

CAHIER DE GESTION

POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

COTE

30-04-07.01

OBJET

La présente politique détermine les caractéristiques essentielles d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, lequel a pour objectifs d'augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et de corriger les pratiques du système d'emploi, lorsqu'il y a lieu.

DESTINATAIRES

Tout le personnel.

DISTRIBUTION

Le site Web du Cégep.
Les personnes détenant le Cahier de gestion.

CONTENU

- 1.0 Préambule.
- 2.0 Contenu du programme.
- 3.0 Définitions et descriptions.
- 4.0 Principes directeurs.
- 5.0 Objectifs généraux.
- 6.0 Information, sensibilisation, consultation.
- 7.0 Partage des responsabilités.

RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Le Service des ressources humaines.

RÉFÉRENCES

- La Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q., c. A-2.01)
- La Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.Q., 2004, c. 31).

ADOPTION

La présente politique a été adoptée par le Conseil d'administration à sa réunion régulière du 5 décembre 2006 (CA 06-07.26). Elle remplace la politique adoptée le 15 avril 1997 (CA 97-05.17).

ANNEXES

Le programme d'accès à l'égalité a été complété par une analyse des effectifs, une analyse du système d'emploi ainsi qu'un plan d'action disponibles au Service des ressources humaines.

1.0 PRÉAMBULE

Le programme d'accès à l'égalité en emploi est fondé sur l'article 86 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) et sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, lequel 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, ... ».

Ce programme s'inscrit dans la politique générale de gestion des ressources humaines du Collège et vise à assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emplois du Collège, ainsi qu'à identifier et éliminer les règles et pratiques susceptibles d'être discriminatoires.

Le programme est établi conformément aux lignes directrices de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec et aux prescriptions des conventions collectives, ainsi que du règlement régissant les conditions d'emploi du personnel cadre.

Le programme s'applique à toutes les composantes du Collège, soit le Cégep, l'I.M.Q. et le C.M.É.C.

2.0 CONTENU DU PROGRAMME

Le programme comprend les éléments suivants :

- 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 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) Des 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.

3.0 DÉFINITIONS ET DESCRIPTIONS

Ces définitions et descriptions sont tirées du Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi publié par la Commission des droits (juin 2003).

ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

L'analyse du système d'emploi amène à établir des constats de discrimination potentielle. Ceux-ci doivent être pris en considération lors de l'élaboration des diverses mesures du programme visant à corriger la discrimination et à assurer le respect du droit à l'égalité de chances en emploi.

GROUPES VISÉS

Cinq groupes de personnes sont visés par le programme : les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles (selon la race ou la couleur de la peau) et les minorités ethniques (langue maternelle autre que le français ou l'anglais).

MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Ces mesures visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Elles sont justifiées tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints.

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Ces mesures servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi (dotation, recrutement, sélection, promotion, intégration, formation, évaluation, rémunération, etc.) et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité de chances en emploi pour tout le personnel.

Ces mesures sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel.

MESURES DE SOUTIEN

Elles 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.

MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

Elles visent à favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme.

OBJECTIFS QUANTITATIFS

Ils correspondent aux taux de disponibilité des membres des groupes visés compétents et aptes à acquérir cette compétence dans la zone appropriée de recrutement.

POLITIQUE OU PRATIQUE DISCRIMINATOIRE

Une politique ou une pratique a un effet discriminatoire quand les conditions suivantes sont réunies :

- Elle constitue une forme de distinction, exclusion ou préférence.
- Elle a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité.
- Elle est fondée sur un des motifs ou critères illicites énumérés à l'article 10 de la Charte ou elle a un effet préjudiciable à l'égard d'un groupe visé à l'article 10, en raison d'une caractéristique plus répandue ou exclusive à ce groupe.
- Elle n'est pas justifiée par des exigences raisonnables requises pour un emploi ou par des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

SOUS-REPRÉSENTATION

La sous-représentation correspond à l'écart entre le taux de disponibilité des membres d'un groupe visé rencontrant les exigences requises dans la zone appropriée de recrutement et leur représentation au sein des effectifs de l'organisme.

TAUX DE DISPONIBILITÉ

Ces taux sont déterminés par la Commission des droits à partir de diverses banques statistiques.

4.0 PRINCIPES DIRECTEURS

- 4.1** Le Collège reconnaît que la contribution de membres des groupes visés est essentielle à sa mission éducative et s'engage à assurer auprès des élèves leur présence significative au travail.
- 4.2** Le Collège rejette toute forme de discrimination négative dans l'emploi à l'égard des groupes visés, y compris les formes systémiques d'une telle discrimination.
- 4.3** Le Collège s'engage à favoriser l'intégration pleine et entière de membres des groupes visés dans tous les secteurs de son activité.

5.0 OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Le programme d'accès à l'égalité en emploi du Collège de Rimouski vise les objectifs suivants :

- 5.1** Assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les corps d'emploi ou groupes d'emploi par des mesures de redressement appropriées.
- 5.2** Améliorer les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines afin d'en éliminer les éléments discriminatoires, par l'instauration de mesures d'égalité des chances appropriées.
- 5.3** Favoriser l'intégration et le développement du personnel visé par l'introduction ou le maintien de mesures de soutien à l'emploi.
- 5.4** Établir et rendre public un plan d'action permettant l'accès à l'égalité en emploi pour les membres des groupes visés.
- 5.5** Définir les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la réalisation du plan d'action.
- 5.6** Obtenir la collaboration des syndicats et de l'Association des cadres ainsi que tous les membres du personnel à l'élaboration et à la mise en place du plan d'action.

6.0 INFORMATION, SENSIBILISATION, CONSULTATION

Le Service des ressources humaines, par l'entremise des comités de relations de travail ou du comité intergroupe, informe et sensibilise les syndicats et les associations sur l'état du dossier et sur les développements majeurs, le cas échéant.

Au besoin, la direction consulte les comités de relations de travail ou le comité intergroupe sur des éléments de la politique ou du programme d'accès à l'égalité.

De même, les syndicats et les associations peuvent faire inscrire à l'ordre du jour d'une réunion d'un comité de relations de travail ou du comité intergroupe toute question relative à la politique et au programme d'accès à l'égalité, selon le champ de compétence de ces comités, et qui n'a pas trouvé réponse auprès du Service des ressources humaines.

7.0 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Le programme d'accès à l'égalité concerne toutes et tous les membres de la communauté collégiale. Sa mise en œuvre requiert une action concertée de tous les groupes et de toutes les personnes œuvrant au Collège de Rimouski. Il importe donc que les syndicats, l'Association des cadres, les employées et employés ainsi que les gestionnaires coopèrent activement à l'application du programme.

La Direction générale soutient et anime les gestionnaires et le milieu dans leurs efforts d'application du programme.

Le Service des ressources humaines assume la responsabilité du programme d'accès à l'égalité; il assure l'application de toutes les mesures prévues au programme; il organise ou supervise les activités de formation requises; il diffuse l'information reliée à l'application et à l'évaluation du programme et voit à ce que les politiques et les pratiques de gestion soient exemptes de discrimination directe ou indirecte.

La Direction des services éducatifs assure l'application des mesures relatives aux comités de sélection du personnel enseignant du Cégep. **Les directions de l'I.M.Q. et du C.M.É.C.** assument les mêmes responsabilités dans leurs composantes respectives.

Les départements d'enseignement s'assurent que leurs politiques et leurs pratiques, particulièrement dans le processus de sélection et d'attribution des cours, sont conformes aux principes d'égalité des chances en emploi.

Tout membre des groupes visés a la responsabilité de faire valoir sa candidature et ses compétences aux moments opportuns ainsi que ses besoins en matière d'accès à l'égalité.

Toute personne, à l'intérieur de sa sphère d'activité, contribue à renforcer la politique d'accès à l'égalité en emploi en communiquant par l'intermédiaire des membres de son groupe siégeant au comité, les éléments lui paraissant avoir des effets négatifs pour les membres des groupes visés.