

Numéro :	RHR-226
Titre :	Équité, diversité et inclusion
Responsable de l'application :	Secrétaire général
Entrée en vigueur :	Le 7 décembre 2022
Adopté :	Le 7 décembre 2022 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Préambule

L'Université reconnaît que l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) renforcent le milieu universitaire et s'engage à soutenir ces principes comme facteurs stratégiques d'excellence au cœur de son développement, car ils viennent enrichir le milieu de travail, d'études et de recherche.

Incidentement, l'Université s'engage dans la poursuite de ses objectifs stratégiques et de ses obligations de manière à garantir l'inclusion, la participation, l'appréciation, la reconnaissance, le soutien, la transparence et le sentiment d'appartenance de toute la population étudiante et du personnel.

2. Définitions

Voici les définitions retenues en matière :

- a) d'équité en ce qui concerne les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté 2SLGBTQ2+;
- b) de diversité qui se définit par différentes facettes dont l'âge, la scolarité, le statut familial ou la charge parentale, le statut d'immigration, la religion, la langue, le pays de naissance, l'origine ethnique, la culture et la situation socio-économique;
- c) d'inclusion qui désigne la pratique visant à s'assurer que toutes personnes soient valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien.

3. Règlement

3.1 Ces considérations populationnelles, ces marqueurs identitaires et ces pratiques inclusives sont le quotidien de toutes les décisions prises par l'Université, qu'il s'agisse de recrutement du personnel, de sélection de membres de comités ou d'attribution de fonds pour des projets spécifiques. L'équité, la diversité et l'inclusion sont donc considérées chaque fois.

3.2 Le Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion (CIÉDI) tiendra compte dans ses propositions de l'intégration de ces trois principes dans le fonctionnement structurel global de l'Université.

À partir de l'énoncé de vision, le CIÉDI développera une stratégie pour la mise en œuvre réussie du plan d'action.

- 3.3 D'une manière spécifique, le Service des ressources humaines s'occupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans tous les processus d'embauche et dans la gestion quotidienne des relations de travail.

4. Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion

- 4.1 Le CIÉDI relève de la vice-rectrice associée, Talent, diversité, culture, dont elle assume la présidence. Il lui appartient d'en recruter les membres selon les moyens les plus appropriés pour chaque groupe.

Le CIÉDI sera composé d'un maximum de quinze personnes représentant les groupes suivants :

- corps professoral régulier
- corps professoral à temps partiel
- personnel de soutien administratif syndiqué et non syndiqué
- cadres et gestionnaires
- population étudiante
- anciens et anciennes de l'Université
- personnes qui interviennent en première ligne
- personnes expertes en matière d'ÉDI

Le choix des membres de ce comité doit se faire dans le respect du présent règlement.

- 4.2 Le rôle du CIÉDI est de :

- a) revoir périodiquement l'énoncé de vision et le plan d'action, en faisant entériner les changements à la fois par le Sénat et le Bureau des gouverneurs;
- b) superviser la mise en œuvre de ce plan d'action;
- c) faire rapport annuellement au Sénat et au Bureau des gouverneurs;
- d) proposer, au besoin, des modifications au présent règlement.