



Commission scolaire
des Patriotes

DOCUMENT OFFICIEL

POLITIQUE RELATIVE À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Adoptée le 6 juin 2017 - Résolution no C-140-06-17

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. OBJECTIFS	3
3. DÉFINITIONS.....	4
4. CHAMP D'APPLICATION	5
5. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	5
6. TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE	6
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	6
7.1. Conseil des Commissaires	6
7.2. Direction générale.....	6
7.3. Direction du Service des ressources humaines.....	6
7.4. Cadres et hors cadres.....	7
7.5. Associations professionnelles et syndicales	7
7.6. Employés et candidats visés par la Politique.....	7
8. MISE EN ŒUVRE ET GESTION DE LA POLITIQUE.....	7

I. INTRODUCTION

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines liés à l'emploi.

La présente Politique d'accès à l'égalité en emploi de la Commission scolaire des Patriotes s'inscrit dans les objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) veille à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

La Politique d'accès à l'égalité en emploi a pour but de corriger les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires afin d'éliminer les obstacles à l'égalité.

La Politique prévoit notamment l'établissement de mesures temporaires et permanentes pour les cinq groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, soit :

- Les femmes;
- Les autochtones;
- Les membres des minorités visibles;
- Les membres des minorités ethniques;
- Les personnes handicapées.

Cette Politique ne peut avoir pour effet d'obliger la Commission scolaire des Patriotes à embaucher des personnes qui ne possèdent pas les compétences requises ou de porter atteinte d'une manière indue aux personnes qui n'appartiennent pas à un des cinq groupes visés.

2. OBJECTIFS

En mettant en place la présente Politique, la Commission scolaire des Patriotes entend poursuivre les objectifs suivants :

- Se conformer à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;
- Assurer une représentation équitable des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;
- Préciser les rôles et responsabilités au sein de la Commission scolaire;

- S'assurer que les pratiques de gestion des ressources humaines permettent l'égalité des chances en matière d'embauche, de promotion, d'intégration organisationnelle, de formation et d'évaluation de rendement;
- Assurer un environnement exempt de discrimination.

3. DÉFINITIONS

- **Mesures de redressement :**
Mesures temporaires qui consistent à accorder certains avantages préférentiels aux groupes visés et à corriger un faible taux de représentation des membres des groupes visés.
- **Mesures d'égalité de chance :**
Mesures visant à éliminer les aspects à potentiel discriminatoire des pratiques et politiques de gestion des ressources humaines, et ainsi assurer l'égalité des chances en emploi pour l'ensemble du personnel.
- **Mesures de soutien :**
Mesures visant à réduire certains désavantages rencontrés particulièrement par les membres des groupes visés en emploi, tout en profitant à l'ensemble du personnel.
- **Mesure d'adaptation :**
Mesure visant à pallier un handicap.
- **Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) :**
Processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme en vue d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans toutes les catégories d'emploi d'un organisme et de supprimer la discrimination dans son système d'emploi.
- **Minorité visible :**
C'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau.
- **Minorité ethnique :**
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.
- **Autochtone :**
C'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada.

— **Personne handicapée :**

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l’accomplissement d’activités courantes.

— **Taux de nomination préférentielle :**

Proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée à des membres compétents des groupes visés lors d’embauche dans les regroupements d’emplois sous représentés.

4. CHAMP D’APPLICATION

La Politique relative à l’accès à l’égalité en emploi s’applique à tous les employés de la Commission scolaire des Patriotes. De plus, certaines dispositions s’appliquent plus particulièrement aux candidats qui postulent pour un emploi à pourvoir au sein de la Commission scolaire.

5. PROGRAMME D’ACCÈS À L’ÉGALITÉ EN EMPLOI

Conformément aux obligations énoncées dans la *Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics*, le Programme d’accès à l’égalité en l’emploi de la Commission scolaire constitue la partie opérationnelle de la Politique. Mis en œuvre en 2006 à la Commission scolaire des Patriotes, il comprend diverses mesures temporaires et permanentes qui visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par la loi et à corriger les pratiques du système d’emploi discriminatoires, s’il y a lieu. Il est sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Il constitue un outil de référence pour toute intervention quant à la gestion des ressources humaines en matière d’accès à l’égalité en emploi. Il s’agit d’un plan d’action évolutif faisant l’objet, notamment, d’une reddition de comptes à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* tous les trois ans.

Dans son Programme d’accès à l’égalité en emploi, la Commission scolaire des Patriotes :

- Procède à une analyse du système d’emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- Établit les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d’emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;

- Précise les mesures de redressement temporaires en fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- Établit les mesures d'égalité des chances, de soutien et d'adaptation le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion potentiellement discriminatoires;
- Établit l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
- Fixe les mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants;
- Désigne la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi.

6. TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

Lors des embauches, des nominations et promotions, la Commission scolaire des Patriotes 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, la Commission scolaire des Patriotes entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour les minorités visibles et les minorités ethniques jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les règlements et conventions collectives en vigueur. De plus, elle s'engage à diffuser cette Politique à toutes les personnes concernées par les embauches, mutations ou promotions.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1. CONSEIL DES COMMISSAIRES

Le conseil des commissaires est responsable de l'adoption de la Politique.

7.2. DIRECTION GÉNÉRALE

La direction générale s'assure de la mise en application de la Politique.

7.3. DIRECTION DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

La direction du Service des ressources humaines :

- Est responsable de la gestion administrative de la Politique et du Programme d'accès à l'égalité en emploi;
- S'assure de la diffusion de la Politique;

- S'assure que les Politiques, les pratiques et les méthodes de gestion sont exemptes de toute forme de discrimination directe ou indirecte. Elle en vérifie l'application et, au besoin, recommande les modifications nécessaires susceptibles de les rendre conformes à la Politique d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'au Programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur à la Commission scolaire;
- Rend compte à la direction générale et au Conseil des commissaires;
- Organise des séances de formation et d'information dans le cadre de la présente Politique et du Programme d'accès à l'égalité en emploi.

7.4. CADRES ET HORS CADRES

Le personnel cadre et hors cadre :

- Assure un environnement de travail exempt de discrimination;
- Voit à la diffusion et à l'application de la présente Politique dans le cadre de la gestion de leur unité administrative;
- Applique dans le respect de cette Politique, les responsabilités qui leur incombent, en particulier dans le recrutement et la sélection du personnel.

7.5. ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

Les associations professionnelles et syndicales ont la responsabilité de participer, en tant que partenaires actifs, à la promotion et au respect de cette Politique.

7.6. EMPLOYÉS ET CANDIDATS VISÉS PAR LA POLITIQUE

Les employés et les candidats visés par la Politique ont la responsabilité d'exprimer leurs besoins en lien avec leur identification à l'un des groupes visés ou par leurs limitations. Ils doivent le faire, soit en signifiant clairement leurs besoins auprès de leur supérieur immédiat ou en faisant appel au mécanisme de demande d'adaptation au Service des ressources humaines.

8. MISE EN ŒUVRE ET GESTION DE LA POLITIQUE

La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil des commissaires du 6 juin 2017.

La Politique est diffusée à tous les membres du personnel, et le sera par la suite à toutes les personnes qui seront embauchées par la Commission scolaire des Patriotes. Elle sera également publiée sur le site Web de la commission scolaire.

Dans le cadre de l'élaboration de cette Politique, le Service des ressources humaines s'est inspiré de la législation en vigueur et de la documentation disponible sur le site

Web de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* dans le cadre de l'élaboration d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi.