

# **POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**



**Collège  
Édouard-Montpetit**

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>1. NATURE ET PORTÉE .....</b>	<b>4</b>
<b>2. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPES ET VALEURS .....</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJECTIFS GÉNÉRAUX .....</b>	<b>6</b>
<b>5. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES .....</b>	<b>6</b>
<b>6. RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>7</b>
6.1 LES DIRECTIONS .....	7
6.2 LES SERVICES, LES DÉPARTEMENTS ET LES GESTIONNAIRES .....	8
6.3 LES PERSONNES À L'EMPLOI DU COLLÈGE .....	8
<b>7. PLAN D'APPLICATION .....</b>	<b>8</b>
<b>8. MÉCANISME DE RECOURS ET D'APPEL.....</b>	<b>8</b>

Adoptée par le Conseil d'administration le 19 avril 2011

---

## INTRODUCTION

En adoptant en 1988, une politique institutionnelle d'accès à l'égalité pour les femmes et en étant parmi les premiers employeurs à tenter de faire en sorte que ses pratiques et politiques de gestion soient exemptes de toute discrimination sexuelle, le Collège démontrait clairement sa volonté d'agir et d'apporter une contribution active à l'évolution sociale de la société québécoise.

Quelques années plus tard, le Collège s'engageait dans sa *Politique de gestion des ressources humaines* à promouvoir des valeurs, établir des liens de communication et des conditions qui contribuent à la consolidation d'un milieu de travail stimulant.

En matière de gestion des ressources humaines, le Collège privilégie plusieurs valeurs et principes dont notamment le respect des personnes, la non-discrimination, l'équité, la justice et l'objectivité.

Au printemps 2004, le Collège réitérait ses principes et valeurs en adoptant sa *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* où il dénonce clairement toute forme de harcèlement et de violence y compris le harcèlement discriminatoire.

Afin de répondre aux obligations édictées dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* et conformément à ses principes et valeurs, le Collège modifie sa *Politique d'accès à l'égalité pour les femmes* afin de favoriser, dans ses effectifs, une représentation plus équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi.

Cette politique établit les principes, les objectifs et les moyens d'action susceptibles d'assurer l'accès à l'égalité des groupes ciblés par la loi. Elle précise également, à l'intention des diverses instances, les responsabilités qu'elles auront à assumer.

---

## 1. NATURE ET PORTÉE

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines liés à l'emploi.

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi* du Collège s'inscrit dans les objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

Elle a pour but de corriger les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires afin d'éliminer les obstacles à l'égalité et ainsi, rendre le personnel du Collège plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

La politique prévoit notamment l'établissement de mesures temporaires et permanentes pour les cinq groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, soit :

- Les femmes ;
- Les autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada ;
- Les membres des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau ;
- Les membres des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais ;
- Les personnes handicapées telles que définies par le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Cette politique ne peut cependant avoir pour effet d'obliger le Collège à embaucher des personnes qui ne possèdent pas les compétences requises ou de porter atteinte d'une manière indue aux personnes qui n'appartiennent pas à un des cinq groupes visés.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui œuvrent au collège Édouard-Montpetit.

Cette politique abroge la *Politique d'accès à l'égalité pour les femmes à l'emploi* du collège Édouard-Montpetit adoptée le 14 juin 1988.

Cette politique sera révisée au plus tard quatre ans après son entrée en vigueur.

---

### 3. PRINCIPES ET VALEURS

#### LE COLLÈGE FAIT SIENS LES PRINCIPES ET LES VALEURS QUI SUIVENT :

- 3.1 La mission du Collège s'exerce dans le respect des droits et des libertés de la personne : aucune pratique ou mesure contrevenant à la *Charte des droits et libertés de la personne* n'est tolérée.
- 3.2 Le Collège réproouve toute mesure ou pratique ayant sur les groupes visés par la politique, un effet de discrimination directe ou indirecte et il souscrit entièrement au principe d'accès à l'égalité qu'il entend promouvoir à l'intérieur et à l'extérieur du Collège.
- L'accès à l'égalité est défini comme l'ensemble des mesures ou des pratiques d'emploi destinées d'une part à éliminer les mesures discriminatoires qui interfèrent indûment avec les possibilités d'emploi et, d'autre part, à permettre la mise en valeur optimale du potentiel individuel.
- 3.3 La gestion des ressources humaines se situe dans un mouvement global de recherche de la qualité et la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* en constitue une concrétisation de première importance.
- 3.4 La *Politique d'accès à l'égalité en emploi* s'inspire de la *Politique de gestion des ressources humaines*. Elle est partie intégrante de ses pratiques et de ses politiques de gestion ainsi que de l'information qu'il diffuse.
- 3.5 Toute opération de gestion affectant le personnel doit se faire selon le principe de l'accès à l'égalité en emploi.
- 3.6 Dans tous les aspects relevant de son pouvoir, le Collège offre des conditions de travail équitables aux personnes, supprime dès à présent toute discrimination et entend corriger les effets de la discrimination antérieure par l'adoption et la mise en place de mesures de soutien et d'égalité des chances permanentes.
- 3.7 La sous-représentation des membres des groupes visés par la politique dans différents regroupements d'emplois justifie l'application de mesures de redressement temporaires au profit de ces groupes.
- 3.8 La mise en place de la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* doit s'accompagner d'un travail de sensibilisation auprès de tout le personnel du Collège.
- 3.9 Le Collège considère que tous ont le droit de recevoir le même traitement et la même considération.
- 3.10 Aucune préférence, distinction ou exclusion liée à quelque forme de discrimination directe ou indirecte que ce soit, ne peut guider le recrutement, la sélection, la promotion, la formation et le perfectionnement du personnel.
- 3.11 Le Collège dénoncerait, même s'il était tenu de les appliquer, les éléments discriminatoires qui pourraient se trouver dans toute entente nationale qui le lierait, notamment les conventions collectives et les plans de classification.
- 3.12 Le succès de la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* repose d'abord sur l'engagement d'agir du Collège, mais aussi sur l'ouverture au changement de l'ensemble des personnes à son emploi, quel que soit leur poste.

---

## 4. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi* poursuit des objectifs concernant la valorisation des ressources humaines, l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination directe et indirecte. Ces objectifs sont les suivants :

- 4.1 Une meilleure utilisation des compétences des personnes à l'emploi du Collège, à tous les niveaux et dans tous les corps d'emploi ;
- 4.2 L'encouragement ou développement des aptitudes et des aspirations de tous les membres du personnel dans un contexte exempt de discrimination afin d'éliminer tout obstacle que pourraient créer même involontairement, certaines directives, attitudes ou certains comportements ayant des effets discriminatoires ;
- 4.3 L'amélioration des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines de manière à éliminer les éléments discriminatoires ;
- 4.4 L'élimination de la sous-représentation des membres des groupes visés par la politique dans chaque regroupement d'emploi ;
- 4.5 Le renforcement des pratiques de nature à assurer l'accès à l'égalité.

## 5. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Plus spécifiquement, cette politique veut permettre une représentation plus équitable, parmi son personnel, des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi.

À CET ÉGARD, ELLE VISE À :

- 5.1 Informer et sensibiliser tout le personnel relativement à la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* ainsi qu'aux lignes de conduite et aux actions qui en découlent.
- 5.2 Favoriser une prise de conscience et une compréhension collective du principe d'accès à l'égalité en emploi au sein de la population du Collège.
- 5.3 Susciter chez les gestionnaires et tous les membres du personnel une réflexion et une remise en question de leurs perceptions, de leurs attitudes et de leurs comportements concernant les aptitudes et les intérêts des cinq groupes visés par la politique.
- 5.4 Susciter et encourager les actions susceptibles de faire progresser l'accès à l'égalité en emploi.
- 5.5 Accroître et améliorer la participation des membres des groupes visés par la politique comme candidats aussi bien comme membres des comités de sélection pour chaque étape du processus de sélection du personnel.
- 5.6 Modifier toute politique, toute pratique qui empêche ou limite indûment l'accès à l'égalité dans l'embauche, la promotion, la formation et le perfectionnement ainsi que les conditions de travail.
- 5.7 S'assurer que les documents du Collège ainsi que les communications officielles qui en émanent soient conçus dans un langage non discriminatoire.
- 5.8 Fixer un taux de nomination préférentielle pour tous les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation et adopter des mesures d'égalités des chances et de soutien.

---

## 6. RESPONSABILITÉS

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi* relève d'une responsabilité institutionnelle. Il est essentiel, pour que ses objectifs soient atteints, que toutes les personnes à l'emploi du Collège prennent part à la démarche d'accès à l'égalité et collaborent à sa mise en œuvre. À cet égard, il est reconnu que les syndicats et les associations ont un rôle de première importance.

### 6.1 LES DIRECTIONS

#### 6.1.1 La Direction générale

La Direction générale est responsable de l'application de la politique, de son évaluation ainsi que de sa diffusion tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Collège.

#### 6.1.2 La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines forme, conseille et soutient les gestionnaires pour qu'elles et qu'ils assument leurs responsabilités.

Elle s'assure que les politiques, les pratiques et les méthodes de gestion sont exempts de toute forme de discrimination directe ou indirecte. Elle en vérifie l'application et, au besoin, recommande les modifications susceptibles de les rendre conformes à la *Politique d'accès à l'égalité en emploi*.

Elle établit, à l'intention des différentes catégories de personnel, des programmes d'information et de sensibilisation portant sur la politique ainsi que sur les activités, les directives et le plan d'action qui en découlent.

#### a) La personne responsable de l'implantation de la politique

Désignée par la Direction générale et s'appuyant sur le Comité consultatif prévu au point b), la personne responsable de l'implantation de la politique élabore, coordonne et évalue les stratégies, la politique et le plan d'action visant à atteindre les objectifs d'accès à l'égalité. Elle apporte un soutien aux gestionnaires afin d'assurer que la politique et le plan d'action soient bien compris et fassent partie intégrante de la gestion des ressources humaines qui leur incombe. Elle soutient également le travail à cet égard des commissions, comités, départements, syndicats et associations du Collège qui en font la demande.

#### b) Le Comité consultatif de la *Politique de gestion des ressources humaines*

Conformément au mandat qu'il lui est confié dans la *Politique de gestion des ressources humaines*, le Comité consultatif est chargé de conseiller la personne responsable de l'implantation de la politique, d'appuyer les mesures adoptées et d'en assurer la diffusion.

Afin de remplir son mandat, il peut déléguer une partie de ses responsabilités à un sous-comité formé de représentants faisant partie des groupes visés par la politique ou possédant une expertise dans les domaines pertinents.

#### c) Les comités de sélection

Les comités de sélection s'assurent que le processus de sélection n'a aucun effet discriminatoire, direct ou indirect, pour les groupes visés par la politique.

---

## 6.2 LES SERVICES, LES DÉPARTEMENTS ET LES GESTIONNAIRES

Ils veillent à ce que leurs propres pratiques et procédures soient conformes à la *Politique d'accès à l'égalité en emploi*. Ils font des recommandations relatives à l'analyse du système d'emploi, notamment sur les divers aspects du processus de sélection, tout particulièrement lorsqu'on y précise les exigences requises pour se porter candidate ou candidat. Lors de la composition de ces comités de sélection, ils favorisent la présence de membres provenant des groupes visés par la politique.

Chaque gestionnaire assure, dans les domaines relevant de sa responsabilité, le respect de la politique. Il lui revient également de proposer et de mettre en œuvre, dans son champ de responsabilités, des mesures spéciales pour corriger les effets de la discrimination antérieure et accélérer le processus de représentation équitable des personnes à tous les niveaux pour tous les postes réguliers, temporaires, à temps partiel ou pour les contractuels.

## 6.3 LES PERSONNES À L'EMPLOI DU COLLÈGE

Toute personne à l'emploi du Collège assume la responsabilité de développer et de faire connaître à la Direction des ressources humaines ses compétences et, dans une perspective de mobilité professionnelle, ses besoins en matière d'accès à l'égalité. Elle peut aussi informer ses représentants au Comité consultatif prévu au point 6.1.2b quant aux usages ayant, à son avis, des effets discriminatoires, faisant obstacle à son cheminement de carrière ou nuisant à son climat de travail. Elle se conforme à la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* et encourage les personnes de son entourage à développer des attitudes non discriminatoires.

## 7. PLAN D'APPLICATION

Conformément à ses obligations énoncées dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, un plan d'action, comportant les mesures temporaires et permanentes, constitue la partie opérationnelle de la politique. Il est soumis à la Direction générale et à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Il constitue un outil de référence pour toute intervention quant à la gestion des ressources humaines.

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration.

La politique est affichée sur le site du Collège, transmise à tous les membres du personnel et le sera par la suite à toutes les personnes qui seront embauchées par le Collège.

## 8. MÉCANISME DE RECOURS ET D'APPEL

Compte tenu que la présente politique s'inscrit dans les objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne*, toute personne qui offre ses services au Collège et prétendrait faire l'objet d'un traitement discriminatoire, peut porter plainte auprès de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec*.

Le personnel syndiqué, le personnel cadre et les autres personnes qui travaillent au Collège devront utiliser le processus de règlement des plaintes prévus dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.





**Collège  
Édouard-Montpetit**

**Direction des ressources humaines**