# Politique d'équité dans l'emploi

| | |
|---|---|
| **Administration** | Directrice générale des Ressources humaines et du développement organisationnel (RHDO) |
| **Instance d'approbation** | Conseil des gouverneurs |
| **Date d'approbation** | 12 décembre 2014 |
| **Prochain examen** | Décembre 2019 |
| **Historique des révisions** | 24 avril 1992 |

## 1. Objet

L'Université Laurentienne se fait un devoir d'appliquer les principes de l'équité et de la diversité sur le lieu de travail. L'équité dans l'emploi consiste à embaucher les personnes les plus qualifiées tout en assurant un processus d'embauche juste et équitable pour tout le monde. L'Université embauche et prend des décisions sur l'emploi et la promotion en se basant sur les qualifications et le mérite.

L'Université s'engage également à instaurer et à conserver une main-d'œuvre représentative et un lieu de travail équitable pour tous les membres du personnel, et prendra des mesures d'équité dans l'emploi pour assurer la pleine participation et l'avancement des groupes désignés suivants qui sont sous représentés : femmes, peuples autochtones, personnes ayant un handicap, minorités visibles et minorités sexuelles et de genre.

## 2. Portée

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel de l'Université Laurentienne.

## 3. Définitions et principes

3.1 Peuples autochtones : Pour les besoins de l'équité dans l'emploi, s'entend des personnes qui sont inuites, métisses et membres des Premières Nations.

3.2 Groupes désignés : S'entend des groupes sous-représentés dans l'emploi, c.-à-d., les femmes, les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap, les minorités visibles, et les minorités sexuelles et de genre.

3.3 Équité dans l'emploi : Consiste à faire systématiquement un effort pour être équitable et offrir des chances égales à l'emploi afin que la sélection et les possibilités de promotion et de perfectionnement professionnel reposent sur les compétences et les qualifications. L'équité dans l'emploi relève et supprime les obstacles systématiques aux possibilités d'emploi.

3.4 Personnes ayant un handicap : Pour les besoins de l'équité dans l'emploi, s'entend des personnes qui ont un handicap physique, mental, sensoriel, psychiatrique ou d'apprentissage à long terme ou récurrent et qui :

i) Se trouvent désavantagées dans l'emploi à cause de ce handicap, ou

ii) Pensent qu'un employeur actuel ou potentiel les considérera probablement désavantagées à cause de ce handicap. Ce groupe inclut les personnes dont les limites fonctionnelles dues au handicap ont donné lieu à des arrangements dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel.

3.5 Minorités sexuelles et de genre : Pour les besoins de l'équité dans l'emploi, s'entend des personnes qui sont membres de la communauté des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transsexués, des bispirituels, des queers et des personnes en questionnement (LGBTTQQ).

3.6 Minorités visibles : Pour les besoins de l'équité dans l'emploi, s'entend des personnes, autres que les Autochtones (du Canada) qui ne sont pas de race caucasienne ou blanche.

## 4. Énoncé de politique

4.1 L'Université :

4.1.1 Recensera et supprimera les obstacles discriminatoires (systémiques ou autres) à la sélection, la promotion et la formation des membres des groupes désignés ci-dessus.

4.1.2 Éliminera la discrimination systémique et structurelle et les attitudes discriminatoires en éduquant la communauté.

4.1.3 Veillera à ce que personne ne se voit refuser l'accès à des possibilités d'emploi pour des raisons non liées à sa capacité et que tout le monde ait accès à toutes les possibilités de réaliser son potentiel.

4.1.4 Veillera à ce que les différences entre les gens soient respectées et prises en compte conformément à la législation sur les droits de la personne.

4.1.5 Encouragera un climat propice à l'intégration des groupes désignés dans les mesures d'équité dans l'emploi (femmes, peuples autochtones, personnes ayant un handicap, minorités visibles, et minorités sexuelles et de genre).

4.1.6 Facilitera l'élaboration d'un plan d'équité dans l'emploi qui inclura la promotion de la sensibilisation et l'offre de séance de formation à la communauté universitaire.

Pour obtenir d'autres renseignements sur l'équité dans l'emploi, la communauté universitaire peut s'adresser au Bureau des droits de la personne au Service des ressources humaines et du développement organisationnel.