

D-11 Programme d'accès à l'égalité à l'emploi

Recueil sur la gouvernance

Adopté par C.A. le 30 octobre 2012 (*résolution C.A. 381.10.01*)

Cote 12 Y

PRÉAMBULE

Adoptée en 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics vise les organismes publics de 100 personnes et plus. Cette Loi a pour objectifs, d'une part, de rendre le personnel des organismes plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et, d'autre part, de corriger les pratiques du système d'emploi pouvant avoir des effets d'exclusion sur les groupes visés fréquemment victimes de discrimination en emploi soit les femmes, les handicapés, les autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques.

En 2005, le Cégep Limoilou se dotait d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), conformément aux obligations légales. Par cette adoption, le Cégep témoignait de son engagement à favoriser l'égalité en emploi des individus appartenant aux groupes cibles. Le présent programme remplace le PAÉE de 2005. Ce nouveau programme est établi conformément aux lignes directrices de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, aux prescriptions des conventions collectives, ainsi qu'au *Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel-cadre*.

1. LES OBJECTIFS

- Rendre les personnes des groupes visés plus représentatives d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.
- Favoriser une représentation plus équitable de groupes fréquemment victimes de discrimination en emploi.
- Permettre de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et d'utiliser au mieux toute l'expertise et les compétences présentes au sein de la main-d'œuvre québécoise.

2. LES PRINCIPES

- L'égalité des chances pour toutes et tous
- La nécessité d'un rattrapage temporaire pour atteindre les taux de disponibilité des groupes visés

3. LES RESPONSABILITÉS

La Direction générale

Le directeur général est le mandataire. Il est imputable des résultats obtenus dans le cadre de PAÉE et est redevable de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

La Direction des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est responsable de la mise en place des mesures, du respect de l'échéancier, de la formation et la sensibilisation des personnes impliquées dans la mise en œuvre du PAÉE, de la transmission de l'information à l'ensemble du personnel ainsi que de la consultation auprès des représentants du personnel.

Le comité d'accès à l'égalité en emploi

Ce comité regroupe des représentants et des représentantes du Collège, des syndicats et des autres catégories de personnel intéressées à y participer. Ce comité a pour mandat de faire au Collège des recommandations utiles sur le suivi de l'implantation du programme et d'étudier tout problème en découlant.

4. L'ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI ET LES MESURES FAVORISANT L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES GROUPES VISÉS

Afin d'identifier les contraintes à l'embauche des groupes visés, le Cégep Limoilou a procédé à un diagnostic organisationnel permettant de mettre en place des mesures favorisant une plus juste représentation des groupes visés.

Mesure de redressement

Une mesure de redressement vise à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Cette mesure est temporaire et, par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.

Le Cégep Limoilou applique un taux de nomination préférentiel¹ de 50 % pour l'ensemble des groupes visés.

Mesures d'égalité des chances

Les mesures d'égalité des chances constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système de gestion des ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité et d'éliminer les effets discriminatoires qui peuvent en résulter.

Dotation - Analyse des emplois	Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi définis lors de l'analyse des emplois et selon les dispositions des conventions collectives afin d'identifier les obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité du personnel des groupes visés.
Dotation - Recrutement	Diversifier les sources de recrutement (Emploi-Québec, organismes communautaires, institutions d'enseignement, sites Internet spécialisés en recrutement, etc.).

¹ Le taux de nomination préférentiel est une mesure de redressement qui indique la proportion des postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes issues des groupes visés sous-représentés dans un regroupement d'emplois.

Dotation - Sélection	Actualiser de façon continue les questionnaires d'entrevue afin d'identifier les obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité du personnel des groupes visés.
	Mettre à jour le guide à l'intention des membres d'un comité de sélection.
	Sensibiliser les gestionnaires et autres membres des comités de sélection aux risques de discrimination concernant l'application des critères de sélection et des techniques d'entrevue.
Dotation - Décision	S'assurer que les critères de sélection sont respectés.
Intégration organisationnelle	S'assurer que toutes les nouvelles personnes à l'emploi du Cégep Limoilou puissent obtenir les informations pertinentes lors de leur intégration dans l'organisation, incluant les personnes engagées sur une base temporaire.
	Encourager la prise en charge par les collègues de travail des membres des groupes visés nouvellement embauchés.
	Utiliser différents moyens afin d'expliquer le programme d'accès à l'égalité en emploi.
Évaluation du rendement	Sensibiliser le personnel-cadre sur l'application des critères et des outils servant à mesurer les résultats et les sensibiliser aux risques de discrimination.

Mesures de soutien

Les mesures de soutien ont pour objectif de faciliter l'atteinte des objectifs du programme tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés.

Le Cégep Limoilou a plusieurs mesures de soutien. À titre d'exemple : le programme d'aide aux employés, l'accès à différents services tels que la bibliothèque, le programme santé globale, le centre sportif, le programme de perfectionnement, le programme d'intégration des nouveaux, etc.

5. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le présent programme entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration. Le directeur des ressources humaines est le responsable de son application.

