

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN BREF:

EN QUOI LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI VOUS CONCERNE?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été mise en œuvre pour assurer aux employés que les organisations dans lesquelles ils s'investissent offrent des chances égales d'emploi à tous.

Pour répondre aux exigences de cette *Loi*, la Société du Vieux-Port de Montréal (la Société) recommande aux employés de compléter le formulaire d'équité en matière d'emploi lors de l'embauche, et ainsi de l'informer s'ils correspondent à l'un ou l'autre des groupes visés par la *Loi*.

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 s'assure 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 donc 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.

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'Haiti, de Jamaïque, des pays asiatiques, de l'Amérique latine, etc.

QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE LA SOCIÉTÉ ENVERS LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI?

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. Elle 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.

QUELLES SONT VOS RESPONSABILITÉS?

L'une des exigences de la *Loi* est de réaliser un programme annuel d'équité en matière d'emploi. Chaque année la Société doit faire un rapport sur les actions prises en fonction des objectifs qu'elle s'est fixés. Pour faire son rapport la Société doit recueillir de l'information sur le personnel. Ainsi, si vous vous identifiez comme membre d'un groupe désigné cela permettra d'établir un portrait exact de nos effectifs. Grâce à votre participation, il est possible de déterminer combien d'employés font partie des différents groupes visés par la loi, ce qui facilitera la mise en œuvre d'activités relatives à l'équité en matière d'emploi. Pour atteindre cet objectif, tous les employés doivent remplir le formulaire d'équité en matière d'emploi, remis lors de leur embauche.

Soyez assurés que vous pourrez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans aucune crainte pour votre situation de travail. L'information que vous fournirez dans le formulaire est protégée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

POUR EN SAVOIR PLUS:

Parlez-en à l'un des membres du comité d'équité en matière d'emploi, qui saura vous guider et vous conseiller:

- Martine Toupin, *ressources humaines*
- Geneviève Savard, *ressources humaines*
- Sophie Boudot, *événements spéciaux*
- Marie-France Dupuis, *programmation VPM et commerces*
- Meriem Jebboury, *marketing et communication*
- Caroline Len, *prévention*
- Michaël Thibault, *événements et logistique*

NOUS COMPTONS SUR VOUS! N'hésitez pas à revoir, mettre à jour ou corriger en tout temps les renseignements de votre formulaire disponible sur l'intranet. Cliquez «Ressources humaines» et sélectionner le «Formulaire d'équité en matière d'emploi». Envoyez-le dans une enveloppe cachetée à Martine Toupin, service des ressources humaines. Cette information est protégée et confidentielle.