



Programme d'accès à l'égalité de la Ville d'Alma

Service des ressources humaines

Programme d'accès à l'égalité de la Ville d'Alma

Cadre légal

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001, oblige des organismes publics à implanter un programme d'accès à l'égalité quand il y a sous représentation de membres de groupes visés par cette Loi, soient les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones.

En décembre 2004, l'Assemblée nationale a adopté la Loi modifiant la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, voulant rappeler que des efforts additionnels étaient nécessaires pour permettre l'intégration des personnes handicapées.

Objectifs du programme d'accès à l'égalité

- 1- Permet à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires.
- 2- Rendre la composition du personnel d'une entreprise ou d'une organisation plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail.

En quoi consistent les programmes d'accès à l'égalité?

De tels programmes comportent des mesures de redressement qui accordent, temporairement, des avantages préférentiels aux membres de groupes victimes de discrimination. Ces mesures tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés. Elles ne consistent donc pas à embaucher, à promouvoir ou à former des individus uniquement en raison de leur appartenance à un groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité.

Les mesures de redressement s'accompagnent de mesures d'égalité de chances qui consistent à éliminer du système d'emploi les obstacles qui ont pu contribuer à créer et à maintenir une situation de discrimination pour les membres des groupes visés.

Nature des obstacles à l'emploi et sources potentielles de discrimination

Il existe généralement trois catégories d'obstacles à l'emploi pour les cinq (5) groupes cibles :

Exemples d'obstacles en milieu de travail.		
Sources potentielles de discrimination.		
Attitudes	Physiques	Organisationnels
<p>Transmission de préjugés à l'égard des handicaps, des minorités ethniques, minorités visibles, des femmes et des autochtones.</p> <p>Attitudes négatives à l'égard d'une personne handicapée ou provenant d'un groupe cible.</p> <p>Personnel qui ignore ou ne cherche pas à aider un ou une collègue ayant une déficience.</p>	<p>Entrée d'un édifice sans rampe d'accès ne permettant pas à une personne à mobilité réduite d'y accéder.</p> <p>Espace trop étroit pour une personne en fauteuil roulant.</p> <p>Aucun vestiaire pour les femmes.</p>	<p>Offres d'emploi seulement disponibles en format imprimé et par conséquent, non accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle.</p> <p>Évaluation inadéquate des exigences ne permettant pas l'adaptation de postes pour les personnes handicapées.</p> <p>Absence de mesures d'adaptation dans les conventions collectives.</p>

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le programme d'accès à l'égalité au Service des ressources humaines de la Ville d'Alma.