

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.24

Page 1 de 4

POLITIQUE D'ACCÈS À  
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET  
EN ÉDUCATION POUR LES  
FEMMES

Adoption

Date :  
1994-02-21

Délibération :  
CU-371-9

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'Université de Montréal reconnaît que l'apport des femmes est essentiel à sa mission éducative et à la qualité de sa gestion. Aussi vise-t-elle leur représentation équitable dans tous ses secteurs d'activités. En conséquence, l'Université entend revoir ses politiques et ses pratiques en vue d'éliminer les barrières à l'avancement des femmes<sup>1</sup> et de réaliser des progrès dans le recrutement, l'engagement et le taux de diplomation des femmes qualifiées dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

I. MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des femmes dans les secteurs d'emploi et d'études où elles sont absentes ou peu présentes. Elles ont pour objectifs d'atteindre minimalement le taux de disponibilité de la main-d'oeuvre féminine qualifiée<sup>2</sup> et visent à corriger les écarts salariaux entre les emplois traditionnellement associés aux femmes et ceux traditionnellement associés aux hommes, en tenant compte des règles de l'équité salariale. Ces mesures ont un caractère temporaire et cessent d'être appliquées quand les objectifs sont atteints.

1. Personnel enseignant et population étudiante

- indiquer, sur chaque affichage de poste, que l'Université de Montréal souscrit à un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;
- retenir, à compétence équivalente, une candidature féminine pour chaque poste affiché dans un secteur ou une discipline où les femmes sont sous-représentées, surtout lorsqu'un bassin de main-d'oeuvre féminine qualifiée a été identifié;
- offrir des bourses d'études aux étudiantes qui désirent s'inscrire dans les secteurs où les femmes sont peu présentes, notamment en sciences pures et en sciences appliquées.

<sup>1</sup> Hamelin, M., Picard, G. Rapport diagnostique, Volume II, L'analyse du système d'emploi : un portrait des règles et pratiques en usage, Bureau de coordination du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Université de Montréal, 3e trimestre 1991.

<sup>2</sup> Picard, G. Rapport diagnostique, Volume III, L'analyse de disponibilité : une mesure de la sous-utilisation des compétences des femmes, Bureau de coordination du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Université de Montréal, 3e trimestre 1991.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.24

Page 2 de 4

POLITIQUE D'ACCÈS À  
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET  
EN ÉDUCATION POUR LES  
FEMMES

Adoption

Date :  
1994-02-21

Délibération :  
CU-371-9

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

2. Personnel administratif, professionnel et de soutien

- indiquer, sur chaque affichage de poste, que l'Université de Montréal souscrit à un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;
- retenir, à compétence équivalente, une candidature féminine pour chaque emploi où les femmes sont sous-représentées, surtout dans les cas où un bassin de main-d'oeuvre féminine qualifiée a été identifié;
- prévoir les moyens nécessaires à la mise en place d'un redressement salarial pour les personnels impliqués, en conformité avec les résultats de l'opération équité salariale;
- procéder à des appels de candidatures féminines pour diversifier le bassin de recrutement pour l'ensemble des emplois identifiés comme non traditionnels, en favorisant dans un premier temps les candidatures internes.

II. MESURES EN VUE D'ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les mesures en vue d'assurer l'égalité des chances visent à éliminer les pratiques discriminatoires dans la gestion des ressources humaines. Elles ont pour objectifs de faire en sorte que les processus de sélection, d'engagement et de promotion soient exempts de discrimination et de tenir compte de la condition féminine dans l'évaluation du profil de carrière. Ces mesures s'inscrivent dans une démarche permanente d'équité en emploi et en éducation pour toutes et tous les membres de la communauté universitaire; elles ont donc un caractère permanent.

1. Personnel enseignant et population étudiante

- inciter des femmes qualifiées à poser leur candidature dans les secteurs où elles sont absentes ou peu présentes;
- encourager les étudiantes à poursuivre des études de 3e cycle dans des programmes où elles sont peu présentes;
- assurer une large diffusion des offres d'emploi (en tenant compte des réseaux professionnels de femmes, des banques informatisées de candidates et de candidats, etc.);
- former des comités de sélection composés d'hommes et de femmes;
- sensibiliser les personnes appelées à siéger à un comité de sélection au phénomène de la discrimination;

---

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.24

Page 3 de 4

POLITIQUE D'ACCÈS À  
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET  
EN ÉDUCATION POUR LES  
FEMMES

---

Adoption

Date :  
1994-02-21

Délibération :  
CU-371-9

---

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

---

- s'assurer qu'un rapport sur le nombre et le choix des candidatures puisse être présenté sur demande à la Direction de l'Université;
- s'assurer d'une répartition équitable des charges d'enseignements;
- faire en sorte que la politique d'attribution des primes soit appliquées de façon équitable.

2. Personnel administratif, professionnel et de soutien

- assurer une large diffusion des offres d'emploi (en tenant compte des réseaux professionnels de femmes, des banques informatisées de candidates et de candidats, etc.);
- inciter des femmes qualifiées à poser leur candidature dans les secteurs où elles sont absentes ou peu présentes;
- former des comités de sélection composés d'hommes et de femmes;
- sensibiliser les personnes appelées à siéger à un comité de sélection ou à un comité d'évaluation des emplois (soutien, cadre et professionnel) au phénomène de la discrimination;
- s'assurer qu'un rapport sur le nombre et le choix des candidatures puisse être présenté sur demande à la Direction de l'Université;
- faire en sorte que la politique d'attribution des primes soit appliquée de façon équitable;
- tenir compte des expériences d'études et des expériences de travail, rémunéré ou non;
- s'assurer que les pratiques d'affectation du temps supplémentaire chez le personnel soient non discriminatoires.

III. MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'intégration et la participation des femmes à l'ensemble des activités de l'Université de Montréal et de favoriser la conciliation des exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale.

- rendre visibles et favoriser les études et les recherches sur les femmes;

---

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.24

Page 4 de 4

POLITIQUE D'ACCÈS À  
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET  
EN ÉDUCATION POUR LES  
FEMMES

---

Adoption

Date :  
1994-02-21

Délibération :  
CU-371-9

---

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

---

- proposer des moyens (bourses, places en résidence, etc.) de faciliter aux étudiantes et aux étudiants parents la poursuite de leurs études;
- identifier les raisons qui freinent l'accès des femmes aux programmes d'études en sciences pures et en sciences appliquées ainsi qu'aux professions et aux métiers non traditionnels;
- rendre plus accessibles les horaires flexibles pour les personnes en emploi ayant des responsabilités familiales;
- remédier aux ressources limitées en matière de garderie en diversifiant les modèles de gardiennage sur le campus;
- assurer la présence de femmes aux différents comités institutionnels;
- assurer la sécurité des personnes sur le campus;
- ajouter aux séances et aux dispositifs d'accueil (vidéo, dépliant, etc.) des informations sur le Programme d'accès à l'égalité;
- offrir aux gestionnaires des ateliers sur l'intégration des femmes dans les emplois du secteur métiers et services.

**IMPLANTATION**

En ce qui concerne l'implantation des recommandations proposées dans le présent document, il conviendrait, en évitant toute duplication, d'encourager les facultés et les services à se doter d'un comité dont le mandat serait de conseiller les responsables dans la mise en oeuvre du plan d'action.