

Titre	Accès à l'égalité en emploi pour les femmes
Entrée en vigueur	28 novembre 1989
Approbation	Commission de la Télé-université : 89-CTU-132-1388
Modification	----
Références	Charte des droits et libertés de la personne Loi sur l'Université du Québec et Règlements généraux Entente intervenue en novembre 1987 entre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et la Télé-université. Conventions collectives et protocoles de travail.

## **SECTION 1. Préambule**

À l'occasion d'une entente intervenue avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science au mois de novembre 1987, la Télé-université a accepté de favoriser et de faciliter l'implantation, à titre volontaire, d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Pour ce faire, elle a convenu dans un premier temps, de réaliser une analyse diagnostique sur la situation des femmes à son emploi et d'adopter par la suite une politique et un plan d'action découlant de cette analyse.

Dans le contexte et en suivi au rapport diagnostique présenté aux autorités de l'université, celle-ci adopte cette politique en tenant compte des considérations suivantes :

- a) La Charte des droits et libertés de la personne laquelle prévoit la possibilité de mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité.
- b) Les objectifs généraux d'un tel programme à savoir la révision et la correction, si nécessaire des politiques et pratiques de gestion afin d'en éliminer les éléments discriminatoires et de respecter ainsi le principe d'égalité entre hommes et femmes.
- c) Les statistiques apparaissant au rapport diagnostique et démontrant notamment que les femmes forment 63% du personnel de l'établissement, qu'elles sont peu nombreuses chez les cadres et le personnel enseignant et qu'elles se retrouvent en très grande majorité dans les catégories d'emploi les moins bien rémunérées, à savoir au sein du personnel technique et de bureau.
- d) L'identification de l'existence, au sein de l'université, d'une discrimination systémique

définie comme étant celle qui découle de pratiques de gestion qui, sans être intentionnelles, ont pour résultat l'exclusion des femmes de certaines catégories d'emploi et, par le fait même, leur confinement dans d'autres catégories d'emploi généralement moins bien rémunérées. Cette situation n'est pas exclusive à l'université et correspond à celle qui prévaut sur le marché du travail en général.

- e) La nécessité, dans les circonstances et vu les constats, de prendre action sur la base d'une philosophie de gestion des ressources humaines et à partir d'une problématique identifiée.

## **SECTION 2. Énoncé**

Cette politique énonce la ligne de conduite que l'université entend tenir en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Elle constitue un engagement devant se traduire dans la mise en place progressive de mesures et de moyens d'action dans le cadre global du programme d'accès à l'égalité que l'université veut implanter.

Cette politique qui repose sur les éléments contenus dans le rapport diagnostique établit donc les principes et les objectifs qui serviront de base à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité. Elle indique également les responsabilités de l'université et de ses intervenants qui y oeuvrent aux divers paliers.

C'est parce qu'il était illusoire de penser qu'on pouvait compter sur l'évolution normale de la société pour corriger la discrimination existante que l'université s'est dotée de cette politique.

## **SECTION 3. Principes**

Les principes à la base même de cette politique sont les suivants :

- 3.1 La politique d'accès à l'égalité fait partie d'une philosophie de gestion des ressources humaines qui promeut autant l'utilisation optimale du potentiel de travail des femmes que des hommes à l'emploi de l'université et ce, dans l'équité et le respect de chaque personne.
- 3.2 Lorsqu'une disparité existe entre hommes et femmes résultant des effets de la discrimination systémique, des mesures doivent être prises pour redresser la situation et ce, en tenant compte d'une part, d'une analyse de disponibilité réaliste et, d'autre part, des conventions collectives et protocoles en vigueur.
- 3.3 Le succès du programme d'accès à l'égalité repose sur l'engagement de l'université de même que sur celui des gestionnaires, des syndicats et associations d'employés et de toute personne à son emploi. Il repose aussi et surtout sur l'application de mesures de soutien et de redressement favorisant l'égalité des chances en emploi.

## **SECTION 4. Objectifs généraux**

Cette politique poursuit les objectifs suivants :

- 4.1 Implanter des pratiques de gestion de nature à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes.
- 4.2 Favoriser une représentation équitable des femmes dans tous les secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées en tenant compte des disponibilités internes et externes.
- 4.3 Développer des moyens favorisant les possibilités de développement de carrière des femmes concentrées dans les fonctions de soutien administratif.
- 4.4 Reconnaître la contribution et le potentiel des femmes à l'intérieur de leur domaine respectif au sein de l'université.
- 4.5 Assurer la meilleure utilisation possible des compétences des femmes à l'emploi de l'université.

## **SECTION 5. Responsabilités**

Pour atteindre les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, la Télé-université compte sur l'implication et la collaboration de chaque gestionnaire, de chaque employé(e) et de chaque association d'employés(es) qui les représente. À cet égard, cette politique précise les attentes de l'université pour ce qui est de chacune des parties ci-après mentionnées.

### **5.1 Commission de la Télé-université**

La Commission de la Télé-université adopte la politique d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

### **5.2 Direction générale**

La Direction générale est responsable de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Elle prend donc les moyens appropriés pour y parvenir.

### **5.3 Service du personnel**

Le Service du personnel est responsable de l'application de la politique et du plan d'action, compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées en matière de gestion des ressources humaines. Pour ce faire, il sensibilise, informe, conseille, soutient et forme les divers intervenants dans l'interprétation et l'application de la politique et du plan d'action qui en découle.

Il s'assure que les diverses politiques de personnel de même que les pratiques et méthodes de gestion sont conformes à l'esprit et aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi. Il en vérifie l'application, au besoin fait les recommandations appropriées et fait appel aux instances chaque fois que la situation l'exige.

Enfin, il fait la compilation des statistiques pertinentes, produit un rapport annuel et rend compte annuellement des progrès accomplis.

#### **5.4 Service de gestion des ressources académiques et pédagogiques**

Le Service de gestion des ressources académiques et pédagogiques est responsable de l'application de la politique et du plan d'action, compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées en matière de gestion des ressources humaines.

#### **5.5 Comité d'accès à l'égalité**

##### **5.5.1 Mandat**

Le mandat du comité est de :

- a) Veiller à tout ce qui a trait à l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.
- b) Conseiller la direction du Service du personnel qui est responsable de l'implantation du programme, collabore à l'organisation et à la promotion des sessions d'information et de sensibilisation en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes et formule des recommandations à la Direction générale pour tout ce qui touche l'application du programme.
- c) Recevoir copie des plaintes adressées à la direction du Service du personnel concernant les recours dont peuvent se prévaloir les personnes qui jugent être victimes de discrimination en matière d'égalité en emploi pour les femmes, analyser et formuler les recommandations qu'il juge pertinentes à la Direction générale.

Dans le but de faciliter le bon fonctionnement du comité, la Télé-université accepte que les personnes siégeant sur le comité puissent se réunir sur le temps de travail.

##### **5.5.2 Composition**

Le Comité d'accès à l'égalité est composé des personnes suivantes :

- un membre désigné par et parmi le personnel régulier du groupe bureau;
- un membre désigné par et parmi le personnel régulier du groupe technique;

- un membre désigné par et parmi le personnel régulier du groupe professionnel;
- un membre faisant partie de l'Association des cadres de la Télé-université et désigné par celle-ci;
- un membre faisant partie de l'Association des professeurs de la Télé-université et désigné par celle-ci;
- un membre faisant partie de l'Association du personnel administratif de la Télé-université et désigné par celle-ci;
- un membre faisant partie du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051 et désigné par celui-ci.

La personne qui préside ce comité est choisie parmi la liste des membres précédemment identifiés.

Le secrétaire général siège d'office à ce comité.

### **5.5.3 Durée des mandats**

La durée du mandat de chaque membre est de deux ans à compter de la date d'envoi de la lettre du secrétaire général confirmant sa désignation comme membre du comité.

Nonobstant la durée du mandat identifiée au paragraphe précédent, les quatre membres désignés par les Associations et le Syndicat auront un mandat d'un an, lors de la première désignation, afin d'assurer, à la fois, une rotation parmi les membres et une continuité dans les activités du comité.

### **5.5.4 Processus de désignation**

Le Secrétariat général voit à mettre en application le processus de désignation établi à cette fin et à confirmer la désignation de chaque membre.

## TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1. Préambule.....	1
SECTION 2. Énoncé.....	2
SECTION 3. Principes.....	2
SECTION 4. Objectifs généraux .....	3
SECTION 5. Responsabilités.....	3
5.1 Commission de la Télé-université.....	3
5.2 Direction générale.....	3
5.3 Service du personnel.....	3
5.4 Service de gestion des ressources académiques et pédagogiques .....	4
5.5 Comité d'accès à l'égalité.....	4
5.5.1 Mandat .....	4
5.5.2 Composition.....	4
5.5.3 Durée des mandats.....	5
5.5.4 Processus de désignation .....	5