

Version externe

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Plan triennal 2020-2023

Table des matières

Les mesures de redressement	2
Les femmes.....	2
Les personnes handicapées.....	2
Les autochtones	2
Les minorités visibles.....	3
Les minorités ethniques.....	3
Mesures d'égalité des chances.....	4
Mesures de consultation et d'information	6

Les mesures de redressement

Les femmes

Catégorie de poste	Nombre actuel	Nombre souhaité en 2023
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	34	36
Autre personnel de la vente et des services	31	37
Autres travailleurs manuels	16	17

Mesure inscrite au PAEE

Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux femmes de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux femmes lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux femmes pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.

Établir une priorité d'embauche aux femmes en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.

Les personnes handicapées

Catégorie de poste	Nombre actuel	Nombre souhaité en 2023
Professionnels	2	4
Personnel semi-professionnel et technique	6	11
Personnel de bureau	5	9

Mesure inscrite au PAEE

Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux personnes handicapées de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux personnes handicapées pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.

Les autochtones

Catégorie de poste	Nombre actuel	Nombre souhaité en 2023
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	3
Personnel semi-professionnel et technique	11	14
Personnel de bureau	4	6

Mesure inscrite au PAEE

Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux Autochtones de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les Autochtones afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux Autochtones lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

Les minorités visibles

Catégorie de poste	Nombre actuel	Nombre souhaité en 2023
Professionnels	27	35
Personnel semi-professionnel et technique	44	59
Personnel de bureau	7	12

Mesure inscrite au PAEE

Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux minorités visibles de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les minorités visibles afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux minorités visibles lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux minorités visibles pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.

Les minorités ethniques

Catégorie de poste	Nombre actuel	Nombre souhaité en 2023
Professionnels	6	13
Personnel semi-professionnel et technique	14	22
Personnel de bureau	2	4

Mesure inscrite au PAEE

Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux minorités ethniques de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.

Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les minorités ethniques afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux minorités ethniques lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

Accorder une préférence aux minorités ethniques pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.

Établir une priorité d'embauche aux minorités ethniques en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.

Mesures d'égalité des chances

Mise en place des actions pour les mesures inscrites au PAEE

Mesure inscrite au PAEE
Dresser une liste de ressources pour s'informer sur les équivalences de travail et de formation.
Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.
Mettre en place des séances d'information qui donnent tous les renseignements nécessaires afin d'encourager les personnes, et particulièrement celles issues des groupes visés, à soumettre leur candidature.
Prévoir, dans le formulaire d'offre d'emploi, une section permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers.
Mentionner aussi, dans les affichages de postes, que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection si elles le désirent.
Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.
Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour l'évaluation des compétences des personnes handicapées.
Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.
Informar la haute direction et les gestionnaires de l'application des mesures de redressement pour le ou les postes à doter, en fonction des objectifs poursuivis.
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.
Former les personnes responsables du recrutement aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de promotion aux risques de discrimination.
Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination.
Former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination.
Former de manière appropriée le personnel responsable de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature.
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.
Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.
Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec et/ou du Canada.
Vérifier si les exigences professionnelles et les exigences physiques ne comportent pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des personnes issues des groupes visés.
Limiter les résultats du questionnaire médical à la décision d'établir si la personne candidate est apte ou non à accomplir les tâches de l'emploi, avec ou sans restriction. À titre informatif, l'obligation d'accommodement raisonnable demeure pour l'employeur jusqu'à la contrainte excessive.
Administrer le questionnaire médical suivant l'offre conditionnelle d'embauche, réviser son contenu pour s'assurer qu'il soit conforme à l'article 18.1 de la Charte ainsi que tenir compte de l'obligation d'accommodement raisonnable lors de son évaluation.
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis des groupes visés.
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés, embauchées ou promues, dans les catégories professionnelles où il y a des objectifs poursuivis.
Offrir des programmes de formation ou de perfectionnement disponibles à l'ensemble du personnel en s'assurant d'inclure les personnes membres des groupes visés.
Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle.
Rédiger une politique qui encadre le traitement des demandes d'accommodement raisonnable.
Informar les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.
Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les personnes issues des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi.

Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de congédiement des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.
S'assurer que le programme d'accueil tient compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.
Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle et sur la gestion sans discrimination
Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires, aux superviseurs hiérarchiques et aux syndicats concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement envers les personnes handicapées.
Informers les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.
Vérifier le matériel de formation (textes, exercices, accessoires, etc.) afin qu'il réponde aux besoins du personnel et particulièrement à ceux des groupes visés.
Mettre en place un mécanisme qui permet d'informer tout le personnel au moment des ouvertures de postes de supervision et de direction.
Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tous les membres du personnel, particulièrement ceux des personnes issues des groupes visés.
Communiquer les affichages de poste par divers moyens alternatifs ou par divers médias substituts afin de joindre les personnes handicapées.
Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle.
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les candidats membres des groupes visés afin d'être conformes à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.
Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables.
Vérifier si la formulation des questions posées évalue réellement les qualifications professionnelles des individus en regard des exigences de l'emploi et non leurs caractéristiques personnelles.
S'assurer que les tests théoriques et pratiques n'entraînent pas d'effets défavorables non justifiés envers certains groupes visés.

Mesures de consultation et d'information

Mesure inscrite au PAEE
Consulter le syndicat et les représentants et représentantes du personnel sur les différents aspects du programme au cours de son implantation et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'état d'implantation des mesures.
Informier et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations des représentants et représentantes du personnel sur les diverses composantes du programme telles que : <ul style="list-style-type: none">• Les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme;• Les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis;• L'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés;• L'implantation des mesures de base et autres mesures prévues au programme.
Informier régulièrement l'ensemble du personnel par le biais de médias traditionnels et électroniques des éléments du programme afin de leur permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application du programme. Les éléments suggérés sont les suivants : <ul style="list-style-type: none">• Les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme;• Les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis;• L'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés;• L'implantation des mesures de base et autres mesures prévues au programme.
Informier l'ensemble du personnel des actions incluses dans la planification stratégique qui soutiennent le programme d'accès à l'égalité en emploi.
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou d'autres événements.