POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Date d'entrée en vigueur : 7 octobre 2025

Autorité approbatrice : Vice-rectorat aux services et au développement durable

Version remplacée ou amendée : 22 avril 2002

Numéro de référence : HR-8

PRÉAMBULE

L'Université Concordia (l'« Université ») est déterminée à assurer un milieu équitable et inclusif qui reflète la diversité de sa communauté et de sa ville. L'Université encourage la participation et l'avancement des groupes visés par l'équité en emploi (tel que ce terme est défini ci-après).

PORTÉE

La présente politique s'applique à toutes les personnes employées de l'Université.

OBJET

La présente politique a pour objet d'établir les modalités selon lesquelles l'Université met en œuvre l'équité en matière d'emploi, conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, RLRQ, chapitre A-2.01* (la « Loi ») et à toute autre loi pertinente, ainsi qu'à tout autre organe de gouvernance tel que la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* de même que les programmes applicables qu'il supervise.

La politique vise également à communiquer les valeurs d'équité et d'inclusion de l'Université. L'équité en matière d'emploi est mise en œuvre en conformité avec les meilleures pratiques et la recherche dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

DÉFINITIONS

Pour les besoins de la présente politique, les définitions ci-dessous s'appliquent.

Les « groupes visés par l'équité en emploi » sont les groupes qui ont historiquement été l'objet de discrimination dans le domaine de l'emploi, dont :

a) les femmes;

b) les membres des peuples autochtones, c'est-à-dire les Premières Nations, les Inuits et les Métis au Canada;

c) les personnes racisées, c'est-à-dire les personnes appartenant à des minorités visibles;

d) les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui sont membres de minorités ethniques ou dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;

e) les personnes en situation de handicap, c'est-à-dire les personnes présentant une déficience – de longue durée, persistante ou récurrente – sur le plan physique, mental, sensoriel ou psychiatrique, ou encore en matière d'apprentissage;

f) les personnes appartenant à des communautés d'orientation sexuelle et d'identité de genre minoritaires.

POLITIQUE

1. L'Université s'engage à promouvoir activement l'équité en matière d'emploi et un climat favorable à l'inclusion des groupes visés par l'équité en emploi par l'éducation et l'information.

2. L'Université s'efforce activement de reconnaître et de prendre des mesures pour corriger les obstacles discriminatoires, y compris toute politique ou pratique qui entrave les possibilités d'emploi.

3. Les personnes employées actuelles et potentielles bénéficient d'un traitement équitable dans les procédures d'embauche, de formation et de promotion.

4. Lorsque des mesures d'adaptation relatives à l'accessibilité du milieu de travail sont nécessaires pour des personnes employées de l'Université ainsi que des personnes candidates à un emploi, les Procédures d'adaptation relatives à l'accessibilité du milieu de travail pour les employés de l'Université et les personnes candidates à un emploi s'appliquent.

5. Les questions relatives à l'équité en matière d'emploi à l'Université sont prises en charge par le Bureau de l'équité, qui conseille l'Université sur les pratiques exemplaires dans ce domaine.

6. Le Bureau de l'équité offre de la formation aux membres de la communauté afin de les

sensibiliser aux questions d'équité et de favoriser un milieu universitaire inclusif, exempt de toute discrimination. Toutes les personnes employées de l'Université sont tenues de contribuer au maintien de ce milieu inclusif par leur comportement, leur attitude et leur emploi d'un langage approprié.

Responsabilité et révision de la politique

7. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe au vice-recteur aux services et au développement durable.