

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Page 1 de 2

Adoption

Date : BG 08/02/05

Modifications

Date : BG 27/09/11

SOMMAIRE

1.	Énoncé de la politique	page 1
2.	Champ d'application	page 1
3.	Responsabilités	page 1
4.	Définition des concepts et des termes clés de la politique.....	page 1
5.	Procédures.....	page 2
6.	Références	page 2
7.	Exceptions.....	page 2
8.	Annexes	page 2

1. Énoncé de la politique

- 1.1** L'Université de Saint-Boniface (Université) s'engage à créer un environnement qui reconnaît l'égalité de tout son personnel en mettant sur pied un Programme d'équité en matière d'emploi dans le but d'éliminer des obstacles auxquels font face certains groupes soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres d'une minorité visible.
- 1.2** Comme institution ayant plus de 100 membres du personnel et ayant des contrats avec le gouvernement fédéral d'au-delà de 200 000 \$, l'Université est sujet à la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* (Programme des contrats fédéraux). Le Programme d'équité en matière d'emploi est mis sur pied en tenant compte des critères établis par le Programme des contrats fédéraux.

2. Champ d'application

- 2.1** Cette politique s'applique à tous les membres du personnel.

3. Responsabilités

- 3.1** Le Service des ressources humaines assure la mise en œuvre du Programme d'équité en matière d'emploi.

4. Définition des concepts et des termes clés de la politique

- 4.1** **groupe désigné** – les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles
- 4.2** **équité en matière d'emploi** – la représentation équitable des groupes désignés parmi les membres du personnel

5. Procédures

- 5.1** Le Service des ressources humaines fait la cueillette, auprès des membres du personnel par l'entremise d'un questionnaire, de leur identification à un groupe désigné. (Annexe A)
- 5.2** Le Service des ressources humaines garde à jour des informations (l'embauche, le salaire, la promotion, l'emploi, le départ) par rapport aux groupes désignés et aux autres membres du personnel de l'Université.
- 5.3** Le Service des ressources humaines traite ces informations de façon confidentielle et les garde sous clé au Service.
- 5.4** Le Service des ressources humaines effectue l'analyse des effectifs pour déterminer s'il y a une représentation équitable des groupes désignés.
- 5.5** Le Service des ressources humaines met en place des systèmes et des pratiques qui ne créent pas d'obstacles pour les groupes désignés.

6. Références

- 6.1** *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* (Programme des contrats fédéraux)

7. Exceptions

- 7.1** Aucune

8. Annexes

- 8.1** Questionnaire de déclaration volontaire

**QUESTIONNAIRE DE DECLARATION VOLONTAIRE
(Confidentiel une fois rempli)**

L'information dans ce questionnaire permettra à l'Université de Saint-Boniface de faire le suivi des possibilités de formation, des promotions et du maintien en poste du personnel afin de cerner et de supprimer les obstacles à l'emploi et à l'avancement. Avec votre consentement, cette information pourrait être utilisée pour la gestion des ressources humaines (voir la section E ci-dessous).

Vous êtes autorisé à revoir et à corriger l'information vous concernant en tout temps, et nous vous garantissons qu'elle ne sera pas utilisée à des fins non autorisées. Il n'est pas obligatoire de remplir le présent questionnaire, mais vous êtes tenu de le signer et de le retourner au Service des ressources humaines.

Veuillez noter qu'une personne peut faire partie de plus d'un groupe désigné. Merci de votre collaboration.

A. **Nom de famille** _____ **Prénom** _____

Homme

☐

Femme

☐

B. **Les personnes en situation de handicap** sont celles qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Font également partie de ce groupe les personnes pour lesquelles des mesures d'adaptation ont été prises dans le cadre de leur emploi actuel ou dans leur milieu de travail actuel afin de tenir compte des limitations fonctionnelles découlant de leur déficience. **Des exemples de déficiences comprennent : coordination ou dextérité (difficulté à se servir des mains ou des bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier), mobilité (difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à marcher de longues distances ou à monter ou à descendre les escaliers), cécité ou malvoyance (incapacité de voir ou difficulté à voir, glaucome – ne pas vous inclure si votre vision est corrigée par le port de lunettes ou de verres de contact), élocution (incapacité de parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre) et surdité ou malentendance (incapacité d'entendre ou difficulté à entendre).**

Êtes-vous une personne en situation de handicap?

Oui

Non

☐
☐

C. **Les personnes autochtones** sont amérindiens ou amérindiennes, membres d'une Première nation ou d'origine métisse ou inuit. Les Amérindiens et Amérindiennes ou les membres d'une Première nation comprennent les Indiennes et Indiens inscrits, ceux visés par un traité ou ceux dont le titre leur vient plein droit, ainsi que les Indiennes et Indiens non inscrits et les Indiennes et Indiens de fait.

Êtes-vous une personne autochtone?

Oui

Non

☐
☐

D. **Les membres des minorités visibles** sont des personnes autres que les personnes autochtones ou des personnes qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance.

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui

Non

☐
☐

E. Acceptez-vous que cette information soit utilisée pour la gestion des ressources humaines ?

Oui

Non

☐
☐

Signature : _____

Date : _____

Le présent formulaire est également offert en médias substitués.

La collecte des renseignements personnels sous l'autorité de la Loi sur l'Université de Saint-Boniface est utilisée pour la cueillette de statistiques. Les renseignements personnels ne seront pas utilisés ni divulgués pour d'autres raisons que celles permises par la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP). Si vous avez des questions concernant la collecte de vos renseignements personnels, veuillez contacter le bureau de la coordonnatrice de la LAIPVP (204-233-0210, poste 398), ou le Service des archives de l'Université de Saint-Boniface, 200, avenue de la Cathédrale, Winnipeg (Manitoba) R2H 0H7.