



POLITIQUE MUNICIPALE

Politique numéro :	PO-061	
Titre :	Équité, diversité et vivre-ensemble	
Date d'entrée en vigueur :	2025-10-02	Résolution : CM-2025-716
Service :	Ressources humaines	

1. Objectifs

La présente politique réaffirme l'engagement de la Ville de Gatineau (ci-après la « Ville ») envers l'équité, la diversité et le vivre-ensemble, et établit les principes nécessaires pour garantir que toutes les personnes contribuant à la mission de la Ville sont traitées avec respect, impartialité et dignité. Elle vise à encourager une culture organisationnelle inclusive, fondée sur le respect mutuel, la collaboration et la reconnaissance, tout en favorisant un sentiment d'appartenance et un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes qui travaillent pour la Ville, incluant les membres du conseil municipal.

Elle s'applique dans toutes les situations ayant un lien avec la Ville, sur ses lieux physiques, virtuels ou à l'extérieur ainsi que dans le cadre d'activités sociales et de rayonnement.

3. Énoncé de vision

La Ville s'engage à instituer une culture où l'équité, la diversité et le vivre-ensemble sont des piliers fondamentaux. En favorisant le dialogue et la compréhension mutuelle, nous bâtissons des relations harmonieuses entre le personnel ainsi qu'avec la communauté, dans un esprit d'équité et de respect des différences. Nous visons à refléter la diversité de la communauté que nous servons afin que notre organisation soit représentative de la population gatinoise, tout en créant un environnement où chaque personne peut s'épanouir et contribuer au bien-être collectif.

4. Engagement

Pour faire vivre concrètement sa vision, la Ville s'engage à :

- 4.1. Mettre en place des pratiques et des actions concrètes qui favorisent le vivre-ensemble et le sentiment d'appartenance.
- 4.2. Refléter la diversité de la communauté qu'elle sert en mettant en place des mesures permettant de remédier à la sous-représentation des groupes visés par la loi.
- 4.3. Prévenir et lutter activement contre toute forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine ethnique, le sexe, l'âge, le handicap, l'intersectionnalité, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par le cadre législatif.
- 4.4. Maintenir un environnement de travail où les différences individuelles et les contributions de l'ensemble des membres des équipes sont reconnues et valorisées.
- 4.5. Assurer le déploiement et la pérennité de tout plan d'action organisationnel en matière d'équité, de diversité et de vivre-ensemble.

5. Définitions

Ces définitions permettent une meilleure compréhension de la politique, de ses contenus, ainsi que ses applications.

Accommodement raisonnable : Moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte.

Autochtone : Personne inscrite ou reconnue à l'un des trois peuples autochtones au Canada, soit les Premières Nations, les Inuits ou les Métis.

- Les Inuits sont des Autochtones du Nord canadien vivant à l'origine et en majorité au Nunavut, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavik (nord du Québec) et au Nunatsiavut (nord du Labrador).
- Les Métis sont des peuples dont les ancêtres étaient allochtones et Autochtones, qui se sont constitué en peuple distinct à travers un réseau de familles et de communautés, ont forgé des relations diplomatiques avec les autres peuples autochtones et se sont dotés de structures politiques.
- Les Premières Nations sont les membres inscrits, ou en droit de l'être, et les membres non-inscrits d'une Première Nation reconnue selon la Loi sur les Indiens.

Besoins particuliers : Toute limitation physique, sensorielle, intellectuelle ou psychologique, temporaire ou permanente, qui nécessite une adaptation spécifique.

Biais : Raccourci mental que notre cerveau prend involontairement et qui nous amène à porter automatiquement des jugements rapides, qui manquent d'impartialité et d'objectivité.

Discrimination : Traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe de personnes en raison de la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ce qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société.

Discrimination systémique : Discrimination engendrée et maintenue par les pratiques, politiques, procédures et cultures en apparence neutres des organisations ainsi que des structures gouvernementales. La discrimination systémique se comprend comme la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination.

Diversité : Réfère au fait que chaque personne présente des particularités, visibles ou non, qui enrichissent la collectivité. Les caractéristiques par lesquelles s'exprime la diversité peuvent provenir de nombreuses sources, notamment : l'origine géographique, la culture, la religion et les croyances; l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle; la condition sociale, l'éducation et la situation familiale; la langue; l'âge; ainsi que l'état ou les capacités physiques ou mentales.

Équité : Principe qui réfère à la possibilité pour toute personne d'accéder aux mêmes opportunités et conditions par l'élimination des obstacles systémiques et la réduction des biais conscients et inconscients.

Genre : Référence à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement un homme ou une femme). Le genre comprend deux dimensions principales, l'identité de genre et l'expression de genre. L'identité de genre est l'expérience individuelle du

genre d'une personne, qui peut correspondre ou non à son sexe biologique ou assigné à la naissance. L'expression de genre est la manière dont une personne exprime son genre indépendamment de son sexe assigné ou biologique et parfois en dehors des normes sociales et des stéréotypes de genre.

Gestionnaire : Tout le personnel qui, dans l'exercice de ses fonctions, assume un rôle de gestionnaire à l'égard du personnel.

Handicap : Incapacité significative et persistante qui peut engendrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Cette incapacité peut être motrice, intellectuelle, visuelle, auditive, associée à la parole et au langage, ou encore, liée au spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale. Cela inclut une maladie chronique ou un syndrome occasionnant des limitations physiologiques dont l'incapacité est épisodique ou cyclique. Le handicap peut aussi être une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication, ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle.

Inclusion : Réfère aux pratiques permettant de créer un milieu de vie et de travail qui accueille, accepte, respecte, soutient et valorise la différence afin de stimuler le sentiment d'appartenance et de permettre à quiconque d'exprimer son authenticité et d'enrichir son environnement.

Intersectionnalité : Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.

Microagression : Actes discriminatoires, intentionnels ou non, souvent provoqués par les préjugés et les systèmes de pouvoir, et susceptibles de blesser quelqu'un. Les microagressions comprennent notamment :

- Les actes, les remarques ou un langage corporel hostiles, dénigrants ou méprisants à l'encontre de membres de groupes socialement marginalisés;
- Les propos niant ou méprisant les points de vue, les sentiments ou la réalité de certaines personnes;
- Les propos visant à rabaisser subtilement une catégorie sociale ou une identité.

Minorité ethnique : Une personne dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui n'est ni une personne autochtone ni une minorité visible.

Minorité visible : Une personne ne s'identifiant pas comme blanche ni autochtone. (S'applique aux personnes de race mixte et/ou s'identifiant à plusieurs groupes.)

Neurodivergence : Différence en ce qui a trait aux fonctions neurologiques ou aux traits de comportement d'une personne par rapport à ce qui est considéré comme étant typique. La dyslexie et le trouble du déficit de l'attention/hyperactivité sont des exemples de neurodivergence.

Vivre-ensemble : Notion qui renvoie à la cohabitation harmonieuse entre individus et groupes au sein d'une société. Elle repose sur les principes de respect mutuel, de tolérance, de solidarité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance. Le vivre-ensemble vise à intégrer les différences culturelles, sociales, religieuses et personnelles afin de bâtir une communauté unie, pacifique et durable.

2ELGBTQIA+ : 2 Esprits, lesbiennes, gai(es), bissexuelles, trans, queer, intersexes et asexuelles. Le symbole « + » est utilisé pour représenter l'ensemble des

identités de genre, orientations sexuelles et orientations romantiques non mentionnées.

6. Cadre juridique et organisationnel

La présente politique s'appuie sur les documents législatifs suivants :

- i. La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12)
- ii. La Charte canadienne des droits et libertés (R.-U., 1982, c. 11)
- iii. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, c. A-2.01)
- iv. La Loi sur l'équité salariale (RLRQ c. E-12.001)
- v. La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, c. E-20.1)

Elle repose également sur les principes énoncés dans les politiques, codes, et stratégies institutionnels suivants :

- vi. La politique municipale sur le harcèlement au travail (PO-037)
- vii. Le Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel de la Ville
- viii. Les stratégies municipales de la Ville

7. Comité de pilotage stratégique équité, diversité et vivre-ensemble

Le comité de pilotage stratégique équité, diversité et vivre-ensemble veille à soutenir l'engagement de la Ville dans son évolution vers un milieu de travail plus

inclusif et à impliquer l'ensemble de ses acteurs clés dans cette transformation de culture.

8. Rôles et responsabilités

8.1. Conseil municipal

- 8.1.1. Approuve la présente politique et communique activement l'engagement de la Ville.
- 8.1.2. Autorise le budget nécessaire pour la mise en œuvre des initiatives qui découlent du plan d'action en équité, diversité et vivre-ensemble.
- 8.1.3. Reçoit les bilans périodiques évaluant l'impact de la présente politique et approuve les ajustements nécessaires pour s'adapter aux évolutions sociétales.

8.2. Direction générale

- 8.2.1. Veille à la mise en œuvre de la présente politique dans tous les services municipaux et s'assure que le vivre-ensemble ainsi que les valeurs d'équité et de diversité se reflètent dans les orientations stratégiques.
- 8.2.2. S'assure que les ressources humaines et financières nécessaires sont disponibles pour mettre en œuvre les initiatives en matière de vivre-ensemble.
- 8.2.3. Promeut une culture d'inclusion à tous les niveaux de l'organisation, en servant de modèle pour les gestionnaires et le personnel.

8.3. Comité de pilotage stratégique équité, diversité et vivre-ensemble

- 8.3.1. Apporte des orientations et fait des recommandations sur les pratiques et initiatives en matière d'équité, de diversité et du vivre-ensemble en s'appuyant sur les meilleures pratiques et les besoins organisationnels.
- 8.3.2. Suit les indicateurs de mesure de la performance des initiatives en matière d'équité, de diversité et du vivre-ensemble.
- 8.3.3. Évalue l'avancement des objectifs en matière d'équité, de diversité et du vivre-ensemble, identifie les zones de progrès, propose des améliorations et effectue des rapports réguliers.
- 8.3.4. Encourage la participation du personnel et mobilise l'ensemble de l'organisation autour des objectifs du vivre-ensemble.

8.4. Service des ressources humaines

- 8.4.1. Élabore des processus de recrutement, d'évaluation et de développement professionnel inclusifs pour diversifier la main-d'œuvre et assurer l'équité des opportunités.
- 8.4.2. Met en place des moyens et des actions pour favoriser et promouvoir une culture du vivre-ensemble, de l'équité, de la diversité au sein de l'organisation.
- 8.4.3. Offre des activités de sensibilisation et de formation en matière d'équité, de diversité et du vivre-ensemble afin de favoriser une meilleure compréhension du sujet.
- 8.4.4. Gère le processus de dépôt et de traitement des plaintes reliées au non-respect de la présente politique, tout en respectant la confidentialité et en garantissant des enquêtes impartiales.

- 8.4.5. S'assure que la politique reste en phase avec les évolutions législatives et sociétales, et propose des adaptations lorsque nécessaire.

8.5. Gestionnaires

- 8.5.1. Mettent en œuvre les actions d'équité et de diversité auprès du personnel en créant un environnement inclusif et respectueux où chaque individu se sent valorisé et où les valeurs du vivre-ensemble sont mises de l'avant.
- 8.5.2. Identifient les besoins spécifiques en matière d'accommodement raisonnable et collaborent avec le Service des ressources humaines pour les mettre en place de façon appropriée.
- 8.5.3. Encouragent les discussions et pratiques qui renforcent la diversité, l'équité et le vivre-ensemble dans les activités quotidiennes.

8.6. Membres du personnel

- 8.6.1. Respectent les principes de la présente politique, font preuve de respect et contribuent à un environnement de travail inclusif.
- 8.6.2. Participent aux formations et discussions sur le thème de l'équité, de la diversité et du vivre-ensemble, tout en étant réceptifs aux changements et à l'apprentissage continu.
- 8.6.3. Informent les gestionnaires ou le Service des ressources humaines des comportements ou processus qui pourraient enfreindre la présente politique et collaborent à la mise en place de solutions respectueuses.

8.7. Syndicats

- 8.7.1. Collaborent avec l'administration pour promouvoir les valeurs du vivre-ensemble, de l'équité et de la diversité dans les milieux de travail et garantir un environnement de travail inclusif et respectueux pour tout le personnel.
- 8.7.2. Jouent un rôle consultatif et contribuent à la mise en place de mesures concrètes pour favoriser un environnement de travail sans discrimination. Apportent la perspective des membres du personnel pour s'assurer que les actions prises répondent aux besoins réels des équipes.
- 8.7.3. S'assurent que les droits des membres du personnel sont respectés et fournissent des conseils et un soutien aux membres qui pourraient rencontrer des difficultés ou des situations de discrimination.
- 8.7.4. Accompagnent les membres du personnel qui déposent des plaintes relatives au vivre-ensemble, en les soutenant dans le processus de résolution et en collaborant avec le Service des ressources humaines pour garantir que les enquêtes se déroulent de manière équitable et confidentielle.

9. Traitements de plaintes et de signalement

La Ville souhaite favoriser un milieu de travail harmonieux exempt de toute forme d'incivilité, de microagression, de discrimination et de harcèlement. Ainsi, de façon à protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique du personnel, des procédures ont été mises en place. Pour prendre connaissance du processus de traitement des plaintes et de signalements relatifs au vivre-ensemble, nous vous invitons à consulter la procédure de traitement des plaintes de harcèlement

psychologique ou sexuel et le signalement d'incivilités ou de microagressions au travail de la Ville.

10. Entrée en vigueur et révision de la politique

Cette politique entre en vigueur à partir de son adoption par le Conseil municipal et sera suivie d'un plan d'action portant sur l'équité, la diversité et le vivre-ensemble.

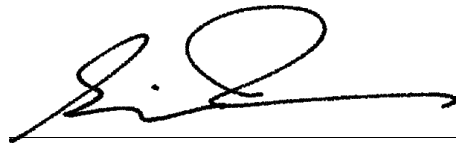
11. Mise à jour

La présente politique est mise à jour tous les cinq ans.

12. Signatures



Marie-France Laviolette
Directrice des ressources humaines



Simon Rousseau
Directeur général