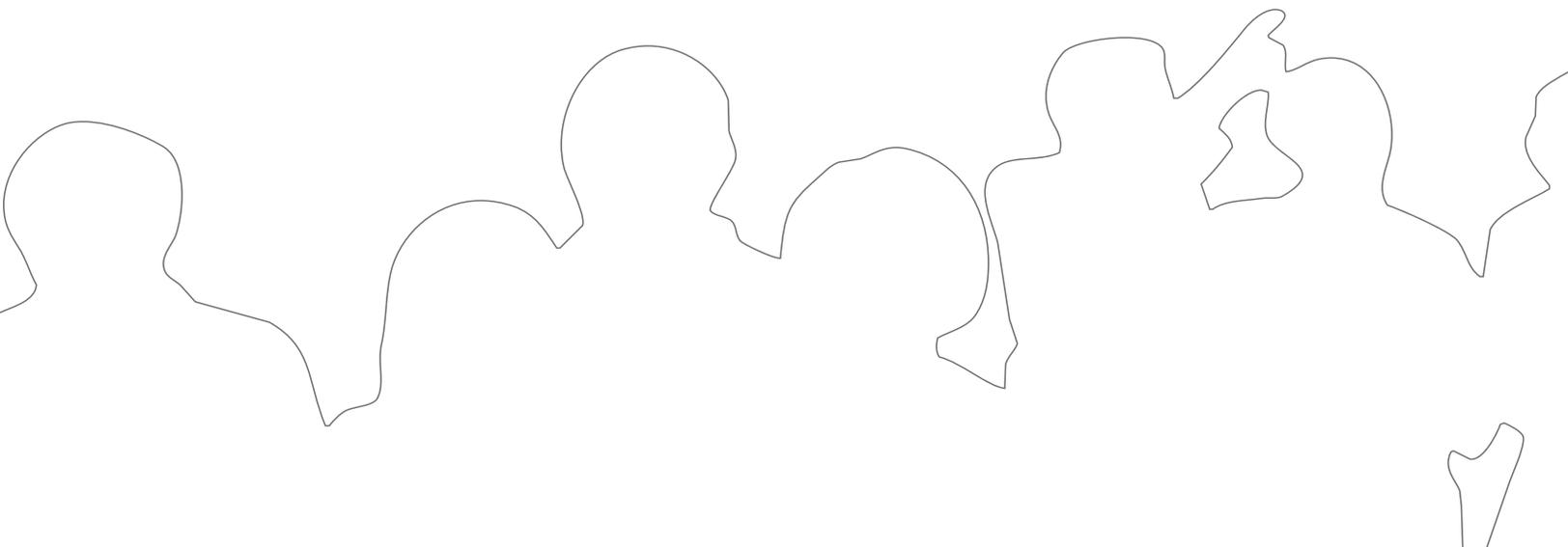


# QU'EN EST-IL DE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES GROUPES CIBLES AU COLLÈGE AHUNTSIC ?

**N**ous vous rappelons qu'en tant qu'organisme public, le Collège Ahuntsic est assujéti à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Cette loi a comme objectif de favoriser, à compétence égale, une juste représentation de la population québécoise disponible à l'emploi en augmentant, si nécessaire, la représentation des groupes cibles :

- femmes;
- autochtones;
- minorités visibles;
- minorités ethniques.

Par conséquent, nous avons l'obligation d'élaborer un programme d'accès à l'égalité pour le mois de juin 2005 visant des groupes cibles pour lesquels la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a observé une sous-représentation. Dans les prochaines lignes, nous vous ferons part des étapes qui ont été exécutées jusqu'à présent, des résultats de l'analyse de disponibilité au Collège Ahuntsic ainsi que des étapes à venir dans ce dossier.



## ÉTAPES DÉJÀ RÉALISÉES

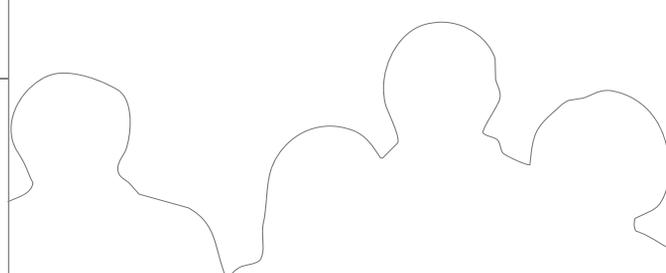
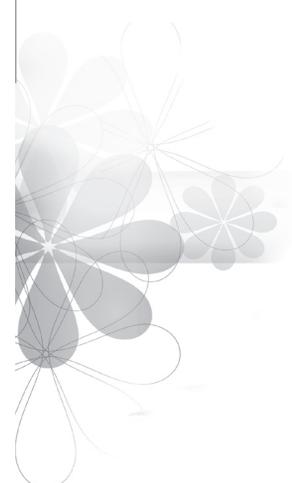
Rappelons qu'au mois de novembre 2002, nous avons transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) l'état de nos effectifs à la suite des questionnaires d'auto-identification que vous aviez remplis. À cet effet, la CDPDJQ a procédé à une comparaison des résultats de l'analyse des effectifs avec des données statistiques. Cette opération a permis de déterminer la représentation des groupes visés pour chaque emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement. Par conséquent, au mois de mai 2004, nous avons reçu le rapport d'analyse de disponibilité.

## RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ

Voici un tableau synthèse des quatre groupes cibles visés par la sous-représentation pour les différentes catégories de personnel au Collège Ahuntsic.

| GROUPE CIBLE               | CATÉGORIE DE PERSONNEL | SOUS-REPRÉSENTATION EN NOMBRE DE PERSONNES |
|----------------------------|------------------------|--|
| <b>Femmes</b>              | Cadre.....             | ..... 4                                    |
|                            | Enseignant.....        | ..... 25                                   |
|                            | Professionnel .....    | ..... 2                                    |
|                            | Soutien .....          | ..... 16                                   |
|                            | <b>Total .....</b>     | <b>..... 47</b>                            |
| <b>Autochtones</b>         | Cadre.....             | ..... 0                                    |
|                            | Enseignant.....        | ..... 1                                    |
|                            | Professionnel .....    | ..... 0                                    |
|                            | Soutien .....          | ..... 0                                    |
|                            | <b>Total .....</b>     | <b>..... 1</b>                             |
| <b>Minorités visibles</b>  | Cadre.....             | ..... 1                                    |
|                            | Enseignant.....        | ..... 28                                   |
|                            | Professionnel .....    | ..... 3                                    |
|                            | Soutien .....          | ..... 17                                   |
|                            | <b>Total .....</b>     | <b>..... 49</b>                            |
| <b>Minorités ethniques</b> | Cadre.....             | ..... 2                                    |
|                            | Enseignant.....        | ..... 24                                   |
|                            | Professionnel .....    | ..... 3                                    |
|                            | Soutien .....          | ..... 17                                   |
|                            | <b>Total .....</b>     | <b>..... 46</b>                            |

Dès le mois de décembre 2005, la Loi devrait être modifiée pour ajouter un cinquième groupe : les personnes handicapées.





## ÉTAPES À VENIR

**À partir de ces données, nous sommes à même de constater que nous devons fournir des efforts pour arriver à améliorer la sous-représentation des groupes cibles au Collège Ahuntsic. Pour ce faire, voici les actions à réaliser :**

- analyser notre système d'emploi (les politiques et les procédures de recrutement, de formation et de promotion);
- viser à atteindre les objectifs quantitatifs par regroupement de types d'emploi;
- trouver des mesures de redressement temporaires pour atteindre les objectifs de recrutement et de promotion;
- trouver également des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires, s'il y a lieu;
- produire un échéancier pour l'implantation des mesures proposées afin d'atteindre les objectifs fixés;
- déterminer les moyens pour consulter et informer le personnel du Collège.

Toutes ces opérations nous permettront de procéder à l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité. La date prévue du dépôt à la CDPDJQ a été fixée au mois de juin 2005.

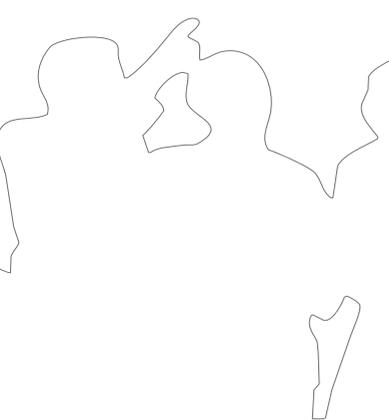
**Il faut noter que le programme ne peut obliger le Collège à :**

- créer de nouveaux postes;
- embaucher ou promouvoir des personnes qui ne sont pas compétentes;
- porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisation ou des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé;
- exclure l'application du critère de l'ancienneté.

**Les étapes à réaliser dans l'élaboration du programme d'accès à l'égalité seront exécutées en collaboration avec les membres du Comité d'accès à l'égalité. Cette année, les membres sont :**

|                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Personnel de soutien :    | <b>Christian Champagne</b> |
| Personnel enseignant :    | <b>Stéphane Gill</b>       |
| Personnel professionnel : | <b>Jean Lemaire</b>        |
| Personnel d'encadrement : | <b>Sophie Boutin</b>       |

Nous vous informerons, au fur et à mesure, de l'évolution du dossier.



*Isabelle Grelier, CRIA*  
Coordonnatrice  
Service des ressources humaines

[www.collegeahuntsic.qc.ca](http://www.collegeahuntsic.qc.ca)



9155, rue Saint-Hubert  
Montréal (Québec) H2M 1Y8

(514) 389-5921  
1 866 389-5921

