

Responsable : Direction des ressources humaines et du
secrétariat général

Dernière mise à jour : CA/2022-515.8.3, le 22 février 2022

Prochaine révision : 2026-2027

RÉFÉRENCES

- *La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*
- *La Charte des droits et libertés de la personne*
- *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*

PRÉAMBULE

En tant qu'organisme public, le Cégep a l'obligation d'avoir un programme d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'un portrait de ses effectifs pour les différents groupes visés assujettis par la Loi. Il a la tâche de s'afficher comme modèle dans la lutte contre la discrimination au travail.

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

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

1.1. Discrimination

Discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de son appartenance à un des groupes visés et l'empêcher d'exercer ses droits.

1.2. 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.

1.3. 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 tous.

1.4. 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. Ce pourrait être d'accorder, à compétence égale, une préférence au cours du processus de dotation aux membres des groupes visés.

1.5. 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*.

1.6. 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.

ARTICLE 2 – OBJECTIFS

La présente politique d'emploi du Cégep vise à :

- se conformer à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;
- corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail envers les membres des groupes visés pouvant provenir de l'exercice de règles, de politiques et de pratiques de gestion des ressources humaines;
- accroître, dans la mesure du possible, les candidatures aux entrevues de sélection issues des membres des groupes visés;
- assurer l'égalité des chances en matière de dotation, de promotion, d'intégration organisationnelle, de formation et d'évaluation aux membres des groupes visés;
- viser une représentation des membres des groupes visés conforme à leur taux de disponibilité dans la zone appropriée de recrutement établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et maintenir cette égalité;
- favoriser la compréhension collective du principe d'accès à l'égalité en emploi au sein du Cégep en informant la communauté collégiale relativement à ses orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi;
- appliquer le programme d'accès à l'égalité en emploi.

ARTICLE 3 – NATURE ET PORTÉE

La politique a pour but de corriger les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires afin de corriger les inégalités en emploi.

La politique prévoit notamment l'établissement de mesures diverses 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 Premières Nations, 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 sociale*. 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 est sujette à rencontrer des obstacles (ou ayant des limitations) dans l'accomplissement d'activités courantes.

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;
- exclure l'application du critère de l'ancienneté;
- créer de nouveaux postes.

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

ARTICLE 4 – PRINCIPES ET PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

4.1. Les principes

- 4.1.1.** Tout être humain est égal en valeur et en dignité et a droit à un traitement égal et à l'épanouissement.
- 4.1.2.** Le programme d'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 Cégep.
- 4.1.3.** Le bénéfice premier d'un programme d'accès à l'égalité en emploi est d'assurer la représentation équitable des personnes issues des groupes visés dans toutes les catégories d'emploi, de repérer et de corriger les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes des groupes victimes de discrimination.
- 4.1.4.** 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.
- 4.1.5.** L'apport et le potentiel des membres des groupes visés au Cégep doivent être reconnus et utilisés de façon optimale.
- 4.1.6.** La réussite du programme d'accès à l'égalité en emploi provient de l'engagement du Cégep et de l'adhésion de toutes ses catégories d'emploi aux principes fondamentaux et aux objectifs qui en découlent.

4.2. Le programme

Il contient les éléments suivants :

- une analyse des effectifs, qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs et pour chacune des catégories d'emploi;
- une analyse des objectifs quantitatifs poursuivis par catégorie d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- des mesures de redressement fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par catégorie d'emploi pour les membres des groupes visés;
- des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;

- des mesures de consultation du personnel et de ses représentants portant sur les différents aspects du programme au cours de son implantation et des mesures d'information quant aux objectifs poursuivis, aux résultats obtenus et à l'état d'implantation des mesures;
 - à cet effet, une fois par année, lors de la rencontre des coordonnateurs, la Direction des ressources humaines et du secrétariat général tiendra un point d'information sur ce qu'est l'accès à l'égalité en emploi, afin d'éviter les biais cognitifs qui peuvent se produire lors du processus d'embauche;
 - un atelier sur la diversité culturelle sera offert à l'ensemble du personnel par un service externe, par exemple le Service d'accueil aux nouveaux arrivants (SANA). Un ensemble d'outils concrets sera mis à notre disposition pour nous accompagner dans ce virage vers la diversité culturelle.
- l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

ARTICLE 5 – CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel du Cégep.

ARTICLE 6 – RESPONSABILITÉS

La Direction générale du Cégep a la responsabilité du programme d'accès à l'égalité en emploi.

La Direction des ressources humaines et du secrétariat général est chargée de l'application de la présente politique en collaboration avec les autres directions du Cégep.

ARTICLE 7 – ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique annule et remplace toute politique antérieure sur le même sujet. Elle a été adoptée par la résolution numéro CA/2022-515.8.3, le 22 février 2022 et elle est en vigueur depuis cette date.