

- POLITIQUE - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1. PRÉAMBULE

En adoptant en 1988, une politique d'accès à l'égalité pour les femmes et en étant parmi les premiers employeurs à tenter de faire en sorte que ses pratiques et politiques de gestion soient exemptes de toute discrimination basée sur le sexe, la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais (CSPO) démontrait clairement sa volonté d'agir et d'apporter une contribution active à l'évolution sociale de la société québécoise.

Quelques années plus tard, soit en 2012, la CSPO s'engageait, par l'adoption de son Code d'éthique pour tous les intervenants (05-04-20), à promouvoir des valeurs et à adopter des comportements empreints de respect qui contribuent à la consolidation d'un milieu de travail stimulant et exempt de discrimination et de harcèlement. La CSPO privilégie plusieurs valeurs et principes dont notamment l'esprit d'équipe, l'engagement, les relations humaines et l'éthique professionnelle.

Au printemps 2015, la CSPO adopte une politique contre le harcèlement dans laquelle, les principes et valeurs de respect et du maintien d'un environnement de travail sain et exempt de harcèlement sont réitérés. C'est lors de la révision de cette politique en 2021 que la CSPO alors devenue le Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais (CSSPO) introduit les notions de violence et de discrimination, campant de façon claire l'engagement du CSSPO à fournir un environnement sain et sécuritaire pour tous, axé sur la diversité.

Afin de répondre aux obligations édictées dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* et conformément à ses principes et valeurs, le CSSPO modifie sa politique d'accès à l'égalité pour les femmes afin de favoriser, dans ses effectifs, une représentation plus équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Cette politique établit les principes, les objectifs et les moyens d'action susceptibles d'assurer l'accès à l'égalité des groupes ciblés par la loi. Elle précise également, à l'intention des diverses instances, les responsabilités qu'elles auront à assumer.

La présente politique vise à corriger les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires, qu'elles soient directes ou indirectes, afin d'éliminer les obstacles à l'égalité pour les cinq (5) groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics soit les femmes, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles, des minorités ethniques et les personnes handicapées* visant à rendre la représentation du personnel plus près de la disponibilité de main-d'œuvre pour chacun des groupes visés. Elle s'inscrit également dans un objectif de démontrer à son personnel, mais également à sa clientèle, que les valeurs d'inclusion sont bien ancrées dans les valeurs de l'organisation.

2. CADRE JURIDIQUE ET DE RÉFÉRENCE

- *La Charte des droits et libertés de la personne, Chapitre C-12;*
- *La Loi sur l'accès à l'égalité en l'emploi dans les organismes publics, Chapitre A-2.0.1;*
- *Le Code civil du Québec, chapitre CCQ-1991;*
- Le PEVR du CSSPO;
- Les conventions collectives en vigueur;

- Le Règlement de délégation de certains pouvoirs et certaines fonctions aux diverses instances du CSSPO (03-10-10);
- Les plans de classification des différentes catégories de personnel.

3. **OBJECTIFS**

- 3.1 La politique d'accès à l'égalité en emploi poursuit des objectifs concernant la valorisation des ressources humaines, l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination directe et indirecte.

Ces objectifs sont les suivants :

- 3.1.1 L'encouragement au développement des aptitudes et des aspirations de tous les membres du personnel dans un contexte exempt de discrimination, afin d'éliminer tout obstacle que pourraient créer même involontairement, certaines directives, attitudes ou certains comportements ayant des effets discriminatoires;
- 3.1.2 L'amélioration des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines de manière à en éliminer les éléments discriminatoires et à favoriser la diversité;
- 3.1.3 L'élimination de la sous-représentation des membres des groupes visés par la politique dans chaque regroupement d'emploi;
- 3.1.4 Le renforcement des pratiques, de nature à assurer l'accès à l'égalité et à valoriser la diversité.
- 3.2 S'assurer que les pratiques de gestion des ressources humaines permettent l'égalité des chances et qu'aucune préférence, distinction ou exclusion liée à quelque forme de discrimination directe ou indirecte que ce soit, ne peut guider le recrutement, la sélection, la promotion, la formation, le perfectionnement du personnel, l'intégration organisationnelle et l'évaluation.
- 3.3 Informer et sensibiliser tout le personnel relativement à la politique d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'aux lignes de conduite et aux actions qui en découlent.
- 3.4 Favoriser une prise de conscience et une compréhension collective du principe d'accès à l'égalité en emploi au sein du personnel du CSSPO.
- 3.5 Susciter chez les gestionnaires et tous les membres du personnel une réflexion et une remise en question de leurs perceptions, de leurs attitudes et de leurs comportements concernant les aptitudes et les intérêts des cinq groupes visés par la politique.
- 3.6 Susciter et encourager les actions susceptibles de faire progresser la diversité et l'accès à l'égalité en emploi.

- 3.7 Fixer un taux de nomination préférentielle pour tous les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation et adopter des mesures d'égalités des chances et de soutien.

4. **CHAMP D'APPLICATION**

- 4.1 Cette politique s'applique à toutes les personnes qui œuvrent ou qui souhaitent offrir ses services au CSSPO.

5. **DÉFINITIONS**

- 5.1 La présente politique vise à corriger les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires afin d'éliminer les obstacles à l'égalité pour les cinq (5) groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, soit :

- Les femmes;
- Les personnes autochtones¹, c'est-à-dire les membres d'une Première Nation, les Inuits et les Métis du Canada;
- Les membres des minorités visibles², c'est-à-dire les personnes, autres que les autochtones, qui s'identifient comme minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau;
- Les membres des minorités ethniques³, 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.

- 5.2 Les personnes handicapées sont définies comme ayant une déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante et qui sont sujettes à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Ceci inclut une personne :

- Ayant un trouble du spectre de l'autisme;
- ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante, dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

- 5.3 Discrimination : la discrimination, c'est lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et que ce traitement a des conséquences négatives sur la réalisation de ses droits. Qu'elle se manifeste par une exclusion, une préférence ou une distinction, la discrimination a pour effet de créer des inégalités et d'empêcher une personne ou un groupe d'individus d'exercer pleinement ses droits. Elle peut être exercée par une personne ou par une organisation et peut être directe, indirecte ou systémique.

¹ Article 1 de la *Loi sur l'accès en emploi dans des organismes publics*

² Idem

³ Idem

6. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 6.1 La mission du CSSPO s'exerce dans le respect des droits et des libertés de la personne : aucune pratique ou mesure contrevenant à la Charte des droits et libertés de la personne n'est tolérée notamment l'article 10 de la charte.
- 6.2 Le CSSPO réproouve toute mesure ou pratique ayant sur les groupes visés par la politique, un effet de discrimination directe ou indirecte et il souscrit entièrement au principe d'accès à l'égalité qu'il entend promouvoir à l'intérieur et à l'extérieur du CSSPO.
- L'accès à l'égalité est défini comme l'ensemble des mesures ou des pratiques d'emploi destinées d'une part à éliminer les mesures discriminatoires qui interfèrent indûment avec les possibilités d'emploi et, d'autre part, à permettre la mise en valeur optimale du potentiel individuel.
- 6.3 La gestion des ressources humaines se situe dans un mouvement global de recherche de la qualité et la politique d'accès à l'égalité en emploi en constitue une concrétisation de première importance.
- 6.4 Toute opération de gestion affectant le personnel doit se faire selon le principe de l'accès à l'égalité en emploi.
- 6.5 Dans tous les aspects relevant de son pouvoir, le CSSPO offre des conditions de travail équitables aux personnes, supprime dès à présent toute discrimination et entend corriger les effets de la discrimination antérieure par l'adoption et la mise en place de mesures de soutien et d'égalité des chances permanentes notamment dans les processus de dotation.
- 6.6 La sous-représentation des membres des groupes visés par la politique dans différents regroupements d'emplois justifie l'application de mesures de redressement temporaires au profit de ces groupes.
- 6.7 La mise en place de la Politique d'accès à l'égalité en emploi doit s'accompagner d'un travail de sensibilisation auprès de tout le personnel du CSSPO.
- 6.8 Sous réserve des mesures de discrimination positive à l'emploi, le CSSPO considère que tous ont le droit de recevoir le même traitement et la même considération.
- 6.9 La politique d'accès à l'égalité en emploi vise également une meilleure utilisation des compétences des personnes à l'emploi du CSSPO, à tous les niveaux et dans tous les corps d'emploi.
- 6.10 Le succès de la Politique d'accès à l'égalité en emploi repose d'abord sur l'engagement d'agir du CSSPO, mais aussi sur l'ouverture au changement de l'ensemble des personnes à son emploi, quel que soit leur poste.

7. **RESPONSABILITÉS**

7.1 **Conseil d'administration**

Les membres du conseil d'administration adoptent la présente politique et les révisions subséquentes le cas échéant et s'y conforment par les obligations prévues dans le Règlement de délégation de fonctions et pouvoirs et la *Loi sur l'instruction publique*.

7.2 **Direction générale**

La direction générale est responsable de l'application de la politique, de son évaluation ainsi que de sa diffusion tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du CSSPO.

7.3 **Direction des ressources humaines**

7.3.1 La direction des ressources humaines forme, conseille et soutient les gestionnaires pour qu'ils assument leurs responsabilités.

7.3.2 Elle s'assure que les politiques, les pratiques et les méthodes de gestion sont exempts de toute forme de discrimination directe ou indirecte. Elle en vérifie l'application et, au besoin, recommande les modifications susceptibles de les rendre conformes à la politique d'accès à l'égalité en emploi.

7.3.3 Elle établit, à l'intention des différentes catégories de personnel, des programmes d'information et de sensibilisation portant sur la politique ainsi que sur les activités, les directives et le plan d'action qui en découlent.

7.3.4 Elle élabore, coordonne et évalue les stratégies, la politique et le plan d'action visant à atteindre les objectifs d'accès à l'égalité en emploi.

7.3.5 Elle coordonne les comités de sélection pour l'ensemble du personnel, et accompagne les comités de sélection afin de s'assurer que le processus de sélection n'a aucun effet discriminatoire, direct ou indirect, pour les groupes visés par la politique.

7.4 **Les directions d'établissement et des services**

7.4.1 Les directions d'établissement et de services veillent à ce que leurs propres pratiques et procédures soient conformes à la politique d'accès à l'égalité en emploi.

7.4.2 Elles font des recommandations relatives à l'analyse du système d'emploi, notamment sur les divers aspects du processus de sélection, tout particulièrement lorsqu'on y précise les exigences requises pour se porter candidate ou candidat.

7.4.3 Lors de la composition des comités de sélection, elles favorisent la présence de membres provenant des groupes visés par la politique.

7.4.4 Chaque direction assure, dans les domaines relevant de sa responsabilité, le respect de la présente politique.

7.4.5 Il leur revient également de proposer et de mettre en œuvre, dans son champ de responsabilités, des mesures spéciales pour corriger les effets de la discrimination antérieure et accélérer le processus de représentation équitable des personnes à tous les niveaux pour tous les postes réguliers, temporaires, à temps partiel ou pour les contractuels dans son établissement ou service.

7.5 Les membres du personnel

7.5.1 Toute personne à l'emploi du CSSPO peut faire connaître son appartenance à l'emploi des groupes cibles tels que définis à l'article 6. Quoique volontaire, il est fortement recommandé aux membres du personnel de compléter le questionnaire d'auto-identification afin que le CSSPO soit en mesure de rencontrer ses objectifs de diversité.

7.5.2 Elle peut faire connaître à la direction des ressources humaines ses compétences et, dans une perspective de mobilité professionnelle, ses besoins en matière d'accès à l'égalité en emploi.

7.5.3 Elle collabore avec sa direction en l'informant des usages ayant, à son avis, des effets discriminatoires, faisant obstacle à son cheminement de carrière ou nuisant à son climat de travail.

7.5.4 Elle se conforme à la politique d'accès à l'égalité en emploi et encourage les personnes de son entourage à développer des attitudes non discriminatoires.

8. MÉCANISME DE RECOURS ET D'APPEL

8.1 Compte tenu que la présente politique s'inscrit dans les objectifs de la Charte des droits et libertés de la personne, toute personne qui offre ses services au CSSPO et prétendrait faire l'objet d'un traitement discriminatoire, peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

8.2 Le personnel syndiqué, le personnel cadre et les autres personnes qui travaillent au CSSPO devront utiliser le processus de règlement des plaintes prévus dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.

9. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique abroge la politique d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes (50-23-20) du CSSPO adoptée le 28 octobre 1998, entre en vigueur dès son adoption et remplace le document existant.

DATE : 28 octobre 1998
21 mars 2022

SIGNATURE : _____



RÉSOLUTION (S) : C.C. 98-99-77
C.A.-22-21-061