

POLITIQUE 2500-020

TITRE :	Politique d'accès à l'égalité pour les femmes		
ADOPTÉE PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-10125
		Date :	26.04.1993
Entrée en vigueur :	26 avril 1993		

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. LES PRINCIPES ORIENTANT L'ACTION	4
2. LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX.....	4
3. LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES.....	5
4. LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS	6

PRÉAMBULE

À l'automne 1988, l'Université de Sherbrooke signait avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science un protocole d'entente ayant pour objet de favoriser et de faciliter l'implantation, à titre volontaire, d'un programme d'accès à l'égalité (PAE) pour les femmes dans l'université conformément à la politique gouvernementale de soutien aux institutions des réseaux de l'Éducation, de la Santé et du monde municipal en matière d'accès à l'égalité.

Ce protocole s'appuie sur la **définition suivante du Programme d'accès à l'égalité** : *Stratégie de changement planifié fondée sur les pratiques de gestion qui a pour objet de corriger la situation des femmes dans l'université eu égard à leurs problèmes de sous-représentation, de sous-utilisation ou de concentration dans certaines catégories d'emploi ou champs d'activité*¹. De plus, on y retrouve les **objectifs généraux du Programme d'accès à l'égalité** qui se lisent comme suit :

1 Tiré de l'Entente entre le MESS et l'Université, signée le 4 octobre 1988.

Attendu que :

- un rattrapage temporaire au profit des femmes en emploi est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée;
- dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être utilisé;
- les modèles qu'offre le personnel de l'établissement d'enseignement sont déterminants dans les choix de carrière des étudiants et des étudiantes;
- les choix de carrière des étudiants et étudiantes sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

Objectifs généraux :

- que les politiques et pratiques de gestion de l'université soient revues, et corrigées si nécessaire, afin d'en éliminer les éléments discriminatoires et de respecter ainsi le principe d'égalité entre hommes et femmes;
- que l'Université
 - a) supprime les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes à l'intérieur de chaque catégorie et corps d'emploi par des mesures d'égalité des chances;
 - b) prévoit des mesures de redressement temporaires pour atteindre plus rapidement une représentation équilibrée des sexes;
 - c) adopte des mesures de soutien qui permettent de régler éventuellement certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes ².

L'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité à l'Université de Sherbrooke s'appuie sur un cadre légal, soit la *Charte des droits et libertés de la personne*. Depuis 1985, en effet, la partie III de la Charte (art. 86) reconnaît la légalité des programmes d'accès à l'égalité. Ce faisant, elle reconnaît l'existence de la **discrimination systémique** que la Commission des droits de la personne définit comme suit :

«C'est un phénomène qui se fonde sur des systèmes de pratiques, de valeurs et de règles dont l'interaction complexe a pour effet de maintenir les membres de certains groupes dans une situation d'inégalité qui n'est pas nécessairement reliée à des comportements individuels intentionnels.»³

2 Ibid.

3 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, L'accès à l'égalité dans l'emploi : Guide d'élaboration d'un programme volontaire, Cahier 1, Novembre 1988, page 1.

Le règlement sur les programmes d'accès à l'égalité précise **ce que doit contenir un programme d'accès à l'égalité**, c'est-à-dire :

- « - les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;
- les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
- un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.»⁴

Le présent projet de politique fait suite au *Rapport diagnostique sur la situation des femmes en emploi à l'Université de Sherbrooke* et aux audiences publiques tenues en décembre 1990. Elle précise les objectifs poursuivis en matière d'accès à l'égalité. Les mesures, échéanciers et mécanismes de contrôle suivront l'adoption de la présente politique.

4 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12, a. 86.8 b)).

POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES

La présente Politique sert à énoncer les lignes directrices qu'entend suivre l'Université de Sherbrooke en matière d'égalité en emploi. Elle précise les principes orientant l'action, les objectifs généraux, les objectifs spécifiques et le partage des responsabilités.

1. LES PRINCIPES ORIENTANT L'ACTION

- 1.1** L'existence d'une discrimination systémique à l'égard des femmes porte atteinte au principe de l'égalité entre hommes et femmes. Consciente de la présence d'une telle discrimination dans le système d'emploi, l'Université de Sherbrooke entend corriger cette situation par un programme d'accès à l'égalité en emploi, le tout dans le respect de la Charte des droits et libertés, de la reconnaissance de la spécificité de la condition féminine et du rôle social des femmes;
- 1.2** Une saine gestion des ressources humaines doit tenir compte de la compétence et du potentiel de toutes les catégories de personnel et permettre le développement professionnel. L'identification des acquis d'expérience et la définition des équivalences favorisent la reconnaissance de la spécificité de la condition féminine et du rôle social des femmes.
- 1.3** Une saine gestion des ressources humaines doit assurer une représentation équitable des femmes en fonction de la main-d'oeuvre féminine disponible et ce, dans tous les secteurs d'emploi.
- 1.4** Une juste représentation des femmes dans tous les secteurs d'emploi sert de modèle pour les choix de carrière des étudiantes et, à moyen et à long terme, favorise l'atteinte de la mixité sur le marché du travail.
- 1.5** Un programme d'accès à l'égalité en milieu universitaire doit aussi viser une juste représentation des femmes dans les différents domaines et niveaux d'étude; en ce sens, la sensibilisation des étudiantes à de nouvelles possibilités de carrière et l'élimination des obstacles à la poursuite des études sont des avenues à privilégier, principalement dans les domaines où leur nombre est restreint.
- 1.6** Un programme d'accès à l'égalité valorise la qualité et la compétence des ressources humaines; en conséquence, il favorise l'accès des femmes dûment qualifiées et adéquatement préparées aux postes où elles sont encore sous-représentées.

2. LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- 2.1** Éliminer des pratiques de gestion et d'enseignement tous les éléments discriminatoires envers les femmes et favoriser un milieu de travail et d'étude conforme au principe d'égalité entre hommes et femmes.
- 2.2** Assurer une représentation équitable des femmes dans tous les secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées.
- 2.3** Sensibiliser les étudiantes à de nouvelles possibilités de carrière et éliminer les éléments pouvant faire obstacle à la poursuite des études.
- 2.4** Faciliter la conciliation des responsabilités liées à la vie étudiante ou professionnelle avec les responsabilités familiales.

2.5 Permettre le développement professionnel pour chaque catégorie de personnel.

3. LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

3.1 Pour éliminer des pratiques de gestion et d'enseignement tous les éléments discriminatoires envers les femmes et favoriser un milieu de travail et d'étude conforme au principe d'égalité entre hommes et femmes, l'Université s'engage à :

3.1.1 réviser et corriger, si nécessaire, les pratiques de gestion des ressources humaines et d'enseignement qui ont un effet discriminatoire et tenir compte du principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'élaboration de toutes nouvelles politiques et dans leur mise en oeuvre;

3.1.2 sensibiliser toutes les composantes de la communauté universitaire à la discrimination systémique et les tenir au courant du déroulement du Programme d'accès à l'égalité;

3.1.3 adopter une politique sur le harcèlement sexuel;

3.1.4 adopter une politique institutionnelle en matière de rédaction non sexiste;

3.1.5 mettre en place des mesures de soutien au Programme d'accès à l'égalité.

3.2 Pour assurer une représentation équitable des femmes dans tous les secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées, l'Université s'engage à :

3.2.1 identifier les secteurs d'emploi où les femmes sont sous-représentées;

3.2.2 fixer, dans les différents secteurs où les femmes sont sous-représentées, des objectifs quantitatifs proportionnels à l'ampleur de la sous-représentation constatée et de la main-d'oeuvre féminine disponible;

3.2.3 développer des pratiques favorisant l'embauche de femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, de même que des pratiques favorisant l'intégration et la rétention des femmes en emploi;

3.2.4 utiliser le perfectionnement comme levier pour permettre aux femmes d'accéder aux fonctions où elles ne sont pas suffisamment présentes;

3.2.5 affirmer l'importance de la participation des femmes à la vie universitaire, susciter leur participation dans les différents comités universitaires, et les encourager à accéder à des postes de commande.

3.3 Pour sensibiliser les étudiantes à de nouvelles possibilités de carrière et éliminer les éléments pouvant faire obstacle à la poursuite des études, l'Université s'engage à :

3.3.1 mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation aux ouvertures du marché du travail en privilégiant les secteurs où les femmes sont le plus fortement sous-représentées;

3.3.2 inciter les étudiantes aux études de 2^e et 3^e cycles, surtout dans les domaines où elles sont peu présentes;

3.3.3 mettre en oeuvre des mesures favorisant l'intégration et la rétention des étudiantes dans les domaines où elles sont sous-représentées.

3.4 Pour faciliter la conciliation des responsabilités liées à la vie étudiante ou professionnelle avec les responsabilités familiales, l'Université s'engage à :

3.4.1 évaluer l'impact de l'exercice des responsabilités familiales sur la poursuite des études, l'embauche, la progression de carrière et l'obtention de subventions de recherche et à apporter les correctifs jugés nécessaires.

3.5 Pour permettre le développement professionnel pour chaque catégorie de personnel, l'Université s'engage à :

3.5.1 utiliser la formation et le perfectionnement afin de rendre possible le cheminement de carrière;

3.5.2 étudier les mécanismes permettant la mobilité interne.

4. LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

L'adoption de la présente Politique d'accès à l'égalité représente un engagement formel de la part de l'Université. Cependant, sa mise en application nécessite l'engagement de toutes les composantes de la communauté universitaire.

4.1 La direction de l'Université doit assurer l'implantation, dans un délai raisonnable, des mesures qui résulteront de la présente Politique et en assurer le suivi de façon permanente. Pour ce faire, elle doit fournir les ressources et incitatifs qui sont de son ressort.

4.2 La responsabilité de l'implantation des mesures d'accès à l'égalité, des mesures de contrôle et de la détermination des échéanciers relève de la vice-rectrice ou du vice-recteur au personnel et aux étudiants.

4.3 La personne responsable de la coordination du Programme d'accès à l'égalité offre le support professionnel permettant l'identification des mesures d'accès à l'égalité. Elle en coordonne l'implantation et en assure l'évaluation de façon régulière.

4.4 Le Comité consultatif assure un rôle conseil auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur au personnel et aux étudiants. Il est composé de la personne responsable de la coordination du PAE qui y siège d'office et d'une représentante ou d'un représentant du personnel cadre académique et du personnel cadre administratif nommés par la vice-rectrice ou le vice-recteur; il est aussi composé d'une représentante ou d'un représentant du personnel cadre intermédiaire, du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel chargé de cours et du personnel enseignant de même que de la clientèle étudiante : ces personnes sont désignées par les Associations ou Syndicats concernés.

4.5 Les membres de la communauté universitaire et les associations et syndicats qui les représentent participent à l'identification des mesures d'accès à l'égalité et collaborent à l'implantation des mesures.

4.6 Chaque gestionnaire de l'Université doit assurer le respect de la Politique d'accès à l'égalité.