

Politique

Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion

TYPE DE DOCUMENT Politique	NO. DOCUMENT VRRC-B001	RÉSOLUTION 514-CA-5672
TITRE Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion		
Destinataires	Communauté universitaire	
Entité responsable de l'application	Vice-rectorat à la recherche et à la création	
Date d'entrée en vigueur	ADOPTÉE 514-CA-5672 (16-06-2026)	
Historique des révisions		

Rédaction	Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	Mise en page	Chantal Marois
------------------	---	---------------------	----------------

Note : Afin de limiter l'impact des biais et des préjugés qui peuvent se retrouver dans les documents publiés de l'Université et reconnaître la diversité des Membres de la communauté universitaire, la présente Politique intègre les principes de la rédaction inclusive.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2 – OBJECTIFS	7
2.1 Objectifs généraux	7
2.2 Objectifs spécifiques	7
ARTICLE 3 – PRINCIPES DIRECTEURS	7
ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 5 – CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF	9
ARTICLE 6 – RESPONSABILITÉS ET IMPUTABILITÉ	10
6.1 Rôles et responsabilités générales	10
6.2 Rôles et responsabilités spécifiques	12
ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE D'ATTEINTE AUX DROITS	17
ARTICLE 8 – COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉDI	17
8.1 Mandat du Comité institutionnel en ÉDI	17
8.2 Constitution du Comité institutionnel en ÉDI	17
8.3 Fonctionnement du Comité institutionnel en ÉDI	19
ARTICLE 9 – COMITÉS D'ACTIONS SPÉCIFIQUES	19
9.1. Mission et objectifs des comités d'actions spécifiques	19
9.2. Constitution des comités d'actions spécifiques	20
9.3 Fonctionnement des comités d'actions spécifiques	20
ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES	20
ANNEXE 1 – Définitions supplémentaires	21
ANNEXE 2 – Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE)	22

PRÉAMBULE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) reconnaît que l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (ÉDI) sont des principes identitaires clés essentiels à la poursuite de sa mission d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité. Elle reconnaît que des Obstacles systémiques et structurels persistent au sein des établissements d'enseignement supérieur, et que ceux-ci peuvent limiter la pleine participation de certaines personnes ou de groupes, notamment en raison de motifs protégés par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette dernière garantit à toute personne « le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ».

En ce sens, par cette Politique, l'UQAT s'engage à prévenir et à combattre toute forme de Discrimination, d'iniquité ou d'exclusion, et à créer un environnement universitaire et un climat institutionnel sécuritaires, accessibles et épanouissants pour chaque membre de la communauté. L'établissement y prévoit donc des mesures concrètes et durables pour favoriser l'équité dans l'accès, la participation, le développement et la réussite, en reconnaissant les réalités spécifiques vécues par les personnes issues de groupes historiquement marginalisés ou sous-représentés.

L'UQAT veille également à ce que les exigences des programmes nationaux et internationaux de recherche, dont Horizon Europe, soient prises en compte dans la mise en œuvre de la présente Politique.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, on entend par :

Accessibilité : Garantir que toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités physiques ou cognitives puissent accéder aux espaces, services et ressources sans obstacle.

Autochtone : Personne qui s'identifie comme étant membre des Premières Nations, Inuit ou Métis au Canada.

Biais : Opinion ou penchant conscient ou inconscient formé sans justification raisonnable qui empêche un jugement équilibré ou impartial, sur un individu ou un groupe social, basé sur des stéréotypes plutôt que sur des expériences. Les attitudes préjudiciables empêchent l'égalité de traitement et conduisent à la Discrimination.

Colonialisme/Néocolonialisme : Le Colonialisme est l'ensemble des politiques et des pratiques mises en œuvre par un groupe pour contrôler et exploiter des populations et leurs territoires. Dans le contexte québécois et canadien, ce processus est encore directement déployé à l'endroit des peuples autochtones.

Comité : Comité institutionnel en ÉDI constitué à l'article 8 de la présente Politique.

Décolonisation : Processus politique, social et culturel par lequel des peuples ou des institutions remettent en question, déconstruisent et se libèrent des structures, savoirs et pratiques hérités du Colonialisme. Elle vise à reconnaître les torts historiques, à rétablir les voix et les savoirs autochtones ou marginalisés, et à favoriser des relations plus équitables fondées sur la réciprocité, la reconnaissance et l'autodétermination.

Direction : La Direction est formée de personnes occupant les postes de cadres supérieurs de l'UQAT.

Discrimination : Distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques personnelles telles que la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Elle peut être directe, lorsqu'elle est explicite et fondée sur un motif de Discrimination interdit par la loi. Elle peut être indirecte lorsqu'une règle apparemment neutre crée un désavantage injustifié. Elle peut enfin être systémique lorsque des exclusions disproportionnées sont créées par l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés.

Des exemples de manifestations des différentes formes de Discrimination en contexte universitaire se trouvent dans la *Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination* de l'UQAT.

Diversité : Terme employé pour définir l'éventail de qualités, d'attributs, de conditions, de modes d'expression et d'expériences humaines au sein de la population, défini par des facteurs identitaires comme l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, la religion, la situation de handicap, la langue, l'origine ethnique, la culture ou la situation socioéconomique.

Diversités sexuelles et de genre (LGBTQ2S+) : Toute personne d'orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle et/ou d'identité de genre autre que cisgenre, c'est-à-dire différente du sexe assigné à la naissance. Le sigle LGBTQ2S+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et bispirituelles. Le signe « + » indique qu'il y a d'autres identités ou expressions possibles (agenre, asexuel, etc.). Il est important de préciser que les définitions associées aux Diversités sexuelles et de genre ne font pas consensus.

Droits ancestraux ou issus de traités : Droits collectifs de sociétés autochtones particulières, communément appelés droits autochtones, qui découlent de leur situation de peuples originels au Canada. Ces droits varient d'un groupe à l'autre, selon les coutumes, les pratiques et les traditions qui ont façonné leurs cultures distinctes. Ils sont reconnus et confirmés par l'article 35 de la *Loi constitutionnelle* de 1982.

Étudiants/Étudiantes : Toute personne qui chemine dans un programme, incluant les Stagiaires, ainsi que les personnes candidates à l'admission.

Équité : Démarche qui vise à corriger les obstacles historiques existants et à répartir d'une manière juste et impartiale les avantages et responsabilités entre les membres d'une société.

Femme : Toute personne qui s'identifie comme Femme. Ce groupe est constitué sur la base de l'identité de genre et non du sexe attribué à la naissance¹.

Groupes désignés : Toutes les personnes qui, collectivement, sont confrontées à différents obstacles, que ce soit à l'embauche ou durant leur progression en emploi. Des mesures de redressement temporaires sont donc mises en place pour compenser ces désavantages historiques et assurer une meilleure représentativité. C'est pourquoi les efforts en matière d'ÉDI à l'UQAT visent spécifiquement les groupes suivants : les Femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles, les Personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et les Diversités sexuelles et de genre.

Groupes ethnicisés (minorités ethniques) : Toutes 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.

¹ Pour la distinction entre le sexe et le genre, consultez : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=410445.

Inclusion : Sentiment ou expérience vécue par les membres de notre institution grâce à un engagement soutenu qui vise l'accueil, l'accompagnement et le cheminement pour les Groupes désignés en fonction de leur réalité. En travaillant à être plus inclusif, on vise à ce que les individus ne se perçoivent plus comme étant en opposition à d'autres groupes, mais plutôt que tous et toutes aient un sentiment d'appartenance à un groupe commun, dont l'identité se construit avec et sur la base de toutes les différences.

Justice réparatrice : Approche complémentaire ou alternative à la justice conventionnelle axée sur la responsabilisation et la restauration des relations ainsi que la réparation des torts, plutôt que sur la sanction punitive.

Membres de la communauté universitaire : Comprend, au sens large, les membres du personnel non enseignant, les Membres du corps enseignant, les Étudiants et les Étudiantes ainsi que les Stagiaires postdoctoraux. Le personnel, les administrateurs et administratrices des organismes qui exercent leurs activités à l'intérieur des locaux de l'UQAT comme l'AGEUQAT, les syndicats, la Fondation de l'UQAT et les résidences de l'UQAT, sont également à considérer comme des Membres de la communauté universitaire. Cette énumération est non limitative.

Membres du corps enseignant : Toutes les personnes membres du corps professoral et le personnel chargé de cours.

Milieu de stage : Toute personne, toute société ou toute autre entité qui, dans le cadre de ses activités, accueille un ou une Stagiaire aux fins de la réalisation d'un Stage.

Obstacles systémiques : Réfère aux barrières intégrées dans les structures, les politiques ou les pratiques d'une organisation ou d'une société qui, souvent sans intention consciente, désavantagent certains groupes de personnes en raison de leurs caractéristiques socioéconomiques.

PAÉE : Programme d'accès d'égalité à l'emploi.

Personne en situation d'autorité : Tout personnel d'encadrement, incluant notamment les personnes supérieures immédiates, les directions de module, de programme ou de recherche, les directions de département, les membres de la *Direction* et les cadres.

Personnes en situation de handicap : Toute personne avec une déficience (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie) entraînant une incapacité (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales) significative (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse) et persistante (dont on ne peut prévoir la disparition) et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Personne externe : Toute personne ou entité qui fournit des biens ou des services à l'UQAT, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités universitaires ou exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'un Étudiant ou d'une Étudiante, notamment les contractants et contractantes, les clients et clientes, les visiteurs et visiteuses, les prestataires de services, les invités et invitées, les bénévoles, les consultants et consultantes, les organismes externes, les membres des Milieux de stage, etc.

Personne racisée (minorités visibles) : Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race* ou de couleur blanche.

* Bien que le terme « race » soit utilisé dans la Charte comme dans plusieurs autres instruments de protection des droits de la personne, ce terme ne renvoie pas à une réalité biologique ou objective, mais plutôt à une idée construite. Il est d'ailleurs important de noter que les minorités visibles sont maintenant majoritairement définies par le terme minorités racisées ou racialisées afin de mieux rendre compte des ramifications du concept de « race », dont les représentations sociales, inscrites de manière souvent inconsciente dans l'imaginaire collectif, contribuent encore à ce jour à représenter, catégoriser et exclure certaines personnes et donc à maintenir et reproduire les Discriminations et les hiérarchies sociales. À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (cette liste n'est pas exhaustive) :

- Les Caribéens et Caribéennes (Haïtiens et Haïtiennes, Cubains et Cubaines, Dominicains et Dominicaines);
- Les Latino-Américains, Latino-Américaines, Sud-Américains et Sud-Américaines (Mexicains et Mexicaines, Colombiens et Colombiennes, Péruviens et Péruviennes, Équatoriens et Équatoriennes, Vénézuéliens et Vénézuéliennes, Brésiliens et Brésiliennes, Argentins et Argentines, etc.);
- Les Asiatiques orientaux et orientales (Chinois et Chinoises, Japonais et Japonaises, Coréens et Coréennes);
- Les Asiatiques du Sud et des Indes orientales (Indiens et Indiennes, Pakistanais et Pakistanaises, Bangladais et Bangladaises, Sri-Lankais et Sri-Lankaises);
- Les Asiatiques du Sud-Est (Birmans et Birmanes, Cambodgiens et Cambodgiennes, Laotiens et Laotiennes, Vietnamiens et Vietnamiennes, Thaïlandais et Thaïlandaises, Philippins et Philippines, Indonésiens et Indonésiennes);
- Les Maghrébins et Maghrébines (Marocains et Marocaines, Algériens et Algériennes, Tunisiens et Tunisiennes, Libyens et Libyennes);
- Les Moyen-Orientaux et Moyen-Orientales (Libanais et Libanaises, Syriens et Syriennes, Israéliens et Israéliennes);
- Les Africains et Africaines (excluant les Maghrébins et Maghrébines);
- Les insulaires du Pacifique (Tahitiens et Tahitiennes, Calédoniens et Calédoniennes, etc.);
- Les personnes d'origine mixte (dont un des parents fait partie de l'un des groupes énumérés ci-dessus).

Politique : Politique institutionnelle sur l'Équité, la Diversité et l'inclusion.

Réconciliation : Processus continu visant à établir et à maintenir des relations respectueuses. Un élément essentiel de ce processus consiste à réparer le lien de confiance en présentant des excuses, en accordant des réparations individuelles et collectives, et en concrétisant des actions qui témoignent de véritables changements sociétaux.

Rectorat : Unité administrative représentant la Direction exécutive et administrative de l'établissement. Le recteur ou la rectrice, à la tête du Rectorat, est le ou la principale dirigeante de l'Université, responsable de sa mission, de ses objectifs et de son développement. Il ou elle assure la liaison avec les gouvernements et les partenaires institutionnels.

Stage : Défini au sens de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Stagiaire : Toute personne, salariée ou non, qui réalise un Stage auprès d'un Milieu de stage.

Stagiaire postdoctoral : Personne titulaire d'un doctorat (ou l'équivalent) qui entreprend d'acquérir, normalement à temps complet et pour une durée déterminée, une expertise de recherche complémentaire ou spécialisée, par la participation aux travaux de recherche de l'Université. Le Stage postdoctoral implique des activités de recherche variées, des activités de rayonnement et peut impliquer des responsabilités en gestion de la recherche ainsi que l'aide à la supervision d'Étudiants et d'Étudiantes.

UQAT : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Vice-rectorat : Unité administrative dirigée par un vice-recteur ou une vice-rectrice, qui assiste le recteur ou la rectrice dans ses fonctions de gestion et de direction de l'Université. Chaque Vice-rectorat est spécialisé dans un domaine particulier tel que la recherche, les ressources (humaines, matérielles, informatiques et financières), l'enseignement, etc.

ARTICLE 2 – OBJECTIFS

Tous les Membres de la communauté universitaire doivent contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

2.1 Objectifs généraux

- Atteindre une représentation équitable des membres des groupes victimes de Discrimination dans l'ensemble des composantes de l'institution.
- Identifier et supprimer les règles, méthodes et processus qui pourraient être discriminatoires, biaisés ou partiaux à l'égard des membres des groupes visés.
- Garantir un environnement sécuritaire dans l'ensemble des campus et centres, où tous les individus sont traités avec respect et dignité.

2.2 Objectifs spécifiques

- Assurer une imputabilité à l'égard de l'engagement envers l'ÉDI.
- Favoriser l'intégration des principes d'ÉDI au quotidien et de manière active dans l'ensemble des disciplines, domaines d'étude et catégories d'emploi ainsi qu'à chaque étape du parcours académique et professionnel des membres de sa communauté.
- Préciser les rôles et les responsabilités de l'ensemble des Membres de la communauté universitaire.
- Identifier et éliminer les obstacles qui empêchent les membres du personnel ou toute personne s'identifiant comme membre d'un des Groupes désignés de participer pleinement à la communauté de l'UQAT, y compris en matière de leadership.

ARTICLE 3 – PRINCIPES DIRECTEURS

Certains groupes de personnes sont reconnus comme étant historiquement et disproportionnellement désavantagés ou sous-représentés dans le milieu de l'éducation du fait de la persistance d'inégalités sociales. Enracinées dans une culture académique et un système d'éducation qui les reproduisent, ces inégalités agissent comme des Obstacles systémiques et empêchent ces groupes d'avoir un accès équitable aux ressources, aux opportunités et à la reconnaissance.

De plus, la production ou la reproduction des inégalités sociales est le produit du chevauchement de relations de pouvoir, d'expériences, d'identités et de catégories sociales qui interviennent simultanément dans l'accès aux droits et aux opportunités. En ce sens, différentes formes de Discrimination ou d'oppression peuvent se croiser pour une même personne ou un même groupe, produisant de nouvelles formes d'exclusion singulières et spécifiques.

Même si les Premiers Peuples sont identifiés comme un groupe visé par les programmes d'équité dont il est question dans la présente Politique, en tant que peuples originels et distincts, les Autochtones au Canada ont des droits ancestraux et issus de traités reconnus et affirmés par l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. La *Déclaration*

des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones réaffirme leur droit à l'autodétermination. De plus, l'UQAT, par son *Principe de reconnaissance territoriale*, reconnaît qu'elle s'inscrit au sein d'un système issu de la Colonisation, dont les effets négatifs continuent à se faire sentir à ce jour et s'engage à soutenir la pleine affirmation des Premiers Peuples.

En ce sens, tous les Membres de la communauté universitaire sont invités à incarner les principes suivants :

- Favoriser l'Équité, valoriser la Diversité et cultiver l'Inclusion sont indissociables de la **qualité souhaitée de la formation** universitaire, des contributions scientifiques et du climat institutionnel en ce qu'ils **limitent les Obstacles systémiques** ou leur effet, et stimulent la **créativité, la curiosité et l'innovation**, nécessaires à la poursuite de l'excellence universitaire, une **excellence inclusive dans son fondement**.
- Engager de manière significative et soutenue **une Diversité de personnes, de perspectives et d'approches** et entreprendre plus profondément les **transformations systémiques** qui le requièrent, contribuent directement à l'enseignement supérieur et à la réalisation des missions premières de l'UQAT, alors reconnue comme un lieu **d'épanouissement, de renforcement du tissu social et de coconstruction d'un avenir juste et durable**.
- Pour que des transformations structurelles soient possibles, il faut **honorer la nature collective** des changements requis et veiller à ce que la **responsabilité partagée** à leur égard soit assumée et portée à tous les niveaux de l'établissement, tant par une prise en charge institutionnelle que par le biais d'actions individuelles.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les personnes Membres de la communauté universitaire, dans tous les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'UQAT ainsi que lorsqu'elles utilisent les ressources technologiques de l'UQAT. Elle s'applique également à l'extérieur de ces lieux, lorsque les activités qui s'y déroulent sont organisées par une entité de l'UQAT ou lorsque les relations entre ces personnes sont déterminées par leur appartenance à l'UQAT (ex. : activités sociales, culturelles, sportives ou philanthropiques), ce qui inclut les interactions au moyen des médias sociaux. Elle s'applique également à tout Milieu de stage.

La présente Politique s'applique aux Personnes externes qui exercent des activités en partenariat avec l'UQAT, notamment sur les campus ou dans les centres universitaires de l'UQAT, ainsi que dans les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'UQAT.

La mise en œuvre repose également sur la coordination de tous les Membres de la communauté universitaire, dans une logique de responsabilité à la fois individuelle et collective.

En complément à cette Politique :

Toute plainte ou signalement en matière de harcèlement (psychologique et discriminatoire) ou de Discrimination est traité en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination*.

Toute plainte ou signalement de violence à caractère sexuel est traité en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*.

Toute démarche visant à régler une situation d'incivilité ou d'inconduite est traitée en vertu de la *Politique de civilité*.

ARTICLE 5 – CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF

La Politique s'inscrit dans un contexte principalement régi par le cadre juridique suivant :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c C-12;
- *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;
- *Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'UQAT*;
- *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*;
- *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*;
- *Loi sur l'équité salariale*;
- *Code civil du Québec*;
- *Code du travail*;
- *Loi sur les normes du travail*;
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- L'Addenda de 2019 à l'Entente de règlement en matière de droits de la personne, ratifiée en 2006, dont découlent les exigences des Chaires de recherche du Canada en matière d'ÉDI;
- *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*.

À ces lois s'ajoutent les statuts, les règlements, les politiques, directives et procédures de l'UQAT, notamment :

- *Guide relatif à la rédaction épiciène*;
- *Politique de civilité*;
- *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*;
- *Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination*;
- *Politique sur la liberté académique en milieu universitaire*;
- *Programme d'accès à l'égalité à l'emploi* incluant les objectifs poursuivis et les mesures de redressement que l'UQAT s'engage à mettre en place (données non publiques);
- [Programme Dimensions Canada](#) (dont l'UQAT est signataire);
- Les conventions collectives, ententes et autres textes établissant les conditions de travail du personnel de l'UQAT.

À cela s'ajoutent d'autres textes de référence:

- Les principes de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (DNUDPA) et les recommandations de la [Commission de vérité et réconciliation](#) (CVR) et de la [Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec](#) (Commission Viens);
- Pratiques exemplaires du [Programme des chaires de recherche du Canada](#);
- Lignes directrices pour l'évaluation de la recherche du [Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada](#);
- Principes du [Programme Dimensions Canada](#);
- Dix (10) principes du *Manifeste de Leiden pour la mesure de la recherche*.

Cette Politique s'inscrit également dans le droit de toute personne à l'éducation, reconnu par le Québec via son adhésion au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)*, ainsi que dans le droit de chacun de bénéficier d'un système d'éducation qui favorise le plein épanouissement de sa personnalité, inscrit dans le préambule de la *Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation (C-60)*.

ARTICLE 6 – RESPONSABILITÉS ET IMPUTABILITÉ

L'UQAT considère que l'intégration et la mise en œuvre des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion (ÉDI) sont des responsabilités partagées, applicables à tous les domaines de l'établissement. Tous les Membres de la communauté universitaire doivent ainsi se conformer aux principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion ainsi qu'aux dispositions prévues par la Politique.

6.1 Rôles et responsabilités générales

6.1.1 Membre de la communauté universitaire :

Les personnes Membres de la communauté universitaire sont encouragées à adopter des comportements respectueux et à participer activement à la création d'un environnement d'études inclusif en assumant les responsabilités suivantes :

- Prendre connaissance de la présente Politique et adopter des comportements qui en respectent les dispositions;
- S'abstenir de toute forme de violence, de coercition, de contrainte ou d'agression, ainsi que de proférer des menaces à l'encontre d'une personne Membre de la communauté universitaire ou d'une Personne externe;
- Suivre les activités de formation et de sensibilisation qui leur sont destinées, le cas échéant;
- Intervenir de façon proactive dans toute situation pouvant s'apparenter à de la Discrimination qu'elles en soient témoins ou qu'elles en aient connaissance, conformément aux dispositions prévues à la *Politique visant à prévenir le harcèlement psychologique et la discrimination*;
- Encourager les collaborations interdisciplinaires et interréseaux, notamment avec les organismes ou les partenaires essentiels, qu'ils soient communautaires ou gouvernementaux, avec qui favoriser les liens, notamment en ce qui a trait aux activités de promotion de l'ÉDI et aux services offerts à la communauté universitaire, lorsque pertinent;
- Contribuer activement à prévenir la reproduction des biais et stéréotypes, notamment en adoptant une posture réflexive sur ses propres pratiques, en remettant en question les préjugés implicites et en favorisant des interactions fondées sur l'ouverture, l'écoute et la compréhension mutuelle;
- Veiller à ce que l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté académique s'accompagne des responsabilités dont elles sont garantes, notamment celle de respecter la dignité et les droits fondamentaux de toutes les personnes, conformément aux lois et aux politiques internes et externes.

6.1.2 Personnes en situation d'autorité :

En plus des responsabilités prévues à l'article 6.1.1, les Personnes en situation d'autorité doivent :

- Veiller à l'application et au respect de cette Politique dans le cadre de la gestion des unités administratives sous leur responsabilité ainsi que des pratiques et processus de dotation, le cas échéant;
- Être un modèle positif et inspirant en adoptant un comportement bienveillant et irréprochable sur les plans de l'éthique, du respect et de la justice, en s'assurant de répondre aux besoins des personnes et des groupes en quête d'Équité;
- S'abstenir d'exercer leur pouvoir ou leur position d'autorité au-delà des limites normales de leurs fonctions, de façon abusive, injustifiée, injuste ou discriminatoire et susceptible de porter préjudice à autrui, que ce soit intentionnel ou non;
- S'engager de manière intentionnelle dans la création d'un climat inclusif, sécuritaire et bienveillant, exempt de préjugés, de microagressions et de Discrimination, au sein de leurs équipes et dans leurs collaborations;
- Favoriser les mesures d'accommodement, lorsqu'elles sont requises, dans le but de soutenir le mieux-être des Membres de la communauté universitaire présentant des besoins particuliers;
- Contribuer à sensibiliser et informer les Membres de la communauté universitaire pour prévenir les cas de Discrimination;
- Soutenir les initiatives promouvant l'engagement et la participation sociale au sein de l'UQAT ou dans les communautés environnantes;
- Guider au besoin les Membres de la communauté universitaire vers les ressources en ÉDI disponibles.

6.1.3 Direction :

En plus des responsabilités prévues aux articles 6.1.1 et 6.1.2, les membres de la Direction doivent :

- Instaurer une culture organisationnelle d'imputabilité et de responsabilisation à l'égard de l'atteinte des objectifs de la Politique et du PAÉE;
- Assurer un leadership institutionnel dans l'intégration et la promotion des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion (ÉDI) dans les documents et orientations stratégiques, les politiques et les processus décisionnels adoptés à l'UQAT;
- Allouer les ressources requises, en tenant compte des capacités financières et humaines de l'établissement, afin de soutenir les valeurs, principes et orientations sous-jacentes à cette Politique;
- Favoriser l'adoption d'un sentiment d'appartenance partagé à l'UQAT;
- Diffuser des messages clairs sur la position de l'UQAT en matière d'ÉDI et la rendre explicite;
- Mettre en place des mécanismes de prévention structurés afin d'identifier, réduire et surveiller les risques d'abus de pouvoir, de discrimination ou de comportements inappropriés, notamment en instaurant des évaluations régulières du climat organisationnel et des voies de signalement sécuritaires, accessibles et exemptes de représailles;
- Encourager la présence de personnes diversifiées, issues des groupes en quête d'Équité, dans les comités et postes décisionnels.

6.1.4 Membres du corps enseignant :

En plus des responsabilités prévues aux articles 6.1.1 et 6.1.2 et dans le respect de leur champ d'action, les Membres du corps enseignant, doivent :

- Acquérir des connaissances de base sur l'ÉDI en contexte universitaire de manière à en assurer le respect dans les différentes composantes de leurs tâches;
- Offrir un encadrement égal et appliquer les règles de manière juste pour l'ensemble des Membres de la communauté universitaire, sans traitement différencié fondé notamment sur des préjugés ou des préférences personnelles;
- Promouvoir les services en ÉDI et orienter au besoin les Membres de la communauté universitaire vers les ressources appropriées;
- Favoriser l'utilisation de pratiques pédagogiques et la création d'un environnement d'apprentissage inclusif, équitable et favorable à la santé mentale;
- Promouvoir les divers services accessibles et ne pas se substituer à d'autres spécialistes (ressources professionnelles) lorsqu'un Étudiant ou une Étudiante se confie sur des difficultés et des préoccupations nécessitant un accompagnement.

6.1.5 Directions de département

En plus des responsabilités prévues aux articles 6.1.1, 6.1.2 et 6.1.4 et dans le respect de leur champ d'action, les directions de département doivent :

- Développer une connaissance des enjeux liés à la sous-représentation et à l'Inclusion à l'UQAT ainsi que de l'impact des Biais inconscients dans le milieu universitaire, en tenant compte des réalités propres à chaque département;
- Participer aux démarches d'évaluation des candidatures et de recherche en s'assurant de respecter les principes d'Équité et de non-discrimination tout au long du processus;
- Contribuer à la poursuite des objectifs du PAÉE;
- Utiliser les outils développés par le Bureau de l'ÉDI ainsi que les autres ressources disponibles sur la page Web et mettre en place des procédures établies en se fiant aux meilleures pratiques en matière d'évaluation des candidatures et de la recherche.

6.1.6 Personnes externes

- Prendre connaissance de la présente Politique et adopter des comportements qui en respectent les dispositions lors de leurs interactions avec les Membres de la communauté universitaire.

6.2 Rôles et responsabilités spécifiques

6.2.1 Conseil d'administration (CA) :

- S'assurer que les principes d'ÉDI sont pris en compte dans l'ensemble des décisions stratégiques, budgétaires et réglementaires de l'UQAT;
- Veiller à ce que les politiques, les plans d'action, les processus de gouvernance et les pratiques organisationnelles favorisent un environnement inclusif pour l'ensemble de la communauté universitaire.

6.2.2 Rectorat

- **Bureau de planification et d'analyse stratégique**
 - Veiller à ce que les principes d'ÉDI soient pris en compte dans les processus de planification et dans les grandes orientations stratégiques de l'UQAT;
 - Contribuer à l'élaboration et au suivi d'indicateurs inclusifs;
 - Collaborer à la collecte, à la compilation de données institutionnelles utiles à l'évaluation des actions liées à l'ÉDI.
- **Bureau de l'écoresponsabilité**
 - Veiller au respect des engagements liés aux principes de solidarité, d'Équité, de justice sociale et d'Inclusion de la *Déclaration d'engagement en écoresponsabilité* de l'UQAT en identifiant et en atténuant les freins individuels reliés aux conditions socioéconomiques ou structurelles qui limitent la participation de certains groupes aux pratiques écocitoyennes (ex. : accessibilité physique, culturelle, économique, etc.);
 - Collaborer au besoin avec le Bureau de l'ÉDI afin de s'assurer que les initiatives environnementales de l'UQAT soient conçues, mises en œuvre et évaluées dans une perspective d'Équité.
- **Service des communications et du recrutement**
 - Assurer une communication inclusive en intégrant des principes d'ÉDI dans les outils et contenus de communication (site web, brochures, campagnes promotionnelles, etc.);
 - Promouvoir une image représentative de la Diversité à l'UQAT en mettant de l'avant la Diversité des parcours, des identités et des expériences dans les visuels et récits institutionnels dans ses actions de communication;
 - Être sensible à ce que les événements institutionnels et de recrutement soient inclusifs et accessibles à tous et à toutes, en portant une attention particulière aux différentes dimensions de l'Accessibilité, qu'elles soient physiques, numériques, linguistiques ou communicationnelles.

6.2.3 Vice-rectorat à l'enseignement et à la réussite

- **Bureau du registraire**
 - Veiller à l'Équité dans les processus dont il est responsable en s'assurant que la gestion des dossiers étudiants tienne compte des réalités et des besoins de la Diversité des Étudiants et des Étudiantes;
 - Veiller à ce que le parcours des Étudiants et des Étudiantes, du premier contact à la diplomation, se déroule dans un cadre bienveillant et inclusif;
 - Veiller à ce que la rédaction de ses documents et de ses communications s'effectue dans une démarche épicienne et respectueuse des différentes formes d'appartenance de la communauté étudiante à différents groupes.
- **Décanat aux études**
 - Collaborer avec le Bureau de l'ÉDI et les autres instances concernées pour la mise en œuvre, le suivi et la coconstruction des actions institutionnelles en ÉDI;
 - Contribuer, en collaboration avec le Bureau de l'ÉDI, à la prise en compte des principes d'ÉDI dans les processus de création et d'évaluation des programmes, selon les ressources et les mécanismes d'accompagnement disponibles.

- **Décanat à la gestion académique**

- S'assurer que les documents liés aux tâches des Membres du corps enseignant (conventions collectives Syndicat des professeures et des professeurs de l'UQAT (SPUQAT) et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAT (SCCCUQAT), affichages des postes professoraux, grille d'entrevue pour les postes professoraux, plan d'intégration des nouveaux professeurs et nouvelles professeures, politique de perfectionnement du personnel chargé de cours, etc.) considèrent la présente Politique;
- Déployer et mettre de l'avant le PAÉE (voir annexe 2) conjointement avec le Service des ressources humaines dans le processus d'embauche des postes professoraux tout en s'assurant que l'énoncé ÉDI se retrouve dans tous les affichages de postes;
- Assurer que les processus de recrutement et de sélection des professeurs et des professeures sont équitables et inclusifs en favorisant une représentation des groupes sous-représentés dans la composition du comité.

- **Service de pédagogie universitaire et de formation à distance**

- Encourager les pratiques pédagogiques inclusives dans tous les modes de formation en offrant de l'information, de la formation et de l'accompagnement portant sur ces pratiques aux Membres du corps enseignant;
- Assurer un leadership en matière de pédagogie inclusive et de formation du personnel enseignant sur ces questions, en collaboration avec les services pertinents, notamment par l'adaptation des contenus pédagogiques (ex. : plan de cours épïcène), des approches d'enseignement et des modalités d'évaluation afin de refléter la pluralité des savoirs et des expériences;
- Sensibiliser les Membres du corps enseignant aux pratiques pédagogiques favorisant un environnement d'apprentissage respectueux et sécuritaire, exempt de Discrimination et d'incivilité;
- Encourager la conception d'environnements numériques et physiques d'apprentissage (ENA, EPA) universellement accessibles;
- Soutenir le Bureau de l'ÉDI dans l'élaboration et la diffusion de formations sur l'ÉDI dans un contexte d'enseignement.

- **Services à la communauté étudiante**

- Collaborer à la mise en œuvre d'initiatives de sensibilisation et de formation à l'intention de la communauté étudiante avec les unités concernées en portant une attention particulière aux personnes provenant des groupes en quête d'Équité;
- Soutenir les comités d'actions spécifiques par, pour et avec les personnes des groupes en quête d'Équité en les appuyant dans le déploiement de leurs actions et initiatives.

- **Service Mamawi Mikimodan**

- Conseiller et soutenir le Bureau de l'ÉDI concernant les réalités et enjeux autochtones, la Décolonisation, la Réconciliation, l'autochtonisation et la sécurité culturelle à l'UQAT;
- Conseiller et soutenir le Service des ressources humaines en lien avec le recrutement et l'embauche concernant les réalités et enjeux autochtones, la Décolonisation, la Réconciliation, l'autochtonisation et la sécurité culturelle à l'UQAT;
- Effectuer une veille et une actualisation de la présente Politique concernant la terminologie aux enjeux autochtones.

6.2.4 Vice-rectorat à la recherche et à la création

- **Décanat à la recherche et à la création**

- Soutenir la communauté de recherche et accompagner les chercheurs et les chercheuses dans la prise en compte de l'ÉDI dans l'ensemble de leurs activités de recherche;
- Superviser les programmes de financement et les opportunités de reconnaissance et de mise en valeur des contributions en recherche au regard des exigences et considérations en matière d'ÉDI;
- Coordonner, participer au processus de recrutement et de sélection des chaires du Canada pour l'UQAT tout en s'assurant de la prise en compte des perspectives ÉDI, notamment en favorisant une représentation des groupes sous-représentés dans la composition du comité;
- Mettre de l'avant la relation d'interdépendance qui existe entre l'Inclusion équitable de la Diversité et l'excellence, et stimuler la valeur et la qualité des contributions scientifiques et du développement des connaissances par un engagement marqué face à l'ÉDI;
- Intégrer l'ÉDI dans les orientations stratégiques de la recherche et encourager l'excellence en recherche à travers une perspective inclusive;
- Encourager, lorsque scientifiquement pertinent, l'intégration de la dimension sexe et genre dans la conception, la méthodologie, l'analyse et la diffusion des projets de recherche, conformément aux exigences des organismes subventionnaires nationaux et internationaux;
- Diffuser et valoriser les ressources disponibles sur le site Web de l'UQAT dans la *Boîte à outils en ÉDI*, volet recherche, et en assurer la promotion auprès du corps professoral et des membres des comités d'évaluation, dans une perspective de sensibilisation et d'appropriation des bonnes pratiques en matière d'ÉDI.

- **Bibliothèque**

- Donner accès à des œuvres et de la littérature mettant en avant des figures et des contributions de groupes historiquement marginalisés;
- S'assurer de l'Accessibilité de livres et de documents dans différents formats afin d'assurer une Accessibilité universelle pour les Membres de la communauté universitaire.

- **Bureau de l'ÉDI :**

- Veiller à l'intégration de la Politique et au respect de ses principes dans l'ensemble des activités de l'UQAT;
- Sensibiliser et promouvoir la Politique auprès des Membres de la communauté universitaire;
- Assurer un leadership, fournir une expertise et des conseils en matière d'ÉDI auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, recenser les besoins en ÉDI et veiller à leur prise en charge;
- Collecter, analyser et diffuser périodiquement des données ventilées notamment par sexe et, lorsque pertinent et dans le respect des lois applicables, selon d'autres variables liées aux groupes en quête d'Équité, concernant le recrutement, la progression de carrière, la gouvernance institutionnelle ainsi que la participation aux activités de recherche et de création;
- Collaborer et participer au processus de recrutement des chaires du Canada pour l'UQAT tout en s'assurant de la prise en compte des perspectives ÉDI;
- Soutenir les comités d'actions spécifiques par, pour et avec les personnes des groupes en quête d'Équité en assurant leur reconnaissance institutionnelle et en les appuyant dans le déploiement de leurs actions et initiatives.

6.2.5 Vice-rectorat aux ressources

- **Service des ressources humaines**

- Assurer que les processus de recrutement et de sélection sont équitables et inclusifs, en éliminant les Biais en favorisant une représentation des groupes sous-représentés dans la composition du comité et l'attraction d'une Diversité de personnes candidates, conformément au PAÉE (voir annexe 2) et aux objectifs qui en découlent;
- Recommander les ajustements nécessaires et effectuer les actions requises pour l'atteinte des cibles de représentation des Groupes désignés, dans une perspective d'Équité, de Diversité et d'Inclusion;
- Évaluer régulièrement l'efficacité des pratiques et y apporter les améliorations nécessaires;
- Concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation à l'autodéclaration, en collaboration avec les instances concernées de l'UQAT;
- Organiser des formations et des ateliers pour sensibiliser les membres du personnel de l'UQAT aux enjeux de l'ÉDI et promouvoir des comportements inclusifs;
- Soutenir les comités d'actions spécifiques par, pour et avec les personnes des groupes en quête d'Équité en les appuyant dans le déploiement de leurs actions et initiatives.

- **Service des immeubles**

- Assurer l'Accessibilité universelle et l'inclusivité des espaces en intégrant les besoins variés des Membres de la communauté universitaire (mobilité, genre, culture, etc.) dès la conception des projets d'aménagement, puis lors de la construction et des réaménagements.

6.2.6 Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT)

- Favoriser un climat inclusif et sécuritaire en veillant à ce que l'ensemble des Étudiants et Étudiantes puisse s'exprimer sans crainte de Discrimination ou d'exclusion, notamment les personnes issues des minorités ethniques ou visibles, de la communauté LGBTQ2S+ ainsi que celles en situation de handicap, etc.
- Promouvoir l'Équité, la Diversité et l'Inclusion par l'organisation d'activités, d'événements et de campagnes de sensibilisation destinées à la communauté étudiante.
- Représenter la diversité des voix étudiantes en défendant les intérêts de l'ensemble des membres, dont celles des membres des groupes en quête d'Équité;
- Collaborer avec les partenaires institutionnels, notamment (Union Étudiante du Québec et UQAT) afin d'évaluer périodiquement le niveau de satisfaction quant au respect des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion dans les centres et campus et transmettre le rapport ou les informations pertinentes au Bureau de l'ÉDI lorsque possible.
- Agir comme instance de relais et vigie en signalant aux instances concernées les manquements aux principes ÉDI, en proposant des mesures correctives appropriées tout en gardant informé le Bureau de l'ÉDI lorsque pertinent.

6.2.7 Syndicats

- Contribuer à créer un environnement où les membres du personnel issus des groupes marginalisés (minorités ethniques, LGBTQ2S+, Personnes en situation de handicap, etc.) peuvent s'exprimer librement, sans crainte de Discrimination ou d'exclusion;
- Promouvoir des événements, des activités et des ressources en lien avec l'ÉDI auprès de l'ensemble de leurs membres;
- Représenter la Diversité des voix des membres du personnel, dont celles des membres des groupes en quête d'Équité;
- Intervenir en signalant les manquements entre les membres du personnel, lorsque nécessaire.

ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE D'ATTEINTE AUX DROITS

Toute personne qui estime subir ou avoir subi une situation de Discrimination, ainsi que toute personne témoin d'une telle situation, peut recourir aux mécanismes de signalement et de plainte administrative prévus à la *Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination* de l'UQAT.

Cette politique précise les différentes démarches possibles en situation de harcèlement ou de Discrimination, les modalités d'application de chaque démarche, les étapes de traitement des situations, les rôles et responsabilités des personnes impliquées ainsi que les ressources disponibles.

ARTICLE 8 – COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉDI

Le Comité contribue activement à la mise en œuvre, au suivi et à l'actualisation de la Politique. Il veille à ce que les objectifs de la Politique soient compris, soutenus et traduits en actions concrètes dans les unités d'enseignement et de recherche, écoles et instituts ainsi qu'au sein des services, bureaux et instances. Il s'assure d'avoir une compréhension approfondie et à jour des Obstacles systémiques à l'UQAT et contribue à les faire connaître. Enfin, il s'assure que la prise en charge et le déploiement de la Politique se fassent en cohérence avec les défis et les besoins, à la fois généraux et spécifiques, qui ont été identifiés à l'UQAT en matière d'Inclusion.

8.1 Mandat du Comité institutionnel en ÉDI

Le Comité a pour mandat de :

- 1) Veiller à la poursuite active et à l'atteinte des objectifs prévus dans cette Politique;
- 2) Assurer une mise en œuvre concertée et engagée des actions en matière d'ÉDI à l'échelle de l'établissement;
- 3) Soutenir le Bureau de l'ÉDI dans la structuration et le déploiement des initiatives et des projets;
- 4) Appuyer la mise sur pied de comités d'action spécifiques par, pour et avec les personnes des groupes en quête d'Équité et veiller à ce que leurs initiatives soient cohérentes avec les Obstacles systémiques connus et les besoins en matière d'Inclusion à l'UQAT;
- 5) Adopter les modifications apportées aux annexes de la présente Politique, lorsque nécessaire.

8.2 Constitution du Comité institutionnel en ÉDI

Le Comité est composé de personnes issues de la communauté universitaire, nommées pour un mandat de deux (2) ans renouvelables. À noter que la composition du Comité est la suivante :

- Un représentant ou une représentante des services suivants :
 - Bureau de l'ÉDI,
 - Décanat à la gestion académique,
 - Décanat à la recherche et à la création,
 - Secrétariat général,
 - Service à la communauté étudiante,
 - Service des ressources humaines,
 - Service Mamawi Mikimodan.
- Quatre (4) représentants ou représentantes des membres du corps professoral issues de quatre Écoles, Instituts ou Unités d'enseignement et de recherche (UER) différents :
 - École d'art-thérapie,
 - École de génie,
 - École de psychoéducation,
 - École de travail social,
 - École d'études autochtones,
 - UER en création et nouveaux médias,
 - UER en sciences de la gestion,
 - UER en sciences de la santé,
 - UER en sciences de l'éducation,
 - Institut de recherche en agriculture et agroalimentaire,
 - Institut de recherche en mines et en environnement,
 - Institut de recherche sur les forêts.
- Un représentant ou une représentante de chaque syndicat :
 - Syndicat des chargés et chargées de cours de l'UQAT,
 - Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAT,
 - Syndicat des professionnels et professionnelles de l'UQAT,
 - Syndicat du personnel de soutien.
- Deux (2) membres désignés par l'AGEUQAT :
 - Un Étudiant ou une Étudiante de premier cycle,
 - Un Étudiant ou une Étudiante de deuxième ou troisième cycle.

8.3 Fonctionnement du Comité institutionnel en ÉDI

Le Comité institutionnel en ÉDI sera coordonné par une conseillère ou un conseiller du Bureau de l'ÉDI et cette personne sera responsable de convoquer les réunions, rédiger les comptes rendus (et autres tâches connexes en lien avec le bon fonctionnement du Comité).

Quorum – Le quorum est établi à la majorité des membres en fonction. Les réunions décisionnelles du Comité sont valides lorsque la majorité des membres en fonction est présente. Les réunions à des fins de discussions du Comité sont valides même en l'absence de quorum.

Réunions – Le Comité se réunit deux (2) fois par année, en plus des rencontres spontanées qui ont lieu au besoin, notamment lorsque le Bureau de l'ÉDI souhaite l'avis du Comité pour valider des choix stratégiques ou orienter certaines décisions reliées au déploiement institutionnel de l'ÉDI. Il est attendu qu'un compte rendu soit rédigé à la fin de chaque rencontre.

Vote – Tout membre du Comité est un membre votant et détient une voix. Toute décision du Comité doit être prise à la majorité. Lorsque nécessaire, la personne qui coordonne le Comité (conseiller ou conseillère au Bureau de l'ÉDI) peut demander aux membres de voter sur un sujet, et ce, en dehors d'une réunion du Comité, y compris par voie électronique.

Invitée ou invité - le Comité peut inviter une ou des personnes lors de ses rencontres afin de donner un avis ou un éclairage différent sur une situation, une problématique ou autre. Cette personne n'aurait pas le droit de vote, mais pourrait prendre part aux échanges.

Régie interne - Au besoin, le Comité adopte des règles complémentaires de régie interne.

ARTICLE 9 – COMITÉS D' ACTIONS SPÉCIFIQUES

La présente Politique vise à instaurer un mécanisme permettant de reconnaître et d'encadrer les initiatives collectives et volontaires destinées à soutenir plus spécifiquement les Groupes désignés. Ainsi, selon la volonté de la communauté universitaire, un maximum de six (6) comités d'actions spécifiques pourraient être constitués, soit à l'égard des Femmes, des minorités ethniques, des minorités visibles, des Personnes en situation de handicap, des peuples autochtones ainsi que des Diversités sexuelles et de genre.

9.1. Mission et objectifs des comités d'actions spécifiques

- Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire afin de favoriser un milieu universitaire sécuritaire et soutenant le groupe visé;
- Créer des occasions de regroupement pour le groupe visé, en étroite collaboration avec les services internes (Services à la communauté étudiante, Bureau de l'ÉDI, directions des centres et campus, Service des ressources humaines et Service des communications et du recrutement) tout en ayant une perspective d'Accessibilité, dans la mesure du possible, à tous les centres et campus;
- Orienter les Membres de la communauté universitaire vers les ressources appropriées;
- Être à l'écoute du climat social ambiant pouvant influencer le groupe visé;
- Émettre des avis et apporter un éclairage aux différentes instances de l'UQAT sur des questions concernant le groupe visé, par l'intermédiaire de son interlocuteur principal, le Bureau de l'ÉDI;
- Présenter chaque année le bilan de ses activités au Comité institutionnel en ÉDI;
- Le Comité d'actions spécifiques relèvera du Bureau de l'ÉDI, mais les personnes membres de cette équipe ne seront pas tenues de participer aux rencontres.

9.2. Constitution des comités d'actions spécifiques

Afin d'assurer une représentation équilibrée au sein des équipes de l'UQAT tout en garantissant un fonctionnement souple, les paramètres suivants définissent la composition des différents comités d'actions spécifiques :

- Composition ouverte : toute personne de la communauté universitaire de l'UQAT (employé ou employée, Étudiant ou Étudiante, chargé ou chargée de cours, professeur ou professeure, etc.) issue prioritairement du groupe visé ou encore, touchée par les enjeux du groupe;
- Maximum de deux (2) personnes par service, avec approbation du supérieur ou de la supérieure (cela exclut les chargés ou chargées de cours puisqu'une seule ressource pourra bénéficier de la rémunération selon l'article 18, annexe E de la convention collective et ainsi, la 2^e personne pourrait choisir de s'investir sur une base volontaire et pour les professeurs et les professeures cette implication sera reconnu dans le volet services à la collectivité);
- Limiter le nombre de membres à 12 personnes par comité d'actions spécifiques.

9.3 Fonctionnement des comités d'actions spécifiques

- Tenir approximativement six (6) rencontres par année;
- Appliquer une cogestion collective pour la coordination du Comité d'actions spécifiques;
- Prévoir une durée approximative de 1 h 30 pour chaque rencontre;
- Organiser les rencontres pendant les heures de travail, par visioconférence s'il est impossible de réunir facilement les membres en présentiel;
- Consacrer entre 9 et 12 heures annuellement, par membre, aux activités du Comité d'actions spécifiques;
- Le temps de travail pour participer à ce Comité d'actions spécifiques (rencontres, coordination ou activités proposées) devra être approuvé par le supérieur ou la supérieure;
- Une rémunération est prévue pour une chargée ou un chargé de cours selon l'article 18, annexe E de la convention collective;
- Aucune rémunération ne sera disponible pour les Étudiants et les Étudiantes.

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES

- La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration de l'UQAT.
- La présente Politique est un document public. Elle est rendue accessible sur le site institutionnel de l'UQAT et diffusée auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. À ce titre, elle constitue le Gender Equality Plan institutionnel de l'UQAT aux fins des programmes de recherche nationaux et internationaux, incluant Horizon Europe.
- La présente Politique fait l'objet d'une révision aux quatre (4) ans ou dès l'entrée en vigueur de changements qui pourraient l'affecter.
- Les modifications apportées aux annexes de la présente Politique pourront être adoptées par le Comité institutionnel en ÉDI, sans devoir obtenir l'autorisation du Conseil d'administration, en autant que ces changements ne modifient pas les orientations ou la nature de la présente Politique.
- La personne occupant le poste de vice-rectrice ou de vice-recteur à la recherche et à la création s'assure de la mise en œuvre des dispositions prévues dans la présente Politique ainsi que des directives et procédures qui en découlent.

ANNEXE 1 – Définitions supplémentaires

Antiracisme : Courant visant à lutter contre le racisme, à promouvoir l'égalité et la justice pour tous et toutes, indépendamment de l'origine ethnique ou de la race. Il vise à remettre en question les structures et les systèmes de pouvoir qui perpétuent le racisme et à favoriser la compréhension, l'Inclusion et le respect mutuel entre les différentes communautés.

Autodétermination : Droit pour les individus et les peuples de définir librement leur identité, leurs orientations politiques, sociales, culturelles et économiques, sans ingérence extérieure. Elle implique la capacité de faire des choix autonomes, de prendre part aux décisions qui les concernent et de contrôler leur propre développement selon leurs valeurs, leurs besoins et leurs aspirations.

Excellence inclusive : Approche reconnaissant que la qualité scientifique passe par la participation pleine et équitable de personnes aux parcours, expériences et perspectives diversifiées. En intégrant les principes d'ÉDI, elle vise à enrichir la pertinence, l'innovation et l'impact des savoirs produits.

Identité et expression de genre : L'identité de genre désigne le genre auquel une personne s'identifie, qu'il corresponde ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'expression de genre, quant à elle, renvoie à la manière dont une personne manifeste ou communique son genre, par son apparence, son comportement ou d'autres formes d'expression.

Intersectionnalité : Théorie qui étudie comment différentes catégories sociales (comme le genre, la race, la classe ou l'orientation sexuelle) s'entrecroisent et influencent les expériences vécues par les individus.

Pédagogie inclusive : Approche regroupant un ensemble de pratiques pédagogiques exemplaires dont la mise en œuvre implique une adaptation à la Diversité des apprenants et des apprenantes sans baisser le niveau d'exigence. Cette façon de faire a pour but de supprimer les obstacles arbitraires à la réussite de toutes les personnes.

Racisme épistémologique : Réfère à la manière dont certaines connaissances, perspectives et savoirs issus de groupes dominants sont privilégiés, tandis que ceux des groupes marginalisés sont ignorés, dévalorisés ou exclus des institutions académiques et scientifiques. Cela perpétue une hiérarchie des savoirs qui renforce les inégalités et limite la diversité des perspectives.

Sensibilité culturelle : Réfère à la capacité de reconnaître, de respecter et de tenir compte des différences culturelles dans les interactions, la communication et la prise de décision. Elle implique une ouverture d'esprit, une volonté d'apprendre des autres, ainsi qu'une conscience des dynamiques de pouvoir, des privilèges et des effets possibles des Biais culturels.

ANNEXE 2 – Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE)

Conformément à l'article 10 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE)*, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) est tenue d'élaborer et de mettre en œuvre un *Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)* visant à corriger les écarts de représentation des personnes faisant partie des groupes qu'il vise et à éliminer toute forme de Discrimination, d'iniquité ou d'exclusion dans ses pratiques d'emploi, notamment en matière d'embauche, de gestion et de promotion du personnel.

Ce programme, dont les objectifs s'inscrivent en complète adéquation avec ceux de la Politique, s'applique à toutes les catégories d'emploi de l'Université. L'UQAT prévoit ainsi poursuivre le PAÉE de concert avec la poursuite d'objectifs en matière d'ÉDI qui sortent du cadre de l'emploi au sein de l'UQAT.

Tel que prévu dans la LAÉE, le programme comporte les éléments suivants :

- Une analyse approfondie du système d'emploi, incluant l'examen des politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- La détermination d'objectifs quantitatifs par catégories professionnelles pour chacun des groupes visés;
- La mise en place des mesures temporaires de redressement et de mesures permanentes d'égalité des chances;
- Un échéancier de mise en œuvre;
- Des mécanismes de consultation et d'information du personnel;
- L'identification de la personne responsable de sa mise en œuvre.

Les groupes visés par le PAÉE sont :

- Les Femmes,
- Les Autochtones,
- Les minorités visibles,
- Les minorités ethniques,
- Les personnes handicapées.

Objectifs du programme

Le PAÉE a pour objectifs généraux de respecter les exigences légales, d'atteindre une représentation équitable des membres des groupes visés dans toutes les catégories d'emploi et d'identifier, puis d'éliminer, toute règle, pratique ou critère pouvant être discriminatoire.

Plus spécifiquement, le programme vise à :

- Revoir les pratiques de gestion des ressources humaines pour s'assurer qu'elles soient exemptes de Discrimination directe ou indirecte ;
- Informer l'ensemble du personnel sur les principes et objectifs du programme afin de favoriser l'adhésion et la compréhension;
- Mobiliser toutes les instances qui participent à l'embauche de personnel;
- Former et sensibiliser les personnes impliquées dans la mise en œuvre du programme aux obligations légales et aux objectifs à atteindre;

- Préciser les rôles et responsabilités de la Direction, des gestionnaires et des syndicats dans l'application du programme;
- Clarifier les définitions et les termes importants de la Politique;
- Promouvoir le processus d'autodéclaration auprès des personnes salariées et candidates.

Analyse du système d'emploi

Chaque année, le Service des ressources humaines réalise un diagnostic des écarts de représentation par groupe visé et par catégorie professionnelle, ainsi qu'une revue des pratiques de recrutement, de sélection, de formation, de promotion et de rétention. L'analyse vise à identifier les obstacles systémiques ou indirects pouvant limiter l'accès à l'emploi ou l'avancement professionnel des personnes issues des groupes visés. Les résultats détaillés de cette analyse sont consignés dans un document confidentiel réservé aux instances autorisées.

Mesures de redressement

Pour corriger les écarts observés, l'UQAT met en œuvre diverses mesures, parmi lesquelles :

- La rédaction d'offres d'emploi plus inclusives et attrayantes pour une diversité de profils;
- L'affichage ciblé des offres d'emploi dans des réseaux communautaires, autochtones ou spécialisés;
- La mise en place de programmes de mentorat et de développement professionnel pour les personnes issues de groupes sous-représentés;
- La révision périodique des critères et méthodes de sélection afin d'éliminer les Biais indirects;
- La formation sur les Biais inconscients pour tous les membres des comités de sélection;
- L'aménagement raisonnable des postes de travail pour les Personnes en situation de handicap.

Le Service des ressources humaines met à jour annuellement un tableau des objectifs quantitatifs, lequel sert de référence pour mesurer les progrès accomplis.

Processus d'autodéclaration

Le processus d'autodéclaration est offert à l'embauche et sur une base annuelle à l'ensemble des personnes salariées. Il repose sur la participation volontaire et la confidentialité des données recueillies, lesquelles sont utilisées exclusivement à des fins statistiques et d'amélioration du programme. Le formulaire d'autodéclaration, disponible en ligne et en version papier, permet à chaque personne de s'identifier à un ou plusieurs groupes visés.

Rôles et responsabilités

Rectorat, vice-rectorats et secrétariat général (ou Direction)

- Endosser publiquement l'engagement envers le PAÉE;
- Assurer l'allocation des ressources nécessaires à sa mise en œuvre.

Service des ressources humaines

- Coordonner la gestion et l'application du PAÉE;
- Veiller à la conformité légale et recommander les ajustements requis;
- Mettre en œuvre les mesures de sensibilisation et de promotion de l'autodéclaration;
- Assurer la collecte, l'analyse et la protection des données;
- Produire le rapport annuel à l'intention du Comité institutionnel en ÉDI.

Décanat à la gestion académique

- Mettre de l'avant le PAÉE dans les processus de dotation, d'évaluation et de promotion auprès des départements;
- Promouvoir la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de promotion de l'autodéclaration auprès des professeurs et professeures ainsi que des chargés et chargées de cours;

Personnes en situation d'autorité

- Appliquer le PAÉE dans leurs unités administratives en ce qui a trait à la gestion des processus de dotation, d'évaluation et de promotion;
- Participer aux formations obligatoires sur l'égalité en emploi et en faire la promotion auprès des membres de son équipe;
- Intégrer les objectifs de Diversité dans la gestion de leur personnel.

Syndicats

- Collaborer activement à la promotion et au respect de la Politique et du programme.

Service des communications et du recrutement

- Soutenir la diffusion de l'information liée au programme en veillant au respect de la confidentialité.

Consultation et communication

Le Service des ressources humaines tient chaque année des rencontres de consultation avec le Comité institutionnel en ÉDI, qui inclut des membres représentant les syndicats, afin de discuter des progrès réalisés et de recueillir les commentaires sur le programme. Les informations pertinentes sont régulièrement communiquées à la communauté universitaire par différents canaux internes. Un résumé synthétique des résultats et des mesures mises en œuvre est transmis aux instances internes concernées, notamment la Direction, les syndicats et le Comité institutionnel en ÉDI, dans le respect de la confidentialité des données personnelles.

Suivi et évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du programme repose sur des indicateurs tels que le taux de représentation des groupes visés, le taux de rétention et la progression professionnelle au sein de l'UQAT. Une évaluation annuelle est réalisée par le Comité institutionnel en ÉDI, qui analyse les résultats et, au besoin, propose des ajustements aux mesures en place, sur la base des consultations effectuées et des données recueillies.

Révision du programme

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi est révisé tous les trois (3) ans, ou plus tôt en cas de modifications législatives ou réglementaires. Cette révision est effectuée conjointement par le Service des ressources humaines et le Comité institutionnel en ÉDI, de manière à assurer la conformité du programme aux exigences légales et à l'évolution des meilleures pratiques en matière d'égalité en emploi.