



**Université du Québec en Outaouais**

**PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

Le 10 mars 2006

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en décembre 2000, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001.

La loi vise, en substance, à rendre le personnel des organismes publics plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et à augmenter, si nécessaire, la représentation des groupes visés.

## Groupes visés

Les groupes d'employés et de candidats visés ont été ciblés en fonction d'un ensemble d'indicateurs socio-économiques témoignant de l'existence d'une discrimination historique amplement présente dans la société actuelle à leur égard. Les travaux effectués dans le cadre du présent programme d'accès à l'égalité en emploi touchent les quatre catégories suivantes :

- Les **femmes**;
- Les **autochtones**, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- Les membres des **minorités visibles**, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau;
- Les membres des **minorités ethniques**, c'est-à-dire les personnes autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

## Organismes visés

Les organismes visés sont ceux dont la taille est de 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune des années au cours de deux années consécutives (art. 2).

- Sociétés d'État
- Municipalités
- Réseau de l'éducation
- Sûreté du Québec (effectifs policiers)
- Réseau de la santé et des services sociaux

## Obligations de l'Université du Québec en Outaouais

Les obligations de l'Université sont les suivantes :

1. Procéder à l'analyse de ses effectifs afin de déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (art. 3).
2. Transmettre un rapport d'analyse de ses effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, après consultation de son personnel ou de ses représentants, dans les délais qui lui ont été imposés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (art. 5, 6).
3. Après analyse par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, **s'il y a sous-représentation** des groupes visés par la Loi dans certains types d'emploi, l'Université est tenue d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi et de le transmettre dans les 12 mois suivant un avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (art. 7, 8 10).
4. Par la suite, faire rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à tous les trois ans, des résultats de l'implantation de ce programme (art. 20).

### Étapes réalisées

1. Les étapes 1 et 2 ont déjà été réalisées. Le rapport d'analyse des effectifs a été transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le 1<sup>er</sup> février 2003.
2. Les résultats de l'analyse de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ont été reçus le 21 décembre 2004. Ils indiquent que la représentation des groupes cibles est non conforme à la représentation des personnes compétentes dans la zone de recrutement applicable dans 36 regroupements d'emplois.

Pour déterminer s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi au sein de l'Université, la Commission a effectué une comparaison pour chaque type d'emploi à partir du rapport des effectifs que lui a transmis l'Université. Ces comparaisons tiennent compte de plusieurs facteurs dont les données les plus récentes sur la représentation dans la zone géographique appropriée de recrutement ainsi que du recensement des personnes aptes à occuper les différents emplois. Les conclusions concernant les sous-représentations à l'Université sont dictées selon une perspective des réalités et des disponibilités des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail.

Les résultats de l'analyse des effectifs de la Commission, tout regroupement confondu, indiquent qu'il y a sous-représentation dans les groupes suivants :

<b>Groupe visés</b>	<b>Nombre de personnes sous-représentées</b>	
Femmes :	74	
Minorités ethniques :	15	<b>Voir Annexes A et B</b>
Minorités visibles :	36	
Autochtones :	2	

3. La date d'échéance pour la remise du Programme d'accès à l'égalité en emploi est le **31 mars 2006**.

## L'engagement de l'Université du Québec en Outaouais

Dans le respect des compétences exigées et des différents règlements, contrats de travail et politiques à appliquer, l'Université du Québec en Outaouais s'engage à accorder une préférence à l'embauche à l'endroit des personnes faisant partie des groupes visés dans les regroupements d'emplois où une sous-représentation a été identifiée.

Cet engagement traduit la volonté de l'Université à **accroître la présence des groupes visés** dans les regroupements d'emplois où la sous-représentation fut identifiée. Cet engagement rencontre l'esprit de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et la Charte des droits et libertés de la personne en favorisant un accès équitable aux membres des groupes visés pour les différentes catégories d'emplois existantes à l'Université.

De plus, l'Université s'engage à veiller au maintien de ses résultats une fois ceux-ci atteints afin que l'accès à l'égalité en emploi soit une réalité vivante et permanente dans le milieu universitaire.

# Plan d'action

## CONSTAT ET ENGAGEMENT

Dans le respect des différents règlements, contrats de travail et politiques à appliquer où l'on se doit d'accorder une priorité aux candidatures internes, le Service des ressources humaines et financières et le Décanat de la gestion académique ont procédé à l'analyse du système d'emploi et, plus particulièrement, les sous-systèmes suivants : l'analyse des emplois, la dotation (recrutement, sélection, décision), l'intégration organisationnelle, la formation et la promotion et autres mouvements de personnel. Par la biais de ces sept (7) sous-systèmes, nous croyons être en mesure d'ajuster certaines pratiques en matière de dotation et de gestion des ressources humaines afin d'attendre nos objectifs visant à éliminer, s'il y a lieu, les aspects discriminatoires. Pour ce faire, nous devons :

- Augmenter la représentation des groupes visés **par des mesures de redressement temporaires** dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation; (tableau 1)
- Corriger et améliorer le système d'emploi **par des mesures d'égalité de chances** visant à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité vivante et permanente pour tous; (tableau 2)
- Faciliter l'accès à l'égalité en emploi au moyen **de mesures de soutien**; (tableau 3)
- Assurer l'adhésion de l'ensemble du personnel, c'est une des conditions de réussite du programme; la mise en place de **mesures de consultation et d'information** favorisera une compréhension commune du programme et de sa portée dans notre Université. (tableau 4)

# Mesures de redressement temporaires

pour les regroupements en sous-représentation

Les mesures de redressement **temporaires** sont des moyens pratiques qui visent à augmenter la présence des membres des groupes visés par la Loi en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels. 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. L'application de ces mesures cesse lorsque la représentation des membres des groupes visés est conforme à leur taux de disponibilité dans la zone appropriée de recrutement.

Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés. L'organisme ne peut accorder une préférence absolue aux membres des groupes visés pour tous les postes à combler ou prévoir des concours destinés aux seuls membres des groupes visés. Cette mesure irait à l'encontre de l'esprit de la présente Loi et de la Charte des droits et libertés de la personne.

## **APPLICATION D'UN TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE**

Tout en respectant les critères de compétence et, sous réserve des différents règlements, contrats de travail et politiques, l'Université du Québec en Outaouais s'engage à appliquer **un taux de nomination préférentielle global de 50%**, ou davantage s'il y a lieu, pour l'ensemble des groupes visés en sous-représentation et ce, dans chacun des regroupements concernés.

Le taux de nomination préférentielle indique la proportion des opportunités de dotation pour lesquelles une préférence sera accordée pour les membres des groupes visés compétents dans les regroupements d'emplois avec sous-représentation. Les opportunités de dotation correspondent à tous les mouvements de personnel, en particulier les embauches et les promotions.

Aux fins de l'application du taux de nomination préférentielle global, les facteurs suivants seront notamment considérés :

- L'ampleur de la sous-représentation des groupes visés
- La disponibilité des membres des groupes visés
- Les opportunités de dotation

**L'application des mesures de redressement temporaires cessera lorsque les objectifs quantitatifs de représentation seront atteints.**

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS  
 NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013  
 COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006  
 PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)

MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES					
SI CETTE MESURE S'APPLIQUE À D'AUTRES REGROUPEMENTS, VEUILLEZ INDIQUER LE(S) NUMÉRO(S) :					
GROUPES VISÉS	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 checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Mettre en place une campagne de recrutement des membres des groupes visés où une sous-représentation a été constatée afin de constituer une banque de candidatures qualifiées.	Faire le démarchage aux endroits où les groupes visés sont concentrés.	Service des ressources humaines et financières	Été 2006	
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Développer un mécanisme pour l'auto-identification des candidates ou candidats (concours et banques de curriculum vitae).	Les formulaires d'auto-identification pourront être accessibles à partir des affichages de poste sur le site Web de l'Université et seront classés aux dossiers de concours ou dans la banque de curriculum vitae.	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique	Printemps 2006	
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Informar les membres des comités de sélection de l'engagement à appliquer des mesures de redressements temporaires afin de privilégier une personne faisant partie des groupes visés et ce, à compétence égale et dans le respect des différents règlements, contrats de travail et politiques.	Cette mesure sera appliquée jusqu'à l'atteinte des objectifs.  Un mécanisme de suivi de l'évolution de la représentation et de la sous-représentation par regroupement d'emploi, sera mis en place à cet effet.	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique	Printemps 2006	

MV = MINORITÉS VISIBLES      ME = MINORITÉS ETHNIQUES

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES**

MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES					
SI CETTE MESURE S'APPLIQUE À D'AUTRES REGROUPEMENTS, VEUILLEZ INDIQUER LE(S) NUMÉRO(S) :					
GROUPES VISÉS	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 checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Nommer de façon préférentielle des membres des groupes visés lors de surcroîts de travail ou affectations temporaires.	L'embauche est effectuée par le Service des ressources humaines	Service des ressources humaines et financières	Printemps 2006	
<input type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Développer des stages d'intégration dans le but de favoriser l'accès en emploi aux membres des groupes ciblés.	Rapport de stages	Service des ressources humaines et financières	Au cours de l'année 2007	
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones	Vérifier périodiquement la mise en application du taux de nomination et de l'atteinte des objectifs	Nouvelles embauches	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique	Printemps 2006	
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones					
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones					
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> ME <input type="checkbox"/> Autochtones					

MV = MINORITÉS VISIBLES

ME = MINORITÉS ETHNIQUES

## MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Les mesures d'égalité de chances sont **permanentes** et s'appliquent à tout le personnel. Ces mesures visent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi, à actualiser et à bonifier les pratiques de gestion des ressources humaines de l'Université. Elles demeureront en place malgré le fait que l'Université aurait atteint les objectifs du programme.

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> ANALYSE DES EMPLOIS					
<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>
<b>Description des tâches</b>	Valider les descriptions actuelles afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de critères discriminatoires, soit au niveau des titres des postes, des tâches, des exigences (formation, aptitudes particulières, etc.)	Diffusion auprès des syndicats et associations	Services des ressources humaines et financières	Processus continu	
<b>Description des tâches</b>	Rédiger les titres d'emploi en utilisant le genre masculin et féminin.  Rédiger les descriptions de tâches dans un langage neutre.	Descriptions accessibles sur le site Web de l'Université; affichage des postes (interne et externe)	Service des ressources humaines et financières	Processus continu	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> ANALYSE DES EMPLOIS					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.
<b>Comités conjoints d'évaluation des emplois</b>	Informar les membres des différents comités conjoints d'évaluation des emplois sur les risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches.	Développer un court document les informant, à l'aide d'exemples, des risques de discrimination et le joindre au dossier composé à l'ensemble des documents.	Service des ressources humaines et financières	Automne 2006	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> RECRUTEMENT - SÉLECTION - DÉCISION					
<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>
<b>Affichage des postes</b>	<p>Indiquer sur tous les affichages et offres d'emploi que l'Université du Québec en Outaouais s'étant dotée d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, invite les femmes, les membres des minorités ethniques et visibles et les autochtones à s'identifier lors de l'envoi de leur candidature.</p> <p>Introduire au bas de l'affichage un lien permettant au candidat et candidate l'accès au questionnaire d'identification sur l'accès à l'égalité en emploi.</p>	<p>Mention apparaissant sur les affichages.</p> <p>Les formulaires dûment remplis permettront d'établir des statistiques sur la participation des groupes visés.</p>	<p>Service des ressources humaines et financières</p> <p>Décanat de la gestion académique pour les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours</p>	Printemps 2006	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> RECRUTEMENT - SÉLECTION - DÉCISION					
<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>
<b>Sources de recrutement</b>	Élargir le bassin de recrutement afin de rejoindre les groupes visés en plaçant les offres d'emploi auprès des organismes qui regroupent ces minorités.  Maintenir les affichages sur le portail de l'UQO et les différents sites, soit celui d'Emploi-Québec, les universités québécoises et canadiennes, etc.	Liste des endroits où il y a eu publication (affichage).	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique pour les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours	Printemps 2006	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013					
COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006					
PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : RECRUTEMENT - SÉLECTION - DÉCISION					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.
Banque de candidatures	Recruter des membres des groupes visés afin de constituer une banque de candidatures qualifiées.	Faire le démarchage auprès des endroits où les groupes visés sont représentés.	Service des ressources humaines et financières	Printemps 2006	
Encadrement du processus de dotation	Actualiser la politique de dotation en y intégrant, entre autres, les principales caractéristiques de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi reliées aux activités de dotation.	Document accessible sur le site Web de l'Université	Service des ressources humaines et financières	Au cours de l'année 2007	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013					
COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006					
PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : <b>RECRUTEMENT - SÉLECTION - DÉCISION</b>					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.
<b>Respect des obligations</b>	Informar les membres des comités de sélection des obligations reliées à la Loi sur l'accès d'égalité en emploi et des groupes sous-représentés et les sensibiliser au phénomène de la discrimination systémique.	Insérer une information écrite au dossier d'entrevue	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique en collaboration avec les départements	Été 2006	
<b>Statistiques</b>	Développer un outil informatique afin d'établir différentes statistiques concernant les différents groupes visés dans les activités de recrutement	Production de ces statistiques (usage interne seulement)	Service des ressources humaines et financières	Été 2006	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013					
COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006					
PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : RECRUTEMENT - SÉLECTION - DÉCISION					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.
Outils de sélection	<p>S'assurer que les critères et les instruments de sélection soient exempts d'éléments discriminatoires (formulaires, tests, entrevues, grilles d'évaluation, etc.).</p> <p>Informers les départements que les critères et les instruments de sélection doivent être exempts d'éléments discriminatoires (formulaires, tests, entrevues, grilles d'évaluation, etc.)</p>	Lors de la dotation d'un poste	<p>Service des ressources humaines et financières</p> <p>Décanat de la gestion académique en collaboration avec les départements</p>	Processus en cours	

**TABLEAU 2 • MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> INTÉGRATION ORGANISATIONELLE					
<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>
<b>Accueil des nouveaux employés (réguliers et à statut particulier)</b>	Actualiser le programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés en y intégrant les informations touchant la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la politique sur le harcèlement psychologique, etc.	Document accessible sur le site web de l'Université.	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique en collaboration avec les départements pour les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours	Au cours de l'année 2007	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> INTÉGRATION ORGANISATIONELLE					
<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>
<b>Pochette d'accueil (employés réguliers et à statut particulier)</b>	Concevoir une pochette d'accueil afin d'y insérer les principales informations touchant les conditions de travail du nouvel employé, les programmes et les politiques en vigueur, entre autres, celles touchant le harcèlement au travail et l'accès à l'égalité en emploi.	Nouvelle pochette d'accueil	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique en collaboration avec les départements pour les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours	Au cours de l'année 2007	

**TABLEAU 2 • MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013					
COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006					
PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.
Formation des gestionnaires	Organiser, à l'intention des gestionnaires des ateliers de sensibilisation touchant l'intégration des membres des groupes visés dans l'organisation, soit la <b>gestion de la diversité culturelle</b> et les <b>obligations d'accommodement raisonnable</b> (demandes individuelles pour les motifs reliés à la religion, à un handicap ou à un autre motif pertinent)	Liste des participants à ces ateliers.	Service des ressources humaines et financières	Automne 2006 – Hiver 2007	
Harcèlement au travail	Organiser des sessions d'information pour les gestionnaires et les employés sur l'application de la politique de harcèlement au travail	Liste des participants à ces ateliers.  Diffuser l'information sur cette politique auprès de l'ensemble du personnel.	Secrétariat général	Printemps 2006	
Formation des employés (enseignant et non enseignant)	Organiser des ateliers de sensibilisation sur la diversité interculturelle en emploi.	Liste des participants à ces ateliers	Service des ressources humaines et financières	Au cours de l'automne 2006	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013					
COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006					
PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :		
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : <b>FORMATION</b> (PAS D'ÉLÉMENTS À CORRIGER SUITE À L'ANALYSE)					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	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.

**TABLEAU 2 • MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

<b>ORGANISME :</b> UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS					
<b>NUMÉRO DE DOSSIER :</b> E-4013					
<b>COMPLÉTÉ LE :</b> 10 MARS 2006					
<b>PAR :</b> LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)					
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES</b>					
<b>EMPLOIS :</b> TOUS <input checked="" type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>			<b>STATUTS :</b> TOUS <input type="checkbox"/> <b>SINON, PRÉCISER :</b>		
<b>IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER :</b> PROMOTION ET MOUVEMENT DE PERSONNELS					
<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>
<b>Planification de la relève</b>	Développer, à moyen terme, un système de planification de la relève	Données sur les prévisions des départs à la retraite, sur les besoins de main d'œuvre au cours des prochaines années et sur les ressources disponibles	Service des ressources humaines et financières	Automne 2007	
<b>Cessations d'emploi</b>	Faire le suivi sur les raisons de départ des employés	Relevés statistiques des cessations d'emploi pour les différents groupes d'employés	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique	Printemps 2006	

## MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel.

**TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN**

ORGANISME : <b>UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS</b>					
NUMÉRO DE DOSSIER : <b>E-4013</b>					
COMPLÉTÉ LE : <b>LE 10 MARS 2006</b>					
PAR : <b>LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)</b>					
<b>MESURES DE SOUTIEN</b>					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input 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.
<b>Programme d'aide aux employés</b>	Informer périodiquement le personnel de la possibilité d'avoir accès au Programme d'aide aux employés et des services offerts par ce programme.	Statistiques annuelles	Service des ressources humaines et financières	Déjà implanté	
<b>Connaissance du programme d'accès à l'égalité en emploi</b>	Publiciser le programme d'accès à l'égalité en emploi auprès de tous les employés.	Parution sur le site internet de l'Université (Symbiose)	Service des ressources humaines et financières	Printemps 2006	
<b>Mesures de soutien en place</b>	<b>Conciliation travail-famille</b> Bien que nous n'ayons pas de politique écrite sur la question, il y a beaucoup de souplesse en ce qui concerne des mesures particulières accordées aux employés, en cas de besoin, soit par le télétravail occasionnel, l'horaire de travail flexible, les congés spéciaux pour raisons familiales, etc.				

## MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

L'objectif des mesures de consultation et d'information est de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion de l'ensemble du personnel est une des conditions de réussite du programme.

La mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi implique un changement des façons de faire à différents niveaux dans l'organisation. Par conséquent, l'Université tiendra informé ses employés tout au long de l'implantation du programme.

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

<b>ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS</b>			
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013</b>			
<b>COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006</b>			
<b>PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)</b>			
<b>MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION</b>			
DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
<b>Consultation des représentants des associations et des syndicats</b>	Transmission du projet de Programme d'accès à l'égalité en emploi pour connaître leurs commentaires.  Annuellement, faire le suivi des mesures adoptées dans le cadre du programme via les rencontres paritaires.	Service des ressources humaines et financières  Décanat de la gestion académique pour les professeures et professeurs et les personnes chargées de cours	
<b>Information auprès des employés sur le programme d'accès à l'égalité en emploi</b>	Annuellement, faire le suivi via le site internet de l'Université (symbiose)	Service des ressources humaines et financières	
<b>Sensibilisation des gestionnaires sur l'importance d'atteindre les objectifs</b>	Annuellement, sensibiliser les gestionnaires sur les objectifs à atteindre et les informer de ceux qui ont été atteints au cours de l'année.	Service des ressources humaines et financières	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

<b>ORGANISME : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS</b>			
<b>NUMÉRO DE DOSSIER : E-4013</b>			
<b>COMPLÉTÉ LE : 10 MARS 2006</b>			
<b>PAR : LYSE LAREAU (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES) ET DAISY ST-PIERRE (DÉCANAT DE LA GESTION ACADÉMIQUE)</b>			
<b>MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION</b>			
DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
<b>Présentation du plan de redressement aux membres du Comité de régie</b>	Annuellement, rappeler aux membres les objectifs fixés du programme.	Vice-rectrice à l'administration et aux ressources	
<b>Suivi auprès des membres du Service des ressources humaines et du Décanat de la gestion académique sur les objectifs et l'échéancier du programme</b>	Rencontre deux fois par année.		



AU 22 NOVEMBRE 2002

NO	REGROUPEMENTS	EFFECTIF TOTAL	Femme					Autochtone					Minorité visible					Minorité ethnique								
			Dispo.		Représentation		Sous-représentation		Dispo.		Représentation		Sous-représentation		Dispo.		Représentation		Sous-représentation		Dispo.		Représentation		Sous-représentation	
			%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE
1	Cadres supérieurs	5	42%	20%	1	22%	1	2%	0%	0	2%	0	2%	0%	0	2%	0	2%	0%	0	2%	0%	0	2%	0	
2	Cadres intermédiaires	18	43%	11%	2	32%	6	0%	0%	0	0%	0	6%	0%	0	6%	1	8%	6%	1	2%	0	2%	0		
3	Corps professoral - Animation	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	
4	Corps professoral - Art & design	7	0%	57%	4	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	
5	Corps professoral - Éducation & andragogie	29	60%	41%	12	19%	6	0%	0%	0	0%	0	12%	7%	2	5%	1	8%	0%	0	8%	2	8%	2		
6	Corps professoral - Informatique	19	18%	26%	5	0%	0	0%	0%	0	0%	0	23%	5%	1	18%	3	17%	79%	15	0%	0	0%	0		
7	Corps professoral - Psychologie & psychoéducation	14	60%	57%	8	3%	0	0%	0%	0	0%	0	5%	0%	0	5%	1	9%	0%	0	9%	1	9%	1		
8	Corps professoral - Relations industrielles	12	33%	8%	1	25%	3	1%	0%	0	1%	0	18%	0%	0	18%	2	7%	17%	2	0%	0	0%	0		
9	Corps professoral - Sciences administratives	19	32%	11%	2	22%	4	1%	0%	0	1%	0	26%	11%	2	15%	3	12%	5%	1	6%	1	6%	1		
10	Corps professoral - Sciences comptables	10	33%	30%	3	3%	0	1%	0%	0	1%	0	18%	0%	0	18%	2	7%	0%	0	7%	1	7%	1		
11	Corps professoral - Sciences de la santé	9	47%	100%	9	0%	0	0%	0%	0	0%	0	16%	0%	0	16%	1	13%	0%	0	13%	1	13%	1		
12	Corps professoral - Sciences sociales & communi.	18	44%	17%	3	28%	5	1%	0%	0	1%	0	10%	11%	2	0%	0	11%	6%	1	5%	1	5%	1		
13	Corps professoral - Traduction & rédaction	6	54%	33%	2	20%	1	0%	0%	0	0%	0	9%	17%	1	0%	0	26%	0%	0	26%	2	26%	2		
14	Chargé de cours - Animation	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	
15	Chargé de cours - Art & design	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	
16	Chargé de cours - Éducation & andragogie	90	60%	46%	41	14%	13	0%	0%	0	0%	0	5%	1%	1	4%	4	5%	4%	4	0%	0	0%	0		
17	Chargé de cours - Informatique	23	26%	4%	1	22%	5	0%	0%	0	0%	0	27%	13%	3	14%	3	13%	48%	11	0%	0	0%	0		
18	Chargé de cours - Psychologie & psychoéducation	28	60%	54%	15	6%	2	0%	0%	0	0%	0	2%	0%	0	2%	1	5%	0%	0	5%	1	5%	1		
19	Chargé de cours - Relations industrielles	18	41%	17%	3	24%	4	0%	0%	0	0%	0	10%	11%	2	0%	0	6%	6%	1	1%	0	1%	0		
20	Chargé de cours - Sciences administratives	54	40%	19%	10	21%	11	0%	0%	0	0%	0	11%	17%	9	0%	0	6%	11%	6	0%	0	0%	0		
21	Chargé de cours - Sciences comptables	26	36%	27%	7	9%	2	0%	0%	0	0%	0	10%	0%	0	10%	3	6%	19%	5	0%	0	0%	0		
22	Chargé de cours - Sciences de la santé	16	60%	63%	10	0%	0	0%	0%	0	0%	0	7%	0%	0	7%	1	5%	0%	0	5%	1	5%	1		
23	Chargé de cours - Sciences sociales & communi.	28	55%	68%	19	0%	0	0%	4%	1	0%	0	9%	4%	1	5%	1	5%	0%	0	5%	1	5%	1		
24	Chargé de cours - Traduction & rédaction	20	60%	40%	8	20%	4	0%	0%	0	0%	0	8%	10%	2	0%	0	8%	10%	2	0%	0	0%	0		
25	Professionnel administration (régulier)	36	54%	44%	16	9%	3	2%	0%	0	2%	1	5%	0%	0	5%	2	3%	0%	0	3%	1	3%	1		
26	Professionnel administration (contractuel)	5	60%	60%	3	0%	0	2%	0%	0	2%	0	16%	0%	0	16%	1	1%	0%	0	1%	0	1%	0		
27	Professionnel enseignement & recherche (rég.)	11	60%	55%	6	5%	1	2%	0%	0	2%	0	10%	0%	0	10%	1	2%	0%	0	2%	0	2%	0		
28	Professionnel enseignement & recherche (contrac.)	18	60%	61%	11	0%	0	2%	0%	0	2%	0	7%	0%	0	7%	1	2%	11%	2	0%	0	0%	0		
29	Personnel technique (régulier)	41	51%	68%	28	0%	0	1%	0%	0	1%	0	4%	0%	0	4%	2	2%	0%	0	2%	1	2%	1		
30	Personnel technique (contractuel)	6	56%	83%	5	0%	0	0%	0%	0	0%	0	4%	0%	0	4%	0	1%	17%	1	0%	0	0%	0		
31	Personnel secrétariat (régulier)	39	60%	100%	39	0%	0	2%	3%	1	0%	0	3%	0%	0	3%	1	3%	3%	1	0%	0	0%	0		
32	Personnel secrétariat (contractuel)	7	60%	100%	7	0%	0	2%	0%	0	2%	0	2%	14%	1	0%	0	3%	0%	0	3%	0	3%	0		
33	Personnel soutien administratif (régulier)	38	60%	100%	38	0%	0	2%	0%	0	2%	1	2%	0%	0	2%	1	2%	0%	0	2%	1	2%	1		
34	Personnel soutien administratif (contractuel)	12	60%	83%	10	0%	0	2%	0%	0	2%	0	2%	25%	3	0%	0	2%	8%	1	0%	0	0%	0		
35	Personnel de métiers	3	4%	0%	0	4%	0	2%	0%	0	2%	0	1%	0%	0	1%	0	3%	0%	0	3%	0	3%	0		
36	Personnel de service	7	47%	0%	0	47%	3	2%	0%	0	2%	0	2%	0%	0	2%	0	4%	0%	0	4%	0	4%	0		
	<b>Total</b>	<b>692</b>		<b>48%</b>	<b>329</b>	<b>11%</b>	<b>74</b>		<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>		<b>4%</b>	<b>30</b>	<b>5%</b>	<b>36</b>		<b>8%</b>	<b>54</b>	<b>2%</b>	<b>15</b>				

**ANNEXE B**

**SOUS-REPRÉSENTATION PAR GROUPE VISÉ (au 22 novembre 2002)**

Groupe visé	Regroupements d'emplois	Redressement (nombre d'engagement)	
<b>FEMMES</b>	Cadre supérieur	1	
	Cadres intermédiaires	6	
	Corps professoral - éducation	6	
	Corps professoral - relations industrielles	3	
	Corps professoral - sc. administratives	4	
	Corps professoral - sc. sociales & comm.	5	
	Corps professoral - traduction & rédaction	1	
	Chargé de cours - éducation	13	
	Chargé de cours - informatique	5	
	Chargé de cours - psycho. & psychoéduc.	2	
	Chargé de cours - relations industrielles	4	
	Chargé de cours - sc. administratives	11	
	Chargé de cours - sciences comptables	2	
	Chargé de cours - traduction & rédaction	4	
	Professionnel administration (régulier)	3	
	Professionnel enseignement rech. - (rég.)	1	
	Personnel de service	3	
	<b>Total</b>		<b>74</b>

Groupe visé	Regroupements d'emplois	Redressement (nombre d'engagement)
<b>AUTOCHTONE</b>	Professionnel administration (régulier)	1
	Personnel soutien administratif (régulier)	1
<b>Total</b>		<b>2</b>

Groupe visé	Regroupements d'emplois	Redressement (nombre d'engagement)
<b>MINORITÉ VISIBLE</b>	Cadres intermédiaires	1
	Corps professoral - éducation	1
	Corps professoral - relations indust.	3
	Corps professoral - psycho. & psychoéduc.	1
	Corps professoral - relations indust.	2
	Corps professoral - sc. administratives	3
	Corps professoral - sc. comptables	2
	Corps professoral - sc. santé	1
	Chargé de cours - éducation	4
	Chargé de cours - informatique	3
	Chargé de cours - psycho. & psychoéduc.	1
	Chargé de cours - sciences comptables	3
	Chargé de cours - sc. santé	1
	Chargé de cours - sc. sociales & comm.	1
	Professionnel administration (régulier)	2
	Professionnel administration (cont.)	1
	Professionnel enseignement rech. (rég.)	1
	Professionnel enseignement rech.(cont.)	1
	Personnel technique (régulier)	2
	Personnel de secrétariat (régulier)	1
Personnel de soutien administratif (rég.)	1	
<b>Total</b>		<b>36</b>

Groupe visé	Regroupements d'emplois	Redressement (nombre d'engagement)
<b>MINORITÉ ETHNIQUE</b>	Corps professoral - éducation	2
	Corps professoral - psycho. & psychoéduc.	1
	Corps professoral - sc. administratives	1
	Corps professoral - sc. comptables	1
	Corps professoral - sc. santé	1
	Corps professoral - sc. sociales & comm.	1
	Corps professoral - traduction & rédaction	2
	Chargé de cours - psycho. & psychoéduc.	1
	Chargé de cours - sc. santé	1
	Chargé de cours - sc. sociales & comm.	1
	Professionnel administration (régulier)	1
	Personnel technique (régulier)	1
	Personnel de soutien administratif (rég.)	1
	<b>Total</b>	

