

## Politique d'équité en matière d'emploi

<b>Titre</b>	Politique d'équité en matière d'emploi
<b>Mots-clés</b>	Emploi. Équité, diversité, inclusion, décolonisation
<b>Code d'archivage</b>	
<b>Nature du document</b>	Politique
<b>Date d'adoption</b>	Le 15 juin 2024
<b>Entrée en vigueur</b>	Le 15 juin 2024
<b>Résolutions</b>	
<b>Instance décisionnelle</b>	Conseil de l'Université
<b>Responsable</b>	Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines
<b>Information</b>	<a href="mailto:vrarh@umoncton.ca">vrarh@umoncton.ca</a>
<b>Site web</b>	<a href="http://www.umoncton.ca/gouvernance/politiques">www.umoncton.ca/gouvernance/politiques</a>
<b>Chantier</b>	Stratégie <i>Cap sur l'avenir</i> - Talents

### Préambule

Acadienne et de langue française, l'Université de Moncton se consacre à l'avancement des connaissances et à la formation de personnes créatives et engagées. Fondée en 1963, elle est un établissement à vocation internationale qui est ouvert et engagé dans la transformation de la société.

Conformément à sa vision et à ses valeurs, l'Université de Moncton souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi et préconise un milieu de travail représentatif de la société qui est respectueux de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation.

Par la présente politique, l'Université veut réaliser l'égalité des chances en emploi pour toutes les personnes et témoigner de sa solidarité envers les personnes et groupes en quête de justice en s'attaquant aux obstacles qui peuvent les empêcher d'accéder aux possibilités d'emploi.

#### 1. Portée

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'Université de Moncton.

#### 2. Principes directeurs

Pour l'ensemble de ses unités, l'Université de Moncton s'engage à :

2.1 Considérer les principes de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation comme des conditions nécessaires à la réalisation de sa mission en tant

qu'université acadienne et de langue française qui se consacre à l'avancement des connaissances et à la formation de personnes créatives et engagées.

2.2 Élaborer des politiques et adopter des pratiques qui prônent une égalité des chances en emploi et qui prévoient des aménagements raisonnables pour promouvoir la participation et la représentation égale des personnes et groupes protégés par les lois et règlements des droits de la personne.

2.3 Examiner et, si nécessaire, modifier ses politiques et pratiques existantes afin de s'assurer qu'elles visent la pleine participation et l'avancement des groupes ayant traditionnellement été sous-représentés et ne contribuent pas à la discrimination directe, indirecte ou systémique.

2.4 Veiller à la révision de ses politiques et pratiques qui pourraient avoir un effet défavorable sur le recrutement et l'avancement en emploi de groupes désignés, notamment les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes membres de minorités visibles et les personnes membres de la communauté 2ELGBTQIA+.

2.5 Embaucher et retenir des personnes qualifiées en incluant les groupes désignés tout en tenant compte du mérite individuel et des critères objectifs du poste (généralement la formation, les compétences et l'expertise recherchée ainsi que l'expérience de travail).

2.6 Lorsque plusieurs candidatures qualifiées à compétences égales sont retenues dont une ou plusieurs appartiennent à un groupe sous-représenté, veiller à ce que la recommandation finale soit guidée par le plan d'équité en matière d'emploi.

2.7 Maintenir un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles systémiques.

### 3. Objectif de la politique

Par la présente politique, l'Université a pour objectif de :

3.1 S'assurer que le traitement du personnel actuel et futur est guidé par le principe du mérite individuel et de l'équité afin qu'aucune personne ne se voie refuser une possibilité d'emploi ou d'avancement pour des motifs qui tiennent à son identité ou celle du groupe auquel elle appartient.

3.2 Procéder à des accommodements raisonnables visant l'égalité des chances.

3.3 Promouvoir des processus inclusifs de dotation, de perfectionnement professionnel, de conditions de travail et de maintien au poste qui permettent d'accéder à un bassin élargi de candidatures qualifiées afin de refléter l'évolution de la diversité au sein de la société et de la communauté universitaire.

3.4 Examiner ses communications et documents officiels afin de s'assurer qu'ils ne renferment pas de langage discriminatoire, stéréotypé ou comportant des préjugés implicites.

3.5 Lorsqu'il y a un écart important de représentation d'un ou plusieurs groupes désignés dans un domaine, veiller à ce que les mesures pour y remédier soient guidées par le plan d'équité en matière d'emploi.

#### 4. Mise en œuvre de la politique

Pour mettre en œuvre la présente politique, l'Université s'engage à :

4.1 Élaborer un plan d'équité en matière d'emploi traitant de la dotation, des plaintes, des modalités de gestion ainsi que des rôles et responsabilités dans la mise en œuvre de la présente politique.

4.2 Organiser des activités de sensibilisation sur les principes et les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation destinées à l'ensemble des membres du personnel.

4.3 Effectuer périodiquement des sondages destinés aux membres du personnel pour recueillir leurs perceptions au sujet des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation.

4.4 Veiller à ce que les facultés, les écoles, les départements, les secteurs, les bibliothèques et les services incluent la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi dans leurs rapports annuels et qu'il soit compris, respecté et appliqué au sein de leurs unités.

#### 5. Dispositions finales

5.1 L'Université de Moncton ne tolère aucune forme de discrimination directe, indirecte et systémique.

5.2 Toute personne ou instance qui ne respecte pas la présente politique s'expose à des mesures correctives ou disciplinaires, selon le cas.

5.3 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines dépose annuellement un rapport sur la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi :

5.3.1 au Conseil de l'Université,

5.3.2 au Comité de la planification du Sénat académique.

## 6. Entrée en vigueur de la politique

Cette politique d'équité en matière d'emploi entre en vigueur après son adoption par le Conseil de l'Université et peut être modifiée par cette même instance sur recommandation du comité de gouvernance. Elle abroge la version adoptée en 1997.