



Commission scolaire
des Patriotes

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Dernière mise à jour : 6 juin 2017

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. OBJECTIFS	4
3. CHAMP D'APPLICATION	4
4. CONTENU DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)	4
4.1. Définitions	5
4.2. Taux de nomination préférentielle.....	6
4.3. Objectifs quantitatifs	6
4.4. Mesures de redressement.....	7
4.5. Mesures d'égalité de chances.....	8
4.6. Mesures de soutien.....	10
4.7. Échéancier.....	10
4.8. Mesures relatives à l'information et à la consultation du personnel et de ses représentants	11
4.9. Identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi.....	11

I. INTRODUCTION

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01) modifiant la Charte des droits et libertés de la personne est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Elle vise l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et les sociétés d'État.

La loi a pour objectif de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Dans le cadre de cette loi, la Commission scolaire des Patriotes est tenue d'élaborer un Programme d'accès à l'égalité en emploi. La *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) est responsable de l'évaluation des Programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Un Programme d'accès à l'égalité en emploi constitue un plan d'action, comprenant un ensemble de moyens qui vise à assurer une représentation des personnes faisant partie de chaque groupe victime de discrimination dans tous les emplois. Il vise également à identifier et modifier les règles et pratiques d'emploi susceptibles d'avoir des effets préjudiciables à l'endroit des groupes visés.

Les groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi sont :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les minorités visibles;
- les minorités ethniques;
- les personnes handicapées.

En 2006, la Commission scolaire des Patriotes a adopté un Programme d'accès à l'égalité en emploi visant les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. En 2010, un Programme d'accès à l'égalité en emploi a été bonifié et adopté afin d'inclure les personnes handicapées. En 2013, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* a procédé à l'évaluation des résultats de la 1^{re} phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Commission scolaire. Considérant la sous-représentation marquée pour les groupes des minorités visibles et des minorités ethniques, des recommandations de mesures spécifiques à mettre en place ont été émises, notamment en lien avec l'application du taux de nomination préférentielle. Le prochain rapport d'implantation est prévu pour l'automne 2017. Il comprendra les éléments suivants :

- La mise à jour des données sur les effectifs;

- L'analyse des résultats quantitatifs, des taux de nomination dans les regroupements d'emplois;
- La description des activités réalisées pour l'ensemble des mesures mises en place;
- Les moyens de contrôle en place au cours de la 2^e phase d'implantation;
- Les priorités d'action pour la phase d'implantation suivante accompagnées d'un échéancier.

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi constitue le plan d'action de la Politique relative à l'accès à l'égalité en emploi adoptée le 6 juin 2017.

2. OBJECTIFS

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi se veut un outil de gestion et un plan d'action ayant les objectifs suivants:

- Se conformer à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;
- Augmenter la représentation des membres des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi dans chaque regroupement d'emploi;
- Assurer une amélioration continue des pratiques de gestion des ressources humaines de manière à en éliminer les éléments discriminatoires et à assurer 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. CHAMP D'APPLICATION

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi s'applique à tous les employés de la Commission scolaire des Patriotes. De plus, certaines mesures en matière d'embauche s'appliquent plus particulièrement aux candidats de l'externe qui postulent pour un emploi à pourvoir au sein de la Commission scolaire des Patriotes.

4. CONTENU DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)

Le PAÉE de la Commission scolaire des Patriotes comprend les éléments suivants :

- Les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- Des mesures de redressement temporaires 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 ;
- Des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion potentiellement discriminatoires ;
- L'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés ;
- Des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants ;
- L'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du PAÉE.

Ces éléments s'inscrivent dans un échéancier déterminé et réaliste.

4.1. DÉFINITIONS

- **Mesure 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.

- **Mesure d'égalité des chances :**

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.

4.2. TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

Lors des embauches, des nominations et des 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. Pour ce faire, la Commission scolaire des Patriotes appliquera un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50% pour les groupes visés des minorités visibles et minorités ethniques dans les regroupements d'emploi où il y a de la sous-représentation, tout en respectant les règlements et conventions collectives en vigueur.

4.3. OBJECTIFS QUANTITATIFS

Les objectifs quantitatifs correspondent, en nombre et en pourcentage, aux objectifs poursuivis pour corriger la sous-représentation des membres des groupes visés et accroître leur représentation à un niveau correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail pour chaque type ou regroupement de types d'emploi.

Les taux de disponibilité sont déterminés par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* à partir de diverses banques statistiques, dont celles du recensement canadien où les emplois sont répertoriés selon la Classification nationale des professions, des données relatives aux formations universitaires, collégiales et professionnelles, aux autorisations d'enseigner ou encore aux ordres professionnels et aux classes de permis de conduire.

Pour déterminer s'il y a sous-représentation des groupes visés au sein de la Commission scolaire des Patriotes, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* a effectué en 2013 une comparaison, pour chaque type d'emploi, selon les données soumises par la Commission scolaire des Patriotes dans son analyse d'effectif

4.4. MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures de redressement temporaires visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs poursuivis. L'application de ces mesures cesse lorsque la représentation des membres des groupes visés est conforme à leur disponibilité dans la zone appropriée de recrutement.

Les mesures retenues à la Commission scolaire des Patriotes sont les suivantes :

- S'engager à accorder une préférence aux minorités visibles et minorités ethniques, d'au moins 50 %, dans les emplois où il y a une sous-représentation, sous réserve des critères de compétence et des règles de conventions collectives;
- Mettre en place des moyens de contrôle afin de s'assurer que tous les gestionnaires impliqués dans le processus d'embauche et de promotion soient informés lors de chaque processus de dotation, s'il y a lieu ou non d'appliquer le taux de nomination préférentielle.

Autres mesures de redressements :

- Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle ;
- Préparer la relève en offrant aux personnes issues des groupes visés des remplacements ou des affectations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi, d'accéder aux emplois de niveau supérieur;
- Appliquer des mesures préférentielles dans les regroupements d'emplois qui constituent des bassins de recrutement interne, même lorsqu'il n'y a pas sous-représentation, afin de favoriser l'atteinte des objectifs dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation;
- Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés pour les emplois d'été et pour les autres emplois saisonniers ou temporaires.

4.5. MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Les mesures d'égalité de chances servent à éliminer les aspects discriminatoires des pratiques du système d'emploi (la dotation, la promotion, l'intégration organisationnelle, la formation, l'évaluation du rendement, la rémunération, etc.) et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité de chances en emploi pour tout le personnel. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel. Elles demeureront en place dans l'organisation, même après l'atteinte des objectifs du PAÉE.

Les mesures d'égalité des chances retenues à la Commission scolaire des Patriotes sont les suivantes :

— **Analyse des emplois :**

- Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre;
- Considérer les équivalences de formation acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada délivrées selon les normes officielles (*Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec* délivrées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion);
- Vérifier si certains processus ou exigences ont des effets défavorables à l'endroit d'un ou plusieurs groupes visés notamment dans les catégories d'emplois avec une sous-représentation marquée.

— **Recrutement :**

- Diversifier les sources de recrutement pour joindre les groupes visés;
- Mentionner dans les affichages de postes que l'organisme applique un Programme d'accès à l'égalité en emploi, que les candidatures des personnes issues des groupes visés sont encouragées et que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins;
- Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification sur le site Web de la Commission scolaire des Patriotes;
- Maintenir la rédaction des avis de postes vacants dans un langage neutre.

— **Sélection :**

- Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats lors du processus de sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec celui des groupes non visés;

- Valider les instruments de sélection (formulaire, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.), afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets discriminatoires à l'égard des groupes visés;
 - Former les membres des comités de sélection, autres que les membres provenant des ressources humaines, sur les risques potentiels de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue;
 - Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande;
 - S'assurer qu'une personne du service des ressources humaines participe au processus de sélection.
- **Décision de dotation :**
- S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche, font connaître les raisons de leur choix;
 - Offrir de la rétroaction lors de la décision au moment du refus d'embauche d'une personne issue de groupes visés.
- **Promotions et autres mouvements de personnel :**
- Porter une attention particulière à la représentation des différents groupes visés parmi la banque de relève;
 - Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.
- **Évaluation du rendement :**
- Adopter un processus qui permet de superviser annuellement le personnel syndiqué et le personnel cadre et non seulement lors de la période de probation.
- **Intégration organisationnelle :**
- Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, notamment la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence au travail et le Programme d'accès à l'égalité en emploi;
 - Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle;
 - Implanter un mécanisme de suivi afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent de manière appropriée aux besoins des membres du personnel nouvellement embauché, particulièrement à ceux des personnes issues des groupes visés;

- Élaborer une procédure qui encadre les demandes d'adaptation pour les personnes handicapées;
- Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail, les demandes de modification de tâches et les demandes d'aides techniques pour les personnes handicapées;
- Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement et faire connaître le service d'accommodement raisonnable offert par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.
- **Formation :**
 - S'assurer de la participation équitable des membres des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent de la formation;
 - Mettre en place un mécanisme qui permet la comparaison de la participation des membres des groupes visés aux formations.

4.6. MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien visent à faciliter l'atteinte des objectifs du PAÉE, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Elles sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'organisme et sont facultatives.

Les mesures de soutien retenues à la Commission scolaire des Patriotes sont les suivantes :

- Sensibiliser les membres des comités de sélection et du conseil des commissaires sur la représentation des groupes visés et sur les objectifs à atteindre;
- Diffuser l'information à l'ensemble du personnel quant aux objectifs à atteindre, aux mesures adoptées et à l'évolution du PAÉE;
- Promouvoir le PAÉE à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou autres événements.

4.7. ÉCHÉANCIER

Pour chacune des mesures de redressement temporaires, d'égalité de chances et de soutien, le cas échéant, des priorités sont établies afin de déterminer leur date d'implantation à la Commission scolaire des Patriotes. Lors de la prochaine phase d'implantation, prévue à l'automne 2017, les mesures seront accompagnées d'un échéancier.

4.8. MESURES RELATIVES À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION DU PERSONNEL ET DE SES REPRÉSENTANTS

Les mesures d'information et de consultation visent à favoriser une compréhension commune du PAÉE et de sa portée dans l'organisme.

Les mesures d'information et de consultation retenues à la Commission scolaire des Patriotes sont les suivantes :

- Informer le conseil des commissaires, la direction générale, les gestionnaires, les associations professionnelles et syndicales et les employés sur les objectifs poursuivis par le PAÉE, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier et l'évolution du PAÉE ;
- Publier la politique et le PAÉE sur le site Web de la commission scolaire ;
- Envoyer un communiqué à tout le personnel afin de les inviter à consulter la mise à jour du PAÉE sur le site Web de la commission scolaire ;
- Consulter les membres du personnel ainsi que leurs représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le PAÉE, sur les diverses mesures adoptées et leurs modalités.

4.9. IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

À la Commission scolaire des Patriotes, la personne responsable est la direction du Service des ressources humaines.

La direction du Service des ressources humaines :

- Est responsable de la gestion administrative de la politique et du PAÉE ;
- S'assure de la diffusion du PAÉE ;
- 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 PAÉE 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.