

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ À L'UNIVERSITÉ LAVAL C'EST QUOI?

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) que met en place l'Université Laval, chaque unité doit réaliser un plan de redressement des effectifs. Au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), le Comité de la condition féminine a le mandat de s'assurer de l'application du Programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs. L'Université est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de l'application du PAEPP¹; le Syndicat veille au respect des clauses pertinentes. Or, le sens d'un tel programme n'est pas clair pour tous. Voici donc quelques informations concernant le PAEPP, puisque le SPUL y est associé depuis sa mise en place.

QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ?

Un programme d'accès à l'égalité vise à faire en sorte que la composition des effectifs d'une organisation représente correctement la présence des femmes, des minorités ethniques, des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées dans les bassins de recrutement pertinents en corrigeant, par des mesures diverses, les pratiques du système d'emploi qui ont engendré cet écart. Ainsi, s'il y a 20% de membres d'un groupe cible dans le bassin de recrutement pertinent d'une unité, il devrait y avoir une proportion semblable de personnes de ce groupe dans l'unité; si tel n'est pas le cas, un plan concret doit être mis en place pour que l'écart soit corrigé dans un horizon raisonnable.

La mise en place d'un tel programme est encadrée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, depuis 2001 dans les secteurs public et parapublic².

EN PRATIQUE, QUELLES MESURES DOIT COMPRENDRE UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ?

Trois types de mesures sont possibles selon la loi :

a) des mesures d'équité en emploi qui visent à s'assurer que les processus de recrutement, sélection et promotion sont exempts de biais sexiste, raciste et autres qui limiteraient l'accès des membres des groupes cibles aux postes ou aux diverses opportunités; par exemple, s'assurer que les exigences de l'emploi sont professionnellement justifiées et ne subissent pas d'inflation injustifiée, s'assurer que les membres des groupes cibles qualifiés sont aussi susceptibles que les autres de savoir qu'un poste est disponible et qu'ils connaissent les exigences réelles de l'emploi, etc.

b) des mesures de redressement qui confèrent aux membres des groupes cibles un avantage temporaire visant à accélérer leur inclusion dans les effectifs de l'organisation. Ceci vise à corriger les effets de la discrimination systémique historique et à assurer plus rapidement une représentation équitable. Cet avantage se termine lorsque la sous-représentation disparaît.

¹ Clause 2.6.01 de la convention collective 2008-2012

² La définition des groupes cibles diffère sensiblement selon les lois et les programmes (provincial et fédéral) visant l'égalité en emploi. Nous référons ici à l'article 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, Lois refondues du Québec (L.R.Q.) Chapitre A-2.01

c) des mesures de soutien qui reconnaissent que les membres des groupes cibles peuvent avoir des caractéristiques différentes de celles du groupe majoritaire ou que diverses dynamiques sociales usuelles peuvent avoir des effets différenciés pour les membres des groupes en minorité. Les mesures de soutien visent donc, comme leur nom l'indique, à soutenir les membres des groupes cibles pour que leur rétention et leur progression dans l'organisation soient comparables à celles des personnes du groupe majoritaire. Par exemple ces actions pourraient être des mesures facilitant la conciliation travail/famille; des programmes de mentorat pour faciliter leur intégration sociale de membres des groupes cibles, etc.

L'UNIVERSITÉ LAVAL A-T-ELLE UN PAEPP?

L'Université Laval a réalisé une analyse quantitative de ses effectifs et elle a défini les qualifications requises pour chaque poste, dans chaque unité. Elle a transmis ces informations à la CDPDJ qui a établi les sous-représentations par type de poste et par unité, à partir des statistiques sur la population dont elle dispose, notamment les données du recensement et celles sur la diplomation dans les universités.

Puisque diverses sous-représentations³ ont été constatées par la CDPDJ, l'Université a élaboré un PAEPP qui contient des mesures visant à corriger ces écarts. L'Université, comme employeur, a la responsabilité du programme et de la correction des sous-représentations qui peuvent notamment découler de la discrimination systémique; elle doit rendre compte du programme et des résultats à la Commission.

Voilà pourquoi chaque unité doit se doter d'un plan de redressement. Il est important de le faire, mais il est encore plus important de s'en servir pour que les sous-représentations disparaissent. Ce n'est qu'à cette condition que l'Université Laval pourra être collégiale et représentative de la société et offrira un milieu équitable et inclusif.

Si vous voulez en savoir davantage ou si vous voulez discuter de moyens concrets pour que vos processus de recrutement et de sélection ne comportent pas de biais sexistes, racistes ou autres, n'hésitez pas à contacter le SPUL.

Le Comité exécutif remercie les membres du Comité de la condition féminine pour leur contribution dans la préparation de ce *SPULTIN*.

3 Consultez le site de la CDPDJ pour les découvrir : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/sommaires-regroupe-ments.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=67>

Le *SPULTIN* est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Yves Lacouture, PRÉSIDENT
Marcel R. Boulay, TRÉSORIER
Claudette Fortin, VICE-PRÉSIDENTE
Christiane Kègle, SECRÉTAIRE
John G. Kingma, VICE-PRÉSIDENT
Sylvie Tétreault, VICE-PRÉSIDENTE

ADJOINTES ADMINISTRATIVES

Lucie Blouin
Josée Desgagné
Lucie Hudon

Le SPUL
Plus de 35 ans de collégialité,
de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université, bureau 3339
Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : 418 656-2955
Télécopieur : 418 656-5377
Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.

**L'accès à
l'égalité c'est
notre devoir
d'y voir!**