

## REFERENCES

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

La charte des droits et liberté de la personne.

## PREAMBULE

La présente politique énonce les orientations du Collège en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Elle est adoptée en conformité avec les conventions collectives et les Règlements déterminant certaines conditions de travail des cadres et des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

Avertissement : Dans le but d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé à titre épiciène.

## ARTICLE 1

## OBJECTIFS

1.1 La présente politique d'emploi du Collège vise à :

- a) Se conformer à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ;
- b) Éliminer les éléments directement ou indirectement discriminatoires envers les membres des groupes visés pouvant provenir de l'exercice de règles, de politiques et de pratiques de gestion des ressources humaines ;
- c) Assurer aux membres des groupes visés l'égalité des chances en matière de dotation, de promotion, d'intégration organisationnelle, de formation et d'évaluation ;
- d) Assurer, au Collège, une représentation des membres des groupes visés conforme à leur taux de disponibilité dans la zone appropriée de recrutement et maintenir cette égalité ;
- e) Susciter et maintenir une ambiance de travail en harmonie avec les objectifs de cette politique, c'est-à-dire un climat de travail à l'abri de toute forme de discrimination et favorisant des conditions équitables pour tout le personnel du Collège.
- f) Informer la communauté collégiale relativement à ses orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi.

## ARTICLE 2

## DEFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne justifie une interprétation différente, les termes suivants signifient :

### 2.1 Autochtones

Les autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

## 2.2 Collège

Le Collège Shawinigan.

## 2.3 Commission

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

## 2.4 Discrimination

Résultat d'une règle ou d'une pratique qui est clairement différente ou appliquée de façon inégale à l'endroit d'un groupe ou d'une personne en raison de son appartenance à ce groupe. Elle peut aussi résulter d'une règle ou d'une pratique qui est neutre en apparence et appliquée de façon uniforme à tous, mais ayant un effet discriminatoire à l'égard d'un ou plusieurs groupes visés par la présente politique.

## 2.5 Groupes visés

Groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne. Ce sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

## 2.6 Loi

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

## 2.7 Mesures de consultation et d'information

Les mesures de consultation et d'information favorisent une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi et de sa portée dans l'organisation.

## 2.8 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 de chances en emploi pour tout le personnel. Ce sont des mesures permanentes.

## 2.9 Mesures de redressements temporaires

Les mesures de redressement temporaires visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires.

## 2.10 Minorités ethniques

Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais.

## 2.11 Minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

## 2.12 Personnes handicapées

Une personne handicapée est une personne ayant une déficience entraînant une incapacité (réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales) significative (en termes de sévérité et de gravité) et persistante (impliquant donc une notion de durée et de continuité) et qui sujette à rencontrer des obstacles (ou ayant des limitations) dans l'accomplissement d'activités courantes.

## 2.13 Programme d'accès à l'égalité en emploi

Le programme a pour objectif de corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés qui ont, historiquement et de façon généralisée, subi de la discrimination dans l'emploi. Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

## 2.14 Sous-représentation (Réf : Annexe I)

La sous-représentation correspond à l'écart entre le taux de disponibilité (déterminé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) des membres des groupes visés rencontrant les exigences requises dans la zone appropriée de recrutement et leur représentation au sein des effectifs de l'organisation.

## 2.15 Taux de nomination préférentielle (Réf : Annexe II)

Le taux de nomination préférentielle indique la proportion des postes pour lesquels une préférence sera accordée pour les membres des groupes visés compétents dans les regroupements d'emplois avec sous-représentation.

## ARTICLE 3

## PRINCIPES

- 3.1 Le bénéfice premier d'un programme d'accès à l'égalité en emploi est pour les membres des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne. À plus long terme, l'ensemble de l'organisation y gagne vu la meilleure utilisation de toutes les ressources humaines.
- 3.2 L'accès à l'égalité en emploi est un outil nécessaire pour un changement en profondeur durable et pour un effet plus immédiat sur les ressources humaines du Collège.
- 3.3 La mise en place de mesures d'égalité des chances en emploi est essentielle pour que les membres des groupes visés disposent des mêmes droits que les membres des groupes non visés.
- 3.4 L'apport et le potentiel des membres des groupes visés au Collège doivent être reconnus et utilisés de façon optimale.
- 3.5 Des changements de comportement et une prise de conscience de la situation des membres des groupes visés à l'intérieur du Collège sont indispensables pour permettre l'accès à l'égalité en emploi.
- 3.6 La réussite du programme d'accès à l'égalité en emploi provient de l'engagement du Collège et de l'adhésion de toutes ses catégories d'emploi aux principes fondamentaux et aux objectifs qui en découlent.

## ARTICLE 4

## CADRE JURIDIQUE

- 4.1 La Partie III de la Charte des droits et libertés de la personne, entrée en vigueur en juin 1985, encadre l'élaboration et l'implantation du présent programme d'accès à l'égalité en emploi au Collège.
- 4.2 La Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics, entrée en vigueur en avril 2001, institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus, soit les organismes publics, municipaux, scolaires et ceux du secteur de la santé et des services sociaux. La Loi permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination dans ces secteurs particuliers. La Commission est responsable de l'application de la Loi.

## ARTICLE 5

## CHAMP D'APPLICATION

- 5.1 La présente politique s'applique à tout le personnel du Collège.

## ARTICLE 6

## MESURES D'EGALITE DES CHANCES

- 6.1 Le Collège examine à chaque année ses politiques et ses pratiques de gestion des ressources humaines pour repérer celles qui sont discriminatoires et qui pourraient constituer un obstacle à l'emploi ou au développement des membres des groupes visés et rétablit la situation en corrigeant ou éliminant celles-ci et en développant des nouvelles mesures (mesures d'égalité des chances).

## ARTICLE 7

## MESURES DE REDRESSEMENTS TEMPORAIRES

- 7.1 Les mesures de redressement temporaires consistent à : (Réf : Annexe III)
- a) Identifier les regroupements d'emplois où les membres des groupes visés sont sous-représentés;
  - b) Fixer, dans les différents regroupements d'emplois où les membres des groupes visés sont sous-représentés, des objectifs quantitatifs proportionnels à l'ampleur de la sous-représentation constatée et à la disponibilité des membres des groupes visés rencontrant les exigences requises dans la zone appropriée de recrutement et leur représentation au sein des effectifs de l'organisation.
- 7.2 Pour le personnel enseignants, professionnels, les cadres et les hors cadres la zone appropriée de recrutement est la province de Québec, tandis que pour le personnel de soutien la zone appropriée de recrutement est la région de la Mauricie.
- 7.3 Quand il y a sous-représentation, le Collège applique un taux de nomination préférentielle et celui-ci ne doit pas excéder 50%.
- 7.4 Lors d'un processus de sélection, le Collège classe les candidats par niveau de résultats plutôt que d'appliquer une méthode par laquelle on attribue le poste à combler à la personne obtenant la note la plus élevée.
- 7.4.1 À compétence égale, le Collège accorde le poste vacant à une personne faisant partie d'un groupe visé et sous-représenté.

7.5 Le Collège applique les mesures de redressement jusqu'à ce qu'il n'y ait plus sous-représentation dans le regroupement et par la suite, il maintient la situation.

**ARTICLE 8**

**MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

8.1 Le Collège consulte et informe son personnel tout au long de l'élaboration du programme d'accès à l'égalité et de son implantation.

**ARTICLE 9**

**RESPONSABILITÉS**

9.1 L'adjointe à la direction des services aux ressources humaines du Collège, est la personne responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi via la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

9.2 Le directeur des ressources humaines est chargé de l'application de la présente politique en collaboration avec les autres directions du Collège. Le conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect.

**ARTICLE 10**

**ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique a été adoptée par résolution numéro CA/2009-418-6.1 du conseil d'administration, le 7 décembre 2009 et elle est en vigueur depuis cette date.

NO DOSSIER : E-10440  
 ORGANISATION : Collège Shawinigan  
 GROUPE CIBLE : Autochtones

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

NO	GROUPEMENTS	CODE CLASS.	EFFECTIF TOTAL	TAUX DE DISPO (%)	REPRÉSENTATION		SOUS-REPRÉSENTATION	
					%	NOMBRE	%	NOMBRE
1	Cadres supérieurs et intermédiaires	2	4	1%	0%	0	1%	0
2	Cadres Iier niveau et administratifs	3	7	0%	0%	0	0%	0
3	Enseignement en Arts et Lettres P	4	15	0%	0%	0	0%	0
4	Enseignement en Arts et Lettres NP	4	5	0%	0%	0	0%	0
5	Enseignement en Sciences ou tech. adm. P	4	18	0%	0%	0	0%	0
6	Enseignement Sciences ou tech. adm. NP	4	15	0%	0%	0	0%	0
7	Enseignement Sciences ou tech. biologiques P	4	24	0%	0%	0	0%	0
8	Enseignement en Sciences ou tech. biologiques NP	4	18	0%	0%	0	0%	0
9	Enseignement en Sciences ou tech. humaines P	4	23	0%	0%	0	0%	0
10	Enseignement en Sciences ou tech. humaines NP	4	14	0%	0%	0	0%	0
11	Enseignement en Sciences ou techn. physiques P	4	26	0%	0%	0	0%	0
12	Enseignement en Sciences ou techn. physiques NP	4	7	0%	0%	0	0%	0
13	Autres emplois professionnels R	4	11	0%	0%	0	0%	0
14	Autres emplois professionnels NR	4	5	0%	0%	0	0%	0
15	Emplois de soutien technique R	5	16	0%	0%	0	0%	0
16	Emplois de soutien tech. travaux pratiques R et NR	5	16	0%	0%	0	0%	0
17	Emplois de soutien administratif R et NR	9	25	1%	0%	0	1%	0
18	Emplois de soutien manuel, entretien et services	12	8	1%	0%	0	1%	0
	Total		257	---	0%	0	0%	0
	Pour groupements avec sous-représentation		0	---	0%	0	0%	0

**NO DOSSIER :** E-10440  
**ORGANISATION :** Collège Shawinigan  
**GROUPE CIBLE :** Autochtones

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

**RÉSULTATS DES EMPLOIS NON-GROUPÉS**

Total des emplois non-groupés	0	---	0%	0	0%	0
Total des emplois non-groupés avec sous-représentation	0	---	0%	0	0%	0

**GRAND TOTAL**

Grand total des groupements et des emplois non-groupés	257	---	0%	0	0%	0
Grand total des groupements et des emplois non-groupés avec sous-représentation	0	---	0%	0	0%	0

NO DOSSIER : E-10440  
 ORGANISATION : Collège Shawinigan  
 GROUPE CIBLE : Minorités ethniques

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

NO	GROUPEMENTS	CODE CLASS.	EFFECTIF TOTAL	TAUX DE DISPO (%)	REPRÉSENTATION		SOUS-REPRÉSENTATION	
					%	NOMBRE	%	NOMBRE
1	Cadres supérieurs et intermédiaires	2	4	4%	0%	0	4%	0
2	Cadres 1er niveau et administratifs	3	7	5%	0%	0	5%	0
3	Enseignement en Arts et Lettres P	4	15	7%	0%	0	7%	1
4	Enseignement en Arts et Lettres NP	4	5	9%	0%	0	9%	0
5	Enseignement en Sciences ou tech. adm. P	4	18	5%	0%	0	5%	1
6	Enseignement Sciences ou tech. adm. NP	4	15	5%	0%	0	5%	1
7	Enseignement Sciences ou tech. biologiques P	4	24	5%	0%	0	5%	1
8	Enseignement en Sciences ou tech. biologiques NP	4	18	4%	0%	0	4%	1
9	Enseignement en Sciences ou tech. humaines P	4	23	5%	0%	0	5%	1
10	Enseignement en Sciences ou tech. humaines NP	4	14	4%	0%	0	4%	1
11	Enseignement en Sciences ou techn. physiques P	4	26	11%	0%	0	11%	3
12	Enseignement en Sciences ou techn. physiques NP	4	7	11%	0%	0	11%	1
13	Autres emplois professionnels R	4	11	6%	0%	0	6%	1
14	Autres emplois professionnels NR	4	5	5%	0%	0	5%	0
15	Emplois de soutien technique R	5	16	1%	0%	0	1%	0
16	Emplois de soutien tech. travaux pratiques R et NR	5	16	1%	0%	0	1%	0
17	Emplois de soutien administratif R et NR	9	25	0%	0%	0	0%	0
18	Emplois de soutien manuel, entretien et services	12	8	0%	0%	0	0%	0
	<b>Total</b>		<b>257</b>	<b>---</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>5%</b>	<b>12</b>
	<b>Pour groupements avec sous-représentation</b>		<b>171</b>	<b>---</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>7%</b>	<b>12</b>



NO DOSSIER : E-10440  
ORGANISATION : Collège Shawinigan  
GROUPE CIBLE : Minorités ethniques

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION**  
**SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

**RÉSULTATS DES EMPLOIS NON-GROUPÉS**

Total des emplois non-groupés	0	---	0%	0	0%	0
Total des emplois non-groupés avec sous-représentation	0	---	0%	0	0%	0

**GRAND TOTAL**

Grand total des groupements et des emplois non-groupés	257	---	0%	0	5%	12
Grand total des groupements et des emplois non-groupés avec sous-représentation	171	---	0%	0	7%	12

NO DOSSIER : E-10440  
 ORGANISATION : Collège Shawinigan  
 GROUPE CIBLE : Femmes

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

NO	GROUPEMENTS	CODE CLASS.	EFFECTIF TOTAL	TAUX DE DISPO (%)	REPRÉSENTATION		SOUS-REPRÉSENTATION	
					%	NOMBRE	%	NOMBRE
1	Cadres supérieurs et intermédiaires	2	4	46%	25%	1	21%	1
2	Cadres 1ier niveau et administratifs	3	7	49%	43%	3	7%	0
3	Enseignement en Arts et Lettres P	4	15	60%	60%	9	0%	0
4	Enseignement en Arts et Lettres NP	4	5	60%	80%	4	0%	0
5	Enseignement en Sciences ou tech. adm. P	4	18	48%	33%	6	15%	3
6	Enseignement Sciences ou tech. adm. NP	4	15	49%	53%	8	0%	0
7	Enseignement Sciences ou tech. biologiques P	4	24	60%	67%	16	0%	0
8	Enseignement en Sciences ou tech. biologiques NP	4	18	60%	72%	13	0%	0
9	Enseignement en Sciences ou tech. humaines P	4	23	60%	52%	12	8%	2
10	Enseignement en Sciences ou tech. humaines NP	4	14	60%	79%	11	0%	0
11	Enseignement en Sciences ou techn. physiques P	4	26	29%	4%	1	25%	7
12	Enseignement en Sciences ou techn. physiques NP	4	7	26%	29%	2	0%	0
13	Autres emplois professionnels R	4	11	54%	27%	3	27%	3
14	Autres emplois professionnels NR	4	5	58%	60%	3	0%	0
15	Emplois de soutien technique R	5	16	47%	56%	9	0%	0
16	Emplois de soutien tech. travaux pratiques R et NR	5	16	60%	50%	8	10%	2
17	Emplois de soutien administratif R et NR	9	25	60%	92%	23	0%	0
18	Emplois de soutien manuel, entretien et services	12	8	37%	63%	5	0%	0
	Total		257	---	53%	137	7%	18
	Pour groupements avec sous-représentation		98	---	32%	31	18%	18

**NO DOSSIER :** E-10440  
**ORGANISATION :** Collège Shawinigan  
**GROUPE CIBLE :** Femmes

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

**RÉSULTATS DES EMPLOIS NON-GROUPÉS**

Total des emplois non-groupés	0	---	0%	0	0%	0
Total des emplois non-groupés avec sous-représentation	0	---	0%	0	0%	0

**GRAND TOTAL**

Grand total des groupements et des emplois non-groupés	257	---	53%	137	7%	18
Grand total des groupements et des emplois non-groupés avec sous-représentation	98	---	32%	31	18%	18

NO DOSSIER : E-10440  
 ORGANISATION : Collège Shawinigan  
 GROUPE CIBLE : Minorités visibles

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

NO	GROUPEMENTS	CODE CLASS.	EFFECTIF TOTAL	TAUX DE DISPO (%)	REPRÉSENTATION		SOUS-REPRÉSENTATION	
					%	NOMBRE	%	NOMBRE
1	Cadres supérieurs et intermédiaires	2	4	3%	0%	0	3%	0
2	Cadres 1ier niveau et administratifs	3	7	4%	0%	0	4%	0
3	Enseignement en Arts et Lettres P	4	15	7%	0%	0	7%	1
4	Enseignement en Arts et Lettres NP	4	5	7%	0%	0	7%	0
5	Enseignement en Sciences ou tech. adm. P	4	18	10%	0%	0	10%	2
6	Enseignement Sciences ou tech. adm. NP	4	15	9%	0%	0	9%	1
7	Enseignement Sciences ou tech. biologiques P	4	24	9%	0%	0	9%	2
8	Enseignement en Sciences ou tech. biologiques NP	4	18	10%	0%	0	10%	2
9	Enseignement en Sciences ou tech. humaines P	4	23	5%	0%	0	5%	1
10	Enseignement en Sciences ou tech. humaines NP	4	14	5%	0%	0	5%	1
11	Enseignement en Sciences ou techn. physiques P	4	26	15%	4%	1	11%	3
12	Enseignement en Sciences ou techn. physiques NP	4	7	16%	0%	0	16%	1
13	Autres emplois professionnels R	4	11	8%	0%	0	8%	1
14	Autres emplois professionnels NR	4	5	7%	0%	0	7%	0
15	Emplois de soutien technique R	5	16	1%	0%	0	1%	0
16	Emplois de soutien tech. travaux pratiques R et NR	5	16	1%	0%	0	1%	0
17	Emplois de soutien administratif R et NR	9	25	0%	0%	0	0%	0
18	Emplois de soutien manuel, entretien et services	12	8	0%	0%	0	0%	0
	Total		257	---	0%	1	6%	15
	Pour groupements avec sous-représentation		171	---	1%	1	9%	15

**NO DOSSIER :** E-10440  
**ORGANISATION :** Collège Shawinigan  
**GROUPE CIBLE :** Minorités visibles

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION  
SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR LES GROUPEMENTS**

**RÉSULTATS DES EMPLOIS NON-GROUPÉS**

Total des emplois non-groupés	0	---	0%	0	0%	0
Total des emplois non-groupés avec sous-représentation	0	---	0%	0	0%	0

**GRAND TOTAL**

Grand total des groupements et des emplois non-groupés	257	---	0%	1	6%	15
Grand total des groupements et des emplois non-groupés avec sous-représentation	171	---	1%	1	9%	15

NO DOSSIER : E-10440  
 ORGANISATION : Collège Shawinigan  
 GROUPE CIBLE : PERSONNES HANDICAPÉES

**DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION PAR CPEME  
 POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

CODE CPEME	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ZONE	EFFECTIF TOTAL	TAUX DE DISPO (%)	REPRÉSENTATION		SOUS-REPRÉSENTATION	
					%	NB	%	NB
01	Cadres supérieurs	CND	1	2.07%	0.00%	0	2.07%	0
02	Cadres intermédiaires et autres adminis.	CND	5	2.46%	0.00%	0	2.46%	0
03	Professionnels (NC A)	CND	190	4.15%	0.00%	0	4.15%	8
04	Semi-professionnel et technique (NC B)	CND	20	3.91%	0.00%	0	3.91%	1
05	Surveillants (NC B)	CND	8	1.96%	0.00%	0	1.96%	0
06	Contremaîtres (NC B)	CND	1	4.20%	0.00%	0	4.20%	0
07	Personnel administratif & bureau (NC B)	CND	16	4.02%	6.25%	1	0.00%	0
09	Travailleurs qualifiés & artisans (NC B)	CND	2	4.16%	0.00%	0	4.16%	0
10	Personnel de bureau (NC C)	CND	7	4.40%	0.00%	0	4.40%	0
11	Personnel de la vente & services (NC C)	CND	3	4.59%	0.00%	0	4.59%	0
13	Personnel de la vente & services (NC D)	CND	4	4.95%	0.00%	0	4.95%	0
<b>TOTAL</b>			<b>257</b>	<b>---</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>9</b>
<b>CODE CPEME AVEC SOUS-REPRÉSENTATION</b>			<b>210</b>	<b>---</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>4%</b>	<b>9</b>



Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA)  
 Préparé par: Politique, rapports et élaboration des données, Norme du travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations,  
 Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences

\*\* Les valeurs calculées sont arrondies

# La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics

Sous-représentation par groupe cible		groupe cible	groupe cible	groupe cible	groupe cible	groupe cible	groupe cible	groupe cible
No.	Catégorie	Groupement	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Femmes	Handicapé	Nombre personnes
1	Cadres	supérieurs et intermédiaires	0	0	0	1	0	4
2		1 <sup>er</sup> niveau et administratifs	0	0	0	0	0	7
3	Enseignement	Arts et Lettres P	0	1	1	0	6	15
4		Arts et Lettres NP	0	0	0	0		5
5		Sc. ou Tech. adm. P	0	2	1	3		18
6		Sc. ou Tech. adm. NP	0	1	1	0		15
7		Sc. ou Tech. Biologiques P	0	2	1	0		24
8		Sc. ou Tech. Biologiques NP	0	2	1	0		18
9		Sc. ou Tech. Humaines P	0	1	1	2		23
10		Sc. ou Tech. Humaines NP	0	1	1	0		14
11		Sc. ou Tech. Physiques P	0	3	3	7		26
12		Sc. ou Tech. Physiques NP	0	1	1	0		7
13	Professionnels	R	0	1	1	3	2	11
14		NR	0	0	0	0		5
15	Soutien	Technique R	0	0	0	0	1	16
16		Tech. de travaux pratiques R et NR	0	0	0	2		16
17		administratif R et NR	0	0	0	0		25
18		manuel, entretien et services	0	0	0	0		8
		<b>Total :</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>18</b>		<b>257</b>

Sc. et Tech adm. : administration, MEH et informatique

Biologies : biologie, éducation physique et Soins infirmiers

Physiques : mathématiques, physique, chimie, mécanique, électrotechnique

P: personnel permanent NP: personnel non permanent

R: personnel régulier NR: personnel non régulier

Minorités visibles: en raison de leur race ou de la couleur de leur peau

Minorités ethniques : dont la langue maternelle n'est ni le français,

ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre

que celui des autochtones et

celui des personnes qui font partie d'une minorité visible

## *Éléments du programme d'accès à l'égalité en emploi*

- 1. Une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;**
- 2. Les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;**
- 3. Des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou par regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;**
- 4. Des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;**
- 5. L'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;**
- 6. De mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants;**
- 7. L'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.**



## *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour le personnel handicapé*

- 1. Suite à l'analyse de notre système d'emploi actuel concernant les personnes en sous représentation, le Collège met en place les mesures nécessaires afin d'attirer les candidatures potentielles en provenance des groupes visés plus particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées en envoyant l'offre de service concernant les enseignants, le personnel professionnel et le personnel technique en soutien à des organismes facilitant l'intégration des personnes handicapées; Pour ce qui est du système actuel, il répond adéquatement avec les mesures prises antérieurement face au PAE aux besoins afin d'attirer la clientèle des groupes visés;**
- 2. Une mention sera ajoutée aux affichages des groupes concernés invitant les personnes à s'identifier si désiré, afin de faciliter la prise de décision;**
- 3. L'accès au Collège pour le personnel handicapé est déjà possible; il s'agit toutefois de valider, lors de l'engagement de ces personnes, les besoins particuliers et de voir en collaboration avec le Service des ressources matérielles et les organismes susceptibles de nous orienter sur les installations et la possibilité de faire le nécessaire afin de faciliter l'intégration de ces personnes;**

- 4. Il sera alors important d'ajouter à la politique déjà existante le groupe des personnes handicapées;**
- 5. Un rappel sera fait aux membres des différents comités de sélection touchés par la mesure de l'importance de tenir compte du programme d'accès à l'égalité en emploi pour le groupe visé des personnes handicapées lors de la sélection des candidatures;**
- 6. Un suivi des dossiers sera fait pour valider si les mesures d'accès à l'égalité ont été respectées;**
- 7. Un suivi sera aussi fait avec la nouvelle personne handicapée engagée afin de s'assurer de son intégration et de bien cibler ses besoins particuliers;**
- 8. Des rencontres auront lieu à l'automne en ce qui concerne la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants concernant les mesures à mettre en place; Les objectifs quantitatifs poursuivis, par ce type d'emploi seront déterminés avec les groupes visés au début du mois de septembre 2009;**
- 9. Une nouvelle personne sera engagée au Service des ressources humaines et cette dernière sera en mesure de faire le suivi et l'évaluation de ce dossier.**