

1. ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

Note aux utilisateurs : ces clauses peuvent être introduites dans la politique des ressources humaines et/ou dans le cahier de l'employé du CCTT afin de positionner la vision du centre au regard de l'équité, diversité et inclusion. Ces clauses constituent l'assise des procédures et bonnes pratiques qui vont être mises en place.

1.1 DÉFINITION DE L'EDI

Tout d'abord, définissons la terminologie :

« **Équité** » : L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.¹

« **Diversité** » : La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.²

« **Inclusion** » : L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités³, un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres du personnel aient le sentiment qu'ils (elles) ont leur place, peuvent contribuer, et peuvent se mériter la reconnaissance pour cette contribution.

1.2 ENGAGEMENT D'NOM DU CCTT

Nom du CCTT accompagne ses employés et leur offre des mesures pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement de chaque employé.

Nom du CCTT encourage la diversité sous toutes ses formes et reconnaît la richesse qu'elle apporte à l'ensemble de ses membres ainsi que sa contribution à l'excellence collective.

Pour **nom du CCTT**, la diversité favorise l'essor de sa créativité et constitue un catalyseur d'innovation et d'excellence dans ses activités d'aide technique, de recherche appliquée, de formation et de sensibilisation.

¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. Récupéré de https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf.

² Voir source bibliographique 1.

³ Voir source bibliographique 1.

Nom du CCTT se veut une organisation entièrement inclusive :

- des femmes;
- des personnes de diversité de genre non binaire;
- des personnes d'orientation sexuelle non normative;
- des Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
- des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
- des personnes en situation de handicap identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes en situation de handicap en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Nom du CCTT reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de travail et de vie sain et sécuritaire pour tous les membres de son personnel et s'engage à maintenir ce milieu respectueux et exempt de toute forme de discrimination.

Nom du CCTT applique le programme d'accès à l'égalité qui permet de contrer la discrimination en emploi et s'engage à poursuivre ses actions dans l'attraction, la sélection et la rétention de talents diversifiés au sein de son équipe en leur donnant, à toutes et tous, des chances égales d'intégrer **nom du CCTT** et d'y évoluer sans aucune distinction.

Nom du CCTT assure une représentation équitable, au sein de son équipe et veille à ce que les pratiques en gestion des ressources humaines, plus particulièrement le recrutement, la formation et la promotion du personnel, soient exemptes d'effets discriminatoires.