

## **POLITIQUE N° 10**

---

# **POLITIQUE EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

*Adoptée le 5 avril 2005*

---

Adopté au conseil d'administration :  
5 avril 2005 (CA-05-04-05-14)

© Cégep de Drummondville

960, rue Saint-Georges  
Drummondville (Québec) J2C 6A2  
[www.cegepdrummond.ca](http://www.cegepdrummond.ca)

819.478.4671  
[info@cegepdrummond.ca](mailto:info@cegepdrummond.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	5
1 Objectifs .....	5
2 Champ d'application .....	5
3 Programme d'accès à l'égalité.....	5
5 Rôle et responsabilité des intervenants.....	6
5.1 Responsabilité de la Direction générale.....	6
5.2 Responsabilité de la Direction du service des ressources humaines .....	6
5.3 Responsabilité du comité consultatif d'accès à l'égalité .....	6
5.4 Responsabilité des cadres.....	7
5.5 Responsabilité des membres du personnel .....	7
6 Mise en œuvre et gestion de la politique .....	7



## Préambule

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* modifiant la *Charte des droits et libertés de la personne* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001. Elle touche l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, **dans les réseaux de l'éducation**, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes comme les sociétés d'État ainsi que la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

## 1 Objectifs

Le Cégep de Drummondville conformément à cette loi entend assurer l'accès à l'égalité en emploi pour tous et rendre le personnel de son institution plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. À cette fin, il applique un programme d'accès à l'égalité en emploi qui favorise une représentation plus équitable de groupes qui peuvent le plus fréquemment être victimes de discrimination en emploi à savoir : les femmes, les autochtones, les membres de minorités visibles et les membres de minorités ethniques dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais.

Afin d'atteindre ses objectifs d'accroître la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé, le Cégep applique un programme d'accès à l'égalité et adapte sa politique de gestion des ressources humaines en fonction des dispositions de la loi.

## 2 Champ d'application

La politique en matière d'égalité en emploi s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou participent à la vie du cégep.

## 3 Programme d'accès à l'égalité

Le programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par la loi et à corriger les pratiques du système d'emploi du cégep, s'il y a lieu. Le programme d'accès à l'égalité entre en vigueur à la date d'approbation par la *Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse*.

Dans son programme le Cégep :

- procède à une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- établit les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;

- précise les 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;
- établit les mesures d'égalité des chances et de soutien le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
- établit l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
- fixe les mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants;
- désigne la personne qui assume la mise en œuvre du programme.
- forme un comité consultatif d'accès à l'égalité composé de 5 membres dont le directeur du Service des ressources humaines qui préside le comité et un représentant de chacune des catégories de personnel, délégué par leur instance syndicale ou association respective.

## **5 Rôle et responsabilité des intervenants**

### **5.1 Responsabilité de la Direction générale**

- Être responsable de l'application de la présente politique;
- S'assurer que soient informés les administrateurs et les membres du personnel des responsabilités qui leur incombent dans la mise en œuvre et l'application de la politique.

### **5.2 Responsabilité de la Direction du service des ressources humaines**

- Assurer la diffusion et la compréhension de la politique;
- Assurer la gestion administrative de la politique;
- S'assurer que toutes les unités administratives et tous les services du cégep respectent la politique d'accès à l'égalité en emploi;
- Dresser, conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, un bilan de l'application de la politique trois (3) ans après l'entrée en vigueur du *Programme d'accès à l'égalité en emploi*.

### **5.3 Responsabilité du comité consultatif d'accès à l'égalité**

- Participer à l'implantation et au développement du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Étudier tout problème d'application de la politique;
- Formuler toute recommandation jugée utile à la direction du cégep.

#### **5.4 Responsabilité des cadres**

- Connaître et respecter les objectifs de la politique;
- Transmettre à leur personnel l'information sur la politique;
- S'assurer du respect de cette politique dans leur secteur.

#### **5.5 Responsabilité des membres du personnel**

- Connaître et respecter les objectifs de la politique;
- Appliquer, dans le respect de cette politique, les responsabilités qui leur incombent en particulier dans le recrutement et la sélection de personnel.

### **6 Mise en œuvre et gestion de la politique**

La mise en œuvre, la gestion et le développement du programme d'accès à l'égalité sont assurés par la Direction du Service des ressources humaines conformément aux exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.