



**Programme d'accès
à l'égalité
en emploi pour
l'intégration des
personnes handicapées**

TABLE DES MATIÈRES

Pages

<i>I. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.....</i>	3
a) Adoption de la loi	3
b) Objectif de la loi	3
c) Obligations des établissements	3
d) Définition du PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.....	3
e) Balises d'un PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.....	4
<i>II. Analyse du système d'emploi.....</i>	4
a) Fiches d'analyse.....	4
b) Nos principaux constats.....	5
<i>III. Mesures de redressement temporaires.....</i>	7
a) Définition	7
b) Les mesures retenues	8
<i>IV- Mesures d'égalité des chances.....</i>	10
a) Définition	10
b) Les mesures retenues	10
<i>V- Mesures de soutien</i>	13
a) Définition	13
b) Les mesures retenues	13
<i>VI- Mesures de consultation et d'information.....</i>	14
a) Définition	14
b) Les mesures retenues	15

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. Les personnes handicapées se sont ajoutées en 2005, comme groupe visé par la loi.

b) Objectif de la loi

Favoriser l'accès à l'égalité en emploi et assurer l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration professionnelle.

c) Obligations des établissements

Les obligations de la commission scolaire sont de :

- Transmettre un rapport d'analyse des effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.
- Revoir ses pratiques pour faciliter l'accès et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Faire un rapport à la demande sur l'implantation du programme auprès du Ministère.

d) Définition du PAEE pour l'intégration des personnes handicapées

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées vise à augmenter la représentation des personnes handicapées et à corriger les pratiques du système d'emploi, le cas échéant.

e) Balises d'un PAEE pour l'intégration des personnes handicapées

Un programme d'accès à l'égalité en emploi ne peut obliger un organisme :

- À engager des personnes qui ne sont pas compétentes ou à leur donner une promotion.
- À engager des personnes ou à leur donner une promotion sans égard au mérite dans le cas où une convention collective ou les pratiques établies exigent que la sélection soit faite au mérite.
- À porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisme ou des personnes qui n'appartiennent pas au groupe des personnes handicapées.
- À créer de nouveaux postes.
- À exclure l'ancienneté comme critère d'embauche, de promotion, de licenciement, de mise à pied, de rappel au travail ou de redéploiement des effectifs.

II. Analyse du système d'emploi

a) Fiches d'analyse

Une analyse qui consiste à étudier les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines afin d'identifier et, éventuellement, d'éliminer les éléments qui peuvent contribuer ou avoir contribué à exclure les personnes handicapées ou à les placer en situation désavantageuse.

Une analyse systématique qui tient compte de l'ensemble des sous-systèmes de gestion des ressources humaines :

Dotation :

- analyse des emplois;
- recrutement;
- sélection;
- décision d'embauche.

Promotion et autres mouvements de personnel

Intégration organisationnelle :

- processus d'accueil;
- harcèlement au travail;
- demande d'adaptation;
- organisation du travail et supervision.

Formation

Évaluation du rendement

Autres conditions d'emploi

b) Nos principaux constats

Dotation - Analyse des emplois

- Dans le cahier d'organisations politique et administrative de la commission scolaire, les descriptions de tâches des gestionnaires sont rédigées dans un genre neutre et n'ont pas pour effet d'exclure ou de désavantager les personnes handicapées.

Dotation - Recrutement

- Dans nos efforts de recrutement, nous avons de la difficulté à rejoindre les personnes handicapées.
- Nous avons de la difficulté à identifier les personnes handicapées, dans nos banques et lors de la réception de candidatures.
- Pour certains postes réguliers ou temporaires, nous limitons notre recrutement à nos ressources internes.

Dotation – Sélection

- Les membres des comités de sélection ne sont pas tous sensibilisés à la sous-représentation des groupes ciblés dans les regroupements d'emplois identifiés.
- Même si nos méthodes de sélection sont rigoureuses et tendent vers un niveau élevé d'objectivité, leur application pourrait amener des biais discriminatoires si les membres des comités de sélection ne sont pas tous sensibilisés à cette possibilité.

Dotation – Décision

- Absence de recommandation détaillée écrite par le comité de sélection. Les recommandations sont faites verbalement à l'instance désignée.

Promotion et autres mouvements de personnel

- Application du règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires.
- Application des conventions collectives.

Intégration organisationnelle

- Même si des activités d'accueil et de support se réalisent dans tous les milieux, il semble y avoir une absence d'uniformité dans les pratiques et les modalités d'intégration organisationnelle.
- Peu de sensibilisation à la gestion de la diversité a été faite à la commission scolaire.
- La politique de la commission scolaire visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail est connue du personnel.

Formation

- La cueillette de besoins en formation et en perfectionnement ne se réalise pas de façon uniforme et systématique pour toutes les catégories de personnel et dans toutes les unités administratives.

Évaluation du rendement

- L'évaluation du rendement s'adresse principalement au personnel non régulier, en probation ou en période d'essai. Par contre, nous effectuons de la supervision pour l'ensemble du personnel.

Autres conditions d'emploi

- Application du règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires.
- Application des conventions collectives.

III. Mesures de redressement temporaires

a) Définition

- Les mesures de redressement temporaires visent à augmenter la représentation des personnes handicapées, 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 programme d'accès à l'égalité en emploi, veiller au maintien de cette égalité.
- Les mesures de redressement temporaires ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui ne sont pas handicapées.
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est d'avis que l'adoption d'une politique sur l'application de mesures de redressement temporaires accordant une préférence aux personnes handicapées, notamment lors des embauches et des promotions ou dans le cadre de programmes de formation ou de stages, serait le moyen approprié pour atteindre, dans un délai optimal, les objectifs quantitatifs poursuivis.

- L'adoption d'une telle politique est un message clair que la haute direction envoie à tous les gestionnaires et à tout le personnel, témoignant ainsi de son engagement à prendre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.
- 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 personnes handicapées dans les emplois ou groupements d'emplois où il y a une sous-représentation.

b) Les mesures retenues

- Cette préférence sera appliquée selon un taux de nomination préférentielle, c'est-à-dire qu'une proportion de postes sera accordée à des membres compétents du groupe visé. Le taux de nomination privilégié par la commission scolaire devient :
 - Un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % au groupe des personnes handicapées pour chacun des regroupements d'emplois ayant une sous-représentation.
- Corriger les politiques ou les pratiques pour éliminer les risques de discrimination.
 - Formulaire d'identification.
 - Diffuser le fait que la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin participe à un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.
- Sensibiliser les gestionnaires aux objectifs à atteindre quant à la représentation des groupes visés.
 - Susciter la participation des employés membres des groupes visés à des perfectionnements spécifiques.

- Favoriser les personnes du groupe visé pour des remplacements, des postes temporaires, des surcroûts de travail et des stages.
 - S'assurer que la personne qui reçoit et gère les plaintes relatives à l'application du PAEE pour l'intégration des personnes handicapées soit sensibilisée aux risques de discrimination.
 - Sensibiliser les membres des comités paritaires de relations de travail aux risques de discrimination et au PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.
- Sensibiliser les membres des comités de sélection à la situation de déséquilibre dans la représentativité des groupes visés.
- Faire un rappel des taux préférentiels de nomination.
 - Tenir une rencontre avant chaque comité de sélection au cours de laquelle les objectifs du PAEE pour l'intégration des personnes handicapées seront présentés.
 - Identifier, de façon préférentielle les personnes des groupes visés ayant les qualifications requises.
 - S'assurer que les personnes qui analysent les curriculum vitae et les mises en candidature soient sensibilisées aux risques de discrimination.
 - 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 perfectionnement et les opportunités de formation.
 - Offrir des séances d'information sur les types de postes offerts.
 - Faire connaître les plans de relève.
- Diversifier les sources de recrutement afin de rejoindre les membres des groupes visés.
- Site Internet de la commission scolaire.
 - Institutions d'enseignement.

- Campagne de recrutement.
- Site de la Fédération des commissions scolaires.
- Journaux locaux, régionaux et provinciaux.
- Associations des groupes visés.
- Salon de l'emploi.
- Effort régional de recrutement.

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. Le choix de ces mesures se fait à partir des constats tirés de l'analyse du système d'emploi.

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 du système d'emploi

- Planifier des rencontres d'information et rappeler aux gestionnaires de faire connaître dans leur milieu le PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.
- Diffuser la règle de régie visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail et à préciser la notion de discrimination.
- Dans chaque établissement, rendre disponible au personnel de la commission scolaire, un document sur la neutralisation des textes.
- Neutraliser, lors de leur révision, tous les textes officiels, les politiques et les règles de régie de la commission scolaire.

Dotation - analyse des emplois

- Rédiger les descriptions de tâches et les titres d'emploi dans un langage neutre.
- Voir à ce que les caractéristiques physiques requises pour les emplois n'entraînent pas, indûment, l'exclusion des personnes handicapées.

Dotation - recrutement

- Rendre accessible tous les affichages de poste dans les établissements de la commission scolaire.
- Indiquer sur les affichages de poste que la commission scolaire participe à un PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.
- Diversifier les sources de recrutement.
- Réviser notre politique d'embauche pour la rendre conforme au PAEE pour l'intégration des personnes handicapées.

Dotation - sélection

- Poursuivre le développement et l'utilisation d'outils de sélection permettant de diminuer les risques de discrimination.
- Informer et sensibiliser les personnes impliquées dans le processus de sélection aux risques de discrimination.

Dotation - décision

- Former les membres des instances décisionnelles concernées et les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche afin de faire en sorte que cette prise de décision soit basée sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Promotions et autres mouvements de personnel

- Planification de la relève.

Intégration organisationnelle

- Élaborer un guide d'accueil pour le nouveau personnel.
- Évaluer nos activités d'accueil et les différents processus d'accompagnement.
- Faire connaître notre programme d'insertion professionnelle.
- Demander aux gestionnaires de faire un rappel à l'ensemble du personnel sous sa responsabilité, concernant la règle de régie sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Formation

- Implanter une méthode permettant de recenser et d'évaluer, de façon uniforme, les besoins de formation et de perfectionnement.
- Offrir du perfectionnement permettant à des membres du personnel d'obtenir des promotions.

Évaluation du rendement

- Rédiger une procédure relative à l'évaluation du personnel.
- 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.
- Former les responsables de l'évaluation du rendement à l'application des critères et des outils servant à mesurer les résultats et les sensibiliser aux risques de discrimination.

Autres conditions d'emploi

- Former les personnes responsables de l'application de mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination.
- Informer les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.

V- Mesures de soutien

a) Définition

- Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées, tout en réglant certains problèmes pouvant affecter les personnes handicapées.

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

b) Les mesures retenues

Intégration

- Intensifier les efforts afin de maintenir le programme d'insertion professionnelle et les processus d'accompagnement déjà mis en place.
- Offrir un support conseil et de médiation lors de situations de crise.

Sensibilisation et information

- Maintenir un programme d'aide aux employées et employés.
- Ajouter une rubrique portant sur programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées, dans le journal de la commission scolaire « Santé et mieux-être ».
- Déposer sur le site Internet de la commission scolaire le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.

Conditions de travail

- Permettre certaines adaptations à l'horaire de travail afin de répondre à des besoins particuliers du personnel tout en respectant les exigences des postes.
- Octroyer des congés parentaux et d'adoption.
- Permettre un retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité ou pour invalidité.
- Accorder certains congés à temps partiel pour répondre à des besoins particuliers du personnel.

Famille et travail

- Offrir et développer des mesures visant la conciliation famille et travail.
- Organiser une session de formation sur la gestion du temps.

Reconnaissance

- Organiser la fête des retraités et des 25 ans de service.
- Offrir les sessions préparatoires à la retraite.
- Souligner l'anniversaire de chaque membre du personnel dans leur milieu de travail.
- Organiser des activités de reconnaissance pour le personnel de soutien.

VI- Mesures de consultation et d'information

a) Définition

L'objectif des mesures de consultation et d'information est de favoriser la compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.

b) Les mesures retenues

- Élaborer un échéancier.
- Consulter les représentants des syndicats et des associations sur les modalités d'application des diverses mesures prévues au programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.
- Diffuser à l'ensemble du personnel l'information quant aux objectifs à atteindre et aux mesures adoptées dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour l'intégration des personnes handicapées.
- 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.