

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN BREF:

QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée en 1986 par le gouvernement fédéral. Elle a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et voit à ce que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Cette dernière a identifié quatre groupes cibles susceptibles d'être l'objet de discrimination et devant être protégés. De plus, la Loi a aussi pour rôle de prescrire des mesures pour corriger les désavantages que peuvent subir certaines personnes dans le cadre de leur emploi.

QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE LA SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL ENVERS LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI?

La Société du Vieux-Port de Montréal (la Société) adhère à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle reconnaît et apprécie la valeur ajoutée d'une équipe diversifiée. La Société établit et maintient également un système efficace de prévention de la discrimination en emploi.

La Société s'efforce, par le fait même, de créer et de maintenir un environnement de travail accessible, inclusif et non discriminatoire. À cette fin, elle veille à ce que la totalité de ses politiques, pratiques et procédures soient exemptes d'obstacles discriminatoires. De plus, elle répond de manière opportune, confidentielle et efficace aux demandes de mesures d'adaptation individuelles au travail.

QUI SONT LES MEMBRES DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS PAR LA LOI?

L'équité en matière d'emploi comporte quatre groupes désignés, dont l'un est les **FEMMES**. Voici la définition des trois autres groupes :

> **PERSONNES HANDICAPÉES:** Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente, qui se

considèrent comme étant désavantagées pour exercer un emploi ou qui pensent que leur employeur les considérera comme étant désavantagées en raison de cette déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles font l'objet de mesures d'adaptation dans leur emploi et/ou dans leur lieu de travail.

À titre indicatif, voici quelques exemples de situations que peuvent rencontrer les personnes handicapées (veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales):

- Difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs 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);
- Incapacité ou difficulté à entendre;
- Incapacité à parler ou difficulté à se faire comprendre;
- Difficulté à conduire un véhicule non adapté.

> **AUTOCHTONES:** Les personnes de descendance indienne de l'Amérique du Nord, inuit ou métisse.

> **MINORITÉS VISIBLES:** Les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche. Il s'agit de personnes de descendance ou d'origine mixte dont l'un des parents provient de l'un des groupes suivants: originaire des pays arabes, de l'Afrique, d'Haïti, de Jamaïque, des pays d'Asie orientale (Arméniens, Égyptiens, Iraniens, Libanais, Marocains), des pays asiatiques (Japon, Chine, Inde, Vietnam), de l'Amérique latine, etc.

LA SOCIÉTÉ ADHÈRE À UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET INVITE LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS À SOUMETTRE LEUR CANDIDATURE.