impliquées s'il y a lieu, selon les besoins, tel que défini par le maître d'œuvre de cette politique, le Vice-rectorat au développement humain et organisationnel à qui ce dossier a été délégué.

7.3 Mécanisme de contrôle périodique

Pendant toute la durée du programme, les comités paritaires s'engagent à élaborer un rapport annuel sur la progression des travaux, quant à la réalisation des objectifs et des plans d'action, et à présenter ce rapport aux instances supérieures pertinentes suivantes : Commission des études ou Conseil d'administration, selon le cas.