



# **PROG-01 Programme d'accès à l'égalité en emploi**

Avril 2005



# Table des matières

<b>Table des matières.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi .....</b>	<b>2</b>
1.1 QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ? .....	2
1.2 LES OBJECTIFS DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI .....	2
1.3 LES CATÉGORIES VISÉES.....	3
<b>2. Les mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien.....</b>	<b>4</b>
2.1 LA DISTINCTION ENTRE LES DIFFÉRENTES MESURES .....	4
2.2 LE CHOIX DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES DU CÉGEP .....	5

**Prenez note que la forme masculine a été employée afin d'alléger ce texte.**

# 1. Les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi

Dans une recherche constante vers l'amélioration des services, des pratiques et des politiques, le Cégep François-Xavier-Garneau est fier de présenter son Programme d'accès à l'égalité en emploi. Cette démarche découle de l'entrée en vigueur, en avril 2001, d'une loi institutionnalisant un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des grands organismes publics du Québec. Ce programme s'articule dans un contexte évolutif tout en respectant les conventions collectives et les politiques internes du Cégep. L'application de ce programme se fait selon des principes d'équité et de transparence.

## 1.1 Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi ?

Concrètement, ce Programme d'accès à l'égalité en emploi se veut un outil de gestion afin d'éviter toute forme de sous-représentation des groupes assujettis à une discrimination systémique. Ce programme comprend des mesures de redressement qui octroient temporairement des avantages privilégiés aux membres de communautés victimes de discrimination, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien s'adressant à l'ensemble du personnel. Toutes ces démarches doivent s'inscrire selon un échéancier déterminé et réaliste.

Pour déterminer s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi au sein du Cégep, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* a effectué une comparaison pour chaque type d'emploi selon les données soumises par le Cégep dans son analyse d'effectifs. Ces comparaisons tiennent compte de plusieurs facteurs dont les données les plus récentes sur la représentation dans la zone géographique appropriée de recrutement ainsi que du recensement des personnes capables et aptes à acquérir la compétence afin d'occuper les différents emplois. En d'autres mots, les conclusions de la *Commission*, à propos des sous-représentations au Cégep, sont dictées selon une perspective des réalités et des disponibilités des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail.

## 1.2 Les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi

De ce fait, le Cégep François-Xavier Garneau a élaboré son programme en vertu de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi des organismes publics* afin d'atteindre les trois grands objectifs suivants :

- S'assurer d'une juste représentativité du personnel ciblé (femme, minorité visible, minorité ethnique et Autochtone) selon la disponibilité de la main-d'œuvre et des réalités du bassin de recrutement;
- Corriger, s'il y a lieu, les pratiques en gestion des ressources humaines du Cégep pouvant avoir des effets d'exclusion;

- Mettre en place un plan d'action avec des mesures de redressement réalisables à court, moyen et long terme. Les mesures de redressement s'accompagnent de mesures d'égalité de chance et de soutien afin d'enrayer du système d'emploi les éléments entraînant des situations de discrimination pour les membres des groupes visés.

### 1.3 Les catégories visées

Les catégories d'employés et de candidats visés ont été ciblées en fonction d'un ensemble d'indicateurs socio-économiques témoignant de l'existence d'une discrimination historique amplement présente dans la société actuelle à leur égard. Les travaux effectués dans le cadre de l'équité en emploi touchent donc les quatre catégories suivantes :

- **Les femmes**
- **Les Autochtones** (Indiens, Inuit et Métis du Canada)
- **Les minorités visibles** (personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau)
- **Les minorités ethniques** (personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais)

## 2. Les mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien

### 2.1 La distinction entre les différentes mesures

La marge de manœuvre lors de la conception d'un tel programme d'accès à l'égalité en emploi est distinctement définie par la Loi. Dans ce sens, la *Commission* suggère fortement la mise en place de mesures de redressement temporaires, de mesures d'égalité des chances et de mesures de soutien. Afin d'éviter tout quiproquo, les différentes mesures seront expliquées dans les lignes suivantes préalablement aux 37 actions précises que le Cégep entend concrétiser dans le cadre de son programme d'accès à l'égalité en emploi.

#### 2.1.1 Les mesures de redressement temporaires

Les mesures de redressement temporaires sont des moyens pratiques afin d'augmenter la présence des minorités visées par la loi afin d'enrayer toute sous-représentation. Ces mesures ne s'appliquent pas nécessairement à l'ensemble du personnel. Ces mesures de redressement temporaires doivent respecter les principes dictés dans la *Loi sur l'accès à l'équité en emploi*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, les conventions collectives et les politiques et pratiques du Cégep. Le terme *temporaire* est employé pour mettre l'accent sur des actions provisoires dans l'atteindre les objectifs fixés par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Les mesures de redressement temporaires sont ainsi en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs. Par conséquent, si l'application des mesures temporaires a permis d'atteindre les objectifs, il n'en demeure pas moins que le Cégep devra « *veiller au maintien de cette égalité.* » (art. 21) Il faut toutefois préciser que ces mesures respectent en tout point les compétences normalement requises comme préalables à l'obtention des emplois concernés. Il n'est donc pas question d'embaucher ou de promouvoir des candidats ou employés uniquement en raison de leur appartenance à un groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité. Par conséquence, le principe suivant est privilégié : à compétence égale et en conformité aux exigences du Cégep, le candidat ou l'employé considéré comme appartenant à une minorité (femme, visible, ethnique, Autochtone) sera avantagé si la catégorie d'emploi visée présente une sous-représentation tel que souligné par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. (Se référer au point 2.2 et les sous-points y découlant afin de prendre connaissance des mesures de redressement temporaires envisagées pour le Cégep.)

#### 2.1.2 Les mesures d'égalité des chances

Les mesures d'égalité des chances sont des mesures permanentes qui s'appliquent à l'ensemble des employés. Ces mesures d'égalité des chances permettront d'éliminer les pratiques discriminatoires du système d'emploi. Les mesures d'égalité des chances permettent également d'actualiser et de bonifier les pratiques de gestion des ressources

humaines dont le processus de dotation du Cégep. Cette actualisation s'effectue selon une perspective d'arrimage avec les principes de la Loi sur l'accès à l'égalité des chances. (Se référer au point 2.2 et les sous-points y découlant afin de prendre connaissance des mesures d'égalité des chances envisagées pour le Cégep.)

### 2.1.3 Les mesures de soutien

Les mesures de soutien ont pour effet de soutenir les principes du Programme d'accès à l'égalité en emploi tout en accommodant les personnes des groupes visés. Les mesures de soutien s'étendent à l'ensemble du personnel. Ainsi, tous les employés pourront bénéficier de l'implantation des mesures de soutien bien qu'elles s'inscrivent dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi.

Synthèse des mesures de soutien particulier	
<p>1. <b>Accommodation raisonnable</b> : Construction d'un programme d'accommodement raisonnable (demandes individuelles pour des motifs reliés à la religion, à un handicap ou à un autre motif pertinent).</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	
<p>2. <b>Aménagement du temps de travail</b> : Programme d'aménagement du temps de travail pour l'ensemble du personnel (conciliation travail/famille et temps de travail adapté aux différentes réalités).</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	
<p>3. <b>Télé-travail</b> : Étude sur les possibilités d'ouverture face aux pratiques du télé-travail pour certains postes ciblés.</p> <p><i>Échéancier : long terme (janvier 2007)</i></p>	

## 2.2 Le choix des mesures de redressement temporaires et d'égalité des chances du Cégep

### 2.2.1 L'analyse des poste

L'analyse des postes s'inscrit dans une perspective de consignation d'information permettant de définir les diverses composantes des différents postes au Cégep. L'analyse des postes comporte des informations sur plusieurs sujets dont : la description des tâches, les responsabilités, les habilités, les connaissances, l'expertise et les exigences aux postes. L'analyse des postes doit être effectuée d'une façon conforme, équitable et rigoureuse afin d'éviter les risques d'effets discriminatoires.

Synthèse des mesures : l'analyse des postes	
<p>4. <b>Profils de compétences</b> : Élaboration des profils de compétences pour le personnel enseignant afin d'éviter toute forme d'exclusion ou de désavantager des candidats potentiels au sein des groupes visés.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

<p>5. <b>Description de tâches :</b> Élaboration de descriptions de tâches pour l'ensemble du personnel d'encadrement. <i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>6. <b>Description de tâches :</b> S'assurer que les descriptions actuelles soient exemptes de critères discriminatoires. (les titres des postes, exigences trop élevées pour le poste, trop d'années d'expérience, expériences passées dans des secteurs trop ciblés, etc.) <i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

## 2.2.2 Le recrutement

Par recrutement nous entendons l'ensemble des activités reliées à la recherche et à la réception des candidatures intéressées à occuper un emploi au Cégep.

<p style="text-align: center;"><b>Synthèse des mesures pour le recrutement</b></p>	
<p>7. <b>Exigences et conditions d'emploi :</b> Révision et ajustement des exigences et des conditions d'emploi demandées lors des affichages selon la mise à jour des descriptions de postes effectuée lors de l'analyse des postes. <i>Échéancier : court terme (juin 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>8. <b>Les lieux d'affichage :</b> Élargir le bassin de recrutement par des lieux d'affichage plus ciblés. (Site de placement <i>d'Emploi-Québec</i>, agences de placement universitaire et collégial, journaux locaux, régionaux et <i>ethnoculturels</i>, et non seulement Le Soleil qui rejoint un bassin limité et trop homogène, etc.) <i>Échéancier : court terme (juin 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>9. <b>L'image du Cégep en tant qu'employeur :</b> Rajeunir l'image du Cégep lors de l'affichage et en faire un employeur de choix. <i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>10. <b>Site Internet du Cégep :</b> Mention sur le site Internet du Cégep informant que «<i>Suite à l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, le Cégep François-Xavier-Garneau s'engage à prendre des mesures préférentielles pour corriger la sous-représentation des membres des groupes visés par la Loi et ainsi, leur assurer une juste représentation. De ce fait, le Cégep invite les femmes, les membres des minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones à présenter leur candidature.</i> » <i>Échéancier : court terme (juin 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>11. <b>Information lors de l'affichage :</b> Lors des affichages de postes tant à l'externe qu'à l'interne, il sera précisé que : «<i>Le Cégep applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et invite les femmes, les membres des minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones à présenter leur candidature.</i> » <i>Échéancier : court terme (mai 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

<p>12. <b>Réception des CV :</b> Lors de la réception des CV (transmis par courrier, par courriel, par télécopieur ou en mains propres) une fiche d'analyse du CV sera automatiquement brochée au document. Cette fiche permettra d'identifier la formation, l'expérience et l'intérêt pour le poste et les données relatives aux groupes visés par la Loi d'accès à l'égalité en emploi. (annexe II)</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>13. <b>Statistiques :</b> Développer un outil informatique afin d'établir différentes statistiques concernant les groupes visés dans les activités de recrutement. Ce moyen de contrôle permettra de vérifier si les mesures d'égalité des chances ont permis d'atteindre un juste équilibre entre le taux de disponibilité déterminé par la Commission selon notre région et l'intérêt des groupes visés lors des affichages et des réceptions spontanées de CV.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>14. <b>Banques de compétences :</b> Développer un outil de recensement des banques de compétences internes en ciblant les groupes visés particulièrement la où un correctif doit être apporté.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>

### 2.2.3 La sélection et la décision de dotation

La sélection représente une étape importante dans le processus de dotation. Cette étape consiste à recueillir, comparer et évaluer les candidats à l'aide d'outils de sélection (entrevues, tests, critères, etc.). Suite à cette sélection, la décision de dotation consiste à faire un choix entre les individus ayant posé leur candidature. Afin d'éviter toute discrimination, la détermination des compétences et les décisions d'embauche doivent être clairement encadrées par un processus officiel et très structuré.

<p><b>Synthèse des mesures pour la sélection et la décision de dotation</b></p>	
<p>15. <b>Revoir le système complet de sélection :</b> S'assurer d'une validité liée directement à la performance désirée pour combler le poste (validité et fiabilité des tests de français, informatique etc.) Afin de s'assurer de la validité des tests utilisés au Cégep, la performance des groupes visés sera comparée au groupe non visé. Si le taux de rejet est anormalement supérieur, le test en question devra être retiré le temps qu'il respecte les critères de validité tout en enrayant les problèmes d'exclusion des groupes visés.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>16. <b>Test de français pour des candidats dont la langue maternelle n'est pas le français :</b> Si un candidat à haut potentiel provenant d'un des groupes visés échoue le test de français, il sera possible de prendre des arrangements particuliers afin qu'il puisse acquérir ultérieurement les qualifications recherchées pour la qualité du français écrit.</p> <p><i>Échéancier : court terme (juin 2005)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>

<p>17. <b>Actualiser les outils de sélection</b> : Refaire les banques de questions et redéfinir les questionnaires d'entrevue pour l'ensemble des postes. Par le fait même, rendre le déroulement des entrevues moins subjectif afin d'éliminer les risques d'erreurs de sélection et d'exclusion des groupes visés.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>18. <b>Manuel destiné aux membres des comités de sélection</b> : Le Service des ressources humaines mettra à la disposition un manuel destiné aux membres des comités de sélection afin de former adéquatement les employés qui y siègeront. Ce manuel fera état des principes généraux à suivre, du respect des droits et libertés de la personne, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi ainsi que des programmes internes du Cégep, tel la gestion de la relève.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>19. <b>Formation des comités de sélection</b> : Le gestionnaire du Service des ressources humaines prendra quelques minutes avant chaque période de sélection afin de revoir rapidement le manuel destiné aux membres des comités de sélection.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>20. <b>Formulaire de l'accès à l'égalité en emploi</b> : Élaboration d'un formulaire à faire signer par les membres des comités de sélection précisant l'engagement pour favoriser l'accès à l'égalité en emploi et à éviter toute forme de discrimination envers les groupes visés. (annexe III)</p> <p><i>Échéancier : court terme (avril 2005)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>
<p>21. <b>Décision finale de dotation</b> : La décision finale de dotation sera dorénavant mieux encadrée. Une grille synthèse sera complétée lors de chaque sélection par chacun des membres du jury de sélection.</p> <p><i>Échéancier : court terme (août 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>22. <b>Grille compilatrice de la décision finale</b> : Le représentant des ressources humaines sera en charge de compléter une grille compilatrice amenant le jury à sélectionner les candidats ayant les compétences et les qualifications pour l'emploi. Cette pratique permettra d'éviter toute subjectivité ou phénomène de discrimination à l'égard des groupes visés.</p> <p><i>Échéancier : court terme (août 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>23. <b>Le principe «à compétence égale»</b> : Lors de la décision de sélection, le comité de sélection procèdera à une <i>discrimination positive</i> sous le principe «à compétence égale» le candidat appartenant à un groupe visé sera privilégié à condition qu'il possède les compétences et les exigences requises.</p> <p><i>Échéancier : court terme (mai 2005)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>

## 2.2.4 Les promotions et les mouvements de personnel à l'interne

Le terme promotion est associé à l'accès d'un emploi hiérarchiquement plus élevé avec des responsabilités plus importantes ou un élargissement des tâches et une rémunération supérieure. Il s'agit d'un cheminement de carrière à l'interne. Quant aux mouvements de personnel, il est question de remplacement, de mandat spécial, de cessation d'emploi, départ à la retraite, démission, licenciement, mise à pied, congédiement administratif et disciplinaire.

<b>Synthèse des mesures pour les promotions et les mouvements de personnel à l'interne</b>	
<p>24. <b>Entente avec les représentants syndicaux :</b> Si le Cégep constate que les principes de l'ancienneté viennent enfreindre l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi d'une des façons énumérées par la <i>Commission</i>, il serait approprié de traiter d'une ouverture avec les représentants syndicaux. Conséquemment, sur le plan juridique, l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi ne peut obliger un organisme à «exclure l'ancienneté comme critère d'embauche, de promotion, de licenciement, de mise à pied, de rappel au travail ou de redéploiement des effectifs.» (art. 14.5) Les critères d'une ouverture face aux principes d'ancienneté s'appuient sur la présence des particularités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>L'ancienneté devient la source d'une situation discriminatoire;</i></li> <li>• <i>L'ancienneté contribue à la perpétuation de la discrimination;</i></li> <li>• <i>L'ancienneté gêne la mise en place d'échéanciers raisonnables pour l'implantation des mesures ou l'atteinte des objectifs (art. 16).</i></li> </ul> <p><i>Échéancier : indéterminé (2005-2006)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>
<p>25. <b>Statistiques sur les promotions et les mouvements de personnel :</b> Développer un outil permettant d'établir des statistiques pour vérifier si les groupes visés bénéficient autant que les autres de promotions ou autres mouvements de personnel. Les orientations de cet outil toucheront concrètement les sujets suivants : <i>La proportion des membres des groupes visés ayant bénéficié de mutation et de promotion. La proportion des employés, à statut régulier et temporaire, parmi les membres des groupes visés, par rapport à celle des groupes non visés. La proportion de cessations d'emploi, pour des motifs autres que les départs à la retraite, parmi les membres des groupes visés, par rapport à celle des groupes non visés. La proportion des membres des groupes visés affectés par une règle de mise à pied par ordre inverse d'ancienneté, par rapport à celle des groupes non visés.</i></p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>26. <b>Programme de l'employé d'un jour :</b> Continuer et encourager l'application du programme de l'employé d'un jour selon les objectifs spécifiques du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux employés de connaître les possibilités d'emploi à l'intérieur du Cégep et permettre une gestion de relève à l'interne. Les employés seront en mesure d'évaluer les opportunités de carrière au Cégep et de vérifier si les postes convoités correspondent à leurs attentes et ainsi évaluer les exigences et la formation complémentaire à acquérir.</li> </ul>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre un transfert des connaissances entre les employés et un partage du savoir. Reconnaître l'expertise des employés plus expérimentés et reconnaître les intérêts de la relève.</li> <li>• Maintenir et développer une ambiance positive et une ouverture d'esprit envers les employés du Cégep François-Xavier-Garneau. Développer une culture apprenante auprès des employés en leur proposant un programme innovateur, formateur et enrichissant tout en leur permettant de mieux connaître l'organisation pour laquelle ils oeuvrent.</li> </ul> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	
<p><b>27. Arrimage avec la gestion de la relève :</b> Faire l'arrimage entre le programme de gestion de la relève et le programme d'accès à l'égalité en emploi afin de favoriser les membres des groupes visés lors des promotions et des mouvements de personnels.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (janvier 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

### 2.2.5 L'intégration organisationnelle

L'intégration organisationnelle est un processus permettant l'insertion des nouveaux employés au Cégep. En ce sens, comme en témoigne le Plan stratégique de développement, le Cégep François-Xavier-Garneau s'est engagé, à *maintenir de façon permanente des pratiques adéquates d'accueil et d'intégration des nouveaux employés et de soutien aux départements et services*<sup>1</sup>.

Synthèse des mesures pour l'intégration organisationnelle	
<p><b>28. Programme d'accueil et d'intégration de tous les nouveaux employés :</b> Continuer et valoriser l'application du programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés selon les objectifs spécifiques du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître et faciliter l'adhésion à la mission du Cégep et aux orientations du Plan stratégique et au Projet éducatif du Cégep François-Xavier-Garneau.</li> <li>• Permettre aux nouveaux employés d'atteindre une autonomie rapidement et une fonctionnalité au travail dans les meilleurs délais.</li> <li>• Permettre le développement du sentiment d'appartenance des nouveaux employés tout en facilitant l'intégration sociale et professionnelle de ces derniers. Par le fait même, diminuer le niveau de stress ressenti par le nouvel employé dans son intégration à une nouvelle équipe.</li> <li>• Fournir à l'employé toute l'information nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.</li> <li>• Promouvoir l'intégration de tous les programmes et politiques diverses du Cégep François-Xavier-Garneau.</li> </ul> <p><i>Échéancier : court terme (déjà en application)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

<sup>1</sup> Plan Stratégique de développement, 2001-2006, actualisé en octobre 2002, Cégep François-Xavier-Garneau, p.10

<p>29. <b>Programme de mentorat :</b> Continuer et valoriser l'application du programme de mentorat selon les objectifs spécifiques du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le premier objectif du programme de mentorat touche le développement pratique et la bonne continuité des opérations du Cégep. Ce programme permet un transfert de connaissances et une gestion du savoir afin d'évaluer les besoins et les intérêts des employés afin de combler les postes stratégiques ou critiques.</li> <li>• Le deuxième objectif touche l'amélioration du climat de travail par l'intégration et la participation des employés au bien-être de la collectivité.</li> <li>• Le troisième objectif concerne les relations avec l'externe afin d'établir des ententes avec les établissements d'enseignement externes (universités) afin de permettre une attraction de la main-d'œuvre qualifiée (surtout pour les enseignants dont la relève se retrouve principalement à l'externe).</li> <li>• Ce programme permet aux employés, qui le désirent, d'avoir un plan de carrière et de relever de nouveaux défis. Par l'entremise de ce programme, le Cégep reconnaît tout le potentiel de ses employés et prend connaissance du perfectionnement nécessaire dans la planification de sa main-d'œuvre. Il permet également aux employés plus expérimentés de partager leurs connaissances et de retrouver une certaine valorisation de leur savoir et de leur expérience.</li> </ul> <p><i>Échéancier : court terme (septembre 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>30. <b>Suivi des nouveaux employés appartenant aux groupes visés :</b> Suite à l'accueil et l'intégration des nouveaux employés, un suivi particulier sera effectué auprès des nouveaux employés appartenant aux groupes visés afin de s'assurer que le programme d'accueil et d'intégration correspondait à leurs besoins.</p> <p><i>Échéancier : court terme (avril 2005)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>
<p>31. <b>Politique contre le harcèlement au travail :</b> Continuer et valoriser l'application de la politique contre le harcèlement au travail.</p> <p><i>Échéancier : court terme (déjà en application)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>32. <b>Présentation visuelle lors de l'accueil :</b> Intégrer les nouveaux principes du programme d'accès à l'égalité ainsi que la politique contre le harcèlement au travail lors de la présentation visuelle (power point) pour l'accueil des nouveaux employés.</p> <p><i>Échéancier : court terme (avril 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>33. <b>Pochette d'accueil :</b> Revoir la pochette d'accueil afin d'y insérer l'information concernant les différentes politiques relatives au harcèlement au travail et à l'accès à l'égalité en emploi.</p> <p><i>Échéancier : court terme (août 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

<p>34. <b>Formation pour l'équipe de gestion</b> : Construire une formation sur mesure afin de sensibiliser les gestionnaires relativement à la gestion de la diversité et les obligations d'accommodement raisonnable (demandes individuelles pour des motifs reliés à la religion, à un handicap ou à un autre motif pertinent).</p> <p><i>Échéancier : court terme (septembre 2005)</i></p>	<p>Mesure d'ajustement temporaire</p>
--	---------------------------------------

### 2.2.6 Le perfectionnement

Le perfectionnement représente toutes les activités entreprises dans le but d'améliorer le savoir, le savoir-être et le savoir-faire des employés en lien avec leur travail et les pratiques du Cégep. Par sa raison d'être, le Cégep compte déjà sur des pratiques bien encadrées en matière de formation pour l'ensemble du personnel syndiqué et non syndiqué.

Synthèse des mesures pour le perfectionnement	
<p>35. <b>Statistique sur le taux de participation au perfectionnement</b> : Développer un outil permettant de valider le taux de participation des membres des groupes visés afin de voir s'il est proportionnel au taux de représentation interne.</p> <p><i>Échéancier : moyen terme (septembre 2005)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

### 2.2.7 L'évaluation du rendement

L'évaluation du rendement consiste à donner à l'employé un feedback sur la qualité de son travail. Cette activité permet de mesurer, d'améliorer, de fixer des objectifs tout en évaluant le travail accompli durant un temps déterminé. Ce moment d'arrêt permet également des mises à jour sur les cheminements de carrière et les besoins de perfectionnement.

Synthèse des mesures pour l'évaluation du rendement	
<p>36. <b>Évaluation du rendement</b> : Mise en place d'un programme d'évaluation du rendement pour le personnel de soutien et le personnel professionnel. (Les autres corps d'emploi ont déjà un programme d'évaluation du rendement)</p> <p><i>Échéancier : long terme (2005-2006-2007)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>
<p>37. <b>Formation des évaluateurs</b> : Une formation sur mesure de même qu'un guide sera construit à l'intention des évaluateurs afin d'éviter toute discrimination lors des évaluations du rendement.</p> <p><i>Échéancier : long terme (mai 2006)</i></p>	<p>Mesure d'égalité des chances</p>

### 2.2.8 La rémunération et les autres conditions d'emploi

La rémunération et les autres conditions d'emploi découlent d'une entente provinciale. La marge de manœuvre est donc inexistante selon cet aspect.