



**Programme d'accès à l'égalité en  
emploi (PAÉE) 2020-2023  
Université Laval**

Vice-rectorat à l'équité,  
à la diversité et à l'inclusion  
et aux ressources humaines



**UNIVERSITÉ  
LAVAL**



# TABLES DES MATIÈRES

<b>MOT DE LA VICE-RECTRICE À L'ÉQUITÉ, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION ET AUX RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>3</b>
<b>CONTEXTE</b> .....	<b>4</b>
<b>LA DIVERSITÉ : SOURCE DE RICHESSE À L'UNIVERSITÉ LAVAL</b> .....	<b>4</b>
<i>Équité, diversité et inclusion à l'Université</i> .....	4
<i>Assises légales</i> .....	4
<b>QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI?</b> .....	<b>5</b>
<i>Objectifs généraux</i> .....	5
<i>Groupes visés</i> .....	6
<b>LE PAÉE À L'UNIVERSITÉ LAVAL</b> .....	<b>7</b>
<b>OBJECTIFS</b> .....	<b>7</b>
<b>CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>7</b>
<b>DURÉE</b> .....	<b>7</b>
<b>RESPONSABILITÉS DE L'UNIVERSITÉ</b> .....	<b>8</b>
<b>DÉMARCHE</b> .....	<b>8</b>
<b>SOUS-REPRÉSENTATIONS GLOBALES À L'UNIVERSITÉ</b> .....	<b>9</b>
<b>OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION POURSUIVIS PAR L'UNIVERSITÉ</b> .....	<b>10</b>
<b>MESURES ET AXES D'INTERVENTION</b> .....	<b>11</b>
<b>1 MESURES DE REDRESSEMENT</b> .....	<b>11</b>
<b>2 MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES</b> .....	<b>13</b>
<b>3 MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION</b> .....	<b>17</b>
<b>INDICATEURS STRATÉGIQUES</b> .....	<b>19</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>20</b>
<b>DÉFINITION DES GROUPES VISÉS PAR UN PAÉE</b> .....	<b>20</b>
<b>ANNEXE 2</b> .....	<b>23</b>
<b>OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION POURSUIVIS PAR L'UNIVERSITÉ D'ICI 2023, PAR GROUPE VISÉ ET PAR TYPE D'EMPLOI</b> ...	<b>23</b>
<b>ANNEXE 3</b> .....	<b>26</b>
<b>PROGRESSION DES MESURES ADOPTÉES</b> .....	<b>26</b>
<b>RÉFÉRENCES</b> .....	<b>33</b>



## Mot de la Vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines

C'est avec plaisir et fierté que je vous présente le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de l'Université Laval.

Les différents axes d'intervention et mesures prévus dans ce programme reflètent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui sont au cœur de notre planification stratégique et de nos actions au quotidien à l'Université.

Notre PAÉE vise à assurer un milieu de travail diversifié et exempt de discrimination, équitable et inclusif. Bien que notre PAÉE concerne spécifiquement la gestion des ressources humaines, dont la dotation, plusieurs actions vont bien au-delà de cet aspect et contribueront à renforcer notre culture d'inclusion pour l'ensemble de notre communauté universitaire.

En tant que Vice-rectrice à l'équité, à la diversité à l'inclusion et aux ressources humaines, je m'engage à inclure les principes de l'EDI dans mes différentes actions et interventions. Le changement de notre structure de gouvernance au sein de notre vice-rectorat, mettant l'EDI au premier plan et incluant l'ajout d'un bureau de l'EDI, reflète d'ailleurs notre profond engagement envers l'EDI. Au-delà de ce changement, je suis heureuse de constater que plusieurs initiatives ont déjà été réalisées dans le cadre de notre PAÉE. Vous trouverez des exemples de ces initiatives à la section Progression des mesures adoptées. Je constate aussi qu'il y a encore beaucoup à faire, notamment en matière de diversité de notre personnel afin d'assurer une représentation équitable des personnes issues des groupes sous-représentés dans nos différents types d'emploi.

Je vous invite à prendre connaissance de notre PAÉE. C'est ensemble que nous pourrons contribuer à créer un climat de travail et d'apprentissage diversifié, équitable et inclusif, au sein duquel chaque personne peut s'épanouir pleinement dans notre université et être entièrement reconnue pour sa contribution.

Lyne Bouchard  
Vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines  
Université Laval



## Contexte

---

### La diversité : source de richesse à l'Université Laval

#### Équité, diversité et inclusion à l'Université

L'Université Laval est fortement engagée à renforcer et soutenir sa culture d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), gage d'excellence. Différentes politiques, normes et règles de l'Université reflètent déjà cet engagement et appuient l'accès à l'égalité en emploi. Soutenir l'EDI est d'ailleurs l'un des objectifs phares de notre Plan stratégique 2017-2022, dans lequel l'Université s'engage à valoriser la diversité sous toutes ses formes en promouvant un climat d'équité, de respect et d'inclusion, exempt de toute discrimination.

Pour l'Université, la diversité est source de richesse. Les bonnes pratiques en matière d'EDI dans les milieux d'étude et de travail, aussi bien au niveau de l'enseignement et de la recherche que de l'administration, apportent richesse et innovation, en plus de garantir un accès équitable à toute personne et de permettre l'acquisition des meilleurs talents. Une main-d'œuvre diversifiée, représentative de la population, permet la création d'équipes de travail créatives, novatrices et mieux à même de répondre aux défis complexes de nos sociétés contemporaines. La mise en œuvre d'un plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) s'inscrit dans l'approche globale de l'Université et dans son engagement profond envers une culture d'inclusion.

#### Assises légales

Le 1<sup>er</sup> avril 2001, le gouvernement du Québec a adopté la [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#). Les organismes publics du Québec qui emploient 100 personnes ou plus, telle que l'Université Laval, sont visés par cette loi. Ils doivent respecter les exigences de cette Loi et mettre en œuvre un PAÉE. L'objectif de la loi est de corriger la sous-représentation de personnes faisant partie des **groupes visés** suivants: les **femmes**, les **Autochtones**, les **personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique**, ainsi que les **personnes handicapées**.

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), quant à elle, appuie les organismes dans l'élaboration et l'implantation de leur PAÉE. Tous les trois ans, les organismes assujettis à la loi doivent faire un rapport à la CDPDJ de l'implantation de leur PAÉE en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. La CDPDJ vérifie la teneur des éléments d'un programme et formule des recommandations. L'Université Laval a un programme d'accès à l'égalité en emploi depuis 2008. En août 2020, l'Université a soumis à la CDPDJ le dernier rapport d'implantation de son PAÉE.



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

Un [programme d'accès à l'égalité en l'emploi](#) (PAÉE) vise à contrer la **discrimination systémique** en emploi. En mettant en œuvre un PAÉE, une organisation contribue à réduire les inégalités. L'implantation d'un PAÉE contribue également à « améliorer ses processus en gestion des ressources humaines, accéder à un bassin élargi de main-d'œuvre qualifiée et prévenir des plaintes pour discrimination de la part de son personnel » ([CDPDJ](#), 2021).

### Discrimination systémique

« [S]omme d'effets d'**exclusion** disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de **préjugés** et de **stéréotypes**, souvent inconscients, et de **politiques** et **pratiques** généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés par l'interdiction de la discrimination »

(Source : [Jugement "Gaz Métro"](#), 2011, confirmé en Cour d'appel)

## Objectifs généraux

Les objectifs généraux d'un PAÉE sont :

- « **Assurer la représentation équitable** des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation » ([CDPDJ](#), 2021)
- « **Repérer et corriger les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines** qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination » ([CDPDJ](#), 2021)



## Représentation équitable

La **représentation équitable** fait référence 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'acquérir dans un délai raisonnable » ([CDPDJ](#), 2020, p. 62). Pour assurer une représentation équitable dans une organisation, la proportion des personnes issues des groupes visés dans les différents types d'emploi de cette organisation devrait correspondre à leur taux de disponibilité dans la zone de recrutement appropriée.

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

- « embaucher ou promouvoir des personnes sans tenir compte de leurs compétences
- nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé
- exclure l'application du critère de l'ancienneté
- créer de nouveaux postes » ([CDPDJ](#), 2021)

## Groupes visés

**Les groupes victimes de discrimination visés par un PAÉE sont<sup>1</sup> :**

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

---

<sup>1</sup> Pour les définitions complètes, voir l'Annexe 1.



## Le PAÉE à l'Université Laval

### Objectifs

Le PAÉE 2020-2023 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 la population ainsi que la diversité de sa communauté étudiante.

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

Le PAÉE s'inscrit dans les orientations institutionnelles de l'Université alors que celle-ci s'est engagée à bonifier les mesures d'appui à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (objectif 1.5 du [Plan d'action 2017-2022](#)) et à promouvoir des pratiques de gestion des ressources humaines inclusives.

Le PAÉE de l'Université comprend trois types de mesures :

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

### Champ d'application

Conformément aux directives de la CDPDJ, le PAÉE de l'Université s'applique aux membres réguliers et temporaires du personnel. Les personnes qui occupent un emploi étudiant ne sont pas visées.

### Durée

La durée d'une phase d'implantation d'un PAÉE est de trois ans. La présente phase d'implantation du PAÉE de l'Université viendra à échéance à l'automne 2023. Tous les trois ans, le PAÉE est renouvelé et entre dans une nouvelle phase d'implantation.



## Responsabilités de l'Université

L'Université doit effectuer un suivi des objectifs de représentation et valider l'impact des mesures adoptées sur les résultats obtenus au cours d'une même phase d'implantation de trois ans. L'Université est responsable d'évaluer, de maintenir, de modifier ou d'annuler les mesures en place ainsi que d'en adopter de nouvelles ayant un impact significatif sur les résultats.

## Démarche

Une analyse des effectifs de l'Université a été effectuée afin d'identifier, pour chaque type d'emploi, le nombre et la proportion des personnes appartenant à chacun des groupes visés. Pour collecter les données nécessaires à cette analyse, l'Université a utilisé les réponses au **questionnaire d'auto-identification** rempli par les membres du personnel.

Analyser l'effectif de l'Université a permis de calculer les **sous-représentations** selon des taux de disponibilités définis par la CDPDJ. En fonction des sous-représentations estimées, l'Université a identifié ses propres objectifs de représentation à atteindre d'ici l'automne 2023. Les objectifs de représentation globale de l'Université sont présentés dans le Tableau 1. Les objectifs plus spécifiques, par catégorie d'emplois et pour chaque groupe visé, se trouvent à l'Annexe 3.

### 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)

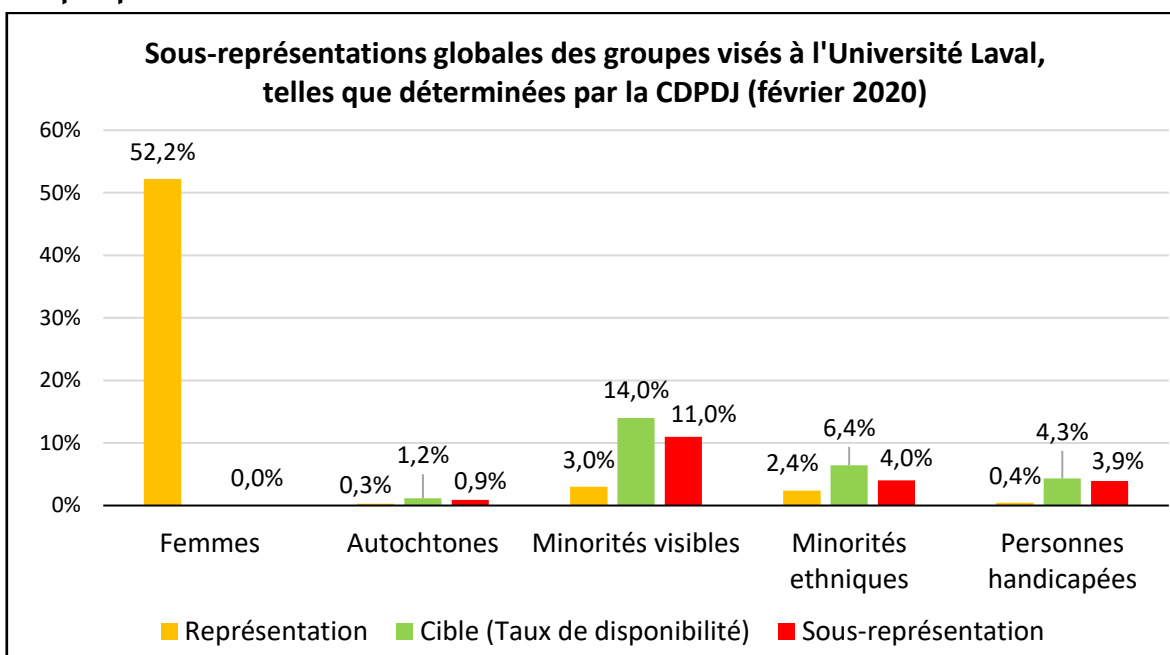




## Sous-représentations globales à l'Université

Le graphique suivant illustre les sous-représentations globales (pour l'ensemble de l'effectif et tous types d'emploi confondus) à l'Université, par groupe visé.

Graphique 1



**Notes :** Les pourcentages sont arrondis au dixième près.

**Représentation** = la représentation en pourcentage des membres d'un groupe visé au sein de l'ensemble de l'effectif de l'Université Laval (excluant les emplois étudiants).

**Cible** = la cible de représentation des membres d'un groupe visé à atteindre au sein de l'effectif de l'Université, telle que déterminée par la CDPDJ et basée sur les données de recensement. La cible représente le 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** = la proportion de membres d'un groupe visé qui est inférieure à leur taux de disponibilité dans chacun des types d'emploi de l'Université. C'est l'écart entre la cible et la représentation.

Pour les **femmes**, il n'y a pas de sous-représentation au niveau de l'ensemble de l'effectif. En effet, les femmes forment la majorité de l'effectif (52,2 %). Par contre, on retrouve tout de même des sous-représentations dans certains emplois (ex. : métiers, aide-technique, préposée au prêt/installation d'équipement sportif, etc.) et parmi les cadres intermédiaires.



Pour les **autres groupes visés**, les sous-représentations au niveau de l'ensemble de l'effectif sont plus importantes, soit **11 % pour les personnes faisant partie des minorités visibles, 4 % pour les minorités ethniques, 3,9 % pour les personnes handicapées et 0,9 % pour les Autochtones**. Des efforts particuliers devront être faits, d'ici 2023, pour augmenter la représentation des personnes appartenant à ces groupes visés.

## Objectifs de représentation poursuivis par l'Université

À partir des cibles (taux de disponibilité) et des sous-représentations identifiées par la CDPDJ (Graphique 1), l'Université a fixé ses propres objectifs de représentation globale à atteindre au terme des trois années de son PAÉE 2020-2023<sup>2</sup>. Ces objectifs ont été déterminés en fonction, entre autres, des perspectives d'embauche de l'Université. Ils visent à augmenter la représentation des groupes visés, tout en tenant compte du contexte de l'Université. Les objectifs quantitatifs poursuivis par l'Université diffèrent donc des cibles de la CDPDJ et le Tableau 1 présente ces objectifs de représentation globale à atteindre d'ici l'automne 2023.

**Tableau 1 Objectifs de représentation globale poursuivis par l'Université**

Groupe visé	Objectifs de représentation globale d'ici l'automne 2023
Femmes	Comme la cible de représentation globale est atteinte, l'objectif est de <b>maintenir ou augmenter les taux de représentation</b> dans les principales catégories d'emplois pour lesquelles les femmes sont sous-représentées.
Autochtones	Pour atteindre une cible de représentation globale d'au moins 0,45 %, l'objectif est d' <b>augmenter d'au moins 50 % la représentation</b> .
Minorités visibles	Pour atteindre une cible de représentation globale d'au moins 4,5 %, l'objectif est d' <b>augmenter d'au moins 50 % la représentation</b> .
Minorités ethniques	Pour atteindre une cible de représentation globale d'au moins 3 %, l'objectif est d' <b>augmenter d'au moins 25 % la représentation</b> .
Personnes handicapées	Pour atteindre une cible de représentation globale d'au moins 0,6 %, l'objectif est d' <b>augmenter d'au moins 50 % la représentation</b> .

<sup>2</sup> Des objectifs plus précis, spécifiques aux catégories d'emplois pour lesquelles les sous-représentations sont les plus importantes, ont également été définis pour chacun des groupes visés (voir Annexe 3).



## Mesures et axes d'intervention

Dans le cadre de son PAÉE, l'Université Laval a choisi d'appliquer différentes mesures recommandées par la CDPDJ. Certaines de ces mesures sont déjà en application depuis plusieurs années, alors que d'autres seront nouvellement appliquées au cours de la présente phase (voir l'Annexe 3). Toutes ces mesures correspondent aux meilleures pratiques en matière d'accès à l'égalité en emploi et elles ont déjà fait leurs preuves au sein de diverses organisations. Il s'agit de **mesures de redressement**, de **mesures d'égalité des chances** et de **mesures d'information et de consultation**.

### 1 Mesures de redressement

**Objectif : Augmenter la présence des personnes membres des groupes visés dans les catégories d'emplois où elles sont sous-représentées**

En raison des sous-représentations observées à l'Université, il importe de mettre en œuvre des mesures de redressement temporaires spécifiques aux membres des groupes visés. Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des personnes des groupes visés dans les catégories d'emplois où elles sont sous-représentées. Les mesures s'appliquent à tous les groupes visés, **tant qu'une sous-représentation persiste**.

#### 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 lors du processus de dotation aux membres des groupes visés en fonction des objectifs de représentations poursuivis par l'Université.

#### Mesure 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 celles qui n'en font pas partie. » ([CDPDJ](#), 2020, p. 63)



- 1.1.2 Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les membres de groupes visés afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures.
- 1.1.3 À compétence équivalente, accorder une préférence aux membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.
- 1.1.4 À compétence équivalente, accorder une préférence, aux membres des groupes visés pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.
- 1.1.5 Établir une priorité d'embauche pour les membres des groupes visés en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les 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 il y a sous-représentation.



## 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*

### Mesure d'égalité des chances

« Les mesures d'égalité des chances constituent les **changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines** afin de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Elles concernent particulièrement la **dotation, la promotion et la formation**. Ces mesures sont **permanentes** et elles s'appliquent à **l'ensemble du personnel**. Elles demeurent habituellement en place, même après l'atteinte des objectifs du programme. » ([CDPDJ](#), 2020, p. 63)

En matière de rémunération, de classification des emplois et autres conditions d'emploi, l'Université Laval a mis en place différents programmes, politiques, mesures et initiatives qui soutiennent l'égalité des chances<sup>3</sup>. 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. Les mesures d'égalité des chances mises de l'avant dans le cadre du PAÉE portent donc surtout sur les différentes étapes liées à l'obtention d'un emploi, sur le cheminement de carrière et sur la formation et la sensibilisation du personnel quant aux obstacles à l'égalité en emploi. En plus des mesures communes à tous les groupes visés (Axes 2.1 à 2.7), des mesures spécifiques aux personnes handicapées sont prévues (Axe 2.8).

### 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 membres des groupes visés, autant pour les personnes déjà à l'emploi de l'Université que pour celles qui soumettent leur candidature.

<sup>3</sup> Pour plus d'information sur les programmes, politiques, mesures et initiatives en EDI, voir la [page web EDI](#) de l'Université Laval.



2.1.2 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 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 membres des groupes visés afin d'être conforme à 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 poursuivis par l'Université pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.

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

2.4.1 Préciser dans tous les affichages de poste et les offres d'emploi que l'Université applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leur candidature.

2.4.2 Mentionner aussi dans les affichages de poste que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le 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 Lorsque le processus de recrutement le permet, mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes issues des groupes visés est comparable avec leur cible respective déterminée par la CDPDJ dans les différents types d'emploi.

2.4.5 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 y a 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 définis 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, de réussite) des personnes issues des groupes visés avec ceux 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.

## **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.

## **Axes d'intervention 2.7 – Former le personnel en matière d'EDI**

- 2.7.1 Former l'ensemble des gestionnaires et des membres du personnel aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés (ex.: formation obligatoire sur les biais inconscients en contexte d'équité de diversité et d'inclusion).
- 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 – Soutenir le recrutement, l'accueil et l'intégration des personnes handicapées**

### **2.8.1 Optimiser le recrutement des personnes handicapées**

2.8.1.1 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.

2.8.1.2 Assurer l'accessibilité des lieux où se déroulent les activités de recrutement aux personnes handicapées.

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

### **2.8.2 Bonifier le processus de sélection pour les personnes handicapées**

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

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

### **2.8.3 Former et sensibiliser sur les réalités des personnes handicapées**

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

2.8.3.2 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour l'évaluation des qualifications et compétences des personnes handicapées.

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

2.8.3.4 Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'une personne handicapée.

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





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

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

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

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

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

2.8.4.5 Adapter le poste de travail des personnes handicapées.

### **3 Mesures de consultation et d'information**

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

#### **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'état d'implantation des mesures.

3.1.2 Mettre sur pied un comité de suivi qui veillera de façon périodique à :

- Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis par l'Université;
- Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés au regard des objectifs poursuivis par l'Université ;
- Effectuer un suivi sur l'implantation des mesures prévues au programme.



## **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.



## Indicateurs stratégiques

### Objectifs de représentation globale poursuivis par l'Université d'ici 2023<sup>1</sup>

Groupe visé	Représentation globale actuelle (février 2020)	Objectifs poursuivis	Cibles de représentation globale Automne 2023
Femmes	52,20%	Maintenir ou augmenter les taux de représentation pour les catégories d'emplois avec sous-représentation	---
Autochtones	0,30%	Augmenter d'au moins 50% la représentation	<b>0,45%</b>
Minorités visibles	3,00%	Augmenter d'au moins 50% la représentation	<b>4,50%</b>
Minorités ethniques	2,40%	Augmenter d'au moins 25% la représentation	<b>3,00%</b>
Personnes handicapées	0,40%	Augmenter d'au moins 50% la représentation	<b>0,60%</b>

1. Le détail des objectifs de représentation poursuivis par type d'emploi pour chacun des groupes visés se trouve à l'Annexe 2.



## Annexe 1

---

### Définition des groupes visés par un PAÉE<sup>4</sup>

#### Femmes

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

#### Autochtones

Les Autochtones sont les peuples des Premières nations, les Inuit ou les Métis au Canada.

#### Minorités visibles

Les personnes qui font partie des minorités visibles sont les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de couleur blanche, peu importe leur lieu de naissance. À titre indicatif, les personnes qui appartiennent à l'un des groupes suivants sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la loi (liste non exhaustive) :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains, ...);
- Personnes originaires d'Afrique du Nord, d'Afrique de l'Ouest;
- Personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...);
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...);
- Coréens;
- Japonais;
- Personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...);
- Philippins;
- Autres personnes originaires des îles du Pacifique;
- Personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Égyptiens, Turcs, ...);
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...), et
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes susmentionnés) ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

---

<sup>4</sup> Les définitions présentées ici correspondent aux anciennes définitions de la CDPDJ, utilisées jusqu'à maintenant dans le questionnaire d'auto-identification de l'Université Laval. Récemment, la CDPDJ a mis à jour ses définitions et celles-ci seront intégrées lors de la prochaine mise à jour du questionnaire d'auto-identification de l'Université.



## Minorités ethniques

Il s'agit des personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, 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 apprise en premier dans l'enfance et encore comprise aujourd'hui. Cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais.

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, etc.

## Personnes handicapées

La [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une personne handicapée comme suit :

(Extrait de la loi) « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et 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. Elle peut être congénitale (de naissance) ou acquise au cours de la vie (maladie ou accident). Elle entraîne une incapacité.

### L'incapacité

L'incapacité est une réduction de la capacité d'une personne à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales.

### Le caractère significatif de l'incapacité

Une incapacité significative présente un certain degré de sévérité ou de gravité. L'incapacité n'est pas significative s'il est possible de restaurer à un niveau normal les capacités d'une personne par l'utilisation d'une prothèse comme des lunettes, des lentilles cornéennes, une prothèse auditive ou encore une orthèse (semelle ou chaussure orthopédique).



### **Le caractère persistant de l'incapacité**

Une incapacité persistante en est une dont on ne peut prévoir la disparition.

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 et il ne s'agit pas de définitions légales) :

- Difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- Difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;
- 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, et
- Difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.



## Annexe 2

### Objectifs de représentation poursuivis par l'Université d'ici 2023, par groupe visé et par type d'emploi

Afin de déterminer les taux de représentation par types d'emploi, la CDPDJ classe les emplois en [14 catégories professionnelles](#). Les catégories professionnelles correspondent à un ensemble d'emplois comportant des caractéristiques semblables selon les normes de la Classification nationale des professions (CNP). Les tableaux ci-dessous présentent les objectifs de représentation poursuivis par l'Université Laval pour chaque groupe visé, par type d'emploi en utilisant la classification de la CDPDJ.

Ces objectifs tiennent compte des perspectives d'embauche, sans égard aux départs éventuels, et d'un taux de nomination préférentielle de 50%. Les objectifs d'embauche 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 (1/2) et que l'effectif augmente conséquemment.

#### FEMMES

Type d'emploi	Représentation actuelle	Objectif de représentation Automne 2023
<b>Travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés (ex. : métiers)</b> <i>Catégorie professionnelle 09</i>	0%	>0%
<b>Personnel de la vente et des services (ex. : Aide laboratoire, aide-technique, préposée ou préposé à l'installation des équipements sportifs)</b> <i>Catégorie professionnelle 13</i>	20,00%	24,00%



## AUTOCHTONES

Type d'emploi	Représentation actuelle	Objectif de représentation Automne 2023
<b>Professionnelles et professionnels</b> <i>(ex. : corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif – APAPUL, personnel professionnel de recherche – SPPRUL)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	0,27%	0,45%
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <i>(ex. : Adjointe ou adjoint administratif)</i> <i>Catégorie professionnelle 07</i>	0,44%	0,70%
<b>Personnel de bureau</b> <i>(ex. : Agente ou agent de bureau, technicienne ou technicien en RH)</i> <i>Catégorie professionnelle 10</i>	0%	>0%

## MINORITÉS VISIBLES

Type d'emploi	Représentation actuelle	Objectif de représentation Automne 2023
<b>Cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs</b> <i>(ex. : Directrice ou Directeur, Doyenne ou Doyen)</i> <i>Catégorie professionnelle 02</i>	4,62%	6,00%
<b>Professionnelles et professionnels</b> <i>(ex. : corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif – APAPUL, personnel professionnel de recherche – SPPRUL)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	3,56%	6,00%
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <i>(ex. : Adjointe ou adjoint administratif)</i> <i>Catégorie professionnelle 07</i>	1,04%	1,75%





## MINORITÉS ETHNIQUES

Type d'emploi	Représentation actuelle	Objectif de représentation Automne 2023
<b>Cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs</b> <i>(ex. : Directrice ou Directeur, Doyenne ou Doyen)</i> <i>Catégorie professionnelle 02</i>	<b>1,54%</b>	<b>3,00%</b>
<b>Professionnelles et professionnels</b> <i>(ex. : corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif - APAPUL, personnel professionnel de recherche - SPPRUL)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	<b>3,43%</b>	<b>4,50%</b>
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b> <i>(ex. : Technicienne ou technicien)</i> <i>Catégorie professionnelle 04</i>	<b>0,61%</b>	<b>1,25%</b>

## PERSONNES HANDICAPÉES

Type d'emploi	Représentation actuelle	Objectifs de représentation Automne 2023
<b>Professionnelles et professionnels</b> <i>(ex. : corps professoral et autre personnel enseignant, personnel professionnel administratif - APAPUL, personnel professionnel de recherche - SPPRUL)</i> <i>Catégorie professionnelle 03</i>	<b>0,52%</b>	<b>1,00%</b>
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b> <i>(ex. : Technicienne ou technicien)</i> <i>Catégorie professionnelle 04</i>	<b>0,41%</b>	<b>0,80%</b>
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <i>(ex. : Adjointe administrative et adjoint administratif)</i> <i>Catégorie professionnelle 07</i>	<b>0,30%</b>	<b>0,45%</b>



## Annexe 3

### Progression des mesures adoptées

Mesures de redressement		Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2023
<b>Axe d'intervention 1.1 – Soutenir la représentation équitable des membres des groupes visés</b>			
1.1.1	À compétence équivalente, et pour les catégories d'emploi avec sous-représentation, accorder une préférence lors du processus de dotation aux membres des groupes visés en fonction des objectifs de représentations poursuivis par l'Université.	X	
1.1.2	Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les membres de groupes visés afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures.	X	
1.1.3	À compétence équivalente, accorder une préférence aux membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.4	À compétence équivalente, accorder une préférence aux membres des groupes visés pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en fonction des objectifs de représentation poursuivis par l'Université.	X	
1.1.5	Établir une priorité d'embauche pour les membres des groupes visés en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les 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 il y a sous-représentation.	X	



Mesures d'égalité des chances		Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2023
<b>Axe d'intervention 2.1 – Favoriser l'auto-identification par la sensibilisation</b>			
2.1.1	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres 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	Tous les deux ans, effectuer des campagnes de sensibilisation afin de promouvoir l'auto-identification.	X	
<b>Axe d'intervention 2.2 – Utiliser un langage inclusif</b>			
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	
<b>Axe d'intervention 2.3 – Optimiser les processus de dotation</b>			
2.3.1	Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes candidates membres des groupes visés afin d'être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.	X	
2.3.2	Informer les personnes responsables des processus de dotation des objectifs poursuivis par l'Université pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.	X	



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

2.4.1	Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'Université applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leur candidature.	X	
2.4.2	Mentionner aussi dans les affichages de postes 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 les groupes visés.	X	
2.4.4	Lorsque le processus de recrutement le permet, mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes issues des groupes visés est comparable avec leur cible respective déterminée par la CDPDJ dans les différents types d'emploi.		X
2.4.5	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 y a des objectifs poursuivis.		X

## 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 définis par l'Université, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite) des personnes issues des groupes visés avec ceux 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	
<b>Axe d'intervention 2.6 – Examiner les motifs et les taux de fin d'emploi ainsi que les plaintes</b>			
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
<b>Axe d'intervention 2.7 – Former le personnel en matière d'EDI</b>			
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 spécifiques aux personnes handicapées	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2023
<b>Axe d'intervention 2.8 – Soutenir le recrutement, l'accueil et l'intégration des personnes handicapées</b>		
<b>2.8.1 Optimiser le recrutement des personnes handicapées</b>		
2.8.1.1 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.	X	
2.8.1.2 Assurer l'accessibilité des lieux où se déroulent les activités de recrutement aux personnes handicapées.	X	
2.8.1.3 Communiquer les affichages de poste par divers moyens alternatifs ou par des médias substituts afin de joindre les personnes handicapées.	X	
<b>2.8.2 Bonifier le processus de sélection pour les personnes handicapées</b>		
2.8.2.1 Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	X	
2.8.2.2 Assurer l'accessibilité aux locaux et aux salles d'entrevues pour les personnes handicapées.	X	
<b>2.8.3 Former et sensibiliser sur les réalités des personnes handicapées</b>		
2.8.3.1 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.	X	



<p>2.8.3.2 Former et sensibiliser le personnel responsable des processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour l'évaluation des qualifications et compétences des personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.3.3 Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de s'assurer de répondre aux besoins des personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.3.4 Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'une personne handicapée.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.3.5 Offrir des sessions de sensibilisation et de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p><b>2.8.4 Assurer l'accessibilité, l'adaptation et les accommodements pour les personnes handicapées en milieu de travail</b></p>		
<p>2.8.4.1 S'assurer que les salles de cours et les lieux de formation sur le campus sont accessibles aux personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.4.2 S'assurer que le programme d'accueil tient compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.4.3 Répondre, dans un délai raisonnable, aux demandes d'adaptation présentées par les personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.4.4 Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi des personnes devenues handicapées.</p>	<p>X</p>	
<p>2.8.4.5 Adapter le poste de travail des personnes handicapées.</p>	<p>X</p>	



Mesures de consultation et d'information	Réalisée ou en cours de réalisation	À venir d'ici 2023
<b>Axe d'intervention 3.1 – Consulter au sujet du PAÉE</b>		
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'état d'implantation des mesures.	X	
3.1.3 Mettre sur pied un comité de suivi qui veillera de façon périodique à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis par l'Université;</li> <li>- Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés au regard des objectifs poursuivis par l'Université ;</li> <li>- Effectuer un suivi sur l'implantation des mesures prévues au programme.</li> </ul>		X
<b>Axe d'intervention 3.2 – Informer et sensibiliser les membres du personnel au sujet du PAÉE</b>		
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	





## 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.cdpcj.gc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-daccs-legalite-en-emploi>

Commission des droits de la personne et de la jeunesse – CDPDJ. (2020). *Rapport triennal 2016-2019 (20e anniversaire) : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Repéré à :

[https://www.cdpcj.gc.ca/storage/app/media/publications/Rapport triennal PAE 2016 2019.pdf](https://www.cdpcj.gc.ca/storage/app/media/publications/Rapport%20triennal%20PAE%202016%202019.pdf)

Commission des droits de la personne et de la jeunesse – CDPDJ. (2019). *Outil d'aide au traitement des dossiers : les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)*. Repéré à :

[https://www.cdpcj.gc.ca/storage/app/media/nos-services/a-propos/documents-publics/Outils/Outil PAEE.pdf](https://www.cdpcj.gc.ca/storage/app/media/nos-services/a-propos/documents-publics/Outils/Outil%20PAEE.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](#)