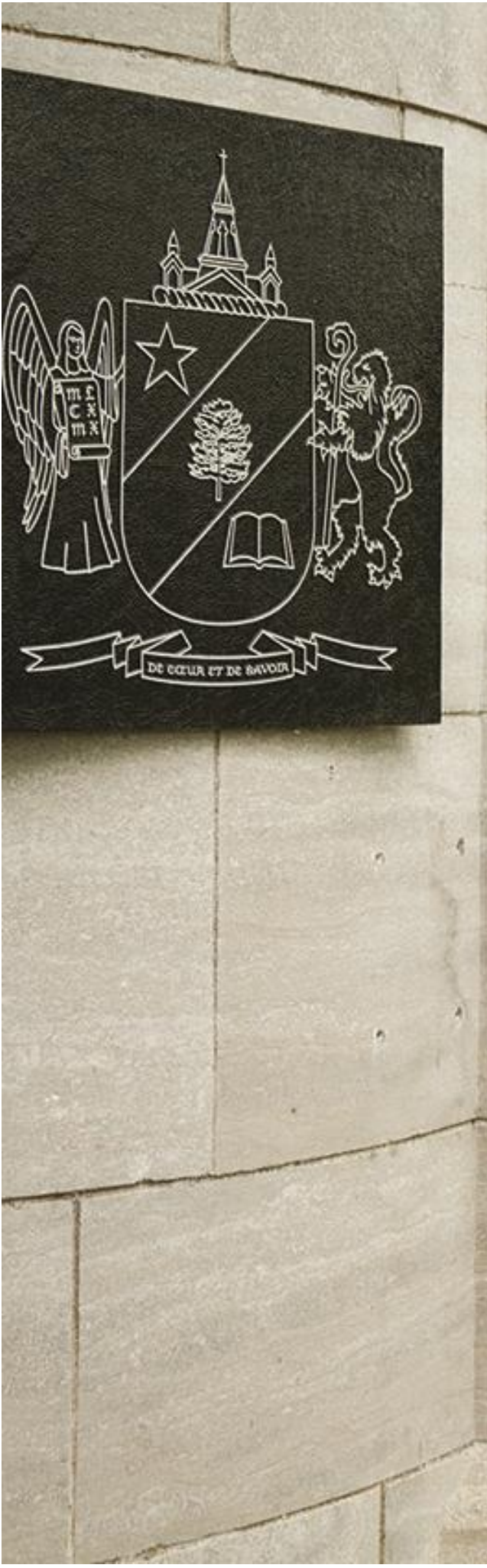




PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES**

 CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME

Suivi de la procédure	Dates
Adoption : Entrée en vigueur : Modification (s) :	9 juin 2026 9 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
1. DÉFINITIONS	4
2. CHAMP D'APPLICATION	5
3. OBJECTIFS.....	5
4. MESURES DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	6
Les mesures	6
Processus annuel d'auto-identification	6
5. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE	7
6. COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION	7
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	9
ANNEXE I – DÉFINITIONS ET LEXIQUE	10
BIBLIOGRAPHIE	11

PRÉAMBULE

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (ci-après la « *Loi* ») vise à instituer un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi afin de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Les cinq (5) groupes visés sont : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Le Cégep de Saint-Jérôme (ci-après le « Collège ») désire offrir un milieu de travail qui est équitable, diversifié et inclusif, ainsi qu'un milieu de travail sain et sécuritaire.

À cet effet, le Collège réitère son engagement envers sa communauté d'offrir un environnement inclusif et se dote d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (ci-après le « PAÉE »). Ce programme s'inscrit dans la poursuite des efforts effectués afin d'assurer une représentation équitable des personnes issues des groupes visés par la Loi et de s'assurer que les règles et pratiques en gestion des ressources humaines soient en adéquation avec les principes de la Charte des droits et libertés de personne.

1. DÉFINITIONS

Afin de faciliter la compréhension de ce programme, plusieurs expressions et termes utilisés sont définis à l'Annexe I ci-après. Toutefois, vous trouvez ci-dessous la définition des groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi ci-dessous.

Femmes : Une personne qui s'identifie comme femme.

Personnes handicapées : La définition de ce groupe provient de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1). Au Québec, une personne handicapée se définit comme suit : « *Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.* »

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale épisodique ou cyclique.

Déficience : perte, malformation ou insuffisance d'un organe ou d'une structure de naissance ou acquise au cours de la vie.

Incapacité : diminution des capacités d'une personne à fonctionner sur le plan physiologique, anatomique, intellectuel ou psychologique.

Significative : degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour ne pas retrouver ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc., malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses.

Persistante : on ne peut prévoir la disparition de cette incapacité.

Personne Autochtone : Une personne Autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuits. Les Premières Nations comprennent les personnes Autochtones avec statut ou sans statut.

Minorités visibles : Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau. Par exemple, les personnes des communautés noires, les personnes originaires d'Asie, du Moyen-Orient, d'Amérique latine ou des Caraïbes. Les personnes nées d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents) peuvent appartenir à cette catégorie.

Minorités ethniques : Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le programme d'accès à l'égalité en emploi s'applique à tout le personnel œuvrant au sein du Collège, ainsi qu'aux personnes qui présentent leur candidature pour des emplois.

3. OBJECTIFS

L'application du PAÉE permet au Cégep de Saint-Jérôme de se conformer à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* mais également de :

- Augmenter la représentation des groupes visés par la Loi et veiller au maintien de cette représentation;
- Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'assurer un milieu exempt de discrimination et corriger les règles qui pourraient être discriminatoires à l'égard des groupes visés;
- Informer et sensibiliser la communauté collégiale à l'embauche et à l'intégration de personnes provenant des groupes visés.

4. MESURES DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les mesures

La mise en place de mesures dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi se fait dans le respect des conditions de travail déjà présentes au Collège, notamment, en respect des conventions collectives en vigueur, règlements, politiques, guides et procédures.

Ces mesures n'obligent pas le Collège à créer des emplois, à embaucher ou à promouvoir une personne qui n'a pas les compétences requises et ne nuisent pas aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé.

Voici quelques mesures déjà mises en place :

- Avoir recours à des pratiques de recrutement permettant de joindre le maximum de candidats des groupes visés;
- Actualisation continue du processus de dotation et d'intégration;
- Mention dans tous les affichages que le Collège applique un programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Sensibilisation et rappel du PAÉE en comité de sélection;
- À compétence équivalente, favoriser l'embauche d'une personne candidate provenant de l'un des groupes visés;
- Complétion de l'auto-identification dès le dépôt de la candidature et rappel annuel à tout le personnel;
- Suivi des effectifs annuellement par la Direction des ressources humaines;
- Rédaction inclusive dans les affichages et l'ensemble des communications du Collège;
- Formation en continu sur le sujet pour les personnes responsable du PAÉE;
- Présentation au personnel d'encadrement et sensibilisation de la communauté aux objectifs du PAÉE;
- Présentation des objectifs du PAÉE et consultation annuelle des membres du Comité équité, diversité et inclusion (EDI).

Processus annuel d'auto-identification

Chaque année, le Collège transmet à l'ensemble des membres du personnel un formulaire d'auto-identification. Le processus d'auto-identification est volontaire, mais cette démarche vise à permettre à toute personne dont la situation a évolué de s'identifier, si elle le souhaite, à l'un des groupes visés. La Direction des ressources humaines demeure disponible pour répondre aux

questions et accompagner les membres du personnel. Les renseignements recueillis sont confidentiels et sont utilisés exclusivement dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi. En tout temps, toute personne peut également remplir le formulaire d'auto-identification en ligne.

5. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Le PAÉE s'inscrit notamment dans un contexte régi par :

- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- La Charte québécoise des droits et libertés de la personne;
- La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- La Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Cégep;
- Les règlements et politiques du Collège, notamment le Code de vie (Règlement no 14) et le Guide encadrant les demandes d'accommodements pour un motif religieux;
- Les conventions collectives en vigueur au Collège.

6. COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le comité équité, diversité et inclusion (ci-après le « comité EDI »), sur lequel sont représentées toutes les catégories de personnel, est consulté et informé des progrès réalisés ainsi que des mesures mises en place dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi. Il peut être appelé à formuler toutes recommandations pertinentes afin de soutenir l'atteinte des objectifs du programme.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Direction générale

- S'assure que la reddition de compte est fournie à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et de tout suivi;
- Instaure une culture organisationnelle d'imputabilité et de responsabilisation à l'égard de l'atteinte des objectifs quantitatifs du programme.

Direction des ressources humaines

- Est responsable de la gestion et de l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Effectue la promotion de l'importance de l'auto-identification ainsi que du PAÉE;
- S'assure que les pratiques de gestion sont exemptes de discrimination directe ou indirecte;
- Collige les données nécessaires à la reddition de compte à la Direction générale et à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et les autres instances;
- Met en œuvre les mesures visant la diffusion d'information et la promotion du PAÉE;
- Assure le suivi du PAÉE;
- Assure la gestion des demandes d'accommodement liées à un handicap.

Gestionnaire

- Participe à la promotion et au respect du Programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Veille à l'application et au respect du PAÉE, spécialement lors des comités de sélection et de la formation du personnel;
- Est responsable de l'accueil et de l'intégration à l'équipe d'une personne issue de l'un ou plusieurs des groupes visés;
- Assure un environnement de travail exempt de discrimination dans son équipe.

Comité EDI

Les responsabilités en regard du PAÉE sont :

- Propose des activités de sensibilisation, de prévention et de formation;
- Assure une compréhension et une veille des meilleures pratiques;
- Formule des recommandations au Collège en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Syndicats et associations

- Participent, en tant que partenaires actifs, à la promotion et au respect du PAÉE.

Membre d'un comité de sélection

- Veille au respect du code d'éthique des membres d'un comité de sélection;
- Évalue objectivement les personnes candidates lors de l'analyse des CV et lorsqu'elles sont reçues en entrevue, en portant une attention particulière aux possibles biais inconscients;
- S'assure de favoriser la candidature d'une personne issue des groupes visés par le PAÉE, à compétences équivalentes.

Tout le personnel du Cégep

- Veille à l'intégration dans leur équipe de travail des personnes issues de l'un ou plusieurs des groupes visés.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

Le programme d'accès à l'égalité en emploi entre en vigueur dès son adoption par le comité de direction. Il sera révisé au besoin.

ANNEXE I – DÉFINITIONS ET LEXIQUE

Dans ce programme, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

Cible : C'est l'objectif quantitatif du programme, il s'agit du taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper cet emploi ou qui sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable dans la zone de recrutement appropriée.

Cibles poursuivies : Ce sont les objectifs quantitatifs fixés par l'employeur pour augmenter la représentation d'un groupe visé. Il s'agit des objectifs réalistes qu'un employeur se fixe en se basant, entre autres, sur la planification de main-d'œuvre.

Cibles visées : Ce sont les objectifs quantitatifs de la phase d'implantation. Ils correspondent à la sous-représentation, soit à l'écart entre la cible et la représentation.

Mesures de redressement : Les mesures de redressement 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 : Les mesures d'égalité des chances 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 relatives à l'information et à la consultation : Ces mesures 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 programme d'accès à l'égalité en emploi.

Discrimination : Distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte. Le droit à la non-discrimination découle du droit à l'égalité reconnu à l'article 10 de la Charte.

BIBLIOGRAPHIE

Les définitions et les exemples présentés dans ce guide proviennent ou sont librement inspirés des sources suivantes :

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :
 - Gestion PAÉE – Mesures d'accès à l'égalité en emploi;
 - Gestion PAÉE – Lexique;
 - Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi;
 - Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du programme d'accès à l'égalité à l'emploi;
 - L'accès à l'égalité en emploi – Rapport sectoriel sur les Cégeps – Lois sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
 - Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics – Rapport triennal 2019-2022;
 - Renseignement aux organisations.