



ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Date d'entrée en vigueur:	22 avril 2002	Service émetteur:	Service des ressources humaines et des relations avec le personnel
Remplace/amende la politique de:	B-29	Numéro de référence:	HR-8

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'Université sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente.

PRÉAMBULE

Conformément à sa mission, l'Université Concordia souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi. L'Université vise à atteindre et à maintenir une force de travail représentative de la nombreuse diversité des groupes composant notre société.

L'Université favorise l'entière participation et l'avancement des candidats qualifiés issus des groupes traditionnellement sous-représentés, particulièrement les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français et l'anglais et les personnes handicapées. Il s'agit là des groupes désignés dans la *Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* (Programme des contrats fédéraux).

La Loi sur l'équité en matière d'emploi décrit des programmes d'« actions positives » pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail canadien (Rapport de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi présidée par la juge Rosalie Silberman Abella en 1984). L'équité en matière d'emploi exige l'adoption de mesures spéciales et l'intégration des différences dans les pratiques d'emploi afin de faciliter et de promouvoir l'accès à toutes les occasions d'emploi dans un organisme.

L'Université n'autorise, sous aucun prétexte, la formulation de méthodes et de directives d'emploi contrevenant à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans les cas prévus par la loi, la religion, la conviction politique, la langue, l'origine ethnique ou la nationalité, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation de tout moyen palliant un handicap.

L'Université témoigne de son engagement vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi en veillant à ce que son personnel actuel et futur reçoive une considération et un traitement équitables. Pour les employés actuels, cela comprend l'accès à la formation et aux occasions de mutation, de promotion et d'avancement au sein de l'Université. L'engagement de Concordia s'inscrit dans le cadre d'une saine méthode de gestion visant une planification à long terme, l'utilisation rationnelle du potentiel des Ressources humaines et la reconnaissance du mérite et des réalisations individuelles.



La présente politique a pour objectif:

- de considérer le mérite individuel comme le principal critère de traitement du personnel actuel et futur de l'Université;
- de s'assurer que tous les employés de l'Université sont encouragés à développer leurs habiletés et aspirations sans être victimes de discrimination, de harcèlement et de barrières qui découleraient –même non intentionnellement – de politiques, comportements ou attitudes;
- d'atteindre une répartition et un équilibre plus représentatifs des effectifs permanents à tous les niveaux: rangs de professeurs, échelons et catégories d'emploi.

POLITIQUE

1. L'Université transmet la présente politique par l'intermédiaire des chefs de service et responsables chargés de sa mise en œuvre. Il leur incombe de la communiquer à leur personnel et de l'appliquer dans les domaines qui relèvent de leur juridiction.
2. Pour concrétiser son engagement, l'Université:
 - favorise et encourage la promotion de l'équité en matière d'emploi;
 - examine et, si nécessaire, modifie toute politique et pratique qui a pour résultat d'empêcher ou de limiter déraisonnablement l'équité en matière d'emploi, l'embauche, la promotion, la rémunération, la formation, le perfectionnement professionnel ou les conditions de travail;
 - surveille les documents et toutes autres communications officielles afin de s'assurer qu'ils n'emploient pas de langage discriminatoire, sexiste ou stéréotypé;
 - nomme un cadre chargé de colliger et d'analyser les données sur les effectifs, d'examiner les systèmes d'emploi et d'élaborer des plans d'action en consultation avec la direction, les syndicats et les groupes d'employés, qui précisent les objectifs, les échéanciers ainsi que les mesures spéciales et les mesures d'adaptation raisonnables;
 - met en application des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant le Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que celles du Programme des contrats fédéraux;



- met sur pied un comité consultatif d'équité en matière d'emploi auprès du recteur, le CCEER (REEAB) ayant le mandat suivant:

Le CCEER surveille la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi de l'Université Concordia conformément aux modalités de son entente avec l'administration des Contrats fédéraux et aux dispositions de la *Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés*.

Le CCEER demande l'avis des groupes désignés (tels qu'ils sont définis dans la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés*) et participe à la conception et à la réalisation des études entreprises en vue de l'élaboration des stratégies d'équité de l'Université.

Ses membres conseillent le recteur, qui est signataire de l'attestation d'engagement de Concordia pour la mise en place de l'équité dans le cadre du Programme des Contrats fédéraux, et participent à la mise à jour et à la révision des objectifs d'équité en matière d'emploi de l'Université afin de remplir son engagement et ses obligations en vertu de la *Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés*.

Le CCEER participe à l'élaboration d'un plan de communication à l'échelle de l'Université qui informe la communauté des réalisations, progrès et stratégies d'équité en matière d'enseignement et d'emploi à l'Université.

Les membres du CCEER font la promotion des objectifs, stratégies et initiatives d'équité auprès des membres de leurs unités respectives.

Le CCEER est composé des représentants nommés par chacune des unités suivantes:

- Un membre de chaque unité de négociation;
- Un membre de l'Association des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs;
- Un membre du Conseil d'administration.



Le comité est présidé par le recteur. Le vice-recteur aux relations institutionnelles et secrétaire général et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche agissent tous deux comme vice-présidents du comité. Le directeur général des Ressources humaines et des relations avec le personnel, le coordonnateur des services aux étudiantes et étudiants handicapés et la directrice, Emploi et développement, font partie du comité.

- met au point et révisé périodiquement une déclaration qui énonce l'engagement de Concordia pour l'équité en matière d'emploi. Cet énoncé est publié dans les avis de postes vacants internes ainsi que dans les annonces externes.
3. Le vice-recteur aux relations institutionnelles et secrétaire général est responsable devant le recteur de l'administration de la présente politique.