

Politique relative à l'accès à l'égalité en emploi

Type de document :

Règlement Politique Directive Procédure

Instance d'approbation :

Conseil d'administration Comité de direction

Politique adoptée le 9 mai 1989.

Mise à jour le :

 **15 décembre 2021**

L'utilisation des termes génériques masculins permet d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET	5
2. ÉNONCÉ.....	5
3. DÉFINITIONS.....	6
4. OBJECTIFS.....	7
5. CHAMPS D'APPLICATION	8
6. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)	8
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
8. APPLICATION.....	9
9. APPROBATION	9
10. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	9

1. OBJET

La *Politique relative à l'accès à l'égalité en emploi* du Cégep de La Pocatière 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.

Elle 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 personnes autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées.

La présente Politique précise également, à l'intention des diverses instances, les responsabilités qu'elles auront à assumer.

Cette Politique ne peut avoir pour effet d'obliger le Cégep de La Pocatière à embaucher des personnes qui ne possèdent pas les compétences requises ou de porter atteinte d'une manière indue aux personnes qui n'appartiennent pas à un des cinq groupes visés.

Cadre légal

La présente Politique 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 des organismes publics* (ci-après, la « Loi »).

Dans le cadre de l'élaboration de cette Politique, le Cégep de La Pocatière s'inspire de la législation en vigueur et de la documentation disponible sur le site Web de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

2. ÉNONCÉ

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.

En matière de gestion des ressources humaines, le Cégep privilégie plusieurs valeurs et principes dont notamment le respect des personnes, la non-discrimination, l'équité, la justice et l'objectivité.

Afin de répondre aux obligations édictées dans la Loi et conformément à ses principes et valeurs, le Cégep modifie sa *Politique d'accès à l'égalité en matière d'emploi* afin de favoriser, dans ses effectifs, une représentation plus équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi.

3. DÉFINITIONS

Cégep

Collège d'enseignement général et professionnel. Dans cette Politique, le terme Cégep désigne le Cégep de La Pocatière et le Centre d'études collégiales de Montmagny.

Discrimination systémique en emploi

Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés par l'interdiction de discrimination.

Femme

Personne qui s'identifie comme une femme.

Mesures de redressement

Mesures qui visent à assurer une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, ces avantages peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou celles qui n'en font pas partie.

Mesures d'égalité des chances

Mesures qui constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Elles concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation. Ces mesures sont permanentes et elles s'appliquent à l'ensemble du personnel. Elles demeurent habituellement en place, même après l'atteinte des objectifs du programme.

Mesures de consultation et d'information

Mesures qui ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme. Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme au cours de son implantation. Quant aux mesures d'information, elles visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme. La réalisation d'un plan de communication facilite la diffusion de l'information en tenant compte des objectifs et des particularités du PAÉE.

Mesures de soutien

Mesures qui facilitent l'atteinte des objectifs du programme en réglant certains problèmes d'emploi du personnel, incluant les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont facultatives et elles sont accessibles à tout le personnel.

Minorité visible

Désigne une personne appartenant à une minorité en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau et qui ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones.

Minorité ethnique

Désigne une personne dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

Personne autochtone

Personne appartenant au groupe des Premières Nations (avec ou sans statut), des Métis du Canada ou des Inuits;

Personne handicapée

Personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Programme qui vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé et à corriger les pratiques du système d'emploi.

4. OBJECTIFS

Par la présente Politique, le Cégep poursuit les objectifs suivants :

- Encadrer l'application des mesures d'égalité des chances prévues au PAÉE pour favoriser une représentation équitable des groupes visés à l'intérieur de chaque regroupement d'emplois où il y a sous-représentation.
- Assurer une veille quant aux risques de discrimination systémique dans nos différentes pratiques de gestion.
- Assurer une veille en matière de gestion des ressources humaines pour éliminer tout élément discriminatoire potentiel pouvant être inclus dans les politiques, directives, règlements et procédures administratives du Cégep.

5. CHAMPS D'APPLICATION

La *Politique relative à l'accès à l'égalité en emploi* s'applique à tous les employés du Cégep de La Pocatière. De plus, certaines dispositions s'appliquent plus particulièrement aux candidats qui postulent pour un emploi à pourvoir au sein du Cégep.

6. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)

Conformément aux obligations énoncées dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, le PAÉE du Cégep de La Pocatière constitue la partie opérationnelle de la Politique. Il comprend diverses mesures temporaires et permanentes qui visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par la Loi et à corriger les pratiques du système d'emploi discriminatoires, s'il y a lieu. Il est sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines. Il constitue un outil de référence pour toute intervention quant à la gestion des ressources humaines en matière d'accès à l'égalité en emploi. Il s'agit d'un plan d'action évolutif faisant l'objet, notamment, d'une reddition de comptes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse tous les trois ans.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est responsable :

- d'adopter la Politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.

7.2. La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable :

- de s'assurer de la diffusion de la Politique;
- de s'assurer que les politiques, pratiques et méthodes de gestion sont exemptes de toute forme de discrimination directe ou indirecte. Elle en vérifie l'application et, au besoin, recommande les modifications nécessaires susceptibles de les rendre conformes à la *Politique relative à l'accès à l'égalité en emploi* ainsi qu'au PAÉE en vigueur au Cégep;
- de rendre compte à la Direction générale;
- d'organiser des activités de sensibilisation et d'information dans le cadre de la présente Politique et du PAÉE.

7.3. Les gestionnaires

Les gestionnaires sont responsables :

- d'assurer un environnement de travail exempt de discrimination;
- de voir à la diffusion et à l'application de la présente Politique dans le cadre de la gestion de leur unité administrative;
- d'appliquer dans le respect de cette Politique, les responsabilités qui leur incombent, en particulier dans le recrutement et la sélection du personnel.

7.4. Les syndicats et l'association locale des cadres

Les syndicats et l'association locale des cadres sont responsables :

- de participer, en tant que partenaires actifs, à la promotion et au respect de cette Politique.

7.5. Les membres des comités de sélection

Les membres des comités de sélection sont responsables :

- de respecter le principe d'accès à l'égalité en emploi auquel le Cégep souscrit, et ce, à toutes les étapes du processus de dotation.

7.6. Les employés et candidats visés par la Politique

Les employés et candidats visés par cette Politique sont responsables :

- de prendre connaissance de la présente politique, de son PAÉE et s'y conformer;
- d'exprimer leurs besoins en lien avec leur identification à l'un des groupes visés ou par leurs limitations. Ils doivent le faire en signifiant clairement leurs besoins auprès de leur supérieur immédiat.

8. APPLICATION

La Direction générale est responsable de l'application de la présente Politique.

9. APPROBATION

La présente Politique est adoptée par le conseil d'administration le 15 décembre 2021.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption. Elle est révisée à la demande du conseil d'administration ou cinq ans suivant son adoption.