



Cégep **André-Laurendeau**

Politique d'accès à l'égalité en emploi

Politique adoptée au conseil administration le 12 juin 2019

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
1. NATURE ET PORTÉE	3
2. DÉFINITIONS	4
3. OBJECTIFS.....	5
4. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU	5
5. COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	6
6. CHAMP D'APPLICATION.....	6
7. RESPONSABILITÉS.....	6
8. MISE EN ŒUVRE ET RÉVISION.....	8

Notes : Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

PRÉAMBULE

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 *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, entrée en vigueur au Québec en 2001, exige que tout organisme public de 100 employés et plus élabore un programme d'accès à l'égalité en emploi.

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi* du Cégep André-Laurendeau 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*.

La mission du Cégep s'exerce dans le respect des droits et libertés de la personne. Il souscrit entièrement au principe d'accès à l'égalité qu'il entend promouvoir à l'intérieur et à l'extérieur de ses murs.

Conformément aux valeurs qu'il promeut ainsi qu'aux obligations légales qui lui incombent, le Cégep André-Laurendeau souhaite offrir une égalité des chances en emploi ainsi que des conditions de travail équitables à tous. Par l'adoption et la mise en œuvre de la *Politique d'accès à l'égalité en en emploi*, il entend éradiquer toutes les pratiques discriminatoires, qu'elles soient directes ou indirectes, qui pourraient avoir lieu au sein de son établissement.

La politique établit les principes, les objectifs et les moyens d'action susceptibles d'assurer l'accès à l'égalité en emploi 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 politique 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 en emploi et ainsi, rendre le personnel du Cégep plus représentatif de la main-d'œuvre disponible pour chacun des regroupements d'emplois.

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 dans des organismes publics*, soit :

- Les femmes;
- Les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- Les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
- 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 identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale¹.

Cette politique ne peut cependant avoir pour effet d'obliger le Cégep à :

- Embaucher ou promouvoir des personnes sans tenir compte de leurs compétences;
- Nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé;

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Les programmes d'accès à l'égalité en emploi, repéré à <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>.

- Exclure l'application du critère de l'ancienneté;
- Créer de nouveaux postes².

Cette politique doit également être appliquée en conformité avec les ententes de travail en vigueur.

2. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, les expressions suivantes signifient :

2.1. Mesures d'égalité des chances

Les mesures d'égalité des chances servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité des chances en emploi pour tous.

2.2. Discrimination

La discrimination consiste en la distinction, l'exclusion ou en l'expression d'une préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte.

2.3. Mesures de redressement temporaires

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, les avantages sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

2.4. Mesures de soutien

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel et elles sont facultatives.

2.5. Taux de nomination préférentielle

Le taux de nomination préférentielle est une mesure de redressement qui vise à corriger la sous-représentation des membres des groupes visés. Ce taux indique la proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie des groupes visés dans les regroupements de types d'emploi où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

2.6. Programme d'accès à l'égalité en emploi

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Les programmes d'accès à l'égalité en emploi, repéré à <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>.

2.7. Analyse des effectifs

Cette analyse vise à répertorier le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs, pour chacun des types d'emploi du Cégep.

2.8. Analyse du système d'emploi

Cette analyse vise à identifier les règles et les pratiques d'emploi, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur les groupes visés au Cégep. Cette analyse est effectuée par sous-système d'emploi, notamment le recrutement, la formation et les promotions. Ces sous-systèmes correspondent aux principaux secteurs d'activités rattachés à la direction des ressources humaines du Cégep.

3. OBJECTIFS

Par cette politique, le Cégep a pour objectifs :

- 3.1. d'informer et de sensibiliser tout le personnel relativement à la politique d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'aux droits et responsabilités qu'elle confère à chacun;
- 3.2. de favoriser la compréhension collective du principe d'accès à l'égalité en emploi au sein du Cégep;
- 3.3. d'accroître la participation des membres des groupes cibles comme candidats aux entrevues de sélection;
- 3.4. de créer et d'appliquer un programme d'accès à l'égalité en emploi;
- 3.5. de créer un comité paritaire d'accès à l'égalité en emploi.

4. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU

4.1. Objectifs

Le programme d'accès à l'égalité en emploi du Cégep André-Laurendeau a pour objectifs :

- 4.1.1. d'assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi du Cégep;
- 4.1.2. de repérer et corriger les règles et pratiques en gestion des ressources humaines susceptibles d'avoir des effets discriminatoires.

4.2. Contenu

Le programme contient les éléments suivants :

- 4.2.1. une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- 4.2.2. une analyse des effectifs, qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs, pour chacun des types ou regroupements de types d'emploi;

- 4.2.3. une analyse des objectifs quantitatifs poursuivis par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- 4.2.4. des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- 4.2.5. des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
- 4.2.6. des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants;
- 4.2.7. l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
- 4.2.8. l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

5. COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les objectifs du comité d'accès à l'égalité en emploi sont de :

- 5.1. Faire l'analyse du système d'emploi, afin de déterminer les processus discriminants;
- 5.2. Fixer des objectifs quantitatifs (nomination préférentielle, etc.) et s'assurer qu'ils soient atteints; le cas échéant, veiller à ce que les mesures de redressement, d'égalité des chances ou de soutien soient appliquées;
- 5.3. S'assurer de la mise en œuvre du programme d'égalité en emploi;
- 5.4. Faire au Cégep des recommandations en matière d'accès à l'égalité;
- 5.5. Effectuer la promotion du programme d'accès à l'égalité en emploi.

6. CHAMP D'APPLICATION

La politique d'accès à l'égalité en emploi s'applique à toutes les personnes à l'emploi du Cégep et à toutes les personnes qui postulent pour un emploi au sein de l'établissement.

7. RESPONSABILITÉS

Sans être limitatif, voici les principales responsabilités découlant de la présente politique.

7.1. Le conseil d'administration a la responsabilité d' :

- 7.1.1. adopter la présente politique et sa révision tous les cinq ans.

7.2. La Direction générale a la responsabilité de :

- 7.2.1. veiller à l'application, à l'évaluation et à la diffusion de la présente politique;

7.3. Le Service des ressources humaines a la responsabilité de :

- 7.3.1. veiller à la mise en place des mesures de soutien, d'égalité des chances et de redressement, le cas échéant.
- 7.3.2. former, conseiller et soutenir les gestionnaires afin qu'ils assument leurs responsabilités;
- 7.3.3. veiller à ce que les politiques, les pratiques et les méthodes de gestion soient exemptes de toute forme de discrimination directe ou indirecte;
- 7.3.4. établir, 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;
- 7.3.5. coordonner les travaux du comité d'accès à l'égalité en emploi;
- 7.3.6. mettre en œuvre, en collaboration avec le comité, le programme d'accès à l'égalité en emploi;
- 7.3.7. présenter annuellement le bilan des actions menées dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- 7.3.8. fournir un soutien à toute la communauté dans l'application des mesures d'accès à l'égalité.

7.4. La personne responsable de l'implantation de la politique doit :

- 7.4.1. élaborer, coordonner et évaluer les stratégies, la politique et le plan d'action visant à atteindre les objectifs en matière d'accès à l'égalité en emploi;
- 7.4.2. apporter un soutien aux gestionnaires afin que la politique fasse partie intégrante de la gestion des ressources humaines qui leur incombe;
- 7.4.3. soutenir le travail à cet égard des commissions, comités, départements, syndicats et associations du Cégep qui en font la demande.

7.5. Les responsables de service et les responsables de la coordination départementale ont la responsabilité de :

- 7.5.1. connaître et respecter les objectifs de la politique;
- 7.5.2. transmettre à leur personnel et aux membres de leur département les informations pertinentes sur la politique;
- 7.5.3. s'assurer du respect de la politique;
- 7.5.4. contribuer à l'atteinte des objectifs en appliquant les mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien dans leur secteur respectif.

7.6. Les membres des comités de sélection ont la responsabilité de :

- 7.6.1. s'assurer que le processus de sélection n'a aucun effet discriminatoire, direct ou indirect, pour les groupes visés par la politique;

7.6.2. prendre conscience des objectifs quantitatifs quant à la représentation des membres des groupes visés par la loi au sein de leur service ou département et, le cas échéant, veiller à l'application des mesures de redressement appropriées.

8. MISE EN ŒUVRE ET RÉVISION

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

La révision et la mise à jour de la politique sont effectuées par le comité d'accès à l'égalité en emploi. La fréquence de révision est prévue tous les cinq (5) ans.