



Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) – 2024-2027

Université Laval

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA VICE-RECTRICE ADJOINTE AUX RESSOURCES HUMAINES	2
CONTEXTE	3
LA DIVERSITÉ, UNE SOURCE DE RICHESSE À L'UNIVERSITÉ LAVAL	3
<i>Équité, diversité et inclusion à l'Université</i>	<i>3</i>
<i>Assises légales d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.....</i>	<i>3</i>
QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI?	4
<i>Objectifs généraux.....</i>	<i>4</i>
<i>Groupes visés par un PAÉE.....</i>	<i>5</i>
LE PAÉE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL.....	6
OBJECTIFS.....	6
PERSONNEL CONCERNÉ	6
DURÉE	6
RESPONSABILITÉS	6
ATTEINTE DES OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION GLOBALE (2020-2023)	7
DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU RAPPORT D'IMPLANTATION.....	8
<i>Détermination des objectifs de représentation poursuivis (2024-2027).....</i>	<i>8</i>
<i>Sélection des mesures (2024-2027)</i>	<i>11</i>
CONTENU DU PAÉE, PHASE D'IMPLANTATION 2024-2027	12
<i>Objectifs de représentation globale poursuivis.....</i>	<i>12</i>
<i>Mesures et axes d'intervention.....</i>	<i>13</i>
ANNEXE 1.....	22
DÉFINITION DES GROUPES VISÉS	22
ANNEXE 2.....	25
OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ PAR GROUPE VISÉ ET PAR TYPE D'EMPLOI (2024-2027)	25
ANNEXE 3.....	28
PROGRESSION DES MESURES ADOPTÉES	28
RÉFÉRENCES	37



Mot de la Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines

Je suis ravie de vous présenter le plus récent rapport du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de l'Université Laval, qui couvre la période 2024-2027. Ce programme institutionnel veille à la mise en œuvre de politiques et de pratiques inclusives et équitables en gestion des ressources humaines. Afin de garantir une représentation juste des personnes qui sont membres des groupes identifiés dans le PAÉE (groupes visés) au sein du personnel de l'Université, des objectifs quantitatifs ont été fixés pour chacun d'entre eux.

L'engagement de l'Université envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) n'est pas nouveau. Au cours des dernières années, l'Université a mis de l'avant des mesures favorisant l'embauche de personnes-ressources en EDI, dont le mandat est de sensibiliser, conseiller et soutenir la mise en pratique des principes d'EDI. Le personnel-ressource en EDI compte maintenant six personnes, dont une conseillère relevant du Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances qui collabore à l'application des principes EDI dans le cadre de processus d'attraction et de recrutement.

Offrir une chance égale pour toutes les personnes candidates est une priorité dans chaque étape du processus d'embauche. Il en est de même pour le développement professionnel de l'ensemble de notre personnel. L'Université Laval favorise la création d'un environnement qui reflète et valorise la richesse de nos différences. Elle adopte cette vision unificatrice des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour bâtir une communauté chaleureuse et inclusive, propice au bien-être de notre communauté.

De fait, la diversité humaine est une richesse qui ouvre sur d'autres vécus et d'autres points de vue. Elle nous pousse à remettre en question nos idées préconçues, nous fait réfléchir et stimule notre créativité. Cette diversité contribuera certainement à l'essor des collectivités de façon durable.

En tant que membres de l'Université Laval, nous avons la responsabilité de promouvoir et d'agir en cohérence avec les principes d'EDI, comme mentionné dans la [Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#). Chaque geste compte! N'hésitez pas à vous inspirer des outils et des ressources proposées sur la [page web institutionnelle EDI](#). C'est par l'implication de toutes et tous au quotidien que nous réussirons à construire une institution réellement vibrante et inclusive!

Noémie Moisan
Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines



Contexte

La diversité, une source de richesse à l'Université Laval

Équité, diversité et inclusion à l'Université

L'Université Laval s'engage, année après année, à soutenir et à consolider sa culture d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Une communauté empreinte d'une telle culture est bienveillante et exempte de discrimination. Elle permet à tous ses membres de développer leur plein potentiel, d'être respectés et de voir leur contribution célébrée dans son unicité. En avril 2023, l'Université Laval s'est d'ailleurs dotée d'une [Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#), qui vise à garantir qu'elle soit et demeure un environnement diversifié, équitable et inclusif dans toutes ses sphères d'activités.

Pour l'Université, la diversité est source de richesse. S'inscrivant dans son engagement envers les principes EDI, mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) assure un accès équitable à toute personne candidate ou employée et permet à l'Université de recruter les meilleurs talents. Gage d'excellence, la pluralité des perspectives et des expériences enrichit la communauté universitaire et stimule la créativité et l'innovation. La diversité est donc une force dynamique permettant de répondre aux défis complexes des sociétés contemporaines.

Assises légales d'un programme d'accès à l'égalité en emploi

Comme organisme public québécois employant 100 personnes ou plus, l'Université Laval est assujettie à la [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#). L'objectif de la loi est de corriger la sous-représentation¹ des personnes appartenant aux **groupes visés**, des groupes ayant historiquement subi de la discrimination en emploi : les **femmes**, les **personnes autochtones**, les **personnes faisant partie d'une minorité visible** ou **ethnique** ainsi que les **personnes handicapées**². L'Université doit donc mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

La [Charte des droits et libertés de la personne](#) encadre l'application des PAÉE. La [Commission des droits de la personne et de la jeunesse](#) (CDPDJ), un organisme indépendant, appuie les organismes dans l'élaboration et l'implantation de leur PAÉE.

¹ La sous-représentation est le fait que le nombre de personnes employées d'un groupe visé est inférieur à ce qu'il devrait être, proportionnellement, en regard du taux de disponibilité, soit le pourcentage des personnes de ce groupe parmi l'ensemble des personnes compétentes pour occuper un poste ou qui pourraient le devenir dans un délai raisonnable dans la zone de recrutement considérée appropriée ([CDPDJ, 2020, p. 62](#)).

² Pour les définitions complètes des groupes visés, consultez l'Annexe 1.



À la fin de chaque période d'implantation, d'une durée de trois ans, chaque organisme assujéti à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics doit remettre un rapport d'implantation à la CDPDJ.

Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi?

Un [programme d'accès à l'égalité en emploi](#) (PAÉE) vise à contrer la **discrimination systémique** en emploi. Mettre en œuvre un PAÉE permet aux organisations de réduire les inégalités et de bonifier leurs processus de gestion des ressources humaines. Cela leur permet aussi de recruter parmi un plus grand bassin de personnes candidates compétentes ([CDPDJ](#), 2021).

Objectifs généraux

Les objectifs généraux d'un PAÉE sont :

- Assurer que les personnes appartenant aux groupes visés soient représentées équitablement dans tous les types d'emploi d'une organisation ([CDPDJ](#), 2021);
- Identifier et modifier les politiques et les pratiques en ressources humaines qui désavantagent ou excluent les personnes appartenant aux groupes visés ([CDPDJ](#), 2021).

Discrimination systémique

La **discrimination systémique** découle de **préjugés et de stéréotypes**, souvent inconscients, ainsi que de politiques et pratiques en ressources humaines désavantageant des personnes appartenant à un groupe social donné (ex., personnes racisées) et ne tenant pas compte de leur vécu ou de leurs caractéristiques. Elles sont traitées inégalement ou différemment des autres.

(Source : En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi, [CDPDJ](#), 2024).



Représentation équitable et taux de disponibilité

La **représentation** est le « nombre ou la proportion (en pourcentage) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total de l'organisation » ([CDPDJ, 2020, p. 64](#)).

Pour assurer une **représentation équitable**, dans une organisation, le pourcentage du personnel appartenant à un groupe visé occupant chaque type d'emploi doit correspondre au taux de disponibilité de ce groupe ([CDPDJ, 2020, p. 62](#)).

Le **taux de disponibilité** réfère au pourcentage des personnes d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes compétentes pour occuper ce poste ou qui pourraient le devenir dans un délai raisonnable dans la zone de recrutement considérée appropriée par la CDPDJ ([CDPDJ, 2020, p. 62](#)). Cette zone varie selon le type d'emploi (ville, région, province, pays). Par exemple, pour le personnel professoral, cette zone englobe l'ensemble du Canada.

En aucun cas un PAÉE ne peut obliger une organisation à :

- Engager ou promouvoir des personnes non compétentes pour occuper un poste donné;
- Passer outre une convention collective, notamment si celle-ci exige que la sélection ou la promotion repose sur le mérite;
- Exclure l'ancienneté comme critère d'embauche, de promotion, de mise à pied, de rappel au travail ou de redéploiement;
- Nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé;
- Créer de nouveaux postes.

([CDPDJ, 2021](#))

Groupes visés par un PAÉE

Les groupes victimes de discrimination visés par un PAÉE sont :

- Les **femmes**;
- Les **personnes autochtones** (Premières Nations, Inuit et Métis au Canada);
- Les personnes appartenant aux **minorités visibles** (personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de couleur blanche);
- Les personnes appartenant aux **minorités ethniques** (personnes autres que les Autochtones et les personnes des minorités visibles, et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais);
- Les **personnes handicapées** (identifiées dans la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#)).



Le PAÉE de l'Université Laval

Objectifs

Le PAÉE 2024-2027 de l'Université Laval a notamment pour objectif d'augmenter la présence des personnes issues des cinq groupes visés dans les types d'emploi où elles sont sous-représentées. Il vise à corriger les sous-représentations observées au sein du personnel de l'Université. Ce faisant, l'Université souhaite refléter la diversité de sa communauté étudiante et de l'ensemble de la population.

Le PAÉE renforcera également les pratiques garantissant à toutes et à tous l'accès à l'égalité en emploi à l'Université grâce à la mise en œuvre de mesures diverses. Celles-ci facilitent, entre autres, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre, l'intégration en emploi, la formation et la sensibilisation pour l'ensemble du personnel incluant les personnes membres des groupes visés.

Personnel concerné

Conformément aux directives de la CDPDJ, le PAÉE de l'Université Laval s'applique au personnel régulier et temporaire. Les personnes occupant un emploi étudiant ne sont pas visées.

Durée

Tous les trois ans, le PAÉE est mis à jour et une nouvelle phase d'implantation commence. En novembre 2023, l'Université a soumis son dernier rapport d'implantation à la CDPDJ. La nouvelle phase d'implantation viendra à échéance à l'automne 2027.

Responsabilités

À la fin de chaque phase d'implantation, l'Université Laval doit transmettre à la CDPDJ un rapport d'implantation de son PAÉE. Lors de cette reddition de compte, l'Université informe la CDPDJ de l'atteinte de ses objectifs de représentation pour la phase d'implantation qui se termine. Elle se fixe aussi de nouveaux objectifs de représentation (objectifs poursuivis) pour la prochaine phase d'implantation (Voir Annexe 2), d'une durée de 3 ans, et choisit des mesures permettant de les atteindre.

L'Université Laval est responsable d'évaluer, de maintenir, de modifier ou d'annuler les mesures implantées ainsi que d'en adopter de nouvelles afin d'atteindre ses objectifs. Elle doit prendre tous les moyens raisonnables pour atteindre ces derniers.



La CDPDJ transmet à l'Université les cibles « idéales » à atteindre (taux de disponibilité) pour chacun des types d'emploi. La CDPDJ prend aussi connaissance du rapport d'implantation, après quoi elle formule des recommandations que les organismes doivent mettre en œuvre. Elle pourrait aussi demander d'apporter des modifications au programme d'accès à l'égalité en emploi.

Atteinte des objectifs de représentation globale (2020-2023)

Le Tableau 1 présente les objectifs de représentation poursuivis par l'Université Laval, pour l'ensemble de son effectif, lors de la phase d'implantation 2020-2023, ainsi que les représentations globales, en date du mois d'août 2023, pour les cinq groupes visés (femmes, personnes handicapées, personnes autochtones, minorités visibles et minorités ethniques).

Tableau 1. Objectifs de représentation globale poursuivis lors de la phase d'implantation 2020-2023 du PAÉE de l'Université Laval et représentation des groupes visés à la fin de cette phase.

	Femmes	Personnes handicapées	Personnes autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques
Objectifs de représentation globale poursuivis (phase 2020-2023)	---	0,6 %	0,5 %	4,5 %	3,0 %
Représentation globale (août 2023)	54,0 %	0,9 %	0,5 %	5,0 %	2,8 %

Note : Les pourcentages sont arrondis au dixième près.

Lors de la période 2020- 2023, il n'existait pas d'objectif de représentation globale à atteindre pour les femmes, ce groupe n'étant pas sous-représenté parmi l'effectif de l'Université Laval. En août 2023, à la fin de la période d'implantation, le pourcentage de représentation des femmes était de 54,0 %.



L'Université a atteint ou dépassé ses objectifs de représentation globale (ensemble de son effectif) pour trois des cinq groupes visés.

- L'objectif de représentation pour les personnes autochtones établi au début de la période 2020-2023 était que celles-ci composent 0,5 % de l'effectif. Cet objectif a été atteint, mais pas dépassé.
- Pour les personnes handicapées, l'objectif de représentation était de 0,6 % de l'effectif. Durant la période 2020-2023, le pourcentage de personnes handicapées a dépassé de 0,3 % cet objectif, pour atteindre 0,9 % de l'ensemble du personnel de l'Université Laval.
- L'objectif de représentation du personnel s'identifiant comme appartenant à une minorité visible était de 4,5 %. Cet objectif a été dépassé de 0,5 % et totalise maintenant 5,0 % de l'effectif.
- Par ailleurs, l'objectif de représentation pour le personnel appartenant aux minorités ethniques était de 3,0 %. Le pourcentage d'employées et d'employés appartenant à ce groupe à la fin de la période 2020-2023 est de 2,8 %; nous n'atteignons pas tout à fait cet objectif. Davantage d'efforts devront être faits en ce sens lors de la prochaine phase d'implantation.

Démarche d'élaboration du rapport d'implantation

Détermination des objectifs de représentation poursuivis (2024-2027)

Tout d'abord, un portrait de l'effectif de l'Université Laval est tracé, à l'aide des réponses au **questionnaire d'auto-identification**³ des membres du personnel concernés par le PAÉE. Le pourcentage des membres de chaque groupe visé parmi l'ensemble du personnel occupant chaque type d'emploi est calculé. Ces informations sont transmises à la CDPDJ.

À l'aide de statistiques de recensements provenant de Statistique Canada, la CDPDJ identifie le **taux de disponibilité pour chacun des groupes visés**, et ce, pour chaque type d'emploi. Le taux de disponibilité correspond au pourcentage de personnes de chaque groupe visé parmi toutes les personnes qui pourraient occuper cet emploi, c'est-à-dire qui ont les compétences pour le faire ou qui pourraient les acquérir dans un délai raisonnable, dans la zone de recrutement que la CDPDJ considère appropriée pour ce type d'emploi.

³ Les personnes candidates à un emploi à l'Université Laval sont invitées à remplir ce questionnaire, qui leur demande si elles s'identifient aux groupes visés. Le personnel à l'emploi de l'Université peut le mettre à jour en se connectant au Libre-service de PeopleSoft RH (à l'adresse www.rh91.ulaval.ca), puis en choisissant l'onglet Menu principal, Libre-Service, puis Égalité-auto-identification.



Dans des circonstances idéales, la représentation des personnes de chaque groupe visé équivaldrait au taux de disponibilité. Ce taux constitue donc la **cible de représentation à atteindre**, telle que déterminée par la CDPDJ⁴.

Pour chaque groupe visé, et pour chaque type d'emploi de l'organisation, la CDPDJ calcule la **sous-représentation**, soit l'écart entre le taux de disponibilité et la représentation de ce groupe parmi le personnel.

On parle de « sous-représentation » lorsque le pourcentage du personnel appartenant à un groupe visé est inférieur au taux de disponibilité.

Sous-représentation

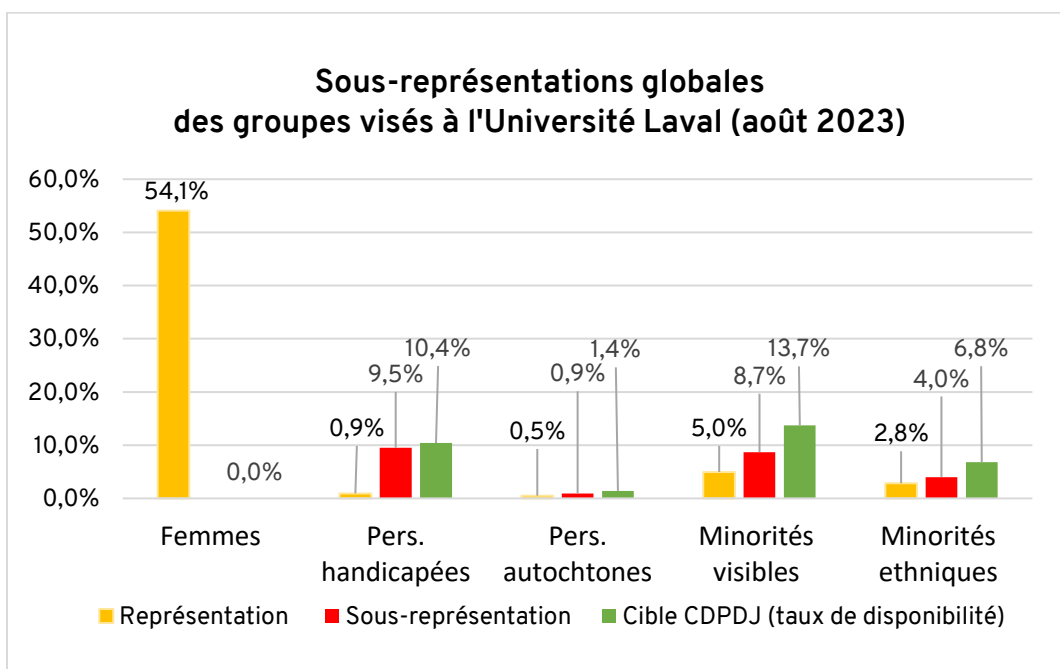
« On parle de sous-représentation lorsqu'au sein du personnel d'une organisation, les membres de groupes visés ne sont pas représentés équitablement. La sous-représentation est **l'écart entre la représentation d'un groupe visé dans un emploi de l'organisation et la représentation d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper cet emploi ou aptes à acquérir la compétence dans un délai raisonnable, dans la zone de recrutement appropriée (province, régions, villes).** »
([CDPDJ](#), 2019, p. 2)

⁴ Pour en savoir davantage, il est possible de consulter le Rapport triennal 2016-2019, produit par la [CDPDJ](#), 2020, p. 62.



Le Graphique 1 présente les sous-représentations globales (pour l'ensemble de l'effectif et tous types d'emploi confondus), à l'Université, par groupe visé. Les objectifs de représentations globale pour la période 2024-2027 sont présentés dans une prochaine section.

Graphique 1.



Notes : Les pourcentages sont arrondis au dixième près.

Représentation : Représentation (en %) des membres d'un groupe visé au sein de l'effectif de l'Université Laval (excluant les emplois étudiants).

Cible CDPDJ (taux de disponibilité) : Cible de représentation des membres d'un groupe visé à atteindre au sein de l'effectif de l'Université. Identifiée par la CDPDJ, cette cible est basée sur des données de recensement. La cible correspond au taux de disponibilité, « soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquiescer dans un délai raisonnable » ([CDPDJ](#), 2020, p. 62) dans la zone de recrutement appropriée.

Sous-représentation : Pourcentage des membres d'un groupe visé qui est inférieur à leur taux de disponibilité pour chacun des types d'emploi de l'Université. C'est l'écart entre la représentation et la cible fixée par la CDPDJ.



Comme le montre le Graphique 1, les **femmes**, loin d'être sous-représentées parmi l'effectif de l'Université, constituent plus de la moitié de cet effectif, soit 54,1 %. Cependant, des sous-représentations des femmes persistent dans certains types d'emplois comme les métiers (p. ex., plombière, mécanicienne) et le personnel de la vente et des services (p. ex., aide-technique, préposée à l'installation d'équipements sportifs).

Les sous-représentations parmi l'ensemble de l'effectif sont plus marquées chez les **personnes handicapées** (9,5 %) et les personnes de **minorités visibles** (8,7 %), mais également chez les personnes de **minorités ethniques** (4,0 %) et les **personnes autochtones** (0,9 %). Des efforts devront être faits, d'ici 2027, pour augmenter la représentation des personnes appartenant à ces groupes visés, tant de manière globale que dans les types d'emploi où ces groupes sont le plus sous-représentés.

L'Université Laval identifie ensuite quels seront ses objectifs en termes de représentation des groupes visés (**objectifs quantitatifs**) pour la prochaine période d'implantation de 2024 à 2027. Pour ce faire, l'Université considère les représentations des groupes visés et les taux de disponibilité, ses perspectives d'embauche et de planification de la main-d'œuvre pour les prochaines années et d'autres informations (p. ex., statistiques quant au nombre de personnes candidates des groupes visés). Les objectifs quantitatifs poursuivis par l'Université diffèrent donc des cibles fixées par la CDPDJ. Ces objectifs sont présentés aux Tableaux 1 et 2.

Sélection des mesures (2024-2027)

L'Université Laval procède à une analyse de son système d'emploi, c'est-à-dire de ses politiques et de ses pratiques de recrutement, de promotion et de formation. Pour chaque phase d'implantation, l'Université doit choisir, parmi les mesures recommandées par la CDPDJ, celles qui sont les plus susceptibles de lui permettre d'atteindre ses objectifs de représentation. L'Université peut renouveler certaines mesures mises en place ou encore, en ajouter de nouvelles à la présente phase d'implantation. Elle peut aussi annuler certaines mesures qui ne sont plus pertinentes. Toutes les mesures suggérées par la CDPDJ, qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres organisations, correspondent aux meilleures pratiques en accès à l'égalité en emploi. L'Annexe 3 présente la progression des mesures adoptées.



Contenu du PAÉE, phase d'implantation 2024-2027

Objectifs de représentation globale poursuivis

Dans son PAÉE 2024-2027, l'Université Laval a déterminé des objectifs de représentation globale qu'elle tentera d'atteindre d'ici l'automne 2027. Pour chaque groupe visé, des objectifs spécifiques ont également été déterminés pour les types d'emploi dans lesquels ces groupes sont particulièrement sous-représentés (voir Annexe 2).

Tableau 2. Représentation globale (en août 2023) et objectifs poursuivis par l'Université pour la phase d'implantation 2024-2027

Groupe visé	Représentation globale (août 2023)	Objectifs de représentation globale (2024-2027)
Femmes	54,14 %	Comme l'objectif de représentation globale a été atteint en 2020-2023, l'Université Laval vise maintenant à maintenir ou à accroître les pourcentages de représentation dans les principales catégories d'emploi dans lesquelles les femmes sont sous-représentées.
Personnes handicapées	0,94 %	L'objectif est d'accroître la représentation des personnes handicapées d'au moins 50 % , afin d'atteindre 1,40 % de l'effectif.
Personnes autochtones	0,51 %	L'objectif est d'accroître la représentation des personnes autochtones d'au moins 50 % , afin d'atteindre 0,80 % de l'effectif.
Minorités visibles	4,96 %	L'objectif est d'accroître la représentation des minorités visibles d'au moins 50 % , afin d'atteindre 7,50 % de l'effectif.
Minorités ethniques	2,84 %	L'objectif est d'accroître la représentation des minorités ethniques d'au moins 25 % , afin qu'elle atteigne 4,00 % de l'effectif.



Mesures et axes d'intervention

Il existe trois types de mesures dans le PAÉE de l'Université Laval :

1. Mesures de redressement;
2. Mesures d'égalité des chances;
3. Mesures d'information et de consultation.

1. Mesures de redressement

Objectif : Augmenter la représentation des personnes membres des groupes visés dans les types d'emploi où elles sont sous-représentées.

Les mesures de redressement s'appliquent à tous les groupes visés, tant qu'ils restent sous-représentés.

Axe d'intervention 1.1 – Soutenir la représentation équitable des membres des groupes visés

- 1.1.1 À compétence équivalente, et pour les catégories d'emploi avec sous-représentation, accorder une préférence, durant le processus de dotation, aux personnes des groupes visés en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.
- 1.1.2 Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes des groupes visés afin d'établir des partenariats et d'obtenir des candidatures.
- 1.1.3 À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.



- 1.1.4 À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes des groupes visés lorsque des emplois d'été et d'autres emplois saisonniers ou temporaires sont offerts, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.
- 1.1.5 Établir une priorité d'embauche pour les personnes des groupes visés en tenant compte des exigences minimales et réelles de l'emploi, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.
- 1.1.6 Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'Université s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'Université entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes dans les catégories professionnelles où ces groupes sont sous-représentés.

2. Mesures d'égalité des chances

Objectifs :

- Éliminer les obstacles à l'embauche et au cheminement de carrière;
- Sensibiliser et former le personnel quant aux obstacles à l'égalité des chances en emploi.

Certaines mesures d'égalité des chances s'appliquent à l'ensemble du personnel. En plus des mesures d'égalité des chances communes à tous les groupes visés (axes 2.1 à 2.7), des mesures spécifiques aux personnes handicapées sont prévues (axe 2.8).

Mesures de redressement

« Les mesures de redressement visent à assurer une **représentation équitable** des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains **avantages préférentiels**. Ces mesures sont **temporaires** et, par conséquent, ces avantages peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou [de] celles qui n'en font pas partie. »

([CDPDJ](#), 2020, p. 63)



L'Université Laval a mis en place différents programmes, politiques, mesures et initiatives qui soutiennent l'égalité des chances⁵ en matière de rémunération, de classification des emplois et autres conditions d'emploi. Par exemple, les conditions de travail du personnel de l'Université sont régies par l'une ou l'autre des **16 conventions ou ententes collectives de travail**. Les conventions et ententes collectives favorisent l'équité en prévoyant, définissant, balisant et diffusant les processus de gestion des ressources humaines.

Axe d'intervention 2.1 – Favoriser l'auto-identification par la sensibilisation

- 2.1.1 Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des personnes des groupes visés, autant pour les personnes déjà à l'emploi de l'Université que pour celles qui soumettent leur candidature.
- 2.1.2 Rendre le questionnaire d'auto-identification disponible et demander à toutes les personnes qui posent leur candidature d'y répondre.
- 2.1.3 Tous les deux ans, effectuer des campagnes de sensibilisation afin de promouvoir l'auto-identification.

Axe d'intervention 2.2 – Utiliser un langage inclusif

- 2.2.1 Rédiger les titres et les descriptions de fonctions dans un langage inclusif.
- 2.2.2 Rédiger les avis d'affichage des emplois disponibles dans un langage inclusif.

Axe d'intervention 2.3 – Optimiser les processus de dotation

- 2.3.1 Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes candidates qui sont membres des groupes visés, ce qui permet de respecter la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.
- 2.3.2 Informer les personnes responsables des processus de dotation des objectifs de l'Université pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.

⁵ Pour plus d'information sur les programmes, politiques, mesures et initiatives en EDI, consultez la [page web EDI](#) de l'Université Laval.



Axe d'intervention 2.4 – Promouvoir des pratiques de recrutement inclusives

- 2.4.1 Dans tous les affichages de poste et les offres d'emploi, préciser que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'elle invite les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques à soumettre leur candidature.
- 2.4.2 Dans les affichages de postes, mentionner que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance lors du processus de présélection et de sélection, si nécessaire.
- 2.4.3 Diversifier les sources de recrutement pour joindre tous les groupes visés.
- 2.4.4 Organiser des activités d'information et de recrutement à l'intention des personnes des groupes visés.
- 2.4.5 Lorsque le processus de recrutement le permet, mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes appartenant aux groupes visés est comparable aux objectifs de représentation poursuivis et aux cibles déterminées par la CDPDJ (taux de disponibilité) dans les différents types d'emploi.
- 2.4.6 En collaboration avec les différentes unités et lorsque le processus le permet, implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues, dans les types d'emploi où il existe des objectifs poursuivis.
- 2.4.7 Allouer les ressources matérielles, financières et humaines suffisantes afin de favoriser la mise en œuvre du programme et l'atteinte des objectifs poursuivis.



Axe d'intervention 2.5 – Bonifier les processus de sélection

- 2.5.1 Valider les instruments de sélection standard (formulaires, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.) afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des groupes visés.
- 2.5.2 Pour les types d'emploi où il y a des objectifs poursuivis par l'Université et lorsque le processus le permet, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet ou de réussite) des personnes issues des groupes visés avec les résultats des personnes qui n'en font pas partie.
- 2.5.3 Considérer les expériences de formation acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.
- 2.5.4 Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.
- 2.5.5 S'assurer que les recommandations ou les décisions d'embauche des membres du comité de sélection tiennent compte des objectifs poursuivis.
- 2.5.6 Favoriser la prise de décision par consensus parmi les membres du comité de sélection.
- 2.5.7 Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.

Axe d'intervention 2.6 – Examiner les motifs et les taux de fin d'emploi ainsi que les plaintes

- 2.6.1 En collaboration avec les unités, implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.
- 2.6.2 En collaboration avec les unités, instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de fin d'emploi des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.
- 2.6.3 Comparer le nombre et les motifs de plaintes formulées par les personnes issues des groupes visés avec ceux des autres personnes.



Axe d'intervention 2.7 – Former le personnel en matière d'EDI

- 2.7.1 Former et sensibiliser l'ensemble des gestionnaires et des membres du personnel aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.
- 2.7.2 Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle et sur la gestion sans discrimination.
- 2.7.3 Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle pour les gestionnaires et pour l'ensemble du personnel.
- 2.7.4 Offrir des sessions de formation sur des thématiques concernant les groupes visés.

Axe d'intervention 2.8 – Offrir un accueil inclusif au nouveau personnel et lutter contre le harcèlement au travail

- 2.8.1 Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel régulier et non régulier nouvellement embauché.
- 2.8.2 Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité en emploi.
- 2.8.3 Rédiger et diffuser une politique pour contrer le harcèlement au travail à l'ensemble du personnel, ainsi que mettre en place un mécanisme de recours interne et d'enquête dans le cas de plaintes pour harcèlement.
- 2.8.4 Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation portant sur le harcèlement au travail s'adressant aux gestionnaires et aux autres personnes concernées par l'application de la politique contre le harcèlement au travail.

Axe d'intervention 2.9 – Soutenir le recrutement, l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

2.9.1 Optimiser le recrutement des personnes handicapées

- 2.9.1.1 Inclure des mentions particulières dans les affichages de poste afin de préciser les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui nécessitent des mesures d'adaptation.
- 2.9.1.2 Assurer l'accessibilité des lieux où se déroulent les activités de recrutement aux personnes handicapées.



2.9.1.3 Communiquer les affichages de poste par des moyens alternatifs ou des médias substituts afin de joindre les personnes handicapées.

2.9.2 Bonifier le processus de sélection pour les personnes handicapées

2.9.2.1 Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.

2.9.2.2 Assurer l'accessibilité aux locaux et aux salles d'entrevues pour les personnes handicapées.

2.9.3 Former et sensibiliser sur les réalités des personnes handicapées

2.9.3.1 Sensibiliser et former le personnel responsable des processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.

2.9.3.2 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de sélection quant à la nécessité d'adapter les modalités d'évaluation des qualifications et des compétences des personnes handicapées.

2.9.3.3 Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de s'assurer de répondre aux besoins des personnes handicapées.

2.9.3.4 Sensibiliser le personnel qui évalue la performance de personnes handicapées à l'influence subjective des stéréotypes sur cette évaluation.

2.9.3.5 Offrir des sessions de sensibilisation et de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.

2.9.4 Assurer l'accessibilité, l'adaptation et les accommodements pour les personnes handicapées en milieu de travail

2.9.4.1 S'assurer que les salles de cours et les lieux de formation sur le campus sont accessibles aux personnes handicapées.

2.9.4.2 S'assurer que le programme d'accueil tient compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.

2.9.4.3 Répondre, dans un délai raisonnable, aux demandes d'adaptation présentées par les personnes handicapées.

2.9.4.4 Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi des personnes devenues handicapées.



2.9.4.5 Modifier ou partager les tâches d'une personne handicapée qui est maintenant dans l'incapacité d'accomplir certaines tâches secondaires de son emploi.

2.9.4.6 Adapter le poste de travail des personnes handicapées et faciliter l'adaptation du poste de travail à domicile, lorsque requis par les besoins des personnes handicapées.

3. Mesures d'information et de consultation

Les mesures d'information visent à informer les membres du personnel et les gestionnaires de l'Université quant aux différents éléments du PAÉE favorisant une compréhension commune du programme et de sa portée. Les mesures de consultation constituent plutôt des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme.

Axe d'intervention 3.1 – Consulter au sujet du PAÉE

3.1.1 Consulter les personnes représentant les membres du personnel, incluant les syndicats, sur les différents aspects du programme et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'avancement de l'implantation des mesures.

3.1.2 Consulter les membres du comité de gestion, du comité de direction, du comité de relations de travail ou des autres comités concernant différents thèmes liés au programme d'accès à l'égalité en emploi.



3.1.3 Mettre sur pied un comité de suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi qui veillera de façon périodique à :

- Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis;
- Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés au regard des objectifs poursuivis par l'Université;
- Effectuer un suivi quant à la mise en œuvre des mesures prévues.

Axe d'intervention 3.2 – Informer et sensibiliser les membres du personnel au sujet du PAÉE

3.2.1 Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel.

3.2.2 Informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les représentantes et représentants du personnel sur les diverses composantes du programme.

3.2.3 Informer régulièrement l'ensemble du personnel par différents moyens des éléments du programme afin de leur permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application du programme.

3.2.4 Promouvoir le PAÉE lors d'événements spéciaux.

3.2.5 Mentionner les résultats obtenus en matière d'accès à l'égalité en emploi dans les rapports annuels.



Annexe 1

Définition des groupes visés⁶

Femmes

Il s'agit des personnes qui s'identifient comme femmes.

Personnes handicapées

Une personne handicapée est une personne ayant une **déficience** qui entraîne une **incapacité significative** et **persistante** qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Voici les concepts sur lesquels s'appuie cette définition.

La déficience

La déficience est une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie.

L'incapacité

L'incapacité est une réduction de la capacité d'une personne à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique.

Le caractère significatif de l'incapacité

Une incapacité significative présente un degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour que la personne ne retrouve pas ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc., malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses (p. ex. lunettes, lentilles cornéennes, prothèse auditive, semelle ou chaussure orthopédique).

Le caractère persistant de l'incapacité

Une incapacité persistante en est une dont on ne peut prévoir la disparition; ceci inclut les incapacités épisodiques ou cycliques.

⁶ Les définitions sont tirées du document Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi, [CDPDJ](#), 2024.



Les personnes handicapées incluent les personnes :

- Ayant un trouble du spectre de l'autisme;
- Ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante;
- Dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

À titre indicatif, voici quelques exemples de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (liste non exhaustive). Notez qu'il ne s'agit pas de définitions légales.

- Difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, par exemple, pour travailler au clavier;
- Difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- Incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- Incapacité ou difficulté à entendre;
- Incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- Difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- Difficulté à communiquer ou à entrer en relation avec les autres;
- Difficulté à comprendre les consignes;
- Difficulté à mobiliser les ressources nécessaires pour apprendre et effectuer certaines tâches.

Personnes autochtones

Les personnes autochtones sont les personnes appartenant aux Premières Nations, les Métis au Canada et les Inuit.



Minorités visibles

Les personnes qui font partie des minorités visibles sont les personnes, autres que les Autochtones, qui s'identifient comme minorités visibles en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau. À titre indicatif, les personnes de minorités visibles incluent notamment les personnes des communautés (liste non exhaustive) :

- Noires;
- Asiatiques (chinoises, philippines, japonaises, coréennes, birmanes, cambodgiennes, laotiennes, thaïlandaises, vietnamiennes);
- De l'Asie du Sud (indiennes de l'Inde, bangladaises, pakistanaïses, indiennes de l'Est, originaires de la Guyane, de la Trinité et de l'Afrique orientale);
- De l'Asie de l'Ouest et nord-africaines (arméniennes, égyptiennes, iraniennes, libyennes, libanaises, marocaines, turques);
- Latino-américaines ou des Caraïbes;
- Nées d'une union mixte (dont un parent ou les deux parents proviennent des groupes précédents).

Minorités ethniques

Il s'agit des personnes qui ne s'identifient pas comme minorités visibles ou personnes autochtones et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Pour les fins du formulaire d'auto-identification, la langue maternelle est celle que la personne a apprise en premier dans l'enfance et comprend encore aujourd'hui.

À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la loi (liste non exhaustive) : allemand, roumain, arabe, russe, arménien, slovaque, bulgare, ukrainien, espagnol, portugais, grec, italien, hongrois.



Annexe 2

Objectifs de représentation de l'Université par groupe visé et par type d'emploi (2024-2027)

Les tableaux ci-dessous présentent les objectifs de représentation poursuivis par l'Université Laval pour chaque groupe visé, par type d'emploi. La CDPDJ classe les emplois en 14 catégories professionnelles, telles que définies par la [Classification nationale des professions \(CNP\)](#), qui regroupent des emplois comportant des caractéristiques similaires.

Les objectifs de représentation poursuivis tiennent compte des perspectives d'embauche, sans égard aux départs éventuels, et d'un taux de nomination préférentielle de 50%. Ces objectifs supposent que pour chaque embauche d'une personne faisant partie d'un groupe visé, une personne ne faisant pas partie d'un groupe visé est embauchée, une fois sur deux, et que l'effectif augmente conséquemment.

FEMMES

Type d'emploi	Représentation août 2023	Objectif de représentation 2024-2027
Travailleuses, travailleurs qualifiés, artisanes et artisans <i>(p. ex. métiers comme plombière ou mécanicienne)</i> Catégorie professionnelle 09	1,5 %	3,0 %
Autre personnel de la vente et des services <i>(p. ex. aide de laboratoire, aide technique, préposée à l'installation des équipements sportifs)</i> Catégorie professionnelle 13	19,3 %	24,0 %



PERSONNES HANDICAPÉES

Type d'emploi	Représentation août 2023	Objectif de représentation 2024-2027
Professionnelles et professionnels <i>(p. ex. corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif – APAPUL⁷, personnel professionnel de recherche – SPPRUL⁸)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	1,2 %	1,8 %
Personnel semi-professionnel et technique <i>(p. ex. technicienne de laboratoire)</i> <i>Catégorie professionnelle 04</i>	0,5 %	1,0 %
Personnel administratif et de bureau principal <i>(p. ex. adjointe administrative et adjoint administratif)</i> <i>Catégorie professionnelle 07</i>	0,4 %	1,2 %

PERSONNES AUTOCHTONES

Type d'emploi	Représentation août 2023	Objectif de représentation 2024-2027
Professionnelles et professionnels <i>(p. ex. corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif – APAPUL⁹, personnel professionnel de recherche – SPPRUL¹⁰)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	0,5 %	0,8 %
Personnel administratif et de bureau principal <i>(p. ex. adjointe ou adjoint administratif)</i> <i>Catégorie professionnelle 07</i>	0,3 %	0,6 %
Cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs <i>(p. ex. directrice ou directeur, doyenne ou doyen)</i> <i>Catégorie professionnelle 02</i>	0,6 %	0,9 %

⁷ Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

⁸ Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.

⁹ Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

¹⁰ Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.



MINORITÉS VISIBLES

Type d'emploi	Représentation août 2023	Objectif de représentation 2024-2027
Cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs <i>(p. ex. directrice ou directeur, doyenne ou doyen)</i> Catégorie professionnelle 02	5,3 %	7,7 %
Professionnelles et professionnels <i>(p. ex. corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif - APAPUL¹¹, personnel professionnel de recherche - SPPRUL¹²)</i> Catégorie professionnelle 03	5,8 %	8,5 %
Personnel de bureau <i>(p. ex. agente ou agent de bureau, technicienne ou technicien en ressources humaines)</i> Catégorie professionnelle 10	1,4 %	3,2 %

MINORITÉS ETHNIQUES

Type d'emploi	Représentation août 2023	Objectif de représentation 2024-2027
Cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs <i>(p. ex. directrice ou directeur, doyenne ou doyen)</i> Catégorie professionnelle 02	2,5 %	3,1 %
Professionnelles et professionnels <i>(p. ex. corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif - APAPUL¹³, personnel professionnel de recherche - SPPRUL¹⁴)</i> Catégorie professionnelle 03	3,7 %	4,8 %
Personnel intermédiaire de la vente et services <i>(p. ex. technicienne ou technicien)</i> Catégorie professionnelle 11	0,0 %	1,2 %

¹¹ Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

¹² Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.

¹³ Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

¹⁴ Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval.



Annexe 3

Progression des mesures adoptées

Mesures de redressement	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 1.1 – Soutenir la représentation équitable des membres des groupes visés		
1.1.1 À compétence équivalente, et pour les catégories d'emploi avec sous-représentation, accorder une préférence, durant le processus de dotation, aux personnes des groupes visés en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.2 Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes des groupes visés afin d'établir des partenariats et d'obtenir des candidatures.	X	
1.1.3 À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.4 À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes des groupes visés lorsque des emplois d'été et d'autres emplois saisonniers ou temporaires sont offerts, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.5 Établir une priorité d'embauche pour les personnes des groupes visés en tenant compte des exigences minimales et réelles de l'emploi, en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.6 Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'Université s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'Université entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans les catégories professionnelles où ces groupes sont sous-représentés.	X	



Mesures d'égalité des chances		Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.1 – Favoriser l'auto-identification par la sensibilisation			
2.1.1	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des personnes des groupes visés autant pour les personnes déjà à l'emploi de l'Université que pour celles qui soumettent leur candidature.	X	
2.1.2	Rendre le questionnaire d'auto-identification disponible et demander à toutes les personnes qui posent leur candidature d'y répondre.	X	
2.1.3	Tous les deux ans, effectuer des campagnes de sensibilisation afin de promouvoir l'auto-identification.	X	
Axe d'intervention 2.2 – Utiliser un langage inclusif			
2.2.1	Rédiger les titres et descriptions de fonctions dans un langage inclusif.	X	
2.2.2	Rédiger les avis d'affichage des emplois disponibles dans un langage inclusif.	X	
Axe d'intervention 2.3 – Optimiser les processus de dotation			
2.3.1	Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes candidates qui sont membres des groupes visés, ce qui permet de respecter la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.	X	
2.3.2	Informar les personnes responsables des processus de dotation des objectifs poursuivis par l'Université pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.	X	



Mesures d'égalité des chances	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.4 – Promouvoir des pratiques de recrutement inclusives		
2.4.1 Dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi, préciser que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'elle invite les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques à soumettre leur candidature.	X	
2.4.2 Dans les affichages de postes, mentionner que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si nécessaire.	X	
2.4.3 Diversifier les sources de recrutement pour joindre tous les groupes visés.	X	
2.4.4 Organiser des activités d'information et de recrutement à l'intention des personnes des groupes visés.	X	
2.4.5 Lorsque le processus de recrutement le permet, mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes appartenant aux groupes visés est comparable aux objectifs de représentation poursuivis et aux cibles déterminées par la CDPDJ (taux de disponibilité) dans les différents types d'emploi.		X
2.4.6 En collaboration avec les différentes unités et lorsque le processus le permet, implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues dans les types d'emploi où il existe des objectifs poursuivis.		X
2.4.7 Allouer les ressources matérielles, financières et humaines suffisantes afin de favoriser la mise en œuvre du programme et l'atteinte des objectifs poursuivis.	X	



Mesures d'égalité des chances	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.5 – Bonifier les processus de sélection		
2.5.1 Valider les instruments de sélection standards (formulaires, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.) afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des groupes visés.	X	
2.5.2 Pour les types d'emploi où il y a des objectifs poursuivis par l'Université et que le processus le permet, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet ou de réussite) des personnes appartenant aux groupes visés avec les résultats des personnes qui n'en font pas partie.		X
2.5.3 Considérer les expériences de formation acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.	X	
2.5.4 Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.	X	
2.5.5 S'assurer que les recommandations ou les décisions d'embauche des membres du comité de sélection tiennent compte des objectifs poursuivis.	X	
2.5.6 Favoriser la prise de décision par consensus parmi les membres du comité de sélection.	X	
2.5.7 Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.		X



Mesures d'égalité des chances		Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.6 – Examiner les motifs et les taux de fin d'emploi ainsi que les plaintes			
2.6.1	En collaboration avec les unités, implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.		X
2.6.2	En collaboration avec les unités, instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de fin d'emploi des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.		X
2.6.3	Comparer le nombre et les motifs de plaintes formulées par les personnes issues des groupes visés avec ceux des autres personnes.		X
Axe d'intervention 2.7 – Former le personnel en matière d'EDI			
2.7.1	Former et sensibiliser l'ensemble des gestionnaires et des membres du personnel aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.	X	
2.7.2	Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle et sur la gestion sans discrimination.	X	
2.7.3	Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle pour les gestionnaires et pour l'ensemble du personnel.	X	
2.7.4	Offrir des sessions de formation sur des thématiques concernant les groupes visés.	X	



Mesures d'égalité des chances		Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.8 – Offrir un accueil inclusif au nouveau personnel et lutter contre le harcèlement au travail			
2.8.1	Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel régulier et non régulier nouvellement embauché.		X
2.8.2	Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité en emploi.	X	
2.8.3	Rédiger et diffuser une politique pour contrer le harcèlement au travail à l'ensemble du personnel, ainsi que mettre en place un mécanisme de recours interne et d'enquête dans le cas de plaintes pour harcèlement.	X	
2.8.4	Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation portant sur le harcèlement au travail s'adressant aux gestionnaires et aux autres personnes concernées par l'application de la politique contre le harcèlement au travail.	X	



Mesures spécifiques aux personnes handicapées	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 2.9 – Soutenir le recrutement, l'accueil et l'intégration des personnes handicapées		
2.9.1 Optimiser le recrutement des personnes handicapées		
2.9.1.1 Inclure des mentions particulières dans les affichages de postes afin de préciser les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui nécessitent des mesures d'adaptation.	X	
2.9.1.2 Assurer l'accessibilité des lieux où se déroulent les activités de recrutement aux personnes handicapées.	X	
2.9.1.3 Communiquer les affichages de postes par des moyens alternatifs ou des médias substitués afin de joindre les personnes handicapées.	X	
2.9.2 Bonifier le processus de sélection pour les personnes handicapées		
2.9.2.1 Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	X	
2.9.2.2 Assurer l'accessibilité aux locaux et aux salles d'entrevues pour les personnes handicapées.	X	
2.9.3 Former et sensibiliser sur les réalités des personnes handicapées		
2.9.3.1 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.	X	
2.9.3.2 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de sélection quant à la nécessité d'adapter les modalités d'évaluation des qualifications et des compétences des personnes handicapées.	X	
2.9.3.3 Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de s'assurer de répondre aux besoins des personnes handicapées.	X	
2.9.3.4 Sensibiliser le personnel qui évalue la performance de personnes handicapées à l'influence subjective des stéréotypes sur cette évaluation.	X	
2.9.3.5 Offrir des sessions de sensibilisation et de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.	X	



Mesures spécifiques aux personnes handicapées	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
2.9.4 Assurer l'accessibilité, l'adaptation et les accommodements pour les personnes handicapées en milieu de travail		
2.9.4.1 S'assurer que les salles de cours et les lieux de formation sur le campus sont accessibles aux personnes handicapées.	X	
2.9.4.2 S'assurer que le programme d'accueil tient compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.	X	
2.9.4.3 Répondre, dans un délai raisonnable, aux demandes d'adaptation présentées par les personnes handicapées.	X	
2.9.4.4 Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi des personnes devenues handicapées.	X	
2.9.4.5 Modifier ou partager les tâches d'une personne handicapée qui est maintenant dans l'incapacité d'accomplir certaines tâches secondaires de son emploi.	X	
2.9.4.6 Adapter le poste de travail des personnes handicapées et faciliter l'adaptation du poste de travail à domicile, lorsque requis par les besoins des personnes handicapées.	X	



Mesures de consultation et d'information	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2027
Axe d'intervention 3.1 – Consulter au sujet du PAÉE		
3.1.1 Consulter les personnes représentant les membres du personnel, incluant les syndicats, sur les différents aspects du programme et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'avancement de l'implantation des mesures.	X	
3.1.2 Consulter les membres du comité de gestion, du comité de direction, du comité de relations de travail ou des autres comités concernant différents thèmes reliés au programme d'accès à l'égalité en emploi.	X	
3.1.3 Mettre sur pied un comité de suivi qui veillera de façon périodique à : <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis; - Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés au regard des objectifs poursuivis par l'Université; - Effectuer un suivi quant à la mise en œuvre des mesures prévues. 		X
Axe d'intervention 3.2 – Informer et sensibiliser les membres du personnel au sujet du PAÉE		
3.2.1 Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel.		X
3.2.2 Informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les représentantes et représentants du personnel sur les diverses composantes du programme.	X	
3.2.3 Informer régulièrement l'ensemble du personnel par différents moyens des éléments du programme afin de leur permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application du programme.	X	
3.2.4 Promouvoir le PAÉE en emploi lors d'événements spéciaux.		X
3.2.5 Mentionner les résultats obtenus en matière d'accès à l'égalité en emploi dans les rapports annuels.		X



Références

Commission des droits de la personne et de la jeunesse – CDPDJ (2021). *En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Repéré à : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>

Commission des droits de la personne et de la jeunesse – CDPDJ (2020). *Rapport triennal 2016-2019 : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Repéré à : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf

Commission des droits de la personne et de la jeunesse – CDPDJ (2023). *Rapport triennal 2019-2022 : Mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Repéré à : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2019_2022.pdf

Charte et lois

[Charte des droits et libertés de la personne](#)

[Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#)

[Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#)