

## DÉFINITION ET DISTINCTION

### Qu'est-ce que l'accès à l'égalité en emploi ?

L'accès à l'égalité en emploi est un engagement d'offrir des **chances d'emploi** égales à tous.

Les chances d'emploi concernent notamment :

- ✓ Les nouvelles embauches
- ✓ Les mutations
- ✓ Les promotions

### DISTINCTION ENTRE ÉQUITÉ SALARIALE ET ÉGALITÉ EN EMPLOI

ÉQUITÉ SALARIALE	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
Rémunération égale pour des emplois différents mais équivalents	Accès égal aux opportunités d'emploi
Concerne les emplois	Concerne les personnes

## LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

### ✓ Objectif de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*

L'objectif de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* est de « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes (généralement) victimes de discrimination en emploi ».

(Art. 1 de la loi)

Entrée en vigueur de la loi : le 1<sup>er</sup> avril 2001

### ✓ Groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*

Les groupes visés par la loi sont :

- ✓ Les femmes;
- ✓ Les personnes handicapées;
- ✓ Les autochtones;
- ✓ Les minorités visibles : race ou couleur de peau;
- ✓ Les minorités ethniques : personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais.

(Art. 1 de la loi)

### ✓ Organismes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*

Organismes employant 100 personnes ou plus, pendant une période continue de 6 mois pour deux années consécutives, parmi les suivants :

- ✓ Sociétés d'État
- ✓ Municipalités
- ✓ Réseau de l'éducation
- ✓ Sûreté du Québec (corps policier)
- ✓ Réseau de la santé et des services sociaux

(Art. 2, 3<sup>e</sup> alinéa)

## ÉTAPES DU PROCESSUS

ÉTAPES	ÉCHÉANCE
<b>1 - ANALYSE DES EFFECTIFS</b>	
<p>Transmettre un rapport d'analyse des effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la loi</li> <li>✓ Répartir les emplois de la Ville par regroupements déterminés</li> <li>✓ Identifier la zone de recrutement pour chacun des emplois</li> </ul>	Complétée en 2004
<b>2 - ANALYSE COMPARATIVE PAR LA CDPDI</b>	
<p>La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse compare la <b>représentation réelle</b> des groupes visés dans l'organisme (notre analyse des effectifs) avec la <b>représentation</b> des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable dans la zone de recrutement.</p> <p><i>Les résultats sont basés sur des statistiques provenant du ministère de l'Éducation, de Statistique Canada, de la SAAQ, de l'Office des professions du Québec, etc.</i></p>	Résultats reçus février 2005
<b>3 - ÉLABORATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ</b>	
<p>Les organismes, en fonction des résultats de l'analyse comparative, doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les groupes visés par la loi qui sont sous-représentés au sein de l'organisme;</li> <li>✓ veiller à maintenir la représentation adéquate des groupes visés par la loi au sein de ses effectifs.</li> </ul>	2005 - 2008
<b>4 - SUIVI TRIENNAL À LA COMMISSION</b>	
<p>Faire rapport à la Commission sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ l'implantation du programme</li> <li>✓ l'évolution des résultats</li> </ul>	Aux 3 ans 2008 - 2011



## PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

### ✓ Objectif

« Un programme d'accès à l'égalité vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi ».

(Art. 13 de la loi)

### ✓ Contenu du programme d'accès à l'égalité :

1. Des objectifs quantitatifs pour les groupes visés sous-représentés dans l'organisation
2. Une analyse du système d'emploi
3. Des mesures de redressement temporaires
4. Des mesures d'égalité de chances
5. Des mesures de soutien
6. Des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel
7. L'engagement de la Ville (résolution du Conseil), du mandataire et du responsable du PAE
8. La consultation du personnel ou de ses représentants (art. 10)
9. L'environnement de la Ville

## 1 - OBJECTIFS QUANTITATIFS POUR LES GROUPES VISÉS SOUS-REPRÉSENTÉS DANS L'ORGANISATION

Les objectifs quantitatifs de représentation à atteindre pour chacun des groupes visés par la loi sont établis par la Commission et découlent de leur analyse comparative : ce sont les taux de disponibilité.

### ✓ Résultats de la Ville de Lévis

► *Pour le détaillé : voir le sommaire global des résultats de la sous représentation pour les regroupements d'emplois*

✓ **Femmes** : sous représentation de **23** femmes

✓ **Minorités visibles** : sous représentation de **9** personnes

✓ **Minorités ethniques** : sous représentation de **7** personnes

✓ **Autochtones** : sous représentation **5** personnes

✓ **Handicapés** : *la représentation des personnes handicapées fait l'objet d'un ajout à la présente loi depuis le 17 décembre 2005 et l'état de la situation sera évalué en 2008 par la Commission*

### ✓ Portrait du secteur

Le rapport triennal 2001-2004 de la CDPDJ dresse un portrait de la représentation des groupes ciblés au sein des organismes qui avaient fourni leur analyse d'effectifs au 31 mars 2004. Vous trouverez ci-dessous le portrait général de représentativité pour les groupes ciblés par la loi.



<b>FEMMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ forte présence dans les commissions scolaires (niveau préscolaire et primaire)</li> <li>✓ moitié des effectifs dans les CEGEPS et les sociétés d'État</li> <li>✓ faible présence dans les municipalités et à la Sûreté du Qc.</li> </ul>
<b>MINORITÉS VISIBLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ faible présence dans tous les réseaux</li> <li>✓ présence plus marquée dans la région métropolitaine de Montréal</li> <li>✓ dans la région métropolitaine de Montréal, la majorité des organismes ont une sous représentation de membres des minorités visibles parmi leur personnel.</li> </ul>
<b>MINORITÉS ETHNIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ présence plus élevée dans les institutions privées d'enseignement</li> <li>✓ présence plus marquée dans les organismes de la région métropolitaine de Montréal</li> <li>✓ pour la région métropolitaine de Montréal, les commissions scolaires, les CEGEPS et les municipalités ont plus d'efforts à faire pour corriger la représentation des minorités ethniques que les autres réseaux.</li> </ul>
<b>AUTOCHTONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Très faible présence dans tous les secteurs analysés</li> <li>✓ Peu de sous représentation en raison de leur faible représentation dans la population et des compétences demandées (taux de disponibilité).</li> </ul>

## 2 - ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

L'analyse du système d'emploi consiste à examiner les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines afin d'identifier les sources de discrimination **potentielle** ainsi que les améliorations possibles. Les sous-systèmes analysés sont :

- ✓ L'analyse des emplois
- ✓ La dotation : le recrutement, la sélection, la décision
- ✓ Les promotions et les mouvements de personnel
- ✓ L'intégration organisationnelle
- ✓ La formation
- ✓ L'évaluation du rendement
- ✓ La rémunération
- ✓ Les autres conditions d'emploi



Pour réaliser cette étape, la Commission a établi un inventaire détaillé de « bonnes » pratiques de ressources humaines favorisant l'absence de discrimination à l'égard des membres des groupes visés par la loi.

→ L'égalité des chances d'emploi pour tous étant au cœur des préoccupations fondamentales de la fonction ressources humaines, nous avons constaté qu'une vaste majorité des « bonnes » pratiques de ressources humaines identifiées et suggérées par la Commission sont déjà en place à la Ville de Lévis.

### 3 - MESURES DE REDRESSEMENTS TEMPORAIRES

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels.

→ Avantages préférentiels ne signifie pas préférence absolue aux membres des groupes visés.

Ces mesures sont *temporaires* : l'application de ces mesures cesse lorsque la représentation des membres des groupes visés est conforme.

La Commission indique que le fait d'accorder une préférence aux membres des groupes visés, notamment lors des embauches, des mutations, des promotions ou dans le cadre de formation ou de stages, est **le** moyen approprié pour atteindre les objectifs poursuivis dans un délais optimal.

→ Tel que le recommande la Commission, la Ville de Lévis appliquera un taux de nomination préférentielle de 50 % à titre de mesure de redressement temporaire.

Un taux de nomination préférentielle indique la proportion des postes (embauche, promotion et mutation) pour lesquels une préférence sera accordée pour les membres des groupes visés **compétents**.

→ *i.e. à compétences égales, on pourrait favoriser, dans 50 % des cas, une personne membre d'un groupe visé.*

La notion de taux de nomination préférentielle étant parfois mal comprise, veuillez prendre note qu'un programme d'accès à l'égalité:

- ✓ N'oblige pas à embaucher quelqu'un qui ne possède pas les compétences requises (il n'y a pas de quotas obligatoires);
- ✓ N'oblige pas à exclure le nombre d'années de services, à créer de nouveaux emplois, à écarter une règle de promotion;
- ✓ Ne peut empêcher les « hommes blancs » d'obtenir un emploi ou une promotion;
- ✓ Ne permettent pas de réserver des emplois pour les membres des groupes visés;
- ✓ Ne permettent pas d'exclure les personnes qui ne sont pas membres des groupes visés;
- ✓ Ne peut porter atteinte aux personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé par la loi;
- ✓ N'a pas pour effet d'enlever quelque chose, mais plutôt d'assurer une répartition équitable des emplois et des promotions.



## 4 - MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Les mesures d'égalité de chances servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi.

Ces mesures sont **permanentes** et s'appliquent à tout le personnel.

## 5 - MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité (i.e. les objectifs de représentation), tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés, principalement.

Ces mesures sont **facultatives** et s'appliquent à l'ensemble du personnel.

## 6 - MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

L'objectif des mesures de consultation et d'information est de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes :

- ✓ Document d'information
- ✓ Séance d'information
- ✓ Groupe de consultation
- ✓ Information en ligne

Le type d'information à diffuser :

- ✓ Les objectifs du programme
- ✓ Les résultats de l'analyse de disponibilité
- ✓ Les mesures à mettre en place
- ✓ L'échéancier
- ✓ L'évolution du programme et des résultats
- ✓ Les activités et les outils de communication

## 7 - L'ENGAGEMENT DE LA VILLE

L'engagement des personnes en autorité responsable de la mise en œuvre du programme :

- ✓ Résolution du conseil de Ville (en annexe)
- ✓ Identification du mandataire : Jean Dubé, directeur général
- ✓ Identification du responsable : Claude Guérin, DRH



## 8 - LA CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS

Avant d'être transmis à la Commission, le programme d'accès à l'égalité doit avoir fait l'objet d'une consultation auprès du personnel ou de ses représentants (article 10) :

- ✓ Association des cadres de la Ville de Lévis (14 mai 2008)
- ✓ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927 (professionnels) (4 juillet 2008)
- ✓ Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 SCFP (cols bleus) (2 juillet 2008)
- ✓ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927 (cols blancs) (4 juillet 2008)
- ✓ La fraternité des policiers de Lévis inc. (8 juillet 2008)
- ✓ Le syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Lévis (3 juillet 2008).

## 9 - L'ENVIRONNEMENT DE LA VILLE

Description sommaire :

### ✓ **Bref historique et mission de l'organisme :**

#### **Bref historique :**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2002 marque un tournant dans l'histoire de notre milieu puisque ce jour voit l'émergence d'une nouvelle Ville issue du regroupement de dix municipalités et de deux MRC.

La nouvelle Ville de Lévis succède aux droits, obligations et charges des municipalités suivantes : Charny, Lévis, Pintendre, Sainte-Hélène-de-Breakeyville, Saint-Étienne-de-Lauzon, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy, Saint-Nicolas, Saint-Rédempteur, Saint-Romuald ainsi que les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins.

Telle qu'on la connaît à partir de ce moment, la Ville de Lévis est une entité totalement nouvelle qui prend la relève des administrations municipales antérieures.

Par un étonnant retour de l'histoire, le territoire ainsi rassemblé en une seule grande ville s'apparente à l'ancienne Seigneurie de Lauzon. Tôt à l'origine de la Nouvelle-France et jusque sous le régime anglais, cette seigneurie avait assuré le peuplement et la mise en valeur des vastes étendues visibles des hauteurs de Québec par delà le Saint-Laurent. Le travail cumulé d'une longue suite de générations a façonné un milieu dont nous sommes les héritiers. Ce milieu nous appartient et il nous revient maintenant d'en poursuivre le développement.

Le regroupement dont Lévis est issu est une création : celle d'une ville de 130 000 habitants aux frontières élargies. Replacée dans un contexte historique, cette création s'appuie sur un fort sentiment d'appartenance fondé sur plus de 375 ans de partage et de mise en valeur d'un territoire commun.



**Mission :**

La mission de la Ville de Lévis est d'offrir une qualité et une diversité de services répondant aux besoins et aux attentes des Lévisiens et des Lévisiennes, tout en respectant notre capacité de payer et les principes du développement durable.

**✓ Faits saillants ayant eu ou pouvant avoir des répercussions significatives sur les effectifs :**

- Modification de la structure organisationnelle;
- Implantation de nouvelles technologies;
- Mandats délégués des gouvernements supérieurs comme par exemple la loi sur le schéma de couverture de risque en matière d'incendie;
- Développement économique.

**✓ Problèmes identifiés dans les groupements ayant une sous représentation marquée :**

- Bassin d'immigrants faible dans les régions de Chaudières-Appalaches et de Québec;
- Contrainte physique d'accessibilité et de poste de travail pour les personnes handicapées;
- Diplômation non-conforme avec celle du MELS (pas d'équivalence reconnue).

**✓ Perspectives de dotation et mouvements de personnel prévus au cours des trois prochaines années :**

- Dépôt du rapport sur la planification de la main-d'œuvre à venir;
- Plan d'effectifs de chaque direction à venir;
- Taux de roulement très faible.



**MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DE LÉVIS**

MESURES		CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<b>MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES</b>				
<b>TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE</b>	Appliquer le taux de nomination de 50 %	S'assurer que le taux est appliqué	DRH	2008
<b>AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT</b>	Privilégier les membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous représentation	Valider le nombre de CV et de sélection	Cons. dotation	2008
<b>AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT</b>	Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été et autres emplois saisonniers ou temporaires	Valider le nombre de CV et de sélection	Cons. dotation	2008
<b>MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES</b>				
<b>ANALYSE ET DESCRIPTION DES EMPLOIS</b>	<p>Lors de création, de mise à jour ou de révision d'emplois, s'assurer que les descriptions sont exemptes de critères discriminatoire (tâches, exigences, aptitudes, etc.)</p> <p>Élaborer une politique ou des règles définissant clairement le processus d'analyse des emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terminé pour les cadres, les professionnels, les cols bleus, les policiers et pompiers</li> </ul> <p>S'assurer de l'emploi d'un langage neutre dans la description des tâches et responsabilités.</p> <p>S'assurer d'un processus de validation des profils d'emploi.</p>	Valider l'élaboration pour l les cols blancs	DRH	<p>En place</p> <p>2008</p> <p>En place</p> <p>En place</p>
<b>AFFICHAGE D'OFFRES D'EMPLOI</b>	Indiquer sur tous les affichages que la Ville de Lévis souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées (nommer les groupes)	Valider occasionnellement les offres	Cons. dotation	2008
<b>SOURCES DE RECRUTEMENT</b>	<p>Étendre le bassin de recrutement afin de rejoindre les groupes visés.</p> <p>Informier systématiquement Emploi-Québec et certains organismes spécialisés et/ou des agences de placement du fait que Lévis souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi.</p>	Comptabiliser et assurer les suivis à ce sujet	Cons. dotation	2008

<b>OUTILS DE SÉLECTION</b>	S'assurer que les outils de mesure et instruments de sélection soient précisés et exempts d'éléments discriminatoires, ainsi que le processus d'évaluation des candidatures comprenant le processus de prise de décision  Une politique de dotation viendra confirmer les règles et procédures.		DRH	2008
<b>PROCESSUS DE SÉLECTION</b>	Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.	Comptabiliser l'identité des personnes formées (mettre à jour)	DRH	2009
<b>IDENTIFICATION DES CANDIDATS</b>	Faire remplir le questionnaire d'auto-identification à toutes les personnes convoquées en entrevue.		Cons. dotation	2008
<b>CONSERVATION DES CANDIDATS</b>	Conservation des candidatures des membres des groupes visés correspondant aux exigences des emplois dans une banque de CV, en prévision d'ouverture.		Cons. dotation	2008
<b>SUIVI DES DÉCISIONS</b>	Conserver par écrit la motivation de la décision quant au choix pour les candidats en phase finale	Analyser les rejets en lien avec la proportion des membres visés	Cons. dotation	2008
<b>PLANIFICATION DE LA RELÈVE</b>	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.  Le groupe CFC déposera un plan de relève en début d'année 2008.	S'assurer de maintenir le plan de relève à jour	DRH	2008
<b>HARCÈLEMENT AU TRAVAIL</b>	Maintenir les pratiques actuelles relatives à la diffusion de la politique sur le harcèlement au travail.			En place
<b>PROGRAMME D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION</b>	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, <b>le programme d'accès à l'égalité</b> , etc.		Cons. dotation	2008
<b>MÉCANISME DE SUIVI DE L'ACCUEIL</b>	Implanter un mécanisme de suivi afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent adéquatement aux besoins des membres du personnel nouvellement embauché, y compris ceux des membres des groupes visés.	Comptabiliser et qualifier	Cons. dotation	2010



<b>DIVERSITÉ CULTURELLE</b>	Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle	Valider la tenue de la formation et les personnes présentes	DRH	2009
<b>FORMATION</b>	Un plan de développement des compétences du personnel sera développé par un consultant (le nommer et identifier les phases : gestionnaires, professionnels, cols blancs et bleus, pompiers, policiers)  Le plan présentera la définition des outils de formation et de l'analyse des besoins, le processus pour la conception et la réalisation des activités de formation, ainsi que le processus d'évaluation des résultats.	Établir des indicateurs de performance à évaluer	DRH	2008 à 2011
<b>RÉMUNÉRATION</b>	Terminer l'exercice de l'équité salariale		DRH	2010
<b>AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI</b>	Maintenir les pratiques actuelles		DRH	En place
<b>MESURE DE SOUTIEN</b>				
<b>CONCILIATION TRAVAIL / VIE PRIVÉE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaire adapté ou flexible;</li> <li>- Possibilité de retour progressif suite au congé de maternité;</li> <li>- Bonification des congés parentaux ou d'adoption;</li> <li>- Possibilités de congés pour raisons personnelles, familiales ou pour études;</li> <li>- Assouplir les règles pour la reprise du temps supplémentaire;</li> <li>- Programme d'aide aux employés;</li> <li>- Support conseil en orientation de carrière.</li> </ul>		DRH	En place
<b>MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION</b>				
<b>INFORMATION DU PERSONNEL</b>	Informier le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus	Détailler et comptabiliser les mesures (journal, site Web, Intranet, rencontres, etc.)	DRH +DCOM	En continu à partir de 2008
<b>INFORMATION DES GESTIONNAIRES</b>	Informier 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 les résultats obtenus.	Détailler et comptabiliser les mesures (journal, site Web, Intranet, rencontres, etc.)	DRH +DCOM	En continu à partir de 2008
<b>CONSULTATION</b>	Consulter le personnel et ses représentants-es 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.	Résultats des consultations	DRH	1 fois par année à partir de 2009



**PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**  
**DOCUMENT D'INFORMATION ET DE CONSULTATION**

<b>CONSULTATION</b>	Consulter 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 les résultats obtenus.	Résultats des consultations	DRH	1 fois par année à partir de 2009
---------------------	--	-----------------------------	-----	-----------------------------------

