

Collège **A**huntsic

RECUEIL DES
RÈGLES DE GESTION

**POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
EN EMPLOI
(PO-17)**

RECUEIL DES RÈGLES DE GESTION

POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

(PO-17)

Adoptée par le Conseil d'administration le 28 novembre 2018
(après abrogation de la PO-17 « Politique d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes »
initialement adoptée le 29 avril 1992)

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1.0 – ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS	2
1.1 ABRÉVIATIONS	2
1.2 DÉFINITIONS	2
ARTICLE 2.0 – OBJECTIFS	3
ARTICLE 3.0 - CADRE JURIDIQUE	4
ARTICLE 4.0 - CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 5.0 - PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
ARTICLE 6.0 - PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	5
ARTICLE 7.0 – COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	5
ARTICLE 8.0 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	6
8.1 DIRECTION GÉNÉRALE	6
8.2 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	6
8.3 GESTIONNAIRES ET RESPONSABLES DE DÉPARTEMENTS	6
8.4 RESPONSABLES DE LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION.....	7
8.5 MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION	7
8.6 MEMBRES DU PERSONNEL	7
ARTICLE 9.0 – MÉCANISME DE RECOURS.....	7
ARTICLE 10.0 – ENTRÉE EN VIGUEUR.....	8
ANNEXE 1 - LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DU COLLÈGE AHUNTSIC	

PRÉAMBULE

En 1985, la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ c. C-12) du Québec était amendée afin d'inclure une nouvelle section consacrée aux Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ). Cet ajout résultait du constat d'une situation d'inégalité sur le marché du travail québécois pour les membres de certains groupes.

Soucieux de faire en sorte que ses pratiques et politiques de gestion soient exemptes de toute discrimination, le 29 avril 1992, le Collège adoptait une Politique d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes. Le 1^{er} avril 2001 entrainait en vigueur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Dorénavant, toutes les organisations publiques visées doivent développer et mettre en œuvre un PAÉ.

Afin de répondre aux obligations énoncées par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et conformément à ses valeurs et principes, le Collège abroge l'ancienne *Politique d'accès à l'égalité dans l'emploi* qui ne s'appliquait qu'au groupe des femmes pour ainsi la remplacer par la nouvelle *Politique d'accès à l'égalité en emploi* qui s'étendra à l'ensemble des cinq groupes visés prévus par la Loi. Cette Loi fixe des objectifs quantitatifs à atteindre en matière d'accès à l'égalité en emploi et comporte plusieurs obligations d'actions à entreprendre par le Collège selon un échéancier établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Le Collège réitère donc, par la présente, sa volonté de poursuivre les moyens mis en place pour éliminer les risques de discrimination systémique en emploi prévus à son PAÉ. Il énonce ainsi les principes à respecter et les objectifs à poursuivre en matière d'accès à l'égalité en emploi, et ce, pour les cinq groupes visés par la Loi, soit les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

En matière de gestion des ressources humaines, en adoptant sa *Politique relative à la discrimination* en juin 2001, sa *Politique relative au harcèlement psychologique et à la violence au travail* en février 2007 ainsi que sa *Politique de gestion des ressources humaines* en avril 2008, le Collège s'engage à promouvoir notamment les valeurs de respect, d'équité, d'intégrité et d'ouverture pour ainsi favoriser un milieu de travail stimulant exempt de toute discrimination.

Le Collège, par la mise à jour de cette Politique réaffirme son engagement à non seulement respecter ses obligations légales, mais bien à poursuivre les efforts d'attraction et d'intégration des groupes visés au sein de sa communauté collégiale.

ARTICLE 1.0 – ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS

1.1 ABRÉVIATIONS

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

PAÉ : Programme d'accès à l'égalité en emploi

RLRQ : Recueil des lois et des règlements du Québec

1.2 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Politique, les termes suivants sont ainsi définis :

- a) « **CORPS D'EMPLOI** » : Unité de classification se rapportant à chaque titre d'emploi des plans de classification respectifs pour le personnel cadre, de soutien et professionnel. Pour le personnel enseignant, il se rapporte à chaque discipline d'enseignement, telle qu'identifiée à l'annexe I-3 de la convention collective du personnel enseignant et selon l'application locale qui en est faite.
- b) « **DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE** » : Phénomène qui se fonde sur des systèmes de pratiques, de valeurs et de règles dont l'interaction complexe a pour effet de maintenir les membres de certains groupes dans une situation d'inégalité qui n'est pas nécessairement reliée à des comportements individuels intentionnels¹.
- c) « **GROUPES VISÉS²** » :
- les femmes;
 - les Autochtones, soit les Inuits et les Métis du Canada;
 - les minorités visibles, soit les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
 - les minorités ethniques, soit des personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni 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* (RLRQ, c.E-20.1).
- d) « **MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES** » : Mesures visant à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité de chances en emploi. Elles sont permanentes et elles demeureront en place même après l'atteinte des objectifs du PAÉ³.
- e) « **MESURES DE REDRESSEMENT** » : Mesures visant à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés. Le Collège ne peut accorder une préférence absolue aux membres des groupes visés pour tous les postes à combler ou prévoir des concours destinés aux seuls membres des groupes visés. Elles sont temporaires et par conséquent, les avantages sont justifiés tant que la sous-représentation n'est pas éliminée⁴.

¹ Source : Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, mai 2003.

² Référence aux définitions du questionnaire d'auto-identification produit par la CDPDJ.

³ Source : Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, mai 2003.

⁴ Ibid.

- f) « **MESURES DE SOUTIEN** » : Mesures facultatives, accessibles à l'ensemble du personnel, ayant notamment pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du PAE, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés.
- g) « **PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ OU PAÉ⁵** » : Programme, qui constitue l'annexe 1, visant à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé et, s'il y a lieu, à corriger les pratiques du système d'emploi⁶.
- h) « **REGROUPEMENT D'EMPLOIS** » : Regroupement, effectué par la CDPDJ, au niveau de tous les corps d'emplois qui tiennent compte des exigences en termes de scolarité et d'expérience en fonction également de la zone géographique.
- i) « **SOUS-REPRÉSENTATION ⁷** » : Pour chaque regroupement d'emplois, écart entre le taux de 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'organisme⁸.
- j) « **TAUX DE DISPONIBILITÉ** » : Taux, déterminés par la CDPDJ à partir de diverses banques statistiques dont celles du recensement canadien où les emplois sont répertoriés selon la *Classification nationale des professions*, des données relatives aux formations universitaires, collégiales et professionnelles, aux autorisations d'enseigner ou encore aux ordres professionnels et aux classes de permis de conduire⁹.

ARTICLE 2.0 – OBJECTIFS

La présente Politique poursuit les objectifs suivants:

- 2.1** Encadrer l'application des mesures d'égalité des chances prévues au PAÉ pour favoriser une représentation équitable des groupes visés à l'intérieur de chaque regroupement d'emplois où il y a sous-représentation.
- 2.2** Assurer une veille quant aux risques de discrimination systémique dans nos différentes pratiques de gestion.
- 2.3** 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 Collège.

⁵ Pour le Collège, son PAÉ constitue la partie opérationnelle de la présente politique et est soumis à la Commission des droits de la personne et droit de la jeunesse selon l'échéancier fixé.

⁶ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, article 13.

⁷ À titre d'exemple : Taux de disponibilité (25%) – Taux de représentation (15%) = Sous-représentation (10%)

⁸ Source : Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, mai 2003.

⁹ Ibid.

ARTICLE 3.0 - CADRE JURIDIQUE

La présente Politique est notamment soumise aux dispositions suivantes :

- a) *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c.C-12) ;
- b) *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ, c.A-2.01) ;
- c) *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, c.E-20.1).

De plus, le cadre normatif suivant s'applique au Collège :

- d) Politique de gestion des ressources humaines (PO-19);
- e) Politique relative à la discrimination (PO-02);
- f) Politique relative au harcèlement psychologique et à la violence au travail (PO-18);
- g) Conventions collectives.

ARTICLE 4.0 - CHAMP D'APPLICATION

- 4.1 La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel du Collège et s'étend à toute matière relative à l'emploi.
- 4.2 L'application de la présente Politique se fait en conformité des dispositions prévues aux conventions collectives ainsi que des règlements régissant les conditions de travail du personnel d'encadrement et nonsyndiqué.

ARTICLE 5.0 - PRINCIPES DIRECTEURS

- 5.1 Le Collège, en plus de réaliser sa mission dans le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment de l'article 10, adhère aux mesures permettant l'accès à l'égalité en emploi conformément à l'article 1 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.
- 5.2 Le Collège rejette toute forme de discrimination (situations ou pratiques discriminatoires) à l'égard des groupes visés, y compris la discrimination systémique, et souscrit au principe d'accès à l'égalité en emploi.
- 5.3 Le Collège entend assurer un milieu de travail exempt de discrimination et prend les moyens nécessaires pour prévenir et pour éliminer une situation ou pratique jugée discriminatoire. Le cas échéant, il instaure des mesures de redressement destinées à corriger la situation.
- 5.4 Le Collège, conscient de la richesse qu'apporte la diversité, reconnaît la contribution de tous à la réussite de sa mission éducative notamment en offrant des modèles représentatifs de la diversité à la communauté collégiale.
- 5.5 Le Collège, conscient de ses responsabilités sociales et éducatives, s'engage à promouvoir et à sensibiliser le personnel au principe d'accès à l'égalité en l'emploi.
- 5.6 Le Collège s'engage à poursuivre l'implantation et l'application des différentes mesures prévues à son PAÉ. Il a également l'obligation de prendre les moyens pour veiller au maintien de l'accès à l'égalité en emploi une fois les objectifs quantitatifs atteints¹⁰.

¹⁰ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, article 21.

ARTICLE 6.0 - PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 6.1** Le Collège, en collaboration avec le Comité d'accès à l'égalité et conformément aux obligations légales auxquelles il est soumis, élabore un PAÉ pour les groupes visés.
- 6.2** Le PAÉ comprend des mesures d'égalité des chances, des mesures de redressement, des mesures de soutien, un échéancier de réalisation et des mécanismes de suivi et d'évaluation des résultats.
- 6.3** Dans son PAÉ, le Collège poursuit les objectifs spécifiques suivants :
- 6.3.1** Augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés et corriger les pratiques du système d'emploi, le cas échéant en appliquant les mesures d'égalité des chances ainsi que les mesures de redressement¹¹.
 - 6.3.2** Maintenir un système d'emploi exempt de discrimination et s'assurer que les règles et pratiques de gestion des ressources humaines et leur application soient équitables dans l'ensemble des services et des départements.
 - 6.3.3** Veiller, le cas échéant, à ce que les politiques, règlements, directives et procédures administratives du Collège soient rédigés afin qu'ils soient exempts de tout élément discriminatoire.
 - 6.3.4** Veiller à atteindre une représentation des groupes visés au sein des comités formés par le Collège, tout en respectant le droit des instances qui y délèguent des membres de désigner les personnes de leur choix.
 - 6.3.5** Favoriser des conditions d'emploi et des programmes de gestion des ressources humaines adaptés aux besoins des groupes visés.
 - 6.3.6** Sensibiliser le personnel aux risques de discrimination et aux problèmes vécus par les groupes visés, et ce, en matière emploi.

ARTICLE 7.0 – COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le Comité d'accès à l'égalité est formé de personnes représentantes du Collège, de chacun des syndicats et de l'Association des cadres. Ces personnes sont désignées par l'instance ou le groupe qu'elles représentent.

- 7.1** Le mandat du comité est de :
- 7.1.1** Collaborer à l'atteinte des objectifs et des différentes obligations qui découlent de la Loi et des différentes dispositions prévues aux conventions collectives en matière d'accès à l'égalité en emploi;
 - 7.1.2** Faire les recommandations appropriées à la direction du Collège sur le suivi de l'implantation du PAÉ et étudier tout problème en découlant.

¹¹ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, article 13.

7.2 COMPOSITION

- Un représentant du personnel d'encadrement;
- Un représentant du personnel enseignant;
- Un représentant du personnel professionnel;
- Un représentant du personnel de soutien;
- Un responsable de la mise en œuvre du PAÉ qui assure la présidence.

7.3 RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Le Comité d'accès à l'égalité établit ses règles de fonctionnement.

ARTICLE 8.0 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1 DIRECTION GÉNÉRALE

La Direction générale a la responsabilité de l'application de la présente Politique.

8.2 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

En matière d'accès à l'égalité, en plus d'être responsable de l'implantation du PAÉ, la direction du Service des ressources humaines a pour responsabilités de :

8.2.1 Désigner la personne responsable de coordonner les travaux du Comité d'accès à l'égalité.

8.2.2 Veiller à prendre les moyens pour maintenir l'accès à l'égalité en emploi lorsque les objectifs quantitatifs ont été atteints.

8.2.3 Mettre en application les mesures énoncées dans le PAÉ et en faire la promotion.

8.2.4 D'encourager les candidatures provenant des groupes visés, notamment en diversifiant les sources de recrutement.

8.2.5 Fournir assistance aux gestionnaires dans l'application des mesures d'accès à l'égalité énoncées dans le PAÉ.

8.2.6 Élaborer, à l'intention du personnel, des activités de sensibilisation et d'information portant sur la Politique ainsi que sur les mesures prévues dans le PAÉ.

8.2.7 Sensibiliser les membres des comités de sélection quant aux risques de discrimination potentiels afin qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités.

8.2.8 Valider la composition des membres des comités de sélection en favorisant, si possible, la présence des membres des groupes visés et mettre en place les conditions nécessaires afin que le processus soit exempt de tout effet pouvant être jugé discriminatoire.

8.3 GESTIONNAIRES et RESPONSABLES DE COORDINATION DÉPARTEMENTALE

8.3.1 Veiller à ce que leurs propres pratiques et procédures soient en conformité avec les principes énoncés à la présente Politique.

8.3.2 Prendre connaissance et appliquer les différentes mesures prévues au PAÉ, et ce, dans leur champ de responsabilités respectives.

8.3.3 Collaborer à la désignation des membres des comités de sélection en favorisant, si possible, des personnes provenant des groupes visés.

8.4 RESPONSABLES DE LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION

8.4.1 Les responsabilités de l'Association locale des cadres et des syndicats du personnel professionnel et du personnel de soutien sont de nommer leurs membres au comité de sélection conformément aux conventions de travail et aux conventions collectives et de se conformer aux objectifs et principes de la Politique.

8.4.2 Dans la mesure du possible, nommer des personnes provenant des groupes visés pour siéger sur les divers comités de sélection.

8.5 MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION

8.5.1 Respecter le principe d'accès à l'égalité en emploi auquel le Collège souscrit, et ce, à toutes les étapes du processus de dotation.

8.5.2 En lien avec la responsabilité de la Direction des ressources humaines établie à l'article 8.2.7, être sensibles aux risques de discrimination potentielle lors des entrevues de sélection et exercer leur rôle en ce sens.

8.6 MEMBRES DU PERSONNEL

8.6.1 Dans l'exercice de fonctions relatives à l'emploi, prendre connaissance de la présente Politique, de son PAÉ et s'y conformer.

ARTICLE 9.0 – MÉCANISME DE RECOURS

La présente Politique s'inscrivant dans les objectifs de la *Charte*, toute personne qui prétend faire l'objet d'un traitement discriminatoire peut porter plainte auprès de la CDPDJ.

Le personnel à l'emploi du Collège est toutefois soumis au processus de règlement des plaintes prévu aux conventions collectives ou contrats de travail.

ARTICLE 10.0 – ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration du Collège et abroge la Politique d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes. La révision et la mise à jour de la présente Politique sont prévues tous les cinq (5) ans ou, lorsque nécessaire.

RECUEIL DES RÈGLES DE GESTION

Annexe 1

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DU COLLÈGE AHUNTSIC

RECUEIL DES RÈGLES DE GESTION

**LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
DU COLLÈGE AHUNTSIC**

Émis par la Direction des ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.0 - CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	3
ARTICLE 2.0 - OBJECTIFS DE LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	3
ARTICLE 3.0 - OBLIGATIONS DU COLLÈGE	3
ARTICLE 4.0 - COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	3
ARTICLE 5.0 - CONTENU DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	4

ARTICLE 1.0 - CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le 1^{er} avril 2001 entrain en vigueur la Loi 143 sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant ainsi la Charte des droits et libertés de la personne. Cette Loi vise, entre autres, l'ensemble des collèges.

Cette Loi fixe des objectifs à atteindre en matière d'accès à l'égalité en emploi et comporte plusieurs obligations d'actions à entreprendre par le Collège selon un échéancier établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

ARTICLE 2.0 - OBJECTIFS DE LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

L'objectif particulier de la Loi est de favoriser, à compétence égale, une juste représentation de la population québécoise disponible à l'emploi en augmentant, si nécessaire, dans les organismes publics, la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles, des membres de minorités ethniques dont la langue maternelle est autre que le français et l'anglais et, depuis 2006, des personnes handicapées.

ARTICLE 3.0 - OBLIGATIONS DU COLLÈGE

Pour atteindre les objectifs de la Loi, le Collège a plusieurs obligations à remplir selon les délais fixés par la CDPDJ. Ces obligations sont :

- analyser ses effectifs afin de déterminer, pour chaque catégorie d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés à l'aide d'un questionnaire d'identification;
- analyser son système de recrutement afin de repérer les obstacles à l'égalité;
- développer et implanter un programme d'accès à l'égalité s'il y a **sous-représentation**¹² des groupes visés.

Conformément à ladite Loi :

- « Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi.

ARTICLE 4.0 - COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Afin de permettre l'atteinte des obligations de la Loi et de proposer les différentes actions à entreprendre, un comité local d'accès à l'égalité en emploi a été mis sur pied. Conformément aux dispositions prévues aux conventions collectives, ce comité regroupe un ou une représentante du Collège, un ou une représentante des diverses instances syndicales et un ou une représentante de l'Association locale des cadres.

¹² On parle de sous-représentation lorsqu'au sein du personnel d'une organisation, les membres de groupes victimes de discrimination ne sont pas représentés équitablement. La sous-représentation est l'écart entre : la représentation d'un groupe visé dans un emploi de l'organisation ET la représentation d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper cet emploi dans la zone de recrutement appropriée (province, régions, villes).

ARTICLE 5.0 - CONTENU DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le programme comprend les éléments suivants :

1^o une **analyse du système d'emploi**, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion ;

Étape de réalisation : Le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, a procédé à l'analyse des sous-systèmes d'emploi suivants :

- 1) Dotation-Analyse des emplois;
- 2) Dotation-Recrutement;
- 3) Dotation-Sélection;
- 4) Décision;
- 5) Promotion et autres mouvements de personnel;
- 6) Intégration organisationnelle;
- 7) Formation;
- 8) Évaluation de rendement;
- 9) Rémunération;
- 10) Autres conditions d'emploi.

2^o les **objectifs quantitatifs** poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé compétent et apte à acquérir cette compétence dans la zone appropriée de recrutement ;

Étape de réalisation : Le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, a transmis les données quantitatives relatives à ses effectifs à la CDPDJ. Le Collège a reçu les données relatives à sa sous-représentation par regroupement d'emploi.

La sous-représentation correspond à l'écart entre le taux de 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'organisme (art. 7 de la Loi).

Ex. : Taux de disponibilité (25%) – Représentation (15%) = Sous-représentation (10%)

À noter qu'un tel programme ne peut obliger un organisme, notamment :

- à créer de nouveaux postes ;
- à embaucher ou à promouvoir des personnes qui ne sont pas compétentes ou sans égard au mérite;
- à porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisme ou des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé ;
- à exclure l'application du critère de l'ancienneté.

3^o des **mesures de redressement temporaires**¹³ 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 ;

Étape de réalisation : Le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, et après recommandation de la CDPDJ, a fixé un taux global de nomination préférentielle ¹⁴ à 50% pour l'ensemble des groupes visés dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. Une fois sur deux, le Collège devra privilégier l'embauche d'une personne provenant des groupes visés.

4^o des **mesures d'égalités des chances**¹⁵ et des **mesures de soutien**¹⁶, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires ;

Étape de réalisation : Le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, a déterminé les mesures d'égalités des chances à privilégier étant donné les résultats de l'analyse des sous-systèmes d'emploi. Les mesures de redressement, mesures d'égalités des chances et mesures de soutien retenues ont été transmises à la CDPDJ.

Sous-systèmes d'emploi identifiés	Mesures d'égalité des chances mises en place
Dotation-Analyse des emplois	✓ Travailler sur l'uniformité dans le processus d'élaboration des analyses d'emplois.
Dotation-Recrutement	✓ Diversifier les sources de sollicitation et d'affichage relatives au recrutement afin de rejoindre les candidatures des groupes visés. ✓ Mentionner que le Collège Ahuntsic est soumis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées.
Dotation-Sélection	✓ Organiser des activités de sensibilisation relatives aux risques de discrimination auprès des membres participant aux activités de sélection. ✓ Mettre à jour les guides de sélection.

¹³ Mesures visant à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Elles sont temporaires et par conséquent, les avantages sont justifiés tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

¹⁴ L'application des nominations préférentielles s'exprime sous forme d'un taux de nomination préférentielle qui est la proportion, exprimée en pourcentage, des nominations que l'organisme prévoit accorder par préférence aux personnes compétentes des groupes visés, dans les regroupements d'emplois où une sous-représentation est identifiée.

¹⁵ Mesures visant à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité de chances en emploi. Elles sont permanentes et elles demeureront en place même après l'atteinte des objectifs du programme.

¹⁶ Mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés. Elles sont accessibles à tout le personnel et facultatives.

Sous-systèmes d'emploi identifiés	Mesures d'égalité des chances mises en place
Dotation-Sélection (suite)	✓ Solliciter, dans la mesure du possible, davantage les membres des groupes visés à participer aux activités de sélection dans le but d'enrichir les échanges lors de la délibération.
Formation	✓ Dans le cadre du plan institutionnel de formation et perfectionnement (PIFP) du Collège, poursuivre l'élaboration d'un programme de perfectionnement et de développement des ressources humaines permettant de couvrir les différents besoins de formation du personnel tout au long de leur cheminement professionnel au Collège.
Intégration organisationnelle	<p>✓ Poursuivre, en collaboration avec les directions adjointes aux études et à l'enseignement, les départements et les services l'élaboration d'un modèle d'accueil et d'intégration pour les nouveaux membres du personnel dans l'idée de faciliter l'intégration.</p> <p>✓ Réviser la Politique sur le harcèlement psychologique au travail.</p>
Promotion	✓ Élaborer un plan de relève institutionnel permettant de recenser par leur profil de compétences les personnes potentielles pour combler certains postes.
Mesures de soutien mises en place (facultative)	
	✓ Programme d'aide au personnel

5^o l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés ;

Étapes de réalisation : Le Collège a complété tous les tableaux relatifs à l'échéancier demandé. Il faut toutefois savoir que la CDPDJ a demandé un suivi du PAÉ et que nous avons remis le rapport d'implantation (première phase). Le Collège a reçu de la CDPDJ un avis de conformité de son PAE, en vertu de l'article 20 de la Loi. Le rapport d'évaluation reflète les points saillants de l'analyse des renseignements fournis et formule des recommandations quant aux mesures à adopter lors de la deuxième phase d'implantation du PAÉ. Conformément aux délais prescrits par la Loi, le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, devra remettre le rapport d'implantation (phase 2) selon les délais fixés par le CDPDJ. À la suite des résultats de la deuxième phase d'implantation, le Collège aura à élaborer un plan d'action pour la troisième phase d'implantation.

6^o des mesures relatives à la **consultation et à l'information** du personnel et de ses représentants ;

Le Collège, en collaboration avec le comité PAÉ, a choisi un mode de fonctionnement quant à la diffusion de l'information auprès du personnel et a procédé selon ses pratiques habituelles de consultation des différentes instances au Collège.

7^o l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme »
(article 13).

Le Collège, en juin 2005, a identifié Isabelle Grelier, directrice adjointe des ressources humaines, responsable de la mise en œuvre du programme.