

Équité en matière d'emploi pour le personnel du Conseil

RÉSOLUTION 11-04 11-11
Date d'adoption : 20 janvier 2004 25 janvier 2011
En vigueur : 21 janvier 2004 25 janvier 2011
À réviser avant : janvier 2016

Directives administratives et date d'entrée en vigueur :

PRINCIPES

1. Le Conseil étant un chef de file dans le monde de l'éducation, il est important que les élèves du Conseil voient au sein du personnel la diversité qui reflète la population canadienne.
2. Le Conseil s'engage à offrir un milieu de travail sain et sans discrimination à tout membre du personnel tel que défini dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
3. Le Conseil s'engage à créer un climat d'égalité et de respect mutuel de la dignité et des valeurs humaines en conférant à tous et à toutes les mêmes droits et avantages, afin que tout le personnel du Conseil soit apte à s'impliquer pleinement à l'avancement et au bien-être des personnes qui y travaillent.
4. L'équité en matière d'emploi est un processus de planification des ressources humaines qui vise à favoriser un accès, un traitement impartial et des possibilités équitables à tout individu qualifié. L'impartialité et l'équité sont assurées à toute personne qualifiée dans tous les domaines d'emploi, peu importe la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

MISE EN APPLICATION

5. Le Conseil s'engage à faire connaître les possibilités d'emploi et d'avancement à tous les employés et à utiliser des méthodes d'entrevue et de sélection uniformes, équitables et non discriminatoires qui mettent l'accent sur les qualifications reliées à l'emploi.
6. Les décisions se rapportant à l'embauche se fondent sur les qualités, les capacités, les connaissances et les expériences essentielles requises pour exercer les fonctions de l'emploi. Les décisions d'avancement sont prises en se fondant sur le rendement de la personne concernée dans son poste actuel ainsi que les compétences essentielles requises pour exercer les fonctions.
7. Toutes les personnes responsables de l'embauche du personnel doivent tenir compte des principes de cette politique dans leurs gestes et leurs comportements lorsqu'elles prennent des décisions.
8. Le Conseil s'engage à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi et à l'avancement lorsqu'ils existent. Toute personne qui estime être victime de discrimination, directe, indirecte ou systémique peut demander des explications sur un acte, sur une situation ou sur une décision.
9. Il y a discrimination directe lorsqu'une personne fait l'objet d'un traitement différent en raison d'un des critères énumérés ci-dessus à l'article 3. Il y a discrimination indirecte ou systémique lorsque l'application d'une politique ou d'une méthode, qui en soi ne semble pas discriminatoire, a un effet négatif imprévu sur des groupes du personnel protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

RESPONSABILITÉS

10. Toute personne qui occupe un poste de responsabilité au sein du Conseil doit s'assurer d'observer les principes de cette politique et des lois de façon à ce que ses actions n'entraînent aucune discrimination directe, indirecte ou systémique au sein du Conseil. C'est en respectant les principes d'équité qu'il est possible de créer et de favoriser un milieu dans lequel toutes les personnes ont des chances égales dans les domaines du travail, du perfectionnement et de l'avancement.

Il incombe à la direction de l'éducation de mettre en œuvre la politique d'équité en emploi, d'émettre des directives administratives et d'élaborer un système de surveillance de l'équité en matière d'emploi.