



**POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
POUR LES COMMUNAUTÉS CULTURELLES**

Adoption : Résolution XXIV du Conseil provisoire de la CSDM du 3 juin 1998	Modification :
--	-----------------------

1- OBJECTIFS

- 1.1 Assurer au personnel de la CSDM et aux personnes qui traitent avec elle, la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité de leurs droits et libertés sans distinction, préférence ou exclusion basées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- 1.2 Assurer une représentation des membres des communautés culturelles aux différents niveaux de l'organisation.
- 1.3 Identifier et supprimer les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires.

2- CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 La Politique d'accès à l'égalité pour les communautés culturelles s'applique à tous les employés de la CSDM.
- 2.2 Elle s'applique particulièrement, mais non exclusivement, au recrutement, à l'affectation et au développement du personnel.

3- PRINCIPES

- 3.1 La CSDM affirme que sa mission doit s'exercer dans le respect des droits et libertés de la personne.
- 3.2 Dans le cadre des lois et règlements qui régissent les commissions scolaires, la CSDM entend traiter son personnel, sa population scolaire, les parents de ses

élèves, ainsi que ses collaborateurs et collaboratrices, sans aucune forme de discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

4- MOYENS

- 4.1 La CSDM intègre sa Politique d'accès à l'égalité pour les communautés culturelles à sa philosophie de gestion, à ses politiques, à ses activités et à l'information qu'elle diffuse.
- 4.2 La CSDM sensibilise et forme ses gestionnaires pour qu'ils assument leurs responsabilités dans l'application de la Politique et dans le maintien d'un climat de travail exempt de toute forme de discrimination et de racisme.
- 4.3 La CSDM adopte une déclaration contre la discrimination raciale et le racisme.
- 4.4 La CSDM établit un programme d'accès à l'égalité pour les communautés culturelles, en conformité avec les exigences de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 4.5 La CSDM associe les syndicats et les associations de ses employés à l'élaboration des programmes d'action concernant leurs membres.

5- COORDINATION ET CONTRÔLE

- 5.1 Le Directeur du Service des ressources humaines est chargé de contrôler l'application de cette Politique et de coordonner les actions qui en découlent.
- 5.2 Le Directeur du Service des ressources humaines fera annuellement rapport au Comité de coordination du Directeur général et au Conseil des commissaires.