



POLITIQUE N° 10



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

Modifiée le 9 juin 2026

Adoptée au conseil d'administration :
5 avril 2005 (CA-24-11-12-16)

Modifiée :
9 juin 2026 (CA-2026-06-09-12)

© Cégep de Drummondville

960, rue Saint-Georges
Drummondville (Québec) J2C 6A2
www.cegepdrummond.ca

819.478.4671

info@cegepdrummond.ca

TABLE DES MATIÈRES

1.	Préambule	1
2.	Champ d'application.....	1
3.	Objectifs.....	1
4.	Définitions.....	2
4.1	Accès à l'égalité en emploi	2
4.2	Auto-identification	2
4.3	Barrières systémiques.....	2
4.4	CDPDJ	2
4.5	Groupes visés	2
4.6	Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).....	2
5.	Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)	3
6.	Rôles et responsabilités	3
7.	Mise en œuvre et gestion de la politique	4

1. Préambule

Conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ, chapitre A-2.01), le Cégep de Drummondville réaffirme son engagement à contrer toute forme de discrimination systémique en emploi et à assurer l'égalité des chances pour tous les membres du personnel et les personnes candidates. Cette politique vise à assurer une représentation équitable des groupes visés par la Loi, dans tous les différents types d'emploi du cégep et à établir des mesures concrètes pour corriger toute sous-représentation.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Cégep.

3. Objectifs

La présente politique a pour objectifs de :

- Assurer l'accès à l'égalité en emploi et à promouvoir la diversité au sein du personnel du Cégep.
- Identifier et corriger toute pratique ou barrière systémique qui aurait un impact discriminatoire vis-à-vis les groupes visés par la Loi, soit :
 - o Les femmes;
 - o Les personnes autochtones;
 - o Les personnes issues de minorités visibles;
 - o Les personnes issues de minorités ethniques dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
 - o Les personnes handicapées (selon la définition de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées).
- Collecter des données et de les analyser, notamment par des questionnaires d'auto-identification volontaires, pour mesurer la représentativité de chaque groupe visé.



4. Définitions¹

4.1 Accès à l'égalité en emploi

Ensemble de mesures visant à assurer que les groupes sous-représentés bénéficient des mêmes chances d'emploi, de promotion et de formation.

4.2 Auto-identification

Processus volontaire et confidentiel par lequel les personnes candidates ou à l'emploi déclarent s'ils appartiennent à l'un des groupes visés.

4.3 Barrières systémiques

Politiques, pratiques ou attitudes qui, bien que neutres en apparence, ont un impact défavorable sur certains groupes visés.

4.4 CDPDJ

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : organisme responsable de veiller au respect de la Loi.

4.5 Groupes visés

Catégories de personnes protégées par la Loi (femmes, personnes autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées).

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

Plan institutionnel détaillant les mesures et objectifs pour corriger la sous-représentation et assurer l'égalité en emploi.

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). En ligne : [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ](#)



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

Le Cégep élabore et soumet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui :

- Inclut une analyse rigoureuse des effectifs par type d'emploi.
- Fixe des objectifs quantitatifs réalistes et mesurables pour chaque groupe visé.
- Définit des mesures de redressement temporaires, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien adaptées.
- Permet d'analyser les données (au moins tous les trois ans) pour mesurer les progrès réalisés et ajuster les stratégies.
- Inclut un rapport de progression à transmettre à la CDPDJ, comportant un bilan des mesures prises, des résultats obtenus et des actions prévues pour la période suivante.
- Comporte, tous les trois ans, une consultation du personnel et de ses représentants lors de l'élaboration et de la mise à jour du programme.

6. Rôles et responsabilités

6.1 Direction générale

- Être responsable de l'application de la présente politique.
- Informer les administrateurs et les membres du personnel des responsabilités qui leur incombent dans la mise en œuvre de l'application de la politique.

6.2 Direction des ressources humaines

Coordonner l'analyse des effectifs, soutenir l'élaboration et l'implantation du PAÉE, et assurer la diffusion de la politique.

6.3 Gestionnaires

Appliquer les pratiques de gestion conformes à cette politique, incluant le recrutement, la sélection et la promotion.

6.4 Membres du personnel

Participer activement aux processus d'auto-identification et respecter les principes d'égalité et de diversité dans leurs pratiques professionnelles.



6.5 Membres 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.

7. 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 des ressources humaines et des affaires corporatives, conformément aux exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

