



Commission scolaire de la
BEAUCE-ETCHEMIN



**Programme d'accès
à l'égalité
en emploi**

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Pages</i>
I. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.....	2
a) Adoption de la loi	2
b) Obligations de la commission scolaire	2
c) Définition du PAEE	2
d) Balises d'un PAEE	2
e) Éléments d'un PAEE	3
II. Taux de nomination préférentielle.....	3
III. Mesures de redressement temporaires.....	5
a) Définition	5
b) Les mesures retenues	4
IV. Mesures d'égalité des chances.....	6
a) Définition	6
b) Les mesures retenues	6
V. Mesures de soutien	7
a) Définition	7
b) Les mesures retenues	8
VI. Mesures de consultation et d'information.....	8
a) Définition	8
b) Les mesures retenues	8

I. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics

a) Adoption de la loi

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics a été adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Le conseil des commissaires a adopté, le 26 avril 2005, le premier programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAEE) de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin, afin de favoriser l'accès à l'égalité en emploi pour quatre (4) groupes cibles :

- Les femmes.
- Les personnes faisant partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau.
- Les autochtones.
- Les minorités ethniques : les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

b) Obligations de la commission scolaire

Les obligations de la commission scolaire sont de :

- Transmettre un rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, concernant l'implantation du premier PAEE de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin.
- Élaborer la 2^e phase du PAEE.
- Faire un rapport à tous les trois (3) ans sur l'implantation du programme.

c) Définition du PAEE

Un PAEE vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie d'un groupe cible et à corriger les pratiques du système d'emploi.

d) Balises d'un PAEE

Un PAEE ne peut obliger un organisme :

- À engager des personnes qui ne sont pas compétentes ou à leur donner une promotion.
- À créer de nouveaux postes.
- À exclure l'ancienneté comme critère d'embauche, de promotion, de licenciement ou de mise à pied.
- À ne pas tenir compte des lois, règlements, conventions collectives, règles de régie qui guident la commission scolaire.

e) Éléments d'un PAEE

Un programme comprend les éléments suivants :

- Taux de nomination préférentiel de la deuxième phase d'implantation.
- 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.
- Mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires.
- Échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés.
- Mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de leurs représentants.

II. Taux de nomination préférentielle

Lors des embauches, des nominations et des promotions, la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin 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 de la Beauce-Etchemin entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour les femmes et de 25 % pour l'ensemble des trois autres groupes visés dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail en vigueur.

III. Mesures de redressement temporaires

a) Définition

- 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, elles sont justifiées tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints.
- L'application de ces mesures cesse lorsque la représentation des membres des groupes visés est conforme à leur disponibilité.
- Tout organisme doit, après l'atteinte des objectifs d'un PAEE, veiller au maintien de cette égalité.
- Les mesures de redressement temporaires ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés..
- Tout en respectant le critère de compétence et sous réserve des règles de conventions collectives, la commission scolaire accordera ou devra accorder une préférence aux femmes, aux minorités visibles, aux minorités ethniques et aux autochtones dans les emplois où il y a une sous-représentation.

b) Les mesures retenues

- Corriger les politiques ou les pratiques pour éliminer les risques de discrimination.
 - Formulaire d'identification.
- Sensibiliser les membres des comités de sélection à la situation de déséquilibre dans la représentativité des groupes visés.
 - Nommer de façon préférentielle les personnes des groupes visés ayant les qualifications requises.
 - Augmenter la représentation des groupes visés sur les comités de sélection.
 - Privilégier l'accès au processus de sélection pour les membres des groupes visés.
- Permettre l'accès à l'information pour les membres des groupes visés.
 - Informer le personnel sur les perspectives d'emploi.
 - Faire connaître les plans de relève.
- Diversifier les sources de recrutement afin de rejoindre les membres des groupes visés.
 - Associations des groupes visés.
 - Explorer d'autres opportunités.

IV. Mesures d'égalité des chances

a) Définition

Les mesures d'égalité des chances servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité des chances en emploi pour tout le personnel. Ces mesures d'égalité des chances sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel. Elles demeureront en place dans l'organisation même après l'atteinte des objectifs du programme.

b) Les mesures retenues

Analyse des emplois

- Planifier des rencontres d'information et rappeler aux gestionnaires de faire connaître le PAEE dans leur milieu.

Dotation - analyse des emplois

- Neutraliser, lors de leur révision, tous les textes officiels, les politiques et les règles de régie de la commission scolaire.
- Rédiger les descriptions de tâches et les titres d'emploi dans un langage neutre.
- Faire connaître la deuxième phase du PAEE de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin.

Dotation - recrutement

- Mettre en place un mécanisme permettant de rejoindre les personnes absentes.
- Diversifier les sources de recrutement.

Dotation - sélection

- Former et sensibiliser les personnes impliquées dans le processus de sélection aux risques de discrimination.
- Favoriser généralement la présence d'au moins deux (2) personnes au sein des comités de sélection.

Dotation - décision

- Faire en sorte que les recommandations des comités de sélection soient justifiées par écrit à l'instance décisionnelle concernée.

Promotions et autres mouvements de personnel

- 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.

Intégration organisationnelle

- Évaluer nos activités d'accueil et les différents processus d'accompagnement.
- Faire connaître nos programmes de mentorat.

Formation

- Implanter une méthode permettant de recenser et d'évaluer, de façon uniforme, les besoins de formation et de perfectionnement.

Évaluation du rendement

- Poursuivre le développement de nos outils d'évaluation du rendement à partir de critères objectifs et mesurables, de façon à éliminer l'arbitraire et les risques de discrimination.

Rémunération

- Sensibiliser le nouveau personnel du Service des ressources humaines au PAEE et aux risques de discrimination.
- Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination.

Autres conditions d'emploi

- Informer les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.
- Élaborer un mécanisme qui encadre les demandes d'accommodement raisonnable.

V. Mesures de soutien**a) Définition**

- Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du PAEE, tout en réglant certains problèmes pouvant affecter les membres des groupes visés.

Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel et sont facultatives.

b) Les mesures retenues

- Maintenir le programme de mentorat et les processus d'accompagnement déjà mis en place.
- Continuer d'offrir un support conseil et de médiation lors de situations de crise.
- Maintenir le programme d'aide aux employés.
- Continuer de permettre un retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité ou de maladie.
- Continuer d'accorder certains congés à temps partiel pour répondre à des besoins particuliers du personnel.
- Maintenir notre ouverture actuelle quant aux règles régissant la reprise du temps supplémentaire.
- Faire connaître les services de garde présentement disponibles sur le territoire de la commission scolaire ainsi que les démarches à suivre pour en bénéficier.
- Maintenir et développer des mesures visant la conciliation famille et travail.
- Organiser une session de formation sur la gestion du temps.
- Maintenir la fête des retraités et des vingt-cinq (25) ans de service.
- Maintenir les sessions préparatoires à la retraite.
- Continuer de signaler l'anniversaire de chaque membre du personnel dans leur milieu de travail.
- Favoriser des activités de reconnaissance pour le personnel.
- Garder un contact avec les personnes absentes pour éviter l'isolement.

VI. Mesures de consultation et d'information

a) Définition

L'objectif des mesures de consultation et d'information est de favoriser l'adhésion de la compréhension commune du PAEE et de sa grande portée dans l'organisme.

b) Les mesures retenues

- Élaborer un plan de communication.
- Consulter les représentants des syndicats et des associations sur les modalités d'application des diverses mesures prévues au PAEE.
- Diffuser à l'ensemble du personnel, l'information quant aux objectifs à atteindre et aux mesures adoptées dans le cadre du PAEE.
- Élaborer un plan de travail pour voir au respect des échéanciers, à l'évolution du programme, aux résultats obtenus et au maintien d'une communication continue.
 - Création d'un comité consultatif.