

## Programme d'accès à



# L'ÉGALITÉ

en emploi

La **LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES ORGANISMES PUBLICS** et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 2000 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001. Cette loi s'applique aux organismes publics de plus de 100 employés et institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi : les **femmes**, les **autochtones**, les **minorités visibles**, les **minorités ethniques** et les **personnes handicapées**.

Obligations de la Ville	Aucune obligation pour la Ville	Étapes du programme	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder à l'analyse des 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.</li> <li>• Déposer le rapport des effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse afin qu'elle analyse s'il y a sous-représentation des groupes visés.</li> <li>• Élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi, visant à augmenter la représentation des personnes visées dans les groupes d'emploi identifiés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et à corriger les pratiques en gestion des ressources humaines qui sont discriminatoires.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Conformément aux dispositions de l'article 14 de la Loi, ce programme ne crée aucune obligation pour la Ville dans les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de nouveaux postes.</li> <li>• Embauche ou promotion de personnes n'ayant pas les compétences ou sans égard au mérite.</li> <li>• Atteinte de manière indue aux intérêts de la Ville ou à des personnes des groupes non visés par la Loi.</li> <li>• Exclure le critère d'ancienneté en matière de gestion des ressources humaines et de relations de travail.</li> </ul>	<p><b>2004</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des effectifs de la Ville afin de déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la Loi.</li> </ul> <p><b>2005</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'il y a sous-représentation des groupes visés.</li> </ul> <p><b>2006</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse du système d'emploi de la Ville et élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Gatineau.</li> <li>• Analyse des effectifs à l'emploi de la Ville ayant un handicap.</li> </ul> <p><b>2008</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultation et information auprès des syndicats et du personnel de la démarche du programme.</li> <li>• Début de l'implantation du programme.</li> <li>• Suivi des résultats des mesures de redressement.</li> </ul> <p><b>2010</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport d'élaboration des mesures d'intégration pour personnes handicapées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir comme valeur organisationnelle le respect par l'acceptation des différences culturelles.</li> <li>• Augmenter la représentation des groupes visés par des mesures de redressement temporaires dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.</li> <li>• Corriger et améliorer le système d'emploi par des mesures d'égalité des chances visant à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité pour tous.</li> <li>• Faciliter l'accès à l'égalité en emploi au moyen de mesures de soutien.</li> <li>• Assurer l'adhésion de l'ensemble du personnel par la mise en place de mesures de consultation et d'information.</li> <li>• Incorporer la juste représentativité des minorités visibles et ethniques et des personnes autochtones et handicapées dans les outils de communications et de promotion de la Ville.</li> </ul>

## TABLEAU GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRE

Les mesures de redressement du programme d'accès à l'égalité **sont temporaires** et ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable. Ces mesures sont appliquées tant que les objectifs quantitatifs poursuivis par le programme ne sont pas atteints. Toutefois, les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes des groupes non visés par la Loi.

Lors des embauches, des nominations et des promotions, la **VILLE DE GATINEAU** s'engage à poursuivre *une fois sur deux, à compétence équivalente*, l'accord d'une préférence à une personne membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, la **VILLE DE GATINEAU** entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle global de 50%**, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation, et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

La mise en application du taux global de nomination préférentielle est effective depuis l'approbation du programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Gatineau par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

De plus, pour la deuxième phase d'implantation, la **VILLE DE GATINEAU** s'engage à :

- Accorder, à compétence équivalente, une préférence aux personnes handicapées lors de stages en milieu de travail, de remplacements ou d'emplois temporaires pour les postes incluant le personnel technique, de loisirs et de soutien manuel.
- Accorder une préférence aux femmes lorsque des stages en milieu de travail, des emplois temporaires ou des remplacements sont offerts dans les regroupements d'emploi traditionnellement masculins.
- Appliquer le taux de nomination préférentielle lors de promotions ou de mandats temporaires dans les emplois cadres pour les femmes, les minorités visibles et les minorités ethniques.
- Accorder une préférence aux autochtones lors de stages en emploi, emplois saisonniers ou temporaires dans tous les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, et plus particulièrement dans le regroupement « *Personnel de loisirs (saisonnier temporaire)* ».

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les mesures d'égalité des chances du programme d'accès à l'égalité **sont permanentes** et s'appliquent à tout le personnel. Ces mesures ont pour but de corriger et d'améliorer le système d'emploi et visent à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité pour tous. Elles demeureront en place dans l'organisation même après l'atteinte des objectifs du programme.

### ANALYSE DES EMPLOIS

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Affichage dans un langage neutre	Rédiger le titre des emplois dans un langage neutre	Par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur
Catalogue des profils des emplois	Implanter un système permettant de tracer le profil des emplois	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	En vigueur
Classification	Embauche d'une ressource en classification	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	Mars 2012

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les mesures d'égalité des chances du programme d'accès à l'égalité **sont permanentes** et s'appliquent à tout le personnel. Ces mesures ont pour but de corriger et d'améliorer le système d'emploi et visent à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité pour tous. Elles demeureront en place dans l'organisation même après l'atteinte des objectifs du programme.

### AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Sensibilisation	Sensibiliser les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination envers les personnes handicapées	Bilan RH	Relations de travail	Septembre 2017
Mode de transmission	Adapter, au besoin, le mode de transmission du processus disciplinaire pour que le personnel handicapé soit informé	Bilan RH	Gestionnaires des services	En vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les mesures d'égalité des chances du programme d'accès à l'égalité **sont permanentes** et s'appliquent à tout le personnel. Ces mesures ont pour but de corriger et d'améliorer le système d'emploi et visent à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité pour tous. Elles demeureront en place dans l'organisation même après l'atteinte des objectifs du programme.

### RECRUTEMENT 1 de 2

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Diversification des sources de recrutements	Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes communautaires, institutions d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	En vigueur
Affichage des postes	Mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité	Vérification par échantillons	Développement organisationnel	En vigueur
Auto-identification	Demander à toutes les personnes qui posent sa candidature de répondre au questionnaire d'identification	En continu	Développement organisationnel	En vigueur
Affichage des postes	Publier les offres d'emplois sur les réserves autochtones et créer des liens avec des organismes en employabilité sur la réserve et hors réserve	En continu	Développement organisationnel	Janvier 2017 Partiellement en vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les mesures d'égalité des chances du programme d'accès à l'égalité **sont permanentes** et s'appliquent à tout le personnel. Ces mesures ont pour but de corriger et d'améliorer le système d'emploi et visent à éliminer les obstacles afin que l'accès à l'égalité soit une réalité pour tous. Elles demeureront en place dans l'organisation même après l'atteinte des objectifs du programme.

### RECRUTEMENT 2 de 2

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Affichage des postes	Pour les minorités visibles et les minorités ethniques, diversifier les sources de recrutement, notamment en publiant les offres d'emplois auprès d'organismes en employabilité spécialisés pour l'aide à la recherche d'emploi de personnes issues de ces groupes visés tels que centre Émersion ainsi que sur le site web de l'Union des municipalités du Québec	En continu	Développement organisationnel	Janvier 2017 Partiellement en vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### SÉLECTION

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Sensibilisation	Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	En vigueur
Compilation des résultats	Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec celui des groupes non visés	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	Juin 2017
Descriptions d'emploi	S'assurer que les critères servant à la sélection des candidatures soient prédéterminés et appliqués uniformément	Bilan des activités	Développement organisationnel	En vigueur



## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### DÉCISION

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Sensibilisation	S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauches, font connaître leur choix	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### ÉVALUATION DU RENDEMENT

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Programme PACTE	Évaluer les employés de façon régulière (annuellement)	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Décembre 2017
Outils d'évaluation	Révision du formulaire d'évaluation	Bilan des activités	Développement organisationnel	Septembre 2016
Méthode d'évaluation	Utilisation d'un outil standardisé pour l'évaluation de rendement	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur
Contenu de l'évaluation	S'assurer que les évaluations de rendement s'appuient sur des faits et des observations	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur
Adaptation des moyens de communication	Adapter les moyens de communication selon les besoins des personnes handicapées	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur
Période d'adaptation prolongée	Prévoir un mécanisme permettant la prolongation d'une période d'adaptation	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur
Sensibilisation à l'influence subjective des stéréotypes	Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'un employé handicapé	Bilan des RH	Développement organisationnel	En vigueur
Programme	Effectuer des évaluations de rendement au cours de la période d'essai	Vérification par échantillon	Développement organisationnel	En vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### MESURES D'ADAPTATION

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Descriptions d'emploi	Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées	Bilan des activités RH	Développement organisationnel et Santé et sécurité	En vigueur
Poste de travail	Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable	Bilan des activités RH	Développement organisationnel et Santé et sécurité	En vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Programme d'accueil et d'intégration	Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment des informations sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail, le programme d'accès à l'égalité, etc.	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	En vigueur
Formation réf. diversité culturelle	Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle et sur le harcèlement	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	En vigueur et en continu
Programme d'accueil et d'intégration	Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable	Bilan des activités	Développement organisationnel	Juin 2017
Suivis	Exercer un suivi pour s'assurer de l'intégration des personnes handicapées	Bilan des activités	Développement organisationnel	Juin 2017

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### PROMOTION ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 1 de 2

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Planification de la relève	Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les membres des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi.	Bilan des activités de la SRH	Développement organisationnel	Juin 2017
Planification de la relève	Implanter un mécanisme permettant d'identifier les personnes handicapées ayant le potentiel d'occuper des différents postes dans le plan de relève	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Juin 2017
Faciliter l'accès des personnes handicapées aux promotions et autres mouvements de personnel	Se doter de moyens pour permettre une plus grande accessibilité aux promotions et autres mouvements de personnel pour une personne handicapée (ex. : mentorat, affectations temporaires)	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Juin 2017
Moyens de communication	Adapter, au besoin, les moyens de communication pour les employés handicapés désirant connaître les possibilités de promotion et autres mouvements de personnel	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Juin 2017
Adaptation de poste	Lors des négociations, s'assurer que les conventions collectives contiennent des clauses favorisant l'adaptation de poste de travail	Conventions collectives	Section des relations de travail	Prochaines conventions collectives

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### PROMOTION ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 2 de 2

<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>
Entrevue de départ	Entrevue de départ systématique du personnel handicapé afin de connaître les motifs de départ	Vérification par échantillon	Relations avec les employés	En vigueur

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

FORMATION				
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Politique de formation	Élaborer une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	En vigueur
Identification des besoins d'information	Développer une méthode pour recenser et évaluer de façon continue les besoins de formation	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	En vigueur
Information réf. Formation	Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Juin 2017
Identification des besoins d'information	Uniformiser les outils servant à l'évaluation des personnes ayant reçu la formation	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Juin 2017
Sensibilisation du personnel RH et des gestionnaires	Sensibiliser les personnes responsables de la formation aux besoins des personnes handicapées	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Septembre 2017
Formation sur la discrimination des personnes handicapées	Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées	Bilan des activités RH	Développement organisationnel	Septembre 2017
Accessibilité	S'assurer de la disponibilité de salle de formation adaptée aux besoins des personnes handicapées	Rapport de la section division qualité de vie et développement communautaire	Division qualité de vie et développement communautaire	Septembre 2017

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

### MESURES DE SOUTIEN

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

Situation à améliorer	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Support-conseil en orientation	Offrir un support-conseil en orientation de carrière	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel	Juin 2017
Conciliation travail/famille	En respect des conventions collectives, faciliter la conciliation travail/famille aux personnes handicapées	Vérification par sondage	Développement organisationnel	En vigueur
Absences médicales	Accorder, selon les conventions collectives, les congés d'absences pour les visites médicales	Vérification par sondage	Relations de travail	En vigueur



## MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

Les mesures de consultation et d'information du programme d'accès à l'égalité ont pour but 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.

Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée
Consulter le personnel et ses représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus	Bilan des activités RH	Développement organisationnel
Informé le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et les résultats obtenus par divers moyens	Bilan des activités RH	DRH
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité dans le cadre d'événements spéciaux	Bilan des activités RH	DRH
Informé la haute direction, les gestionnaires et autres instances décisionnelles sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et des résultats obtenus	Bilan des activités RH	Développement organisationnel

## MOYENS DE CONTRÔLE

Les moyens de contrôle du programme sont des mécanismes qui permettent de suivre l'évolution de la situation lors de l'implantation du programme et d'en mesurer périodiquement les résultats selon les échéanciers prévus. Une des conditions de réussite du programme d'accès à l'égalité est l'engagement de la haute direction. À cet effet, la Commission s'attend donc à ce que l'organisme désigne une ou des personnes membres de la haute direction pour assurer le suivi des moyens de contrôle du programme.

Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs quantitatifs de représentation des groupes visés	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel
Mettre en place un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel

## LA CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTES ET DE SES REPRÉSENTANTS

La consultation doit permettre aux représentantes et aux représentants du personnel de faire des commentaires sur l'ensemble des informations contenues dans les documents qui constitue le premier rapport d'implantation. Tous les documents faisant partie du rapport d'implantation doivent être présentés au moment de la consultation, c'est-à-dire la mise à jour sur l'analyse des effectifs, la Partie 1-*Mesures et résultats* et la Partie 2-*Questionnaire – Analyse du programme*.

Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée
La Ville de Gatineau demeurera en attente des commentaires de la Commission avant de tenir les consultations. Suite à celles-ci, le rapport sera soumis au conseil municipal.	Bilan des activités du SRH	Développement organisationnel