La présente loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi lation des personnes faisant partie de certains oour corriger discrimination en emploi, soit les femmes, les groupes victi autochtones, les personnes qui font partie d'une minor le en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les perso maternelle n'est pas le fran<u>c</u>ais ou l'anglais et qui font partie d'un groupe elui des autocht des personnes qui font partie ue un cadre particulier d'accès é visible. La présente à l'égalité en emploi pour c on des persor partie de certains groupes 🗗 femmes, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et « Poursuivre la promotion tochtone lui des qui font partie d'un groups d'une culture d'accès à l'égalité en emploi» personnes qui font partie 1 présen -gonce en emploi pour corriger la un cadre particulier d'ac situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les autochtones qui font partie d'une minorité visible

do leur neau



Préambule

Le programme d'accès à l'égalité en emploi s'inscrit dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Il a pour but de poursuivre les mesures déjà mises en place dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi, en les élargissant pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives, de façon à les intégrer à l'intérieur d'un même programme d'accès à l'égalité en emploi qui vise désormais :

- · Les femmes;
- · les membres des minorités visibles;
- · les membres des minorités ethniques;
- les autochtones:
- les personnes handicapées.

Il ne peut cependant avoir pour effet d'obliger le Collège à embaucher des personnes qui ne possèdent pas les compétences requises pour assurer les fonctions.

« Poursuivre la promotion d'une culture d'accès à l'égalité en emploi »

Contexte global

Le Collège Montmorency se dotait en 1989 d'une Politique d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi.

Le 1er avril 2001, le gouvernement du Québec adoptait la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, dont l'application était rendue obligatoire pour tous les organismes publics qui emploient 100 personnes et plus.

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi qui en découle s'applique selon un échéancier de mise en œuvre de trois ans, préétabli par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Ce programme vise toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique. En décembre 2004, les personnes handicapées sont ajoutées aux groupes ciblés.

Le Collège s'est conformé au Programme d'accès à l'égalité en emploi imposé par la Loi. L'analyse des effectifs a été effectuée et transmise à la CDPDJ, selon les règles prévues.

Le Collège veut maintenir les mesures mises en place dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi, en les élargissant pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives, de façon à les intégrer à l'intérieur d'un même programme d'accès à l'égalité en emploi. Ainsi, des efforts particuliers doivent être consentis pour favoriser la mise en œuvre de mesures d'accès à l'égalité des autres groupes visés par la Loi, soit les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Contexte institutionnel

Le programme d'accès à l'égalité en emploi s'adresse à l'ensemble du personnel du Collège et s'inscrit dans le cadre de la Politique cadre de gestion des ressources humaines', ainsi que de la Politique institutionnelle de développement professionnel² qui prennent leur sens dans la mission du Collège.

« La mission unique du Collège est éducative. Elle consiste à assurer aux jeunes et aux adultes l'accessibilité à une formation postsecondaire qualifiante dans une perspective de développement des personnes et de la société. »

En vertu de cette orientation, le Collège doit s'assurer de « disposer des ressources humaines et des compétences nécessaires pour réaliser sa mission et son développement ».

Ainsi, la Politique cadre de gestion des ressources humaines cherche à répondre aux besoins de développement du personnel afin que chacune des personnes soit apte à toujours mieux remplir son rôle dans la réalisation de la mission du Collège et auprès de la clientèle étudiante. Elle vise à développer un milieu propice aux échanges et à la communication et, dans la mesure du possible, elle soutient l'équilibre au travail.

La Politique institutionnelle de développement professionnel affirme le caractère essentiel du développement professionnel de toutes les catégories de personnel pour la réalisation de la mission et pour la mise en œuvre du projet éducatif. Elle précise les attentes de l'institution envers son personnel en ce qui a trait à la réalisation de sa mission et à son développement, dans le cadre de son projet éducatif et ce, dans un souci d'adaptation au changement et d'une préoccupation de renouvellement des équipes. Préciser ces attentes permet d'en apprécier le respect, de mieux soutenir le processus de développement professionnel de l'ensemble du personnel tout au long de son cycle de vie au Collège, ainsi que de témoigner de la richesse des initiatives en ce sens et de les valoriser. Cette politique touche ainsi notamment l'égalité entre les personnes et la non-discrimination, la valorisation des ressources humaines, l'accueil et l'intégration du nouveau personnel, ainsi que le renforcement des compétences professionnelles.





¹Adoptée par le conseil d'admi-

²Adoptée par le conseil d'administration le 21 février 2007.

à l'égalité

Programme



Le Collège s'est aussi doté d'une Politique sur la qualité du milieu de vie³. Par cette politique, le Collège « s'engage à favoriser la création et le maintien d'un milieu de vie, de travail ou d'études sain, sécuritaire et stimulant, dans le respect de toutes les personnes qui composent la communauté collégiale ». Elle témoigne du souci du Collège pour le respect des personnes en reconnaissant, entre autres, que les membres du personnel ont droit à un environnement de travail (environnement intellectuel, social et physique) qui leur permette de remplir leurs fonctions et de contribuer à la mission du Collège dans les meilleures conditions possible.

Principes et valeurs

Le présent programme fait siennes les valeurs véhiculées dans la Politique cadre de gestion des ressources humaines, soit : le respect des personnes, la confiance, l'autonomie, l'intégrité, la transparence et l'équité.

C'est à travers la reconnaissance de ces valeurs que le Collège poursuit sa mission. Elles constituent également le fondement du présent programme d'accès à l'égalité.

Objectifs

Se conformer aux objectifs et exigences de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics; Respecter l'égalité des chances en emploi pour les groupes visés par les dispositions légales tout en s'assurant de disposer des ressources humaines compétentes nécessaires pour réaliser la mission et le développement du Collège; Assurer une juste représentation des groupes visés.

Mesures proposées par le programme d'accès à l'égalité en emploi

Le programme d'accès à l'égalité en emploi prévoit favoriser le maintien d'un système d'emploi exempt de toute forme de discrimination par des mesures qui touchent différents aspects du système d'emploi.

Le Collège entend appliquer les mesures suivantes afin d'assurer une meilleure représentation des groupes visés par le PAEE et ainsi atteindre les objectifs du programme :

Recrutement et embauche

- > Modifier les formulaires d'offre de services afin de permettre à toute personne déposant sa candidature d'indiquer (si elle le désire) à quel groupe elle appartient parmi ceux couverts par la Loi, le cas échéant;
- > Sur le site Internet du Collège, mettre en place des fonctionnalités facilitant la transmission de l'offre de services pour les candidats et les candidates, autant de l'interne que de l'externe. Ces mesures incluent non seulement la transmission de c.v. en ligne, mais également la collecte d'informations pertinentes relatives à l'identification à un groupe visé;
- Utiliser des véhicules diversifiés pour que circule le plus largement possible l'information sur les emplois disponibles, tant auprès de la communauté collégiale que de la population à l'externe :
 - site Internet du Collège;
 - babillards des ressources humaines accessibles et visibles dans le Collège;
 - · médias (journaux régionaux ou nationaux selon les besoins);
 - corporations professionnelles;
 - et autres.

0

ЕП

à l'égalité

d'accès

Programme

COLLÈGE MONTMORENCY...

- > Lors de l'affichage à l'interne et à l'externe, s'assurer que les critères de sélection annoncés sont de fait requis par l'emploi et que leur libellé ne comporte pas d'effet discriminatoire;
- > Utiliser une terminologie neutre dans la rédaction des descriptions de tâches et des informations inscrites sur l'affichage;
- > Indiquer sur chaque affichage que le Collège souscrit au principe d'égalité en emploi;
- > Former les personnes susceptibles de participer à des comités de sélection, afin de s'assurer de leur compréhension des enjeux reliés à l'égalité en emploi et de leur appropriation du processus de sélection exempt d'effet discriminatoire;
- > Lors d'un jury de sélection, remettre le Guide d'embauche aux membres des comités de sélection. Ce guide explique les procédures du Collège en matière de recrutement et de sélection, ainsi que les valeurs véhiculées au Collège en matière d'accès à l'égalité en emploi;
- > Remettre aux départements d'enseignement et aux services les données relatives aux caractéristiques du personnel en place;
- > Constituer une banque de candidatures disponibles en format électronique, permettant la recherche et le triage en fonction de critères choisis : champs disciplinaires et compétences professionnelles, ainsi que selon les critères visés par la Loi d'accès à l'égalité en emploi.

« Poursuivre la promotion d'une culture d'accès à l'égalité en emploi »

> ³Pour un milieu de travail et d'études sain, sécuritaire et stimulant au Collège Montmorency : politique sur la qualité du milieu de vie, janvier 2006.

page 3

Formation et perfectionnement

> Faire connaître les politiques de perfectionnement et en rappeler régulièrement l'existence auprès du personnel.

Information et sensibilisation

« Poursuivre la promotion

d'une culture d'accès à

l'égalité en emploi »

Diffuser le Programme d'accès à l'égalité en emploi, en expliquer les modalités ainsi que les principes qui le sous-tendent en matière d'égalité des chances en emploi et de non-discrimination.

Informer et sensibiliser le personnel en matière de principes d'accès à l'égalité, notamment par le journal L'À-propos et par des activités telles que : conférences, causeries ou autres.

Rendre publiques, à l'interne comme à l'externe auprès des instances pertinentes, des données sur la représentation des groupes ciblés parmi les membres du personnel, notamment dans le Rapport annuel du Collège.

S'assurer que nos politiques, programmes et règlements véhiculent les valeurs du Collège en matière d'accès à l'égalité en emploi, qu'ils soient destinés à un public externe ou aux membres de la communauté collégiale.

Adopté au conseil d'administration le 17 octobre 2007

Le projet éducatif du Collège Montmorency

Le Collège Montmorency institution d'enseignement collégial public, reconnaissant la valeur et la nécessité de l'éducation publique et son rôle dans le développement optimal et harmonieux de la personne humaine et profondément convaincu que ce développement constitue un facteur essentiel pour le progrès économique, social et culturel de la collectivité, s'engage solennellement dans toutes ses composantes et envers tous ceux et celles qui ont recours à ses services à poursuivre sa mission éducative sur la base des principes et à la lumière des finalités qui suivent :

- · l'accès aux études collégiales de tous les postulants qui ont atteint le seuil minimal d'entrée; une formation de qualité, gage de succès dans la poursuite d'études universitaires ou dans l'intégration au marché du travail;
- · la réussite du plus grand nombre, compte tenu des efforts qu'ils auront consentis pour y atteindre;
- · l'accès de tous à l'environnement technologique de notre époque et la capacité d'utiliser au mieux ses potentialités, ce qui implique de pouvoir en déceler les dangers et les limites;
- · l'éducation à une citoyenneté responsable, consciente tout autant de ses devoirs que de ses droits et portant vers l'en gagement dans la vie de la collectivité;
- la formation intégrale de la personne dans une perspective humaniste, c'est-à-dire de liberté, de curiosité intellectuelle, de passion de savoir et de confiance en la capacité d'apprendre;
- · la création d'un milieu de vie collégiale riche et dynamique, qui favorise les plus larges possibilités de développement personnel et d'ouverture sur la société;
- · le service à la communauté, laquelle est en droit de bénéficier pleinement de l'expertise développée dans une institution financée par les fonds publics;
- · l'ouverture aux réalités internationales par l'implication concrète des élèves et du personnel dans des échanges multiples et variés avec différents pays, peuples et cultures, dans un contexte de tolérance, de fraternité et de rapports mutuellement enrichissants;
- · la sensibilisation aux impératifs du développement durable des ressources planétaires dans le meilleur intérêt des hommes et des femmes de tous les continents;
- le développement de la capacité de reconnaître et d'apprécier, dans toute leur diversité, les héritages matériels, artistiques, culturels et spirituels de l'humanité.