
TITRE :	POLITIQUE INSTITUTIONNELLE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	C3-D77
RESPONSABILITÉ :	VICE-RECTORAT À LA PLANIFICATION ET AUX PARTENARIATS	
APPROUVÉE PAR :	CONSEIL D'ADMINISTRATION	RÉS. : CA-768-9371 (20-06-2023)
EN VIGUEUR :	20 JUIN 2023	

Note : Le texte que vous consultez est une codification administrative des documents normatifs de l'UQAR. La version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration.

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE.....	2
2.	OBJECTIFS.....	2
3.	DÉFINITIONS.....	2
4.	CHAMPS D'APPLICATION.....	3
5.	DÉCLARATION D'ENGAGEMENT.....	3
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	4
	6.1 Direction de l'UQAR.....	4
	6.2 Communauté universitaire.....	4
	6.3 Comité institutionnel EDI (CIEDI).....	5
7.	CADRE OPÉRATIONNEL.....	5
	7.1 Cadre normatif.....	5
8.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	6
9.	RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE.....	6

1. PRÉAMBULE

Avec le souhait de s'inscrire comme acteur de changement dans le cadre des mouvements sociaux revendiquant plus de justice pour les groupes historiquement défavorisés, l'UQAR entend multiplier les efforts pour garantir l'équité des pratiques et pour corriger la sous-représentation de ces groupes. L'Université s'est positionnée en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) en mettant de l'avant une série de mesures et d'engagements. En 2020, l'Université a joint sa voix à celle de 135 autres établissements canadiens en signant la Charte Dimensions¹ qui vise à promouvoir l'excellence, l'innovation et la créativité au moyen des principes de l'EDI. La présente politique s'inscrit dans la continuité de cet engagement.

La mise en vigueur d'une politique institutionnelle pour l'équité, la diversité et l'inclusion constitue l'une des pierres angulaires de cette démarche, un jalon qui permet d'inscrire ces principes dans le cadre normatif de l'Université pour en assurer le respect et la pérennité.

2. OBJECTIFS

Cette politique a pour objectifs :

- de baliser le champ d'application de l'EDI à l'UQAR ainsi que les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes;
- d'énoncer, de promouvoir, de pérenniser et de garantir l'imputabilité de l'engagement de l'UQAR;
- de servir d'assise à la mise en œuvre et au suivi de mesures institutionnelles visant à concrétiser l'engagement de l'Université tout en inspirant les différents groupes composant la communauté universitaire à poursuivre des efforts visant l'égalité et l'inclusion;
- d'inscrire dans le cadre normatif de l'Université la volonté de consulter les différents groupes ayant rencontré des difficultés pour mieux connaître leurs besoins, cultiver leur confiance, obtenir leur participation dans l'élaboration de solutions et susciter leur adhésion.

3. DÉFINITIONS²

Équité : élimination des obstacles et des préjugés systémiques afin de veiller à ce que toutes et tous soient traités équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement. L'équité reconnaît que certains groupes ont longtemps été désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et à l'emploi et tient compte de ces différences pour assurer des processus et des résultats plus justes. L'équité est un moyen employé pour atteindre l'égalité de fait entre les personnes. Elle implique la possibilité d'instaurer un traitement différent pour certaines personnes dans certains cas, lorsqu'un traitement égal pour tout le monde aurait pour effet collatéral d'accentuer les inégalités déjà présentes.

¹ CRSH, CRSNG et IRSC. *Charte Dimensions*. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp

² Les définitions proposées dans cette Politique sont inspirées de celles élaborées par Universités Canada, qui regroupe l'ensemble des établissements universitaires au pays. <https://www.univcan.ca/fr/points-de-vue-et-pratiques-du-recteur-en-matiere-dedi/>

Diversité : présence d'un éventail d'attributs, de qualités et de caractéristiques sur le plan, entre autres, de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du pays d'origine, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des capacités, de l'âge et du statut socio-économique. Ainsi, chacun des individus d'une communauté compose et enrichit sa diversité.

Inclusion : création d'un environnement et d'une culture au sein desquels chaque personne et chaque groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.

Groupes sous-représentés ou historiquement désavantagés : groupes de personnes particulièrement susceptibles de rencontrer, en milieu universitaire comme ailleurs, des obstacles, qu'ils soient systémiques ou non, c'est-à-dire notamment, mais non exclusivement, les femmes, les personnes issues des minorités ethniques et visibles, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les personnes en situation de précarité socio-économique, les étudiantes et étudiants universitaires de première génération, etc.

4. CHAMPS D'APPLICATION

La politique s'applique dans l'ensemble des activités universitaires. tant à l'intérieur des campus et antennes de l'Université qu'à l'extérieur, ce qui comprend les activités d'enseignement (incluant les stages) et de recherche, les services à la collectivité, la gestion des ressources humaines, les communications, les activités administratives, etc. Elle s'applique à tout espace fréquenté par les membres de la communauté dans le cadre de leurs études ou de leur fonction, incluant les espaces de communication virtuels.

Les modalités de la présente politique s'appliquent à l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Indépendamment de leur fonction, ainsi qu'aux organisations partenaires qui sont présentes dans les locaux de l'UQAR. Par ailleurs, bien que l'EDI concerne l'ensemble de la communauté universitaire, la présente politique vise notamment la protection des personnes appartenant aux groupes sous-représentés ou historiquement désavantagés.

5. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

L'UQAR reconnaît d'emblée l'existence d'obstacles systémiques en milieu universitaire ayant mené à une sous-représentation et à un déficit d'équité et d'inclusion pour les membres des groupes historiquement désavantagés. L'Université reconnaît également l'effet cumulatif des différentes formes d'inégalités et de violences vécues par certains membres de la communauté universitaire.

L'UQAR reconnaît les droits distincts des Premiers Peuples et l'importance des territoires traditionnels sur lesquels elle est située. Ces territoires sont au cœur du processus de guérison, qui vise, entre autres, la réparation, la recherche de vérité et la réappropriation culturelle. L'UQAR souhaite soutenir l'affirmation identitaire des peuples autochtones par l'action, l'innovation et le respect des cultures et des territoires.

L'UQAR considère que le milieu universitaire s'enrichit des pratiques permettant à chaque personne de s'épanouir et de développer son plein potentiel sans ressentir le besoin de cacher un ou plusieurs aspects de son identité.

Pour favoriser l'inclusion et la confiance des groupes en quête d'équité au sein de la communauté universitaire et pour leur assurer un environnement sain et sécuritaire, l'UQAR s'engage à :

- repérer la sous-représentation et la discrimination sous toutes ses formes (individuelle, de groupe, systémique) et à mobiliser des ressources pour aplanir ces obstacles, source d'iniquités;
- maintenir un « dialogue véritablement inclusif » en consultant les membres des groupes en déficit d'équité ou de représentativité, comme décrit par la Charte Dimensions;
- identifier et prendre en considération les besoins des différents groupes désavantagés lors de la conception des documents normatifs au moyen de l'*Analyse comparative selon les sexes + (ACS+)* afin de rendre ces derniers plus inclusifs tout en évitant de créer, d'augmenter ou de reproduire des inégalités;
- mettre en place, en collaboration avec les communautés concernées, des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour renforcer l'écosystème universitaire et favoriser une vision diversifiée et inclusive de l'excellence³;
- ne pas tolérer les gestes, les paroles et les pratiques discriminatoires;
- traiter avec considération et impartialité les plaintes déposées;
- recevoir et répondre à toute préoccupation soumise par une ou plusieurs personnes membres de la communauté universitaire en matière d'EDI;
- viser un environnement de travail et d'études accessible et inclusif pour l'ensemble des membres de la communauté.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Direction de l'UQAR

La direction de l'UQAR s'engage à élaborer et à mettre en place un *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* pour soutenir l'épanouissement de l'ensemble des personnes qui forment la communauté universitaire.

6.2 Communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire s'engagent à :

- Acquérir des connaissances de base sur l'EDI en contexte universitaire et à tirer profit des possibilités de formations offertes par l'UQAR à ce sujet;
- Développer et adopter les attitudes requises pour une communauté universitaire sécuritaire et inclusive, notamment en matière d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et de violence à caractère sexuel (politiques C3-D70 et C3-D73).

³ Smith, Malinda S. et al. *Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation*. <https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-09/igniting-change-final-report-and-recommendations-fr.pdf>

De plus, l'ensemble des personnes membres de la communauté universitaire sont invitées à adhérer aux principes EDI en signant l'*Engagement EDI-UQAR* sur le site Web.

6.3 Comité institutionnel EDI (CIEDI)

Le mandat du Comité institutionnel EDI de l'UQAR (CIEDI) consiste à conseiller les membres du Conseil d'administration sur les orientations à adopter et à guider les actions qui permettront à la communauté universitaire de vivre et de se développer dans un environnement d'études et de travail sain, inclusif et équitable, exempt de toutes formes de discrimination. Son champ d'action s'étend à l'ensemble des activités de l'Université (formation, recherche, services à la collectivité) afin d'éliminer les inégalités qui touchent les groupes historiquement défavorisés en contexte universitaire⁴.

7. CADRE OPÉRATIONNEL

7.1 Cadre normatif

Les lois en vigueur serviront d'appui pour garantir le respect et l'application de la présente politique, notamment :

- La *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11;
- La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12;
- La Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1;
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, RLRQ c A-2.01;
- La Loi sur l'équité salariale, RLRQ c E-12.001;
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, RLRQ c E-20.1.

L'application de la présente politique se fera également dans le respect des documents normatifs déjà en place à l'UQAR.

7.2 Pour transmettre une dénonciation, une plainte ou une préoccupation liée à l'EDI

- Si celle-ci entre dans le champ d'action de la [Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement](#) (C3-D70): suivre la procédure prévue à cette politique;
- Si celle-ci entre dans le champ d'action de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (C3-D73) : suivre la procédure prévue à cette politique;

Pour toute autre préoccupation ou demande liée qui n'est pas couverte par les politiques ci-haut, communiquer avec le Vice-rectorat à la planification et aux partenariats en employant l'adresse edi@uqar.ca.

⁴ UQAR. *Le Comité institutionnel sur l'EDI à l'UQAR*. <https://www.uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/edi/le-comite-edi-a-l-uqar>

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique entrera en vigueur à la date de son adoption par le Conseil d'administration et sera révisée aux trois ans selon l'évolution de la situation au sein de l'UQAR et à l'extérieur.

9. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La mise en œuvre de cette politique est sous la responsabilité du Vice-rectorat à la planification et aux partenariats.