



Annexe 1

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

(PAEE)

VILLE DE CHAMBLY

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
2004

PRÉAMBULE

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, dont les municipalités, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Depuis, la Ville de Chambly a procédé à l'analyse de ses effectifs afin d'évaluer sa représentation auprès des quatre groupes victimes de discrimination en emploi identifiés par la Loi, à savoir :

- Ø les femmes
- Ø les autochtones
- Ø les minorités visibles (qui se différencie des autres par un ensemble de caractères physiques; race, couleur de la peau)
- Ø les minorités ethniques (qui se différencie principalement par la langue, autres que les autochtones, les minorités visibles et dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais)

L'implantation du programme d'accès à l'emploi vise essentiellement à corriger la situation en emploi des femmes, des minorités ethniques et des minorités visibles, eu égard à leur sous représentation. Les mesures ciblées permettront de supprimer, à tout le moins d'atténuer, les obstacles à une meilleure représentation de ces groupes dans le milieu de travail.

La ville de Chambly souscrit donc au principe d'égalité en emploi, tel que défini par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Il faut rappeler que, conformément aux dispositions de l'article 14 de la Loi, ce programme ne crée aucune obligation pour la Ville dans les matières suivantes :

- g Création de nouveaux postes;
- g Embauche ou promotion de personnes n'ayant pas les compétences ou sans égard au mérite;
- g Atteinte de manière indue aux intérêts de la Ville ou à des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés;
- g Exclure le critère d'ancienneté en matière de gestion des ressources humaines et de relations de travail.

1. Champ d'application

- 1.1 Ce programme s'adresse à l'ensemble du personnel de la Ville de Chambly et vise les pratiques et procédures en matière de gestion des ressources humaines en terme d'accès à l'égalité en emploi.

Le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) fait partie intégrante de la politique d'embauche de la Ville et s'applique, lorsque requis, à toute autre politique ou procédure administrative en matière de gestion de ressources humaines.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAEE)

2. Objectifs

- 2.1 Se conformer aux objectifs et exigences de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.
- 2.2 Respecter l'égalité des chances en emploi pour les groupes visés par les dispositions légales tout en dotant la Ville d'un personnel compétent et apte à répondre aux besoins et exigences de leur travail.
- 2.3 Améliorer et respecter des pratiques de gestion exemptes de toute forme de discrimination.
- 2.4 Assurer une juste représentation des groupes ciblés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et ainsi augmenter leur proportion dans l'ensemble du personnel.

3. Mesures correctives

La Ville entend appliquer les mesures suivantes afin d'assurer une meilleure représentativité des trois groupes visés par le PAEE et ainsi atteindre dans les meilleurs délais, les objectifs du programme :

3.1 Processus de recrutement et d'embauche

- Ø Modifier les formulaires de demandes d'emploi afin de permettre aux personnes déposant leur candidature d'indiquer, si elle le désire, à quel groupe le programme d'accès peut s'appliquer dans leur cas.
- Ø Avant de procéder au processus d'affichage interne ou externe, s'assurer que le libellé et les exigences du poste ne comportent aucun biais discriminatoire à l'égard des groupes visés.
- Ø Utiliser une terminologie neutre dans la rédaction des descriptions des tâches et les titres d'emploi.
- Ø Indiquer sur les demandes d'emploi et lors d'affichage de postes que la Ville souscrit au principe d'égalité en emploi.
- Ø Diversifier les sources de recrutement de façon à rejoindre de façon plus spécifique les groupes visés. Outre les ressources conventionnelles de recrutement, journaux, institutions d'enseignement, organismes gouvernementaux, Internet, réseaux ou regroupements professionnels, agences de placement, adresser les documents aux organisations régionales ou locales qui s'adressent de façon plus spécifiques au développement et à l'intégration des trois groupes visés en milieu de travail.
- Ø À compétence équivalente, favoriser les candidatures des trois groupes visés lors d'embauche de personnel, compétence égale signifiant le respect de toutes les exigences du poste,
 - g **Groupe des femmes**
 - g **Groupe des minorités visibles**
 - g **Groupe des minorités ethniques**

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAEE)

3.2 Formation et perfectionnement

- Ø Faire connaître la politique de perfectionnement de la Ville au personnel identifié dans le programme et en rappeler régulièrement l'existence auprès du personnel.

3.3 Communication du programme

- Ø Organiser des sessions d'information auprès des gestionnaires municipaux afin d'expliquer et sensibiliser aux mesures correctives du programme d'accès à l'égalité en emploi.
- Ø Transmettre le programme aux employés et s'assurer de sa mise à jour et du rappel auprès du personnel.

4. Rôles et responsabilités

4.1 Le Service des ressources humaines

- Ø est responsable de l'application, de l'évaluation et de la mise à jour du PAEE.
- Ø voit à la diffusion du programme et fournit les informations en cette matière à l'ensemble du personnel.
- Ø fournit, si requis, les statistiques ou autres informations sur le PAEE auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou organismes gouvernementaux.

4.2 Les gestionnaires

- Ø En collaboration avec le Service des ressources humaines, voient à l'application et au respect du PAEE suivant les responsabilités qui leurs sont dévolues en matière de gestion des ressources humaines.

4.3 Les employés

- Ø Participent aux séances d'information ou de consultation en matière d'accès à l'égalité en emploi.

5. Entrée en vigueur du PAEE

Le programme d'accès à l'égalité en emploi visant le groupe des femmes, celui des minorités visibles et des minorités ethniques a été adopté par résolution lors de la séance du conseil municipal le 7 décembre 2004 et prend effet ce jour même.