

PLAN D'ACTION – MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	ÉCHÉANCIER - DATE D'IMPLANTATION
S'assurer que les principes et règles applicables sont connus de tous	Avant la date d'ouverture de postes, réévaluer le bien foncé des exigences en s'assurant qu'elles ne comportent aucun effet discriminant sur l'embauche des groupes cibles	Les affiches doivent être validés et approuvés par la Direction des ressources humaines	31 octobre 2005
Le processus de recrutement ne permet pas de rejoindre un nombre suffisant de membres des groupes visés	Revoir notre formulaire de demande d'emploi afin de faciliter les offres d'emploi pour les groupes cibles	Modifier le formulaire d'emploi	31 octobre 2005
	S'assurer que les outils utilisés sont validés par la Direction des ressources humaines et mesurent les connaissances et habilités requises	La Direction des ressources humaines est responsable de l'administration des tests	à compter du 31 octobre 2005
Manque d'informations sur la présence des groupes cibles	Définir de façon statistique la présence des groupes cibles dans nos dossiers de recrutement	Rapports déposés au comité de sélection	à compter du 31 octobre 2005
Manque d'informations sur les obligations du Collège	Informar les membres des comités de sélection des obligations du Collège face à la Loi sur l'accès à l'égalité	Procès-verbaux des Comités de sélection attestant que l'information a été donnée	à compter du 31 octobre 2005
Manque d'informations des membres des comités de sélection	Procès-verbaux des comités de sélection attestant que les membres des comités connaissent les obligations du Collège et ont tenu compte des taux de nomination préférentielle	Procès-verbaux des comités de sélection	à compter du 31 octobre 2005
Manque d'informations	Favoriser des activités de perfectionnement qui sensibilisent les employés aux obligations de la Loi et aux principes de non-discrimination	Les activités de formation doivent être présentées aux différents comités de perfectionnement	à compter du 31 octobre 2005
Le processus de recrutement ne permet pas de rejoindre un nombre suffisant de membres des groupes visés	Spécifier sur le site Internet du Collège que nous avons une politique d'accès à l'égalité en emploi et mettre notre formulaire de demande d'emploi accessible sur le site	Vérifier le site Internet du Collège	31 décembre 2005
Les comités de sélection ne sont pas toujours représentatifs	Favoriser la mixité des comités de sélection	Informations écrites transmises aux départements et syndicats et associations qui nomment des membres de comité de sélection	à compter du 1 ^{er} janvier 2006

Manque d'information lors du départ des employés (démission)	Lors de la démission d'employés, faire des entrevues de départ afin d'en connaître les motifs	Dépôt du procès-verbal de l'entrevue de départ au dossier de l'employé	à compter du 1 ^{er} janvier 2006
Le processus de recrutement ne permet pas de rejoindre un nombre suffisant de membres des groupes visés	Identifier les centres de formation ou organisations pouvant favoriser la diversification des sources de recrutement	Produire une liste des centres de formation ou organisations	mars 2006
Absence de politique	Renouveler l'entente pour l'évaluation des enseignants de moins de 3 ans d'ancienneté et établir une politique complète d'évaluation de tous les enseignants (lors des consultations du comité consultatif PGRH, le représentant des enseignants s'est dit en désaccord avec l'établissement d'une politique complète d'évaluation de tous les enseignants)	Dépôt de l'entente et de la politique	30 juin 2006
Mettre à jour les profils de sélection	Revoir de façon spécifique les profils de sélection de chaque discipline et s'assurer qu'ils ne comportent pas d'éléments discriminatoires	Document synthèse préparé par la Direction des ressources humaines	à compter du 31 octobre 2005 jusqu'au 30 juin 2007
S'assurer de la pertinence de certaines exigences	Évaluer pour toutes les disciplines, la pertinence d'une scolarité de deuxième cycle et appartenance à une corporation professionnelle	Document synthèse préparé par les Ressources humaines	31 octobre 2005 jusqu'au 30 juin 2007
Manque d'informations	Préparer une session d'information pour l'ensemble des gestionnaires portant sur la gestion de la diversité		au plus tard le 30 juin 2007
Plusieurs descriptions de tâches reprennent les descriptions prévues au plan de classification sans être spécifique au poste	Préparer en collaboration avec les différentes directions une description de tâches détaillée spécifique à chaque poste	Cahier de description de tâches pour chaque direction dont un copie à la Direction des ressources humaines	à compter d'octobre 2005 jusqu'en juin 2008
Absence de plan de relève	Développer des plans de relève et s'assurer que les plans ne désavantagent pas les groupes cibles	Dépôt des plans de relève	à compter du 31 octobre 2005 – échéance juin 2008
S'assurer que les principes et règles applicables sont connus de tous	Préparer un questionnaire à l'intention des gestionnaires lors de l'affichage d'un poste rappelant les principes applicables en matières d'exigences d'emplois	Questionnaire complété est conservé au dossier de recrutement	31 octobre 2005 - continu

Direction des ressources humaines
Le 28 septembre 2005
/cp