

**POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET DE  
RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE  
DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS**

---

**Note chronologique**

*Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne  
adoptée le 10 avril 2007.*

**Politique adoptée en vertu de la :**

*Politique de gestion et de développement des ressources humaines du Cégep  
de l'Outaouais*

*Politique de dotation en personnel*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	1
<b>RÉFÉRENCES</b> .....	1
<b>ARTICLE 1 DÉFINITIONS</b> .....	1
<b>ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION</b> .....	2
<b>ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	2
<b>ARTICLE 4 OBJECTIFS</b> .....	2
4.1 Objectifs généraux de la <i>Politique</i> .....	2
4.2 Objectifs spécifiques .....	2
<b>ARTICLE 5 PRINCIPES GÉNÉRAUX</b> .....	2
<b>ARTICLE 6 COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ</b> .....	3
<b>ARTICLE 7 RESPONSABILITÉS</b> .....	3
7.1 Responsabilités du directeur général .....	3
7.2 Responsabilités du directeur des ressources humaines .....	3
7.3 Responsabilités des gestionnaires .....	3
7.4 Responsabilités du comité de sélection.....	3
7.5 Responsabilités des employés.....	3
7.6 Responsabilités des partenaires internes .....	3
<b>ARTICLE 8 RECOURS</b> .....	3
<b>ARTICLE 9 DISPOSITIONS FINALES</b> .....	4
9.1 Entrée en vigueur .....	4
9.2 Révision.....	4

*L'usage du genre masculin inclut le genre féminin; il n'est utilisé que pour alléger le texte.*

## PRÉAMBULE

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* précise le cadre général auquel le Cégep adhère en la matière, conformément aux exigences législatives édictées dans la *Charte des droits et libertés de la personne* et dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

Dans ce cadre, le Cégep applique un programme d'accès à l'égalité en emploi, en vertu de l'article 15 de la *Loi sur l'accès à l'égalité*, afin de favoriser une représentativité équitable des groupes visés par la Loi. Il applique également, en conformité à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, des mesures d'embauche en respect des droits de la personne.

## RÉFÉRENCES

Lois provinciales en matière de travail, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* (article 3), la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et autres*;

*Politique contre la violence*;

*Politique de gestion et de développement des ressources humaines*;

*Politique de dotation en personnel*;

*Conventions collectives et conventions de travail*.

## ARTICLE 1

## DÉFINITIONS

**DISCRIMINATION DIRECTE** : est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des motifs interdits par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice de ces droits et libertés.

**DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE** : désigne les méthodes, pratiques ou décisions liées à l'emploi, qui lorsqu'elles se combinent à d'autres pratiques au sein d'une organisation, ont pour effet d'exclure de manière non intentionnelle, des membres de certains groupes visés par le programme d'accès à l'égalité.

**MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES** : mesures qui visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit en éliminant les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, à 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. Elles demeureront en place même après l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

**MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRE** : mesures qui visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi, en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures visent en quelque sorte à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes; elles sont temporaires tant qu'il y aura une sous-représentation des groupes visés dans une fonction donnée.

**MESURES DE SOUTIEN** : mesures qui ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi, 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.

**PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ** : programme dont l'objectif est d'accroître la représentativité de groupes victimes de discrimination dans une organisation et de corriger les politiques ainsi que les pratiques susceptibles d'être discriminatoires. Il contient notamment les éléments suivants :

- les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentativité des membres du groupe cible;
- les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
- un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;

- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

## **ARTICLE 2**

## **CHAMP D'APPLICATION**

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* s'applique à tous les employés du Cégep. Certaines dispositions s'appliquent, de façon plus spécifique, aux candidats à un emploi à pourvoir au Cégep.

## **ARTICLE 3**

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* découle de la *Politique de gestion et de développement des ressources humaines* et de la *Politique de dotation en personnel* et supporte de façon majeure ces politiques. Elle est également associée à la *Politique contre la violence*.

## **ARTICLE 4**

## **OBJECTIFS**

### **4.1 Objectifs généraux de la *Politique***

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* vise à rendre le personnel du Cégep plus représentatif d'une main-d'œuvre diversifiée et à éliminer de toutes les pratiques de gestion du Cégep, toute forme de discrimination.

### **4.2 Objectifs spécifiques**

À partir des objectifs généraux de la *Politique*, découlent les objectifs spécifiques suivants :

- sensibiliser la communauté interne sur les objectifs entourant l'accès à l'égalité et le respect des droits de la personne et sur l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*;
- augmenter la représentativité au sein de la communauté interne, des groupes visés par la législation en vigueur tels que : les autochtones, les communautés culturelles, les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées;
- identifier et supprimer les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires;
- implanter le programme d'accès à l'égalité auprès de la communauté interne, auprès de la population et auprès des groupes visés et augmenter la visibilité et la présence du Cégep en la matière;
- sensibiliser les personnes impliquées dans les opérations de dotation du Cégep sur les mesures adoptées par le Cégep en matière d'accès à l'égalité ainsi que les diverses obligations légales en vigueur.

## **ARTICLE 5**

## **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

Dans le cadre de l'accès à l'égalité en emploi et des droits de la personne et d'une saine gestion des ressources humaines, le Cégep applique les principes suivants :

- les moyens requis à la promotion de la diversité et du respect de la différence sont mis en place dans les diverses pratiques d'embauche;
- les outils de dotation requis sont élaborés conformément à l'application des lois en vigueur et des avis de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Conséquemment, des mesures de redressement, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien, sont élaborées et mises en branle de même qu'un plan de communication approprié;
- chaque affichage de poste à pourvoir, à l'interne ou à l'externe, indique que le Cégep souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi;

- les personnes impliquées dans le processus d'embauche bénéficient de l'information et de la formation appropriées et adoptent des règles de conduite incontournables en matière d'accès à l'égalité et de respect de la personne.

## **ARTICLE 6**

### **COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

Dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi, le directeur des ressources humaines ou son représentant préside le comité d'accès à l'égalité composé de représentant (s) de chacune des catégories de personnel délégué (s) par leur instance syndicale ou association respective et d'un cadre du service des ressources humaines. Le rôle de ce comité est de faire au Cégep toute recommandation utile sur le suivi de l'implantation du programme local d'accès à l'égalité en emploi et d'étudier tout problème en découlant.

## **ARTICLE 7**

### **RESPONSABILITÉS**

#### **7.1 Responsabilités du directeur général**

Dans son rôle de leader organisationnel, le directeur général supporte la *Politique* en collaboration avec les directeurs des services et les membres du personnel et s'assure que toutes les normes et exigences légales soient appliquées adéquatement.

#### **7.2 Responsabilités du directeur des ressources humaines**

Le directeur des ressources humaines a la responsabilité de mettre en œuvre la *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* et de la réviser. Il a ainsi la responsabilité d'élaborer et d'implanter le programme d'accès à l'égalité. Il développe les différentes approches de sensibilisation et de promotion auprès de la communauté interne et des groupes visés.

#### **7.3 Responsabilités des gestionnaires**

Les gestionnaires participent au leadership institutionnel en la matière en appliquant de bonne foi les principes de la *Politique*, en collaborant à son application et à sa promotion.

#### **7.4 Responsabilités du comité de sélection**

Le comité de sélection est responsable d'exercer ses mandats de dotation en appliquant de bonne foi les principes en la matière précisés dans la *Politique* ainsi qu'en appliquant ou utilisant les mesures et outils en découlant.

#### **7.5 Responsabilités des employés**

Chaque membre du personnel a la responsabilité d'adhérer de façon responsable et de bonne foi aux objectifs et principes de la *Politique* dans l'exercice de ses fonctions et dans ses relations professionnelles.

#### **7.6 Responsabilités des partenaires internes**

Les responsabilités de l'Association et des syndicats sont de nommer leurs membres au comité de sélection et au comité d'accès à l'égalité conformément aux conventions de travail et aux conventions collectives et d'adhérer de bonne foi aux objectifs et principes de la *Politique*.

## **ARTICLE 8**

### **RECOURS**

Toute personne qui désire déposer une demande en relation avec l'un ou l'autre des objectifs prévus par cette *Politique* ou des mesures identifiées dans l'un des programmes qui en découlent doit la soumettre, par écrit, au directeur des ressources humaines qui verra à analyser la demande et à la soumettre, s'il y a lieu, au comité d'accès à l'égalité. Le directeur des ressources humaines ou le directeur général déterminera, s'il y a lieu, le correctif ou l'amélioration à apporter.

## **ARTICLE 9**

## **DISPOSITIONS FINALES**

### **9.1 Entrée en vigueur**

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* entre en vigueur au moment de son adoption par résolution par le conseil d'administration.

### **9.2 Révision**

La *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* est soumise à une révision trois ans après son adoption et par la suite à tous les cinq ans.