

Numéro :	RHR-226
Titre :	Équité, diversité et inclusion
Responsable de l'application :	Secrétaire général
Entrée en vigueur :	Le 3 février 2021
Adopté :	Le 3 février 2021 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 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

En septembre 2019, l'Université adhère aux principes de la charte [Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada](#). De là, 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 LGBTQ2+;
- 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 de 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 de planification universitaire assure l'intégration de ces trois principes dans le fonctionnement structurel global de l'Université. C'est sous sa gouverne qu'un énoncé de vision et un plan d'action en matière d'indicateurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont mis sur pied.

Cet énoncé de vision et ce plan doivent comprendre une stratégie de sensibilisation, des initiatives visant entre autres la formation du personnel et des administrateurs, un

mécanisme de reddition de compte, ainsi qu'une mise à jour des connaissances et des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

- 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.