

**Mesures essentielles**  
**dans un programme d'accès à l'égalité en emploi**



**Octobre 2013**

DOCUMENT RÉALISÉ PAR :

**le Comité de soutien  
aux employeurs (MELS)**

et

**la Commission  
des droits de la personne et  
des droits de la jeunesse**

CONCEPTION, RECHERCHE,  
RÉDACTION ET COORDINATION

**Marie-Claude Boudreault**  
Ministère de l'Éducation,  
du Loisir et du Sport

**Lise Savoie**  
Commission  
des droits de la personne et  
des droits de la jeunesse

COLLABORATION

**Melody Bell**  
**Joanne Simoneau-Polenz**  
Association  
des commissions scolaires  
anglophones du Québec

**Gilles Demers**  
Fédération  
des commissions scolaires  
du Québec

**Martine Lemire**  
**Katryne Tessier**  
Fédération des cégeps

SECRÉTARIAT

**Chantal Fortin**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction .....	4
Définitions .....	4
Tableau sommaire des mesures essentielles .....	5
Tableau explicatif des mesures essentielles .....	7
<b>Mesures essentielles pour les cinq groupes visés .....</b>	<b>7</b>
Mesures de redressement .....	7
Mesures d'égalité de chances .....	10
- Dotation	
• <i>Analyse des emplois</i> .....	10
• <i>Recrutement</i> .....	11
• <i>Sélection</i> .....	12
• <i>Décision</i> .....	13
- Intégration organisationnelle.....	13
Contrôle du programme .....	14
<b>Mesures essentielles particulières pour les personnes handicapées .....</b>	<b>15</b>
Mesures d'égalité de chances .....	15
- Dotation	
• <i>Recrutement</i> .....	15
• <i>Sélection</i> .....	16
- Intégration organisationnelle	
• <i>Demande d'adaptation</i> .....	17

## INTRODUCTION

Le présent guide s'adresse aux responsables de la gestion du programme de l'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'à toute personne associée à ce dossier pour sa mise en application. Il a été élaboré par le Comité de soutien aux employeurs du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), composé de personnes représentant l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec, la Fédération des cégeps, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le MELS, avec la collaboration de la coordonnatrice du réseau de l'éducation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Ce guide apporte des explications sur les treize mesures considérées comme étant essentielles pour les cinq groupes visés par le programme ainsi que sur les sept qui sont particulières pour les personnes handicapées. Ces vingt mesures doivent être mises en œuvre au cours de la prochaine phase d'implantation. Elles feront l'objet d'une attention particulière lors de la prochaine évaluation de votre programme d'accès à l'égalité par la CDPDJ. Ce document vous permettra de mieux comprendre chacune de ces mesures essentielles, par sous-système d'emploi, en vous apportant des explications ainsi que des exemples concrets pour faciliter leur mise en application.

Il est à noter que ce guide ne remplace pas les guides élaborés par la CDPDJ. Il est un document complémentaire pour les gestionnaires du dossier de l'accès à l'égalité en emploi. Vous trouverez toute la documentation nécessaire à l'application de votre programme d'accès à l'égalité à l'adresse suivante : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

Nous tenons cependant à vous rappeler les définitions des mesures de redressement ainsi que celles des mesures d'égalité de chances afin de mieux comprendre les particularités des divers types de mesures.

## DÉFINITIONS

Les **mesures de redressement** visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, ces avantages sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés.

Les **mesures d'égalité de chances** constituent les changements à apporter aux politiques, aux règles et aux pratiques du système de gestion de ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité. L'adoption des mesures d'égalité de chances se fait pour chacun des sous-systèmes d'emploi, et de ce fait, permet d'éliminer les pratiques discriminatoires qui en résultent. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel. Elles demeurent en place même après l'atteinte des objectifs du programme.

Enfin, nous vous mentionnons que la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils demeure à votre disposition pour vous fournir l'information nécessaire et vous apporter toute l'assistance dont vous pourriez avoir besoin pour vous acquitter de votre obligation.

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseillère ou votre conseiller en accès à l'égalité au 514 873-5146 pour toutes questions relatives à votre programme d'accès à l'égalité.

## TABLEAU SOMMAIRE DES MESURES ESSENTIELLES

<b>MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS</b>	
<b>Mesures de redressement</b>	
1.	Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'organisme ou l'établissement s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'organisme ou l'établissement entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.
2.	Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.
<b>Mesures d'égalité de chances</b>	
3.	Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.
4.	Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.
5.	Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
6.	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.
7.	Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'organisme ou l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.
8.	Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.
9.	Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.
10.	S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.
11.	Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité.
12.	Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.
<b>Contrôle du programme</b>	
13.	Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

## MESURES ESSENTIELLES SPÉCIFIQUES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

### Mesures d'égalité de chances

14. Préciser, dans les affichages de poste, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.
15. Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.
16. Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation pour les personnes handicapées.
17. Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et évaluer la faisabilité en matière d'accommodements raisonnables pour les personnes handicapées.
18. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
19. Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.
20. Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation ou la mise en place des adaptations pour les personnes handicapées.

## TABLEAU EXPLICATIF DES MESURES ESSENTIELLES

MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS	
MESURES DE REDRESSEMENT	EXPLICATION DES MESURES
<p><b>Taux global de nomination préférentielle</b></p> <p>1. Lors des embauches, des nominations et des promotions, (nom de l'organisme) s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, (nom de l'organisme) entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail en vigueur.</p>	<p><b>Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable.</b></p> <p>Les commissions scolaires et les collèges doivent appliquer un taux global de nomination préférentielle lors d'un recrutement s'il y a sous-représentation des groupes visés dans un regroupement d'emplois donné. Ce taux exprime l'intention de favoriser l'embauche d'un membre d'un groupe visé qui pose sa candidature et qui possède la formation et les compétences requises pour l'emploi.</p> <p>Cette mesure est <b>temporaire</b> et n'est nécessaire que si les groupes visés sont sous-représentés. Lorsque l'objectif de représentation est atteint, <b>l'application de cette mesure cesse pour ce regroupement d'emplois.</b></p> <p>Toutefois, l'organisme doit, une fois les objectifs de représentation atteints, <b>veiller au maintien de cette égalité.</b></p> <p><b>Application d'un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %</b></p> <p><b>Quand il y a sous-représentation dans un regroupement d'emplois, à compétences équivalentes, l'organisme favorise l'embauche d'une personne appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés par la loi, une fois sur deux.</b></p> <p>Cependant, il peut parfois s'avérer nécessaire d'appliquer le taux de nomination préférentielle deux fois de suite si l'occasion d'embauche se présente. C'est-à-dire que la séquence de l'application pourrait se faire deux fois sur quatre, le cas échéant.</p>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES DE REDRESSEMENT	EXPLICATION DES MESURES
	<p>Pour savoir si vous avez appliqué le taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, une compilation des embauches par regroupement d'emplois serait appropriée. Une analyse semestrielle ou annuelle vous permettrait de vérifier si le taux de nomination préférentielle a été appliqué et d'évaluer l'atteinte des objectifs d'embauche des groupes visés, le cas échéant.</p> <p><b>Éléments à considérer pour l'application du taux global de nomination préférentielle</b></p> <p>Lorsque plusieurs groupes visés sont sous-représentés dans un même regroupement d'emplois, il faut assurer une certaine « gestion de la répartition » des nominations préférentielles entre les différents groupes. Les éléments suivants peuvent guider la décision d'embauche.</p> <p><b>1- L'ampleur de la sous-représentation des groupes visés</b></p> <p>L'ampleur de la sous-représentation, c'est-à-dire du rattrapage à effectuer, en nombre et en pourcentage, est un élément important à considérer. Plus elle est importante, plus les efforts à l'endroit du ou des groupes concernés devraient s'intensifier. Par exemple, s'il n'y a aucune femme dans le regroupement « Enseignement en sciences pures » et que vous avez un objectif élevé à atteindre par rapport aux autres groupes visés selon les taux de disponibilité établis par la CDPDJ, vous devriez accorder la préférence à une femme lors de l'embauche. Donc, lorsque vous avez un poste d'enseignant en sciences pures à pourvoir, vous devez porter une attention particulière aux curriculum vitae des femmes. Vous devez aussi afficher le poste dans des endroits propices à susciter les candidatures féminines. Par la suite, les membres du comité de sélection devront être informés du fait que les femmes sont sous-représentées et qu'une préférence à l'embauche devra être accordée à l'une d'entre elles si elle possède les compétences requises pour l'emploi.</p>



## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES DE REDRESSEMENT	EXPLICATION DES MESURES
	<p><b>2- La disponibilité des groupes visés</b></p> <p>Lorsque la disponibilité d'un groupe visé est faible, vous pouvez appliquer le taux de nomination préférentielle en considérant la rareté de la main-d'œuvre disponible pour un emploi donné. Par exemple, si un des candidats que vous avez reçus en entrevue est un Autochtone, qui appartient à un groupe visé très rare surtout dans les grands centres urbains, vous devez le mentionner en comité de sélection et exercer une préférence à son endroit s'il possède les compétences requises pour l'emploi.</p> <p><b>3- Les occasions de dotation</b></p> <p>Le taux global de nomination préférentielle peut être établi en fonction des occasions de dotation, pour une période de référence donnée. Par exemple, si vos périodes de recrutement intensif se situent en juin, août, décembre et janvier, vous pouvez déterminer le nombre de postes à pourvoir par année scolaire approximativement selon les quatre périodes de recrutement. Si vous décidez de ne pas appliquer le taux de nomination préférentielle en juin et en août parce que vous avez de très bons candidats n'appartenant pas aux cinq groupes visés, vous êtes en mesure de prévoir qu'en décembre et janvier, vous devrez l'appliquer pour atteindre le pourcentage visé à la fin de la période d'implantation de trois ans.</p>
<p><b>2. Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle</b></p>	<p><b>Directives à inscrire dans une procédure relative au recrutement qui compte trois volets :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliquer la mesure et préciser l'application du taux de nomination préférentielle (voir la première mesure dans le document).</li> <li>• Mentionner aux membres du comité de sélection s'il y a un objectif de représentation à atteindre dans un regroupement d'emplois donné.</li> <li>• Rappeler la mesure suivante quand il y a sous-représentation dans un regroupement d'emplois : à compétences équivalentes, l'organisme favorise l'embauche d'une personne appartenant à un groupe visé, une fois sur deux (ou deux fois sur quatre, si une occasion d'embauche se présente).</li> </ul>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<b>DOTATION - Analyse des emplois</b>	
<p><b>3. Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.</b></p>	<p>Dans vos affichages, à l'interne comme à l'externe, les titres d'emploi et les descriptions de tâches doivent être rédigés dans un langage neutre ou inclure le masculin et le féminin. Vous pouvez vous référer au Plan de classification par catégorie de personnel.</p> <p>(Ex. : technicienne et technicien)</p> <p>Cette notion est aussi applicable lorsque vous affichez votre offre abrégée dans un média faisant référence à un site Web sur lequel figurera la description complète.</p> <p>La phrase « L'utilisation du masculin ne sert qu'à alléger le texte » est à éviter.</p> <p>Vous pouvez utiliser le guide de rédaction épïcène <i>Avoir bon genre à l'écrit</i> de l'Office québécois de la langue française :</p> <p><a href="http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fre/products/978-2-551-19782-8">http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fre/products/978-2-551-19782-8</a></p> <p>et le <i>Grand dictionnaire terminologique</i> : <a href="http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca">http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca</a></p>
<p><b>4. Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.</b></p>	<p>Voir la mesure précédente.</p>
<p><b>5. Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.</b></p>	<p><b>Référence</b></p> <p>L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne :</p> <p><a href="http://www.cdpedj.qc.ca/publications/Documents/formulaire_emploi_2011.pdf">http://www.cdpedj.qc.ca/publications/Documents/formulaire_emploi_2011.pdf</a></p>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<b>DOTATION - Recrutement</b>	
<p>6. Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes communautaires, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés.</p>	<p>Sur le site d'Emploi-Québec : <a href="http://emploiquebec.net/employabilite">http://emploiquebec.net/employabilite</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous arrivez à la fenêtre : <i>De l'aide vers l'emploi</i>.</li> <li>• Vous sélectionnez votre région (parmi les 17 régions administratives du Québec).</li> <li>• Vous sélectionnez la clientèle visée (femme, Autochtone, personne immigrante/minorité visible, personne handicapée).</li> <li>• Vous cliquez sur Résultats et vous trouverez les coordonnées des organismes en lien avec la clientèle recherchée.</li> </ul>
<p>7. Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés sont encouragées.</p>	<p><b>Exemple de libellé à insérer dans tous les affichages de poste</b></p> <p>« Nous appliquons un programme d'accès à l'égalité et nous invitons les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature. Les personnes handicapées qui le désirent peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection. »</p> <p><b>Pour faciliter l'uniformité, adoptez un modèle standard pour tous les affichages.</b></p>
<p>8. Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.</p>	<p><b>Directives à inscrire dans une procédure relative au recrutement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur votre site Web, à l'onglet « Offres d'emploi », ajouter le formulaire d'identification de la CDPDJ, inviter les personnes à le remplir ainsi qu'à le transmettre avec leur curriculum vitae par courrier électronique.</li> <li>• Quand une personne se présente en entrevue, faire remplir le questionnaire d'identification « À cet effet, nous vous invitons à remplir le formulaire d'identification ».</li> </ul>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<b>DOTATION - Sélection</b>	
<p>9. Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec celui des groupes non visés.</p>	<p><b>Développer un programme Excel ou d'autres outils et les mettre en application.</b></p> <p>À chaque étape, il est important de comparer les résultats avec les taux de disponibilité de chaque groupe visé pour le poste concerné. Ces taux sont disponibles dans vos fichiers de résultats de sous-représentation transmis par la CDPDJ. Ainsi, certains constats pourraient alimenter la réflexion notamment sur la diversification des sources de recrutement, sur les exigences minimales du poste et sur la validation des outils de sélection. Voici les informations pertinentes à recueillir <b>aux fins de comparaison des candidatures reçues et sélectionnées</b> dans le processus de dotation :</p> <p><b><u>Recrutement</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre total de candidatures reçues;</li> <li>• la répartition des candidatures reçues selon les groupes visés : femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées.</li> </ul> <p><b><u>Sélection</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre total de candidatures retenues en présélection (au moment du tri des curriculum vitae ou des demandes d'emploi);</li> <li>• la répartition des candidatures reçues en présélection selon les groupes visés : femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées;</li> <li>• le nombre total de personnes candidates convoquées en entrevue réparties selon les groupes visés;</li> <li>• le nombre de personnes candidates faisant partie de chaque groupe visé ayant réussi chaque étape du processus de sélection, s'il y a lieu (entrevue, test théorique et test pratique).</li> </ul> <p><b><u>Décision d'embauche</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'application du taux global de nomination préférentielle de 50 % (oui ou non);</li> <li>• le nombre de personnes candidates embauchées faisant partie de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés.</li> </ul> <p><b>Rédiger les directives d'inscription de ces données dans une procédure relative à la dotation.</b></p>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<b>DOTATION - <i>Décision</i></b>	
<b>10. S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche, font connaître les raisons de leur choix.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aviser les membres des comités de sélection au début de chaque session de rencontre de candidats.</li> <li>• Établir un processus de conservation de cette information.</li> <li>• Inscrire cette directive dans une procédure relative au recrutement.</li> </ul>
<b>INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE</b>	
<b>11. Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité.</b>	<p>Le but d'un programme d'accueil et d'intégration en emploi est d'offrir un milieu de travail où l'on se soucie de l'environnement de travail, et de la santé physique, mentale, intellectuelle et professionnelle des employées et employés, et où l'on s'efforce de concilier les responsabilités professionnelles de ceux-ci avec leurs responsabilités personnelles, familiales et communautaires. Un milieu de travail inclusif, productif, attrayant et offrant des possibilités d'évolution contribue à retenir et à motiver le personnel.</p> <p>Un programme d'accueil et d'intégration en emploi devrait tout d'abord introduire une déclaration d'intention, quelques principes directeurs, un plan d'action construit autour de trois axes d'intervention (accueil, intégration et rétention) et qui propose des objectifs et des mesures. Il devrait aussi prévoir diverses occasions qui permettent de réitérer l'engagement de l'établissement envers le programme.</p> <p>À titre d'exemple, vous trouverez le programme d'accueil de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, que nous vous suggérons d'adapter à votre réalité, à l'une des adresses suivantes :</p> <p><a href="http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnc/acces-a-legalite-en-emploi">http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnc/acces-a-legalite-en-emploi</a></p> <p><a href="http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnca/acces-a-legalite-en-emploi">http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnca/acces-a-legalite-en-emploi</a></p> <p><a href="http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnct/acces-a-legalite-en-emploi">http://www.cpn.gouv.qc.ca/fr/cpnct/acces-a-legalite-en-emploi</a></p>

## MESURES ESSENTIELLES POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<p><b>12. Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.</b></p>	<p>En 2011-2012, la formation « <b>Gérer la diversité en éducation, une question d'équité</b> » a été élaborée par la Direction des services aux communautés culturelles et elle est offerte gratuitement aux commissions scolaires et aux collèges. Elle peut aussi être offerte à tous les gestionnaires de votre établissement. Il suffit d'en faire la demande à la :</p> <p>Direction des services aux communautés culturelles Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 600, rue Fullum, 10<sup>e</sup> étage Montréal (Québec) H2K 4L1</p> <p>Téléphone : 514 873-3744, poste 5309</p>
CONTRÔLE DU PROGRAMME	EXPLICATION DES MESURES
<p><b>13. Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.</b></p>	<p>Pour le suivi des effectifs et de la dotation, entre autres dans les collèges, le système S3iGRH-PAÉE peut être utilisé.</p> <p>Dans les commissions scolaires, les requêtes possibles devraient être explorées à l'aide des systèmes de la GRICS qui pourraient répondre à vos besoins, notamment le nombre d'embauches, le nombre de départs et le nombre de promotions à un poste de cadre pour une période donnée et pour chacun des groupes visés par la Loi.</p> <p>Des mécanismes pour faire le suivi des mises en application des mesures et leurs effets devraient également être instaurés.</p>

## MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

**Note :** Les explications apportées ici le sont à titre d'exemples seulement en raison des contraintes variées auxquelles font face les personnes handicapées.

### MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

### EXPLICATION DES MESURES

#### DOTATION - *Recrutement*

**14. Préciser, dans les affichages de poste, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.**

Il faut s'assurer que les modes de recrutement n'ont pas d'effets d'exclusion envers les personnes handicapées. Dès le début du processus de recrutement, il faut s'assurer que l'information sur le droit de bénéficier de mesures d'adaptation doit figurer sur l'ensemble des communications avec les personnes handicapées. Cette approche démontre l'engagement et l'adhésion de la haute direction de l'organisme à favoriser l'égalité des chances.

À titre d'exemple :

- 1- Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.
- 2- Inclure, dans les affichages de postes, des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui désirent bénéficier de mesures d'adaptation.
- 3- Diffuser les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substituts.

Voici ce que vous devez intégrer dans vos affichages de postes (rappel du libellé de la mesure 7) :

« Nous appliquons un programme d'accès à l'égalité et nous invitons les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature. Les personnes handicapées qui le désirent peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection. »

## MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

**Note :** Les explications apportées ici le sont à titre d'exemples seulement en raison des contraintes variées auxquelles font face les personnes handicapées.

### MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

### EXPLICATION DES MESURES

#### DOTATION - *Sélection*

#### 15. Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.

Il est important de déterminer si certains outils ainsi que les critères d'évaluation en sélection ont pour effet d'exclure de façon disproportionnée des candidatures de personnes handicapées. Par exemple, vous devez :

- 1- Prévoir une solution de rechange dans le cas de difficultés de communication d'une personne handicapée, lors des entrevues téléphoniques.
- 2- Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes selon leurs besoins.
- 3- Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.
- 4- Déterminer et inscrire les paramètres ou directives dans une politique.
- 5- Désigner une personne responsable qui devra assurer l'ensemble des activités liées à la demande d'adaptation.
- 6- Assouplir les exigences requises en présélection, si possible.



## MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

**Note :** Les explications apportées ici le sont à titre d'exemples seulement en raison des contraintes variées auxquelles font face les personnes handicapées.

### MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

### EXPLICATION DES MESURES

#### INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE - *Demande d'adaptation*

**16. Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation pour les personnes handicapées.**

Un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable est offert par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ce service est spécialement dédié aux gestionnaires et responsables des ressources humaines, aux officiers syndicaux ou à toute personne à qui une demande d'accommodement en matière de relations de travail ou de prestation de services est adressée. Des professionnels répondent aux demandes qui leur sont adressées en offrant :

- une analyse de la demande traitée au cas par cas sur le plan des faits;
- un examen du cadre légal et de la jurisprudence applicables;
- des recommandations adaptées au milieu.

Les diverses interventions menées dans le cadre d'un dossier d'accommodement visent la recherche de solutions exemptes de discrimination et respectueuses des besoins de l'organisation.

Téléphone : 514 873-5146 ou 1 800 361-6477

#### Références

Guide virtuel - Traitement d'une demande d'accommodement :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>

Guide pour l'intégration des personnes handicapées :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/documents/89-Guide-integration-personnes-handicapees.pdf>

## MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

**Note :** Les explications apportées ici le sont à titre d'exemples seulement en raison des contraintes variées auxquelles font face les personnes handicapées.

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	EXPLICATION DES MESURES
<b>INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE - <i>Demande d'adaptation</i></b>	
<b>17. Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et évaluer la faisabilité en matière d'accommodements raisonnables pour les personnes handicapées.</b>	Une nouvelle méthode de travail peut permettre à une personne handicapée de réaliser les tâches essentielles de son travail. De cette façon, il est possible d'éviter les adaptations physiques.
<b>18. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.</b>	<p>Les personnes handicapées qui adressent une demande d'adaptation doivent transmettre les renseignements pertinents à l'appui de leur demande. Selon les circonstances, les mesures d'adaptation seront mises en place en fonction de l'information fournie et en lien avec la déficience et les limitations fonctionnelles de la personne handicapée.</p> <p>Souvenez-vous que l'employeur est tenu d'accommoder le demandeur à moins que cela ne représente une contrainte excessive. Vous devez évaluer la contrainte excessive au cas par cas en tenant compte, entre autres, des effets de la mesure d'accommodement sur les coûts, l'organisation du travail, la sécurité et les droits d'autrui. L'avis d'un spécialiste en ergonomie pourrait être requis.</p>
<b>19. Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.</b>	L'employeur peut devoir retirer certaines tâches du poste de l'employé atteint d'un handicap dans la mesure où cela n'équivaut pas à dénaturer le poste tout en permettant à l'employé d'offrir un rendement satisfaisant.
<b>20. Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation ou la mise en place des adaptations pour les personnes handicapées.</b>	Une personne devrait être responsable du suivi de l'adaptation pour s'assurer que la personne handicapée et son supérieur sont satisfaits des résultats.