



ASSOCIATION DES TRAVAUX PUBLICS DU QUÉBEC

POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET INCLUSION

Date d'entrée en vigueur 1^{er} septembre 2022

Responsable de son application Le conseil exécutif

Table des matières

1- Énoncé de politique	3
2- Définition	3
3- Contexte législatif	8
4- Principes	11
5- Comportements attendus	12
6- Objectifs	12
7- Rôles et responsabilités	13
8- Application	14

1- Énoncé de politique

TPQuébec reconnaît que les membres qu'elle représente et plus largement l'ensemble des professionnels et travailleurs œuvrant dans le secteur des travaux publics au Québec et que ceci constitue un actif précieux qu'il faut être capable d'intéresser, former et s'épanouir, et ce, pour le bien de l'ensemble de notre communauté.

TPQuébec s'engage à être représentative de de la population diversifiée que les Travaux publics desservent, à favoriser un milieu de travail inclusif qui reconnaît et respecte la diversité des personnes et s'y adapte, tout en mettant à profit l'ensemble des talents et perspectives à la disposition des villes et municipalités du Québec.

Consciente de l'impact qu'elle vise à faire croître sur le développement de la main d'œuvre en Travaux publics et de l'influence que celle-ci aura sur les villes et municipalités du Québec, TPQuébec veut faire de la diversité et l'inclusion des vecteurs durables de ses propres actions.

Enfin, TPQuébec souhaite reconnaître les obstacles qui freinent le développement et la représentation d'une main d'œuvre diversifiée dans les travaux publics et elle s'engage à prendre des mesures favorisant une juste représentativité dans son conseil d'administration et ses comités.

2- Définition

Âgisme

L'âgisme est un ensemble de stéréotypes et discriminations que peuvent subir des personnes en raison de leur âge, en de- hors des cadres établis par la Loi.

Autochtones

« Autochtones » signifie les personnes identifiées comme « peuples autochtones du Canada » à l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, et s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada.

Biais inconscients

Le biais inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le biais inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des biais implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.

Classisme

Le classisme est un système d'oppression fondé sur l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale. Cette hiérarchie des classes englobe les notions de capital économique, symbolique et culturel.

Discrimination

La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Discrimination directe

Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Discrimination positive

Action (action positive) qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement.

Discrimination systémique

Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive.

Diversité

La diversité est l'éventail de qualités visibles et invisibles, d'expériences et d'identités sociales et culturelles qui façonnent notre identité, notre pensée, nos interactions avec les autres et la perception que les autres ont de nous. Elles peuvent toucher des aspects tels que l'âge, la couleur de la peau, le sexe, l'origine nationale, l'ethnicité, ou des capacités physiques ou intellectuelles, voire le statut économique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la scolarité, l'état familial, le mode de pensée, l'emplacement géographique, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, le statut socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles, l'opinion politique, et bien plus encore. Elles peuvent également inclure des différences telles que la personnalité, le style, les capacités et les pensées ou perspectives.

Ethnocentrisme

Cette notion désigne la tendance plus ou moins consciente à considérer le monde ou d'autres communautés en ne prenant comme référence que sa propre culture ou son propre groupe social. Dans le contexte actuel, façonné par la colonisation, cette tendance se retrouve principalement appliquée par les sociétés occidentales. La vision ethnocentriste privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales en les valorisant systématiquement ou en les considérant comme supérieures. L'ethnocentrisme dans les arts se traduit par la hiérarchie existante entre les arts occidentaux et les "autres".

Expression de genre

Manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.

Femmes dans des rôles de leadership et de gestion, et tous les sexes dans des occupations non traditionnelles

La répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail révèle généralement une tendance chez les femmes à travailler dans des rôles de soutien et de services, et chez les hommes à travailler dans des rôles de leadership et de décideurs. La participation professionnelle révèle des tendances semblables au regroupement des hommes et des femmes dans des carrières techniques et professionnelles. Les occupations non traditionnelles sont des emplois traditionnellement occupés par les hommes ou les femmes.

Grossophobie

La grossophobie est un néologisme désignant l'ensemble des attitudes et des comportements hostiles qui stigmatisent et discriminent les personnes en surpoids ou obèses. À noter que la définition d'une personne "grosse" peut être différente selon les canons culturels et esthétiques référents.

Homophobie

Crainte, hostilité envers les personnes homosexuelles (ou supposément homosexuelles) et envers l'homosexualité.

Immigrants et nouveaux arrivants

Les immigrants sont des personnes qui habitent au Canada, mais sont nées à l'étranger. Cela exclut les travailleurs étrangers temporaires, les citoyens canadiens nés à l'étranger et les personnes détenant un visa d'étudiant ou de travailleur.

Les nouveaux arrivants ayant établi des liens de résidence au Canada peuvent être des personnes protégées (y compris les réfugiés) au sein de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés ou des personnes qui ont demandé ou obtenu le statut de résident permanent auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Inclusion

L'inclusion est une attitude et une approche de diversité en milieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et ont un sentiment d'appartenance envers une organisation qui applique les principes d'équité dans tous les aspects de ses politiques, de ses pratiques, de ses procédures et de la prestation de ses services. Un milieu inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leur contribution aux objectifs organisationnels et sociétaux.

Jeunes

Les jeunes sont des personnes âgées de 16 à 29 ans.

LGBTQ2+

LGBTQ2+ est un acronyme désignant les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et transsexuelle, queer et en questionnement, bispirituelle et autre. Il fait référence à un groupe de personnes unies par le fait que leur identité de genre ou orientation sexuelle diffère de la majorité hétérosexuelle et cisgenre.

Personnes handicapées

Une personne handicapée a un trouble médical récurrent grave et prolongé, qui peut être physique, cognitif, intellectuel, sensoriel, affectif ou développemental et qui entraîne une déficience, des limitations d'activités ou des restrictions à la participation. Une déficience est un trouble de fonctionnement ou de structure du corps; des limitations d'activités sont des difficultés à exécuter des tâches ou des fonctions; et des restrictions à la participation sont des problèmes survenant dans les situations quotidiennes.

Personnes qui font partie des minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, dont la peau n'est pas blanche ou qui ne sont pas de race blanche, peu importe le lieu de naissance. Il s'agit d'un groupe diversifié. Les groupes faisant partie des minorités visibles englobent, par exemple, les personnes d'ascendance africaine, arabe, chinoise, japonaise, philippine, coréenne, océanienne, latino-américaine ainsi qu'asiatique de l'Ouest, de l'Est, du Sud et du Sud-Est.

Racisme systémique

Dispositif institutionnel qui crée ou maintient une répartition inégale des ressources, engendre la discrimination. Le racisme est un instrument de domination hérité du passé colonial qui maintient un rapport de pouvoir des personnes blanches, au sommet de la pyramide, sur les personnes non blanches/racisées qui sont au bas de la pyramide. On parle de racisme systémique car dans la configuration actuelle des choses, il affecte toutes les sphères de la société (santé, justice, éducation, emploi, logement, etc.), par des mécanismes institutionnels qui en assurent le maintien.

Sexisme

Le sexisme désigne un système d'oppression sur la base du sexe et qui nie le droit à la liberté et l'égalité des êtres humains. Au même titre que le racisme systémique, il existe

un rapport de pouvoir maintenant les femmes au bas de l'échelle et engendrant des discriminations systémiques.

Signalement

L'action de divulguer de l'information à propos d'un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits dans la présente Politique, qui vise à signaler ou à dénoncer un fait susceptible de mener à des actions de la part de TPQuébec. Le signalement est fait de façon confidentielle à la personne responsable ou membres du conseil exécutif de TPQuébec. Un signalement peut être anonyme; il peut être effectué par la victime alléguée de ce fait ou par un témoin.

Xénophobie

Forme de crainte, d'hostilité envers les étrangers, c'est-à-dire de personnes qui ne sont pas nées au Canada. À noter qu'une attitude xénophobe peut être également raciste.

3- Contexte législatif

Les droits et libertés de la personne sont définis et encadrés par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires, ainsi que par des décisions jurisprudentielles. Ce cadre législatif peut évoluer dans le temps.

Les droits et libertés de la personne sont régis notamment par les lois suivantes dont les extraits viennent cerner leur portée :

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

Ce document qui décrit les droits individuels et collectifs des Autochtones partout dans le monde.

La Déclaration de Fribourg sur les droits culturels (2005)

Elle qui promeut la protection de la diversité et des droits culturels au sein du système des droits de l'homme.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec garantit les libertés et les droits fondamentaux, dont le droit à l'égalité, et encadre les programmes d'accès à l'égalité. Le droit à l'égalité est encadré par l'article 10 qui interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs interdits de discrimination : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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. »

La Charte canadienne des droits et libertés

La Charte canadienne des droits et libertés protège entre autres les libertés

fondamentales, les droits démocratiques, les droits à l'égalité et les droits linguistiques. L'article 2 protège les libertés fondamentales suivantes : liberté de conscience et de religion; liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication; liberté de réunion pacifique; liberté d'association.

Pour ce qui est de l'article 15.1, il encadre les droits à l'égalité et est libellé comme suit : «[...] la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques⁵. » Quant à la Loi canadienne sur les droits de la personne, elle complète la législation canadienne en ce qui concerne le principe suivant : « [...] le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée. »

La Loi sur le multiculturalisme canadien

C'est une loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada. « Tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et qu'elle garantit également aux personnes des deux sexes ce droit et ces libertés qu'elle reconnaît l'importance de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens; qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada; qu'elle dispose, de même que la Loi sur les langues officielles, que le français et l'anglais sont les langues officielles du Canada et que ni l'une ni l'autre ne portent atteinte aux droits et privilèges des autres langues ».

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, pour sa part, « vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées, à favoriser leur intégration à la société au même titre que tous les citoyens en prévoyant diverses mesures visant les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le développement et l'organisation de ressources et de services à leur égard ».

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Pour la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, il importe de préciser qu'elle « institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi⁸ ». Enfin, la Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes : « Cette loi a pour objet d'établir des mesures visant à favoriser le respect de

la neutralité religieuse de l'État. À cette fin, elle prévoit notamment que les membres du personnel des organismes publics doivent faire preuve de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui implique de veiller à ne pas favoriser ni défavoriser une personne en raison de l'appartenance ou non de cette dernière à une religion. Toutefois, cette loi prévoit que ce devoir ne s'applique pas aux membres du personnel qui, dans certains organismes, offrent des services d'animation spirituelle ou sont chargés de dispenser un enseignement de nature religieuse. »

4- Principes

- 1) TPQuébec reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de travail et de vie sain et sécuritaire pour tous, que ce soient les membres dûment inscrits, les partenaires, les membres de son personnel, ou ses dirigeants.

TPQuébec s'engage à maintenir ce milieu respectueux et exempt de toute forme de discrimination.

- 2) TPQuébec encourage la diversité sous toutes ses formes au sein de son organisation et plus largement au sein des travaux publics et elle reconnaît la richesse qu'elle apporte à l'ensemble de ses membres ainsi que sa contribution à l'excellence collective.
- 3) TPQuébec s'engage à poursuivre sa proactivité dans l'attraction et la rétention de talents diversifiés au sein de la communauté des travaux publics, tant à titre de membres que de participants à des comités ou sur son conseil d'administration, de bénévoles ou employés, et ce, sans distinction.
- 4) TPQuébec reconnaît que l'équité et l'inclusion au sein d'une communauté permettent à l'ensemble de ses membres de bénéficier de sa diversité. Aussi, TPQuébec s'engage à ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de sa réglementation, de ses processus et de ses outils, notamment pour la participation à ses comités. Elle souhaite également mettre en place des mesures permettant de remédier à la sous-représentation des groupes désignés dans l'attribution de postes au sein de son conseil d'administration.
- 5) TPQuébec souhaite aussi s'assurer de tenir compte des préoccupations des membres de sa communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de soutenir les projets innovants qui encouragent l'équité, la diversité et l'inclusion.
- 6) TPQuébec souhaite que chaque membre favorise par ses comportements, paroles et gestes, un climat de respect et d'inclusion.
- 7) TPQuébec s'engage par des activités de formation et de sensibilisation, par des stratégies variées de communication ou par tout autre moyen, à sensibiliser les membres de sa communauté à être accueillants et à intégrer les membres issus de la

diversité à travers toutes les sphères d'activités de l'association; à sensibiliser les membres de sa communauté aux biais inconscients; à promouvoir un climat de respect, de collégialité et de collaboration et à valoriser l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion.

- 8) Cette politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et libertés de la personne, notamment de la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

5- Comportements attendus

Dans toutes ses sphères d'activités, TPQuébec ne tolère aucune forme d'exclusion basée sur les motifs de discrimination tels que l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale.

Pour assurer la mise en application des principes de cette politique, TPQuébec requiert que chacun des membres de sa communauté adopte les comportements suivants :

- Respecter chacun des membres de la communauté de TPQuébec dans toute leur diversité;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir adapter aux réalités de chacun;
- Proposer, instaurer ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodement aux personnes qui en font la demande;
- Remettre en question le *statu quo* de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Dénoncer toutes situations allant à l'encontre de cette politique.

6- Objectifs

La politique en matière de diversité et d'inclusion fournit un cadre en vue de la concrétisation des buts et objectifs suivants par TPQuébec :

Faire des travaux publics un milieu inclusif et diversifié.

Améliorer les possibilités d'emploi et de carrière dans les Travaux publics pour les membres qualifiés des groupes diversifiés grâce à des initiatives et programmes pertinents.

Développer une main-d'œuvre diversifiée et compétente qui reflète la diversité de nos employés et du reste de la collectivité et, conséquemment, contribuer à l'amélioration

continue de la prestation des services grâce à une compréhension accrue des besoins diversifiés de la population.

Établir une culture sécuritaire et inclusive

Créer une culture organisationnelle où l'on valorise la contribution d'employés aux origines, expériences et perspectives diversifiées et où on en tire profit grâce à une sensibilisation accrue aux avantages de la diversité en milieu de travail pour les membres et partenaires.

Assurer des pratiques novatrices en matière de diversité et d'inclusion

Mettre en œuvre une stratégie exigeant que les Travaux publics dans leur ensemble au Québec incluent l'équité et la diversité dans l'élaboration de leurs politiques et programmes, car cela a une incidence positive sur la prestation de leurs services. Éliminer les obstacles en milieu de travail et créer un milieu de travail faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion.

7- Rôles et responsabilités

- 1) Il incombe à tous les membres de TPQuébec, ainsi qu'aux tiers qui ont un lien contractuel avec l'association, de prendre connaissance de la présente Politique et de se conformer aux exigences et obligations qui y sont contenues.
- 2) Dans toutes les sphères d'activités de de la communauté de TPQuébec, tous les membres doivent être des acteurs actifs et impliqués dans la promotion des comportements attendus décrits à l'article 5.
- 3) Lorsqu'un membre de la communauté de TPQuébec reçoit les confidences d'un autre membre ou qu'il est témoin d'un geste, d'une parole ou d'une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5, il est tenu de porter assistance à la personne concernée en la référant à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de TPQuébec afin qu'elle puisse être prise en charge conformément à la Politique.
- 4) Le conseil exécutif de TPQuébec approuve la stratégie et tout plan d'action en diversité, et inclusion. Il en fait la promotion à travers toutes les activités de TPQuébec.
- 5) Toute la communauté des Travaux publics doit se sentir concernée par les enjeux de la diversité et de l'inclusion. Chaque membre a la responsabilité de contribuer au maintien d'un milieu de travail et de vie sain et respectueux, qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion, en conformité avec les principes directeurs de la présente Politique. Chaque membre doit être vigilant et signaler de bonne foi à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de son employeur toute situation

contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5 les concernant ou dont ils sont témoins.

- 6) Les présidents du Conseil d'administration de TPQuébec doivent incarner les valeurs associées à l'équité, la diversité et l'inclusion. Ils sont le premier porte-parole de TPQuébec en cette matière et utilise toutes les tribunes qui leur sont offertes pour en faire la promotion.

8- Application

La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée au président de l'organisation.

La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration de TPQuébec en date du 31 août 2022, pour une entrée en vigueur le même jour.