

**Programme d'accès à l'égalité en emploi
de l'Université de Montréal, 2009-2012 (PAÉEUM),
Conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi
dans des organismes publics**

**Déposé à la Commission des droits
de la personne et des droits de la jeunesse**

**Le 21 septembre 2007
Révisé en mars 2009**

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAU 1 – MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES	1
TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES	5
Pour tous les personnels	5
Pour tous les personnels	14
TABLEAU 3 – MESURES DE SOUTIEN	16
TABLEAU 4 – MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION	18
TABLEAU 5 – IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE	20
TABLEAU 6 – ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME	21
TABLEAU 7 – CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS	22

LISTE DES ABRÉVIATIONS

BIMH :	Bureau d'intervention en matière de harcèlement
BPE :	Bureau du personnel enseignant
DRH :	Direction des ressources humaines
CCPADC :	Comité chargé d'assurer le suivi à la Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle
CIPAE :	Comité d'implantation des programmes d'accès à l'égalité
CIEH :	Comité pour l'intégration des étudiants handicapés
CPSF :	Comité permanent sur le statut de la femme

TABLEAU 1 – MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Organisme : Université de Montréal
Numéro de dossier : E-40090
Complété le : 21 septembre 2007
Modifié le 12 mars 2009
Par : Maryse Darsigny
TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE
<p>Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable.</p> <p>Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'Université de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'Université de Montréal entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi étant d'ordre public, celle-ci a préséance sur toute clause d'une convention collective incompatible avec les dispositions prévues à la Loi.</p> <p>La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue dès l'entrée en vigueur du programme.</p>
<p>AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, NOUS PRÉVOYONS :</p> <p><input type="checkbox"/> une augmentation des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois</p> <p><input type="checkbox"/> une diminution des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> le maintien du statu quo, et ce, pour l'ensemble des regroupements d'emploi</p>

TABLEAU 1 – MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT					
GROUPES VISÉS	NUMÉRO DES REGROUPEMENTS	DESCRIPTION DE MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements avec sous-représentations	<p>Dans la mesure où les ententes collectives de travail sont respectées, sous réserve des clauses incompatibles avec les dispositions prévues à la Loi sur l'accès à l'égalité, lors des embauches et des promotions, l'Université accordera une préférence à une personne compétente, membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % sera appliqué dans chacun des regroupements d'emplois où il y a des sous-représentations, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation correspondant aux taux de disponibilité transmis par la CDPDJ.</p> <p>L'Université de Montréal s'engage à entreprendre des démarches auprès des syndicats concernés afin de rendre, le cas échéant, les dispositions des conventions collectives conformes à la dite Loi.</p>	<p>Communiquer cet engagement à l'ensemble de la communauté universitaire et favoriser l'appui au programme par une résolution provenant du Conseil de l'Université.</p> <p>Demander l'adhésion du rectorat, de la DRH, du BPE et de toutes les personnes impliquées dans le processus d'embauche et de promotion.</p>	<p>Rectorat</p> <p>Rectorat, BPE, DRH</p>	<p>Oct. 2007</p> <p>A chaque année</p>

TABLEAU 1 – MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT					
GROUPES VISÉS	NUMÉRO DES REGROUPEMENTS	DESCRIPTION DE MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements avec sous-représentations	Sensibiliser et informer les gestionnaires et les personnes impliquées dans le processus d'embauche et de promotion dans les facultés et les services à prendre l'engagement d'appliquer, à compétence équivalente, les mesures de redressement temporaires afin de favoriser les personnes faisant partie des groupes visés par la Loi jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme (taux de disponibilité fournis par la CDPDJ).	Organiser des sessions d'information sur l'accès à l'égalité et sur l'engagement de l'Université relativement à l'atteinte des objectifs du programme.	Rectorat, Direction des ressources humaines (DRH), Bureau du personnel enseignant (BPE)	Automne 2007 et processus continu
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements avec sous-représentations	Assurer un suivi sur une base régulière auprès des unités pour faire un état de la situation et s'assurer de l'application du taux de nomination et de l'atteinte des objectifs.	Établir un mécanisme de suivi et motiver sous forme de rapport les situations où les personnes qualifiées membres des groupes visés n'ont pas eu le poste. Rencontres de suivi avec les gestionnaires dans les unités et la DRH, BPE.	DRH, BPE	Automne 2008 et processus continu

TABLEAU 1 – MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT					
GROUPES VISÉS	NUMÉRO DES REGROUPEMENTS	DESCRIPTION DE MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements	Développer un instrument qui permettra de faire les suivis de l'évolution de la représentation des membres des groupes visés par regroupements d'emplois	Entrer les données et faire rapport du suivi de l'évolution de la représentation sur une base annuelle	DRH, BPE et les unités académiques et administratives	Hiver 2008 et en continu par la suite
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements avec sous-représentations	Dans le cadre de la planification de la main-d'œuvre et du renouvellement de l'effectif, compte tenu des nombreux départs à la retraite prévus, s'assurer d'une représentation équitable des membres des groupes visés par la Loi dans l'identification des employés pouvant accéder à des postes de niveaux plus élevés et de la préparation de la relève de ceux-ci.	Dresser un état de la situation dans les unités, en lien avec l'élaboration de plans de développement des compétences des employés.	DRH, BPE et gestionnaires dans les unités	Hiver 2008 et processus continu
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Tous les regroupements avec sous-représentations	Accorder une préférence aux membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation.	Faire remplir le questionnaire d'identification aux stagiaires et suivi de leur représentation.	DRH, BPE et gestionnaires dans les unités	2009

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ANALYSE DES EMPLOIS					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Description de tâches et validation des exigences des emplois	Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination concernant la description des tâches et les exigences des emplois (processus de validation des exigences des emplois).	Vérifier le taux de participation à la formation des personnes responsables	DRH, BPE	2008 et en continu	
Titre des emplois	S'assurer de façon continue que les titres des emplois ainsi que les descriptions de tâches sont rédigés dans un langage neutre.	Vérifier les affichages des emplois sur le site Web de l'UdeM	DRH, BPE	En continu	
Validation des exigences de formation et d'expérience	Mettre en place un processus de validation des exigences de formation et d'expérience afin de s'assurer qu'elles sont nécessaires pour occuper l'emploi et n'ont pas d'effets discriminatoires systémiques à l'égard des groupes visés.	Analyser les différents éléments qui constituent les exigences de formation et d'expérience et, le cas échéant, en assurer le suivi. Assurer une veille en identifiant une personne responsable à la DRH et au BPE	DRH, BPE	En continu	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Équivalences de formation et d'expérience à l'étranger	Accepter les équivalences de formation reconnue par les autorités compétentes et/ou l'expérience acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada lorsque celle-ci est en lien avec les exigences de l'emploi.	Mettre une note au dossier de candidature motivant le rejet de celle-ci.	DRH, BPE	En continu	
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : RECRUTEMENT					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Tous les affichages ne mentionnent pas ou de manière incorrecte que l'Université de Montréal applique un PAE pour les 5 groupes visés par la Loi.	Mentionner dans tous les affichages que l'Université de Montréal souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi et, qu'à ce titre, elle encourage les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées à soumettre leur candidature.	Assurer une veille pour la réalisation et le maintien de cette pratique en identifiant une personne responsable à la DRH et au BPE. Vérifier régulièrement les affichages qui paraissent dans les journaux et sur le site Web de la DRH et y apporter les corrections le cas échéant.	DRH, BPE	Janvier 2008 et en continu par la suite.	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Avis de postes vacants	S'assurer de façon continue que les avis de postes vacants dont les titres d'emploi y apparaissant sont rédigés dans un langage neutre.	Assurer une veille pour le respect et le maintien de cette pratique en identifiant une personne responsable à la DRH et au BPE	DRH, BPE	En continu	
Tâches et exigences des emplois apparaissant sur les avis de postes vacants	S'assurer de façon continue que les principaux éléments (tâches et exigences) sont conformes à la description du poste à pourvoir	Assurer une veille pour le respect et le maintien de cette pratique en identifiant une personne responsable à la DRH et au BPE	DRH, BPE	En continu	
Modalités de recrutement pour les postes dotés par les employés sur fonds spéciaux	S'assurer que le processus de dotation des employés sur fonds spéciaux respecte les principes d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des groupes visés.	Sensibiliser et informer les gestionnaires des fonds de recherche.	DRH, BPE	2008 et en continu par la suite.	
Formulaire de candidature pour les professeurs et professeures ainsi que les chargés de cours/chargées de cours	S'assurer que les formulaires de candidature des professeurs et chargés de cours soient exempts de discrimination conformément à l'article 18.1 de la Charte des droits de la personne et des droits de la jeunesse et y inclure une rubrique d'identification pour les membres des groupes visés	S'assurer que les modifications ont été faites et faire un suivi afin que le bon formulaire soit utilisé	BPE	2009 et en continu par la suite.	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Formulaire d'accès à l'égalité en emploi	Se doter d'un formulaire d'accès à l'égalité en emploi et y inclure une rubrique d'identification aux groupes visés par la Loi, s'assurer de sa conformité avec l'art. 18.1 de la Charte. Le même formulaire sera appliqué à la candidature du personnel enseignant.	Assurer un suivi de l'ensemble de la démarche	DRH, BPE	2009	
Diversification des sources de recrutement	Dans le cadre de la planification annuelle des unités administratives et académiques, diversifier les moyens utilisés pour l'affichage des postes en communiquant avec les organismes représentant les groupes visés pour qu'ils invitent leurs membres ayant les compétences requises à postuler sur les postes ouverts à l'Université	Tenir des statistiques sur les postulants, les candidats rencontrés en entrevue et les personnes nouvellement embauchées.	DRH et le BPE en collaboration avec les unités	Hiver 2008 et en continu par la suite.	
Questionnaire d'identification	Favoriser l'identification des personnes des groupes visés en faisant remplir le questionnaire d'identification à toutes les personnes qui présentent leur candidature à un emploi à l'Université de Montréal	Doter l'Université de procédures, pratiques et outils permettant l'identification des membres des groupes ciblés parmi les postulants aux emplois de l'Université et le suivi de ceux retenus.	DRH, BPE, DGTIC	2009 et en processus continu	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Système d'information	Ajouter les informations sur les groupes visés dans nos systèmes d'information	Produire des rapports sur l'évolution de la représentation des effectifs. Évaluer la capacité d'attraction et d'embauche de l'Université à l'endroit des membres des groupes visés par le PAE	DRH, BPE, DGTIC	2009	
Suivi interne de l'application des mesures du PAÉE	Créer un groupe de suivi des mesures DRH et BPE, composé des représentants des différentes divisions, dotation, gestion de l'information, rémunération, relations de travail, formation et développement organisationnel, personnel enseignant.	Assurer des rencontres sur une base régulière et faire rapport de l'état d'avancement des mesures au comité de gestion de la DRH.	DRH, BPE	Hiver 2008 et processus continu	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : SÉLECTION					
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Objectifs de représentation et taux de nomination	Produire et diffuser pour les membres des comités de sélection, les taux de représentation et de sous-représentation des membres des groupes visés par le PAE. Informers les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle	Établir un mécanisme de suivi et motiver sous forme de rapport les situations où les personnes qualifiées membres des groupes visés n'ont pas été sélectionnées pour le poste.	DRH, BPE et les responsables de toutes les unités où la sélection est décentralisée.	2009 et en continu	
Sensibilisation des gestionnaires impliqués dans la sélection du personnel	Informers et sensibiliser les gestionnaires de toutes les unités académiques et administratives sur l'accès à l'égalité en emploi, notamment l'engagement de l'Université, et sur les risques de discrimination dans le processus de dotation.	Rencontres d'information sur l'accès à l'égalité en emploi ; développer et diffuser des outils de travail en ce sens, réaffirmer l'importance de la représentativité des membres des comités de sélection.	DRH et BPE	Hiver 2008 et en continu	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Processus de sélection des professeurs et professeures	S'assurer que la procédure d'engagement des professeurs prévue aux politiques institutionnelles et à la convention collective ne comporte aucun élément systémique ayant pour effet d'exclure de manière injustifiée les membres des groupes visés.	Documenter et analyser les motifs pour lesquels les membres des groupes visés ayant posé leur candidature n'ont pas été retenus afin de s'assurer qu'ils ne résultent pas de biais systémique à cet égard.	DRH, BPE	2009 et en continu	
Identification des personnes candidates au processus de sélection	Faire remplir le formulaire d'accès à l'égalité à toutes les personnes qui déposent leur candidature.	Recenser le nombre de personnes des groupes visés qui sont convoquées en entrevue par rapport à celui des personnes provenant des groupes non visés	DRH, BPE	2009 et en continu	
Dotation (personnel de soutien et d'administration)	Tenir des statistiques sur les postulants, les candidats rencontrés en entrevue et les personnes nouvellement embauchées.	Ajouter les informations sur les groupes visés dans nos systèmes d'information. Produire des rapports sur l'évolution de la représentation des effectifs. Évaluer notre capacité d'attraction et d'embauche.	DRH	2009 et en continu	
Dotation (suivi de l'évolution de la représentation des groupes visés)	Créer un partenariat entre la DGTIC et la DRH pour obtenir des portraits annuels du personnel de l'Université et de chacune des unités	Production des rapports des effectifs	DRH, BPE	2009	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Suivi interne de l'application des mesures du PAÉE	Créer un groupe de suivi des mesures DRH et BPE, composé des représentants des différentes divisions, dotation, gestion de l'information, rémunération, relations de travail, formation et développement organisationnel, personnel enseignant.	Assurer des rencontres sur une base régulière et faire rapport de l'état d'avancement des mesures au comité de gestion de la DRH.	DRH, BPE	Hiver 2008 et processus continu	
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : PROMOTIONS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL					
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	Résultats obtenus À compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans
Promotions et mouvements de personnel	Insérer dans le programme PMO-GERE les principes d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des groupes visés démontrant l'expertise et les compétences pour accéder à un emploi de niveau supérieur.	Sensibiliser et informer les gestionnaires responsables de la mise en application du programme. Comparer en sélection les résultats (taux de rejet, de réussite, pointage) des membres des groupes visés par rapport à ceux des membres des groupes non visés, en tenant compte des particularités du processus de promotion applicable au personnel administratif et enseignant.	DRH	2009	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE					
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle	Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle : organisation d'activités pour sensibiliser la communauté de l'Université au respect des différences.	Promouvoir la reconnaissance des initiatives et des efforts en matière de gestion de la diversité, faire connaître le Prix Diversité culturelle du Comité sur la diversité culturelle.	Rectorat, CCPADC	En continu	
Formation sur la gestion de la diversité culturelle	Informer et former les gestionnaires académiques et administratifs à la gestion de la diversité culturelle relativement aux personnels de l'Université.	Production et diffusion d'un guide d'information	DRH, BPE CIPAE, CPSF, CCPADC, BIMH	Automne 2008 et en continu	
Programme d'accueil	S'assurer que les programmes d'accueil et d'intégration contiennent notamment des informations sur l'accès à l'égalité et que le questionnaire d'identification soit rempli par les personnes nouvellement embauchées.	Information dans les divers guides d'accueil, lors des sessions d'accueil et sur le site internet de la DRH, BPE et de l'UdeM.	DRH, BPE	En continu	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
Programme de mentorat	Développer un programme de mentorat s'adressant notamment aux personnes des groupes visés afin d'assurer leur intégration et leur maintien en poste.	Assurer un suivi auprès des responsables de la DRH, du BPE et dans les unités.	DRH, BPE, CCPADC	2010	
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Politique pour contrer le harcèlement au travail	Informé le nouveau personnel de la politique et des procédures à suivre pour contrer le harcèlement au travail	Information dans les divers guides d'accueil et sur le site Web de l'UdeM	DRH, BPE	2008 et en continu	
Programme d'accueil	Procéder à une rétroaction auprès des membres du personnel nouvellement embauchés, y compris ceux des membres des groupes visés afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent adéquatement à leurs besoins.	Assurer un suivi auprès des responsables de la DRH, BPE et dans les unités.	DRH, BPE	2010	

TABLEAU 2 – MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER : Personnel de soutien et d'administration			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Mesures disciplinaires	Dans la gestion de mesures disciplinaires et administratives, au moyen de procédures clairement définies, s'assurer qu'elles soient appliquées en toute équité, impartialité et qu'elles ne comportent aucun biais relatif à l'appartenance des personnes à l'un ou l'autre des groupes visés par la Loi.	Développer un outil de contrôle afin de s'assurer que le nombre de mesures disciplinaires et administratives imposées aux membres des groupes visés par la Loi est comparable à celui imposé aux membres des groupes non visés.	DRH, BPE	2010	

TABLEAU 3 – MESURES DE SOUTIEN

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES DE SOUTIEN					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
SITUATION À AMÉLIORER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Mesures de soutien existantes, à maintenir :					
	Programme d'aide aux personnels	Information sur le site internet de la DRH et dans nos programmes d'accueil aux nouveaux employés; rappel dans les journaux institutionnels lors de campagnes de publicité	Responsables du PAÉ	En place	
	Programme de mieux-être	Assurer un suivi au développement du programme	CEPSUM, DRH	En développement	
	Bureau d'intervention en matière d'harcèlement et la politique contre le harcèlement	Information sur le site internet de l'Université et dans nos programmes d'accueil et d'intégration	BIMH, DRH, BPE	En place	

TABLEAU 3 – MESURES DE SOUTIEN

Organisme : Université de Montréal					
Numéro de dossier : E-40090					
Complété le : 21 septembre 2007					
Par : Maryse Darsigny					
MESURES DE SOUTIEN					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
SITUATION À AMÉLIORER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
	Faire connaître davantage les mesures déjà prévues aux conventions collectives et au protocole, qui favorisent la conciliation travail-famille et permettent à l'Université de s'inscrire comme un employeur de choix à cet égard	Conventions collectives et protocole	DRH et gestionnaires des unités	En place	

TABLEAU 4 – MESURES DE CONSULTATION ET D’INFORMATION

Organisme : Université de Montréal			
Numéro de dossier : E-40090			
Complété le : 21 septembre 2007			
Par : Maryse Darsigny			
MESURES DE CONSULTATION ET D’INFORMATION			
DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	Calendrier
Consulter les membres du personnel ainsi que ses représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le PAE, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d’application, l’échéancier, l’évolution du programme et les résultats obtenus.	Comptes-rendus des consultations	Rectorat, DRH, BPE	Sur une base annuelle
Consulter la haute direction de l’Université, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le PAE, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d’application, l’échéancier, l’évolution du programme et les résultats obtenus	Comptes-rendus des consultations	Rectorat, DRH, BPE	Sur une base annuelle
Participer de façon plus active aux diverses activités organisées par les associations représentant les groupes visés de façon à favoriser des collaborations : utiliser ces tribunes pour présenter l’Université comme un employeur important pour les groupes visés.	Cibler des activités, travailler en collaboration avec les différents comités institutionnels, notamment le comité d’implantation des PAE, le comité sur la diversité culturelle, le comité permanent sur le statut de la femme.	Rectorat, DRH, BPE, CIPAE, CPSF, CCPADC, CIEH.	En cours et en continue

TABLEAU 4 – MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

Organisme : Université de Montréal			
Numéro de dossier : E-40090			
Complété le : 21 septembre 2007			
Par : Maryse Darsigny			
MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION			
DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	Calendrier
Informer le Comité des ressources humaines de la direction de l'Université sur l'état d'avancement des mesures préconisées dans le PAEE	Point d'information sur le PAEE lors des rencontres du Comité et dépôt d'un rapport annuel faisant état de l'évolution des mesures du PAEE.	Rectorat, DRH, BPE	Annuellement
Communication annuelle de l'état d'avancement des mesures préconisées au PAEE	Le vice-recteur exécutif communique annuellement au personnel d'encadrement et aux représentants du personnel et des comités institutionnels les faits saillants sur la situation de l'accès à l'égalité à l'Université.	Rectorat, DRH, BPE	Annuellement
Information, sensibilisation, consultation	Lors des rencontres de planification annuelle, informer les équipes de travail sur l'état de la situation du PAÉE.	DRH, BPE et gestionnaires des unités	En continu
Information et sensibilisation sur une base régulière à l'ensemble de la communauté universitaire sur l'accès à l'égalité en emploi à l'Université de Montréal	Rédiger des articles dans le journal «Forum», le bulletin «@-propos», les journaux internes des unités; produire un bulletin d'information sur le PAÉE aux employés, participer à des activités d'information ou de sensibilisation organisées par les différentes instances de l'UdeM.	DRH, BPE	Sur une base régulière

TABLEAU 5 – IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE

Compléter les informations demandées au moment de la transmission de votre rapport.

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE
<p>Nom de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme : Monsieur Guy Breton</p> <p>Titre d'emploi : Vice-recteur exécutif</p> <p>Nom de l'organisme : Université de Montréal</p> <p>Adresse : C.P. 6128, Succ. Centre-ville Ville : Montréal Code postal : H3C 3J7</p> <p>Téléphone : (514) 343-6441</p> <p>Télécopieur : (514) 343-2265</p> <p>Courriel : guy.breton@umontreal.ca</p> <p>Tableau complété le 21 septembre 2007 et révisé le 25 mars 2009</p>

TABLEAU 6 – ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME

Décrire brièvement l'historique et la mission de l'organisme. Indiquer les faits saillants qui ont eu des répercussions significatives sur les effectifs. Identifier les regroupements d'emplois où la sous-représentation est la plus marquée et expliquer les principaux problèmes rencontrés. Indiquer les perspectives de dotation et les mouvements de personnel prévus au cours des trois prochaines années.

ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME

L'Université de Montréal a pour mission l'enseignement et la recherche universitaires de haut calibre et la diffusion des connaissances nouvelles. Fondée en 1878, elle forme avec ses deux écoles affiliées, l'École Polytechnique et HEC Montréal, le deuxième complexe universitaire en importance au Canada. Elle accueille chaque année plus de 55 000 étudiantes et étudiants et emploie quelque 10 000 personnes.

Pour les personnels enseignant et d'administration et de soutien, les activités de dotation sont tributaires de la situation financière de l'Université. Depuis 2000, elle a embauché quelque 450 nouveaux professeurs.

L'âge médian du personnel d'administration et de soutien est de 47 ans. Entre 2007 et 2014, on estime que 530 employés sur 2 532 (21 %) seront éligibles à la retraite (55 ans). Au cours de cette période, les départs potentiels à la retraite en fonction des grandes catégories d'emploi sont évalués selon cette répartition:

- 28 % pour les cadres (91);
- 20 % pour les professionnels (110);
- 23 % pour le personnel de bureau (90);
- 17 % pour le personnel de métiers et des services (56);
- 19 % pour le personnel de soutien technique (183).

Ces données étant des estimations approximatives, il faut également considérer que le remplacement des départs à la retraite s'effectuera à partir d'une analyse des besoins de chaque unité et de la situation financière de l'Université à combler les postes laissés vacants. Il se peut que les départs à la retraite ne soient pas remplacés ou que les postes soient modifiés en fonction des besoins organisationnels des facultés et des services en constante évolution. Néanmoins, nos projections indiquent qu'au cours des prochaines années, l'Université connaîtra des changements dans la composition de son personnel administratif et de soutien.

TABLEAU 7 – CONSULTATION DU PERSONNEL OU SES REPRÉSENTANTS

Indiquer les démarches de consultation effectuées auprès du personnel ou de ses représentants avant la transmission du rapport à la Commission.

CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS

À l'automne 2006: rencontres des différentes équipes de la Direction des ressources humaines et du Bureau du personnel enseignant afin de présenter l'état d'avancement du dossier de l'accès à l'égalité en emploi à l'Université en lien avec la Loi québécoise. Il s'agissait de présenter les étapes à venir, notamment la consultation et la collecte de données liées à la démarche de l'analyse du système d'emploi.

Les membres de la haute direction (le rectorat) et différentes instances comme le Comité permanent sur le statut de la femme et le Comité d'implantation des programmes d'accès à l'égalité ont également été rencontrés afin de faire un état de la situation de l'accès à l'égalité en emploi à l'Université.

En mars et avril 2007: rencontres des membres de la haute direction (rectorat), les cadres académiques et administratifs ainsi que les membres des exécutifs syndicaux, afin de présenter l'état d'avancement des travaux sur l'accès à l'égalité en emploi. Il s'agissait également de présenter la représentation des groupes visés parmi le personnel de l'Université, la mise à jour de la répartition des personnes handicapées et les prochaines étapes, dont la phase de consultation sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi.

Un article dans le journal institutionnel a clôturé cette phase de communication : *Direction des ressources humaines : tournée d'information sur l'accès à l'égalité en emploi, Forum*, Semaine du 22 mai 2007, p. 11.

En juin 2007: Consultation de la haute direction (rectorat), des cadres académiques et administratifs, des exécutifs syndicaux, des comités concernés. Information des équipes de la DRH et du BPE. Les objectifs de ces rencontres consistaient à présenter et à valider les mesures composant le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), afin d'obtenir l'engagement de la direction et l'adhésion des doyens, doyennes, des directeurs, directrices des services et des représentants syndicaux.

En juillet, août et septembre 2007 : Réception des commentaires et propositions des représentants syndicaux et des comités institutionnels. Intégration, le cas échéant, des propositions à la version définitive du PAEE. Validation de la version définitive du PAEE auprès des membres de la direction.

À la fin septembre 2007 : Rédaction d'un article dans le journal institutionnel de l'Université, venant clore la phase de consultation sur le projet de PAEE. Rédaction d'une lettre de remerciements et envoi de la version définitive du PAEE aux représentants syndicaux et des comités institutionnels rencontrés. Dépôt du PAEE à la CDPDJ.