



# **Dépôt du projet des mesures d'intégration des personnes handicapées au programme d'accès à l'égalité en emploi**

***Document présenté par Chantal Allard, coordonnatrice  
Service des ressources humaines***

**Conseil d'administration  
du mardi 29 septembre 2009**

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
**Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE**

ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260

COMPLÉTÉ LE : 10 AVRIL 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : CHANTAL ALLARD

**TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE**

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.

Lors des embauches, des nominations et des promotions, LE CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE 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, LE CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%**, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue le (À COMPTER DE SEPTEMBRE 2009).

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
**Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE**

**AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, NOUS PRÉVOYONS :**

une augmentation des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Il y aura une augmentation des effectifs chez le personnel enseignant pour les trois prochaines années

une réduction des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

le statu quo des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Chez le personnel de soutien, professionnel et cadre.

**AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT**

Groupes visés	Numéro des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Appliquer un taux de nomination préférentielle à compter de septembre 2009	Tenir des statistiques sur l'évolution de la situation	Coordonna-trice aux ressources humaines	À compter de l'automne 2009 Récurent	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Ajouter aux affichages une note invitant les personnes handicapées qui désirent avoir des mesures d'adaptation à communiquer avec l'agente de bureau aux ressources humaines pour lui en faire part	S'assurer que cette note paraisse sur tous les affichages	Coordonna-trice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
**Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE**

<b>AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT</b>						
<b>Groupes visés</b>	<b>Numéro des regroupements</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Prendre entente avec la partie syndicale dans le but d'assouplir les exigences spécifiques du collègue requises pour l'emploi dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre	Rédiger une entente écrite selon le cas	Coordonna-trice aux ressources humaines	Au besoin	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Sensibiliser le personnel concernant les risques de harcèlement envers les personnes handicapées	Continuer de promouvoir la politique pour contrer toute forme de harcèlement	Coordonna-trice aux ressources humaines	Récurrent	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Adapter, dans la mesure du possible, l'horaire de travail de la personne handicapée s'il y a lieu.	Faire un sondage auprès des personnes handicapées.	Coordonna-trice aux ressources humaines	2009-2010	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		Privilégier les personnes handicapées lorsque les stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous représentation	Consulter les organismes comme CAMO	Coordonna-trice aux ressources humaines	Récurrent	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Personnes handicapées						

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – ANALYSE DES EMPLOIS</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Le personnel qui analyse les curriculum vitae n'est pas formé aux risques de discrimination	Former le personnel aux risques de discrimination envers les personnes handicapées	Par des questions et des discussions suscitées lors de la formation	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Lacunes dans la façon de préciser les exigences physiques requises	Entreprendre une analyse de validation des descriptions de tâches	Vérification continue des affichages	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – RECRUTEMENT</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Nos pratiques d'accès aux affichages ne tiennent pas compte des personnes handicapées	Continuer de transmettre à l'organisme CAMO les affichages afin que ce dernier les achemine aux personnes handicapées	Vérification récurrente de cette exigence	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – RECRUTEMENT</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Absence d'indication sur les affichages pour les besoins particuliers des candidats handicapés	Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins. Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi un espace permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers	Vérification récurrente de cette exigence	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	





**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Les moyens de communication pour la formation du personnel handicapé	Adapter, s'il y a lieu, les moyens de communication en fonction des besoins de la personne handicapée	Prise en compte systématique de la présence éventuelle de cas possibles	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Les équipements utilisés pour la formation	Adapter, s'il y a lieu, les équipements en fonction des besoins de la personne handicapée	Prise en compte systématique de la présence éventuelle de cas possibles	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Le matériel didactique	Adapter, s'il y a lieu, le matériel didactique en fonction des besoins de la personne handicapée	Prise en compte systématique de la présence éventuelle de cas possibles	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Absence d'information auprès des gestionnaires sur les mythes entourant les coûts liés aux mesures d'adaptation	Organiser des sessions de sensibilisation pour les gestionnaires dans le but de contrer les mythes entourant les coûts liés aux mesures d'adaptations	Évaluer, par des rencontres informelles, les résultats obtenus tout en s'enquérant de l'évolution des attitudes des personnes	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Absence d'information auprès du personnel quant aux réalités et aux besoins des personnes handicapées	Offrir du perfectionnement au personnel pour les sensibiliser aux réalités et aux besoins des personnes handicapées	Tenir un registre des plaintes en regard avec cette sensibilisation	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE – DEMANDE D'ADAPTATION</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Absence de formation sur l'obligation d'accommodement raisonnable	Organiser de la formation pour les gestionnaires et les syndicats sur l'obligation d'accommodement raisonnable	Évaluer, par des rencontres informelles, les résultats obtenus tout en s'enquérant de l'évolution des attitudes des personnes	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Absence de procédure formelle pour le traitement des demandes d'adaptation	Élaborer une procédure de demande d'adaptation	Détermination d'une date d'échéance	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>					
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>					
<b>MODIFIÉ LE :</b>					
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS : TOUS</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE – DEMANDE D'ADAPTATION</b>					
<b>Règle et pratique à corriger</b>	<b>Description de la mesure</b>	<b>Moyen(s) de contrôle</b>	<b>Personne désignée</b>	<b>Échéancier Date d'implantation</b>	<b>Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</b>
Processus d'analyse d'accommodement raisonnable	Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail ainsi qu'à l'ergonomie des postes de travail et en évaluer la faisabilité en terme d'accommodement raisonnable. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable	Réviser les demandes d'accommodement	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	





**TABLEAU 3● MESURES DE SOUTIEN**  
**Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE**

<b>ORGANISME : CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE</b>
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-10260</b>
<b>COMPLÉTÉ LE : 18 MAI 2009</b>
<b>MODIFIÉ LE :</b>
<b>PAR : CHANTAL ALLARD</b>

**MESURES DE SOUTIEN**

EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			
Situation à améliorer	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Identification des besoins des personnes handicapées	Faire parvenir une note aux intéressés les invitant à communiquer les accommodements susceptibles d'améliorer leur situation	Soumettre la proposition de la mesure aux instances concernées et assurer le suivi de sa réalisation	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Visites médicales	Aménagement des heures d'absence pour visites médicales	Tenir un registre des absences	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	
Identification de nouveaux besoins	Relancer par écrit tout le personnel	Tenir un registre des nouveaux besoins	Coordonnatrice aux ressources humaines	2009-2010	