

Équité, diversité et inclusion

Politique

Approbation par le conseil d'administration le 18 juin 2024 (2024-TU-CA-120-1069)

Préambule

Par sa mission et son fonctionnement, l'Université TÉLUQ contribue à rendre accessibles les études universitaires à une grande diversité de personnes. Parallèlement, l'Université reconnaît que tout individu a droit à la reconnaissance de ce qui le constitue, au respect de ses besoins et de ses droits, ainsi qu'à un accès équitable aux opportunités, et ce, afin que tous et toutes puissent évoluer au sein de l'organisation à la pleine mesure de leur potentiel. Par sa politique sur la civilité et la prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail, la politique de développement durable, de même que sa planification stratégique 2021-2026, l'Université TÉLUQ affirme déjà sa volonté d'offrir à toute personne qui fréquente l'établissement un environnement de travail ou d'études exempt de discrimination et d'incivilité.

L'Université TÉLUQ réitère, par la mise en place d'une politique institutionnelle en équité, diversité et inclusion (ci-après « EDI »), son engagement à devenir chef de file en la matière, en soutenant une culture organisationnelle qui favorise non seulement la diversité, mais qui célèbre également l'apport que cette diversité peut apporter au sein de l'organisation. Elle permettra également de mettre en place des outils et des mesures pour que toutes les personnes puissent se sentir incluses afin de contribuer pleinement aux activités de l'organisation.

L'Université TÉLUQ est signataire de la charte Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, qui stipule que « l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent¹ ». Elle reconnaît également qu'il est essentiel, afin d'effectuer un travail ayant un impact réel et positif sur les personnes, d'intégrer une analyse intersectionnelle des enjeux vécus par les groupes en recherche d'équité, et d'établir un dialogue « constructif, soutenu et respectueux »² avec les communautés autochtones.

1. Objectif

La présente politique vise à confirmer l'engagement de l'Université envers les principes de l'EDI et l'adoption de pratiques qui reconnaissent les défis et les iniquités susceptibles d'être vécus par certains groupes et individus dans leur quotidien. Elle a pour objectif principal d'offrir un milieu de travail, d'enseignement et de recherche où la contribution de tous et de toutes est reconnue.

¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2019), charte Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, https://publications.gc.ca/collections/collection_2020/rsgc-serc/NS3-86-2019-fra.pdf.

² *Ibid.*

2. Cadre juridique

La présente politique s'appuie notamment sur les documents législatifs suivants :

- i. [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- ii. [Charte des droits et libertés de la personne du Québec](#)
- iii. [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#)
- iv. [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics](#) (Québec)
- v. [Loi sur l'équité salariale](#)
- vi. [Loi sur les normes du travail](#)
- vii. [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (Canada)
- viii. [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

Elle repose également sur les principes énoncés dans les politiques institutionnelles suivantes :

- ix. Politique [Bien-être et santé mentale de la communauté TÉLUQ](#)
- x. Politique [Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel](#)
- xi. Politique [Développement durable](#)
- xii. Politique [Accès à l'égalité en emploi pour les femmes](#)
- xiii. Politique [Civilité et prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail](#)

3. Définitions

Diversité

La diversité réfère à la présence de différences entre les personnes d'un groupe donné. Au sein de la société, chaque personne est différente, unique à sa façon.

Inclusion

L'inclusion est un processus conscient visant à faire en sorte que tous les membres d'un groupe se sentent capables de contribuer en étant eux-mêmes, par la valorisation de leurs différences et l'apport de celles-ci dans le groupe.

Équité

L'équité vise à garantir un accès aux ressources nécessaires pour la pleine participation de chaque personne, en reconnaissant les différences liées à leurs identités et besoins individuels.

Discrimination et discrimination systémique

La discrimination réfère à des actions ou à l'absence d'actions qui ont comme résultat (intentionnel ou non) d'exclure ou de ne pas reconnaître les droits ou la valeur de certaines personnes.

Alors que la discrimination vise majoritairement des individus, la discrimination systémique vise davantage certains groupes qui sont, de manière historique et continue, éloignés des sphères décisionnelles dans la société et sous-représentés dans les processus de décision ou les services mis en place.

Groupes en recherche d'équité

Les groupes en recherche d'équité sont des groupes de personnes qui ont vécu de la discrimination systémique dans une ou plusieurs sphères de la vie en société, par exemple un problème d'accès en emploi.

Alors que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi parle plutôt de « groupes désignés » et identifie ceux-ci comme étant les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones ou les personnes issues de minorités ethniques ou visibles, l'Université TÉLUQ souhaite reconnaître que d'autres groupes ont aussi été historiquement marginalisés ou discriminés. Ainsi, en plus des groupes précédemment nommés, et sans s'y restreindre, on retrouve parmi les groupes en recherche d'équité les personnes jeunes ou âgées, les personnes issues de la diversité sexuelle ou de genre, les personnes neurodiverses et les personnes issues de la diversité corporelle.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une approche qui vise à permettre de comprendre la réalité des personnes en fonction du fait qu'elles portent plusieurs identités, que celles-ci soient marginalisées ou non. Ainsi, les identités d'une personne ne peuvent être considérées indépendamment les unes des autres, puisque l'interaction entre deux ou plusieurs identités est susceptible de générer certaines situations de discrimination et de créer des obstacles.

Aborder une situation de discrimination de manière intersectionnelle, c'est donc de s'interroger sur la façon dont des sous-groupes de personnes (ex. : les femmes âgées, les femmes handicapées, les femmes autochtones, etc.) vivent différemment la réalité associée à un grand groupe (ex. : les femmes).

Biais inconscients

Les biais inconscients sont des croyances ou des manières de catégoriser qui proviennent de préjugés ou de stéréotypes. Ces biais interviennent en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une idée, et influencent notre prise de décision de manière non intentionnelle.

4. Champs d'application

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel quels que soient leur statut ou leur catégorie d'emploi. Elle s'applique également aux relations du personnel avec les étudiants, les étudiantes et les personnes de l'externe (clientèle, expertise-conseil, fournisseurs et autres) dans toute situation qui survient sur les lieux où s'accomplit la mission de l'Université ou qui touche au travail, notamment l'embauche, l'accueil, la formation continue, l'évaluation, l'accessibilité et les mesures d'accommodements, la progression de carrière, l'attribution des ressources et la fin d'emploi.

L'Université TÉLUQ vise donc à offrir un environnement virtuel, physique et relationnel exempt de discrimination, qui promeut le respect et la reconnaissance des personnes dans leur globalité, et où toutes les personnes se sentent incluses.

5. Principes directeurs

Premier principe : l'EDI concerne tout le monde et profite à tout le monde

Toute personne est concernée par la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Pour de multiples raisons, certaines personnes font face à davantage d'obstacles que d'autres sur le marché du travail et dans la société. Ce faisant, elles sont susceptibles d'avoir moins accès à des espaces où leur diversité et leur potentiel sont reconnus à leur juste valeur. Ainsi, lorsque l'on travaille à créer un milieu plus juste, c'est toute la communauté qui peut en profiter, en gagnant davantage de perspective, d'expertise et de conscience collective.

De plus, l'Université TÉLUQ reconnaît que la diversité concerne beaucoup plus de groupes que ceux visés par les lois d'accès à l'égalité en emploi. Elle reconnaît donc que les personnes peuvent être diversifiées en raison d'une foule de facteurs : leur genre, leur âge, leur orientation sexuelle, leurs origines ethnoculturelles, leurs croyances religieuses ou spirituelles, leur apparence corporelle, leur appartenance à une communauté autochtone, une situation de handicap, leur situation socioéconomique, etc.

Deuxième principe : la diversité au sein des équipes de travail enrichit et contribue à la mission de l'Université TÉLUQ et à l'excellence en enseignement et en recherche

Il est généralement reconnu qu'un milieu plus diversifié est un milieu qui est plus agile, plus créatif et plus innovant³. Dans ses missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité, l'Université TÉLUQ reconnaît qu'il est important de se doter des outils nécessaires afin d'offrir un milieu de travail et d'études attrayant et accueillant pour tous et toutes. Ainsi, une communauté universitaire représentative des différents groupes qui composent la société québécoise favorise une meilleure compréhension des enjeux et des besoins de celle-ci.

Troisième principe : l'instauration d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion doit se faire de pair avec les personnes de tous les horizons et de tous les niveaux hiérarchiques au sein de l'organisation

L'Université TÉLUQ reconnaît l'importance et la contribution de tous les individus composant sa communauté, et ce, indépendamment de leur position hiérarchique ou du poste qu'ils occupent. Ainsi, elle souhaite rendre visibles les points de vue et les besoins des personnes qui composent sa communauté.

Quatrième principe : la démarche vers l'équité et l'inclusion demande un effort conscient et constant, qui repose sur un changement de culture et la création d'un dialogue entre les groupes et les personnes

Toutes les personnes qui étudient, enseignent, encadrent des personnes étudiantes à l'Université TÉLUQ, ont leur part de responsabilité et d'influence dans le développement de relations respectueuses et ouvertes à la différence. Ainsi, il importe de travailler ensemble au développement d'un climat de travail inclusif.

³ Gouvernement du Canada 2019, Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, page consultée le 14-12-2023, http://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

6. Déclaration d'engagement

- a) L'Université TÉLUQ reconnaît qu'en tant qu'établissement d'enseignement et de recherche, elle occupe un rôle important dans la création d'une société plus juste, diversifiée et inclusive.
- b) L'Université TÉLUQ souhaite adopter un rôle de leadership en ce qui a trait à la reconnaissance de la place des personnes issues des groupes historiquement marginalisés au sein de la société.
- c) Par cette politique, l'Université TÉLUQ s'engage à mettre en place les actions requises pour refléter l'importance qu'elle accorde à l'EDI. Elle reconnaît également avoir une responsabilité dans la sensibilisation des membres de sa communauté à l'importance de l'EDI.
- d) L'Université TÉLUQ reconnaît qu'elle a la responsabilité de s'assurer que l'ensemble de ses politiques, pratiques, services et positions sont exempts de discrimination et permettent à toutes les personnes qui y évoluent de contribuer pleinement à la mission organisationnelle.
- e) L'Université TÉLUQ reconnaît l'importance d'impliquer des personnes de tous les horizons et d'assurer une diversité des pensées dans les réflexions, à tous les niveaux de l'organisation, afin que ses pratiques soient inclusives et adaptées aux besoins de l'ensemble de sa communauté.

7. Rôles et responsabilités (à titre indicatif et non limitatif)

- a) Le conseil d'administration :
 - i. Adopte la politique.
- b) La Direction générale :
 - i. Approuve le plan d'action en matière d'EDI;
 - ii. S'assure que la politique est diffusée auprès des membres de la communauté universitaire;
 - iii. Alloue les ressources requises, en tenant compte des capacités financières de l'établissement, afin de soutenir les valeurs et les principes que sous-tend cette politique;
 - iv. S'assure que les orientations en matière d'EDI sont visibles au sein de l'ensemble de la communauté universitaire;
 - v. S'assure que cette politique est cohérente et complémentaire par rapport aux autres politiques, notamment celles visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, la discrimination, le harcèlement et la violence.
- c) La Direction de l'enseignement et de la recherche :
 - i. A la responsabilité institutionnelle de la mise en œuvre et du respect des principes énoncés dans la présente politique;
 - ii. Soutient la mise en place des actions en EDI de l'Université TÉLUQ;

- iii. Assure que la politique institutionnelle en EDI soit comprise et respectée par l'ensemble de la communauté universitaire.
- d) La ou le responsable institutionnel du dossier EDI :
 - i. Coordonne la mise en place des actions EDI de l'Université TÉLUQ et participe à leur élaboration;
 - ii. Conseille les groupes et les services qui souhaitent mettre en place ou améliorer leurs pratiques EDI;
 - iii. Soutient la mise en place d'initiatives qui favorisent la culture EDI à l'Université TÉLUQ et au sein du corps professoral;
 - iv. Assure une veille des meilleures pratiques en EDI.
- e) La direction du Service des ressources humaines et la direction du Service des ressources académiques :
 - i. Offrent un processus de recrutement équitable, exempt de biais ou de préjugés, qui favorise une représentation diversifiée au sein des équipes;
 - ii. Appliquent les exigences du Programme d'accès à l'égalité en emploi et du Programme des chaires de recherche du Canada;
 - iii. S'assurent que les pratiques d'évaluation sont exemptes de toute discrimination.
- f) La Direction de la recherche :
 - i. Supervise le processus de demande de subventions et le processus de sélection des titulaires de chaires de recherche, en conformité avec les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada.
- g) Les directions départementales et les gestionnaires de services :
 - i. Soutiennent la mise en place et l'application des initiatives en EDI;
 - ii. Encadrent les processus départementaux afin d'assurer un traitement équitable et exempt de toute discrimination à l'endroit de tous les membres du département.
- h) Le corps enseignant et les personnes employées :
 - i. Assurent un environnement de travail et d'études exempt de discrimination et de préjugés;
 - ii. Assurent des mesures d'évaluation ou une prestation de services équitables, en fonction des besoins des personnes.
- i) Les personnes étudiantes :
 - i. Assurent un environnement d'études exempt de discrimination et de préjugés.

Au-delà des responsabilités formelles, chaque individu a personnellement le devoir d'adopter une position de bienveillance et de respect dans les relations qu'il entretient avec les autres dans le cadre de l'exercice de son rôle à l'Université TÉLUQ. Il est important que les actions et les interactions reflètent une volonté d'ouverture et de respect de l'autre.

8. Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion

Afin de mettre en application les principes d'EDI, l'Université s'est dotée d'un comité institutionnel permanent en EDI, qui a comme rôle de conseiller, de baliser et de soutenir les actions mises en place au sein de l'organisation, de même que de participer à la prise en charge de l'EDI dans l'ensemble des activités de l'Université.

Le comité EDI institutionnel relève de la Direction de l'enseignement et de la recherche. Dans une optique de prise en compte de la diversité des points de vue et de représentation des nombreux groupes au sein de l'organisation, il est composé :

- D'une personne représentant la Direction générale;
- De la ou du responsable institutionnel de l'EDI à l'Université TÉLUQ;
- Du ou des personnes conseillères à la communauté étudiante en soutien aux groupes en recherche d'équité;
- D'une personne représentant le Service des ressources humaines;
- D'une personne représentant le Service des ressources académiques;
- D'une personne représentant le Service de la recherche;
- D'une personne étudiante;
- De deux professeures ou professeurs;
- D'une personne tutrice ou chargée d'encadrement;
- D'autres personnes qui seraient ajoutées au comité, à sa demande, afin de répondre à des besoins spécifiques ponctuels⁴.

Afin d'assurer une prise de décision inclusive et représentative de la réalité interne et des personnes qui composent la communauté de l'Université, il sera visé, dans la mesure de la disponibilité et de l'intérêt des employés et employées de l'Université TÉLUQ, que le comité institutionnel en EDI soit composé d'au moins 30 % de personnes représentant un ou plusieurs des groupes qui composent la diversité⁵. La sélection de ces personnes sera faite sur la base de l'auto-identification de l'appartenance à ces groupes et à la suite de l'examen de leur candidature.

L'Université TÉLUQ souhaite également reconnaître la contribution du comité EDI du Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-Université (SPPTU) en tant qu'allié dans l'instauration des pratiques inclusives et dans les réflexions qui les accompagnent.

9. Demandes d'amélioration et signalement d'une pratique discriminatoire

L'Université TÉLUQ souhaite favoriser un milieu de travail harmonieux – favorisant le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre – et exempt de toute forme d'incivilité, de violence, de discrimination et de harcèlement. Ainsi, de façon à protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique des employées et employés, des procédures ont été mises en place à l'Université.

⁴ La présente composition est présentée à titre indicatif et peut varier selon les besoins et la disponibilité des ressources. Elle met néanmoins l'accent sur l'importance d'élargir la composition du comité EDI institutionnel de l'Université TÉLUQ.

⁵ Identifiés dans la définition du concept de « groupes en recherche d'équité » dans la présente politique.

Pour prendre connaissance du processus de traitement des préoccupations relatives notamment à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, nous vous invitons à consulter la politique [Civilité et prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail](#) (PDF). Pour les considérations liées plus particulièrement aux violences à caractère sexuel, consultez la politique [Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel](#) (PDF).

Par ailleurs, toute question, préoccupation ou opportunité d'amélioration relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion peut être transmise au [responsable institutionnel et au conseiller en EDI](#). Les préoccupations de nature confidentielle peuvent aussi être transmises à l'adresse suivante : edi@teluq.ca. Dans une perspective d'amélioration continue, ces éléments seront régulièrement transmis à la haute direction pour suivi approprié.

Table des matières

Préambule	1
1. Objectif.....	1
2. Cadre juridique	2
3. Définitions	2
4. Champs d'application.....	3
5. Principes directeurs.....	4
6. Déclaration d'engagement.....	5
7. Rôles et responsabilités (à titre indicatif et non limitatif).....	5
8. Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion	7
9. Demandes d'amélioration et signalement d'une pratique discriminatoire	7