

Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

TABLEAU SOMMAIRE DES MESURES - CSSDM

2021 à 2024

Mesure de base	Description de la mesure
	Mesures de redressement
x	1. Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques ou aux personnes handicapées de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.
x	2. Utiliser les services des organismes (indiqué le nom de l'organisme) spécialisés en employabilité pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ou les personnes handicapées afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.
x	3. Accorder une préférence aux femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques ou aux personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.
x	4. Accorder une préférence aux femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques ou aux personnes handicapées pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.
x	5. Établir une priorité d'embauche aux femmes, autochtones, minorités visibles, minorités ethniques ou aux personnes handicapées en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.
	6. Préparer la relève en offrant aux membres des groupes visés, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, des remplacements ou des affectations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi d'accéder aux emplois de niveau supérieur.
	Mesures d'égalité des chances
x	7. Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures.
x	8. 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.
x	9. 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. Moyen prioritaire : Opération annuelle d'auto déclaration.
x	10. 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 conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.

Mesures d'égalité des chances (suite)

x	11. Informer les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.
	12. Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main d'œuvre.
	13. 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. Moyen prioritaire : analyse des fonctions et des exigences pour certains postes
	14. 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.
	15. 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. Moyen prioritaire : Mise en œuvre du plan de formation des recruteurs Moyen prioritaire : Formation des gestionnaires – biais inconscients
	16. Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour l'évaluation des compétences des personnes handicapées. Moyen prioritaire : Formation des recruteurs
	17. 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.
	18. Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité et sur la gestion sans discrimination. Moyen prioritaire: Formation des gestionnaires – biais inconscients
	19. Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.
	20. Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification en le rendant disponible sur le site Web de l'organisme, si possible.
	21. Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi une section permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers.
	22. Adapter le poste de travail des personnes handicapées.
	23. Informer les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.
	24. S'assurer que le programme d'accueil tient compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.
	25. Concevoir et offrir un programme de formation ou de perfectionnement à l'ensemble du personnel, en s'assurant d'inclure les personnes issues des groupes visés Moyen prioritaire: Intensification des mesures d'insertion professionnelle: cadres, enseignants, TES, ouvriers.
	26. S'assurer que les salles de cours et les lieux de formation sont accessibles aux personnes handicapées.
	27. Adapter les équipements ou le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins des personnes handicapées.
	28. S'assurer que la décision d'embauche est basée exclusivement sur les compétences de la personne handicapée à réaliser les tâches essentielles de l'emploi.

Mesures de consultation et d'information	
x	29. 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.
x	30. Mettre sur pied un comité de travail consultatif constitué de membres de la haute direction, de responsables ressources humaines et de représentants syndicaux qui veillera de façon périodique à : <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis; - Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés en regard des objectifs poursuivis; - Effectuer un suivi sur l'implantation des mesures de base et sur les autres mesures prévues au programme.
x	31. Informer 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.
x	32. Informer 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. <p>Moyen prioritaire: Élaboration et déploiement d'un plan de communication</p>
	33. 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. Moyen prioritaire : Élaboration et déploiement d'un plan de communication
Mesures de soutien	
	34. Offrir un programme d'aide aux employés.