

# Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université Laval

Approbation : Conseil d'administration  
(Résolution CA-2023-72)

Entrée en vigueur : 19 avril 2023

Responsable : La vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires  
internationales et au développement durable,  
responsable de l'équité, de la diversité et de  
l'inclusion et de la philanthropie

# TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	3
1. Valeurs .....	3
2. Définitions .....	3
3. Objectifs.....	5
4. Champ d'application .....	5
5. Principes directeurs et engagements.....	6
6. Rôles et responsabilités .....	6
7. Questions, préoccupations, signalements et plaintes.....	7
7.1 Questions et préoccupations .....	7
7.2 Signalements et plaintes .....	7
8. Entrée en vigueur .....	7
Annexe I - Rôles et responsabilités spécifiques .....	8
Annexe II - Cadre juridique et textes de référence.....	10

## PRÉAMBULE

L'Université Laval (l'« Université ») reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à ses membres un environnement d'études, de recherche, de travail et de prestation de services exempt de toute Discrimination et de Biais où chaque personne a droit au respect et aux mêmes chances de succès. Ainsi, animée d'une culture de développement durable s'appuyant notamment sur les Objectifs de développement durable de l'ONU, l'Université s'engage à offrir un milieu de travail et d'études où toute personne, quelle qu'elle soit, puisse partager, collaborer, se réaliser et s'épanouir.

## 1. VALEURS

La Politique reflète l'attachement de l'Université aux valeurs qu'elle prône et met en pratique pour réaliser sa mission, au regard de la Diversité des personnes, des savoirs et des modes de pensée, soit :

- Le respect des personnes, de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique;
- L'Inclusion, qui comporte le respect des différences, de la Diversité, de l'équité des personnes et de l'égalité des chances;
- L'intégrité, qui nécessite notamment d'assumer ses responsabilités et d'honorer ses devoirs et;
- Le courage, qui se manifeste par la vigilance face à toute manifestation de Discrimination;
- La solidarité, se traduisant par la bienveillance à l'égard d'autrui;
- La responsabilisation, par l'implication dans la mise en place des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans son milieu de travail.

## 2. DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de cette Politique, pour une meilleure compréhension, il importe de préciser les définitions suivantes :

### Biais

Distorsion cognitive de la réalité qui implique de tenir une position en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre généralement d'une manière qui est considérée comme injuste. Les biais peuvent être détenus par un individu, un groupe ou une institution et peuvent avoir des conséquences négatives ou positives<sup>1</sup>.

### Biais inconscients

Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions, et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel<sup>2</sup>.

### Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de la race, la couleur, le sexe, l'identité et 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.

---

<sup>1</sup> Inspiré de Dimitri GIRIER. (2019). [Conférence sur les biais inconscients: L'impact des préjugés sur notre prise de décisions](#), YouTube, Canada, Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion, 54 minutes 5 secondes.

<sup>2</sup> Janis P. BELLACK. (2015).

[https://www.researchgate.net/publication/281515671\\_Unconscious\\_Bias\\_An\\_Obstacle\\_to\\_Cultural\\_Competence](https://www.researchgate.net/publication/281515671_Unconscious_Bias_An_Obstacle_to_Cultural_Competence)

(consulté le 28 octobre 2021).

J.F. DOVIDIO, Kerry KAWAKAMI, N. SMOAK & Samuel GAERTNER. (2009).

[https://www.researchgate.net/publication/281577888\\_The\\_roles\\_of\\_implicit\\_and\\_explicit\\_processes\\_in\\_contemporary\\_prejudice](https://www.researchgate.net/publication/281577888_The_roles_of_implicit_and_explicit_processes_in_contemporary_prejudice)

(consulté le 28 octobre 2021).

## **Diversité**

Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs<sup>3</sup>.

## **EDI**

Équité, diversité et inclusion

## **Équité**

Principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible.

## **Harcèlement**

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion et de direction par les représentants de l'Université ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour la gestion des activités universitaires et des services offerts, et pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université.

## **Identité et expression de genre**

Expérience subjective du genre d'une personne, qui peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance.

## **Inclusion**

Environnement où toutes les personnes sont respectées dans leur unicité, valorisées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

## **Membre de l'Université**

Membre de l'Université au sens des Statuts de l'Université Laval.

## **Personne étudiante**

Personne telle que décrite dans les Statuts de l'Université Laval.

## **Personnel de l'Université**

Personnel tel que décrit dans les Statuts de l'Université Laval.

## **Politique**

La politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

## **Sécurisation culturelle**

Sentiment de sécurité pour les Premiers Peuples leur permettant d'exprimer leur identité culturelle et de se sentir respectés et écoutés.

---

<sup>3</sup> Inspiré de [https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide\\_for\\_Applicants\\_fr.pdf](https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf) (consulté le 6 mai 2021).

### **3. OBJECTIFS**

La Politique vise à :

- S'assurer que l'environnement de l'Université soit diversifié, équitable, inclusif, exempt de Discrimination ou de Biais dans la réalisation de sa mission;
- S'assurer que l'Université prenne les moyens nécessaires pour renforcer sa culture d'Équité et d'Inclusion, accroître sa Diversité sous toutes ses formes et reconnaître sa valeur ajoutée;
- Susciter, auprès des Membres de l'Université, une adhésion, une mobilisation envers les principes d'EDI et une appropriation de la Politique pour la mise en place d'actions concrètes et leur implication dans celles-ci;
- Assurer une cohérence et une efficacité dans les actions institutionnelles en matière d'EDI, afin de développer pour et avec les Membres de l'Université un milieu d'études et de travail équitable et diversifié.

### **4. CHAMP D'APPLICATION**

Dans le respect de la législation et des règlements, politiques et conventions collectives applicables, la Politique s'applique en tout temps :

- Aux Membres de l'Université avec ou sans l'utilisation des médias sociaux ou numériques.

Et, dans toutes les sphères d'activités de l'Université, quel que soit le lieu, dans le comportement des personnes, la composition des groupes ou des équipes, les processus dont les processus décisionnels, les pratiques, les outils, les communications orales ou écrites, dans les milieux d'études, d'enseignement, de recherche, de travail, de prestations de services et dans la vie sur le campus. Cela concerne notamment les activités :

- Du Conseil d'administration;
- De l'équipe de direction;
- Des comités et des commissions universitaires;
- De gestion administrative et financière de l'Université;
- D'enseignement, comprenant notamment les programmes d'études, les formules d'enseignement, les méthodes et outils pédagogiques ainsi que l'évaluation des apprentissages;
- De recherche, comprenant notamment l'encadrement d'étudiantes et étudiants, l'enseignement, la composition et la gestion des équipes de recherche, les objets de recherche ainsi que l'attribution des fonds, de chaires de recherche;
- De gestion des ressources humaines, comprenant notamment le recrutement du personnel, les comités de sélection, l'évaluation, l'attribution de primes et de promotion pour le Personnel de l'Université; ainsi que l'accueil, l'intégration et la gestion d'équipe;
- De recrutement, de l'admission, d'accueil et d'intégration des Personnes étudiantes, ainsi que leur cheminement universitaire;
- De gestion des études, d'admission à la diplomation et de soutien aux étudiantes et étudiants;
- De promotion de l'Université aux niveaux régional, national et international;
- De reconnaissance, de distinctions, de prix, de bourses;
- De création, de nature sportive, artistique, culturelle, socioculturelle, et de socialisation parascolaire ou du personnel;
- De développement et de mise en service des technologies et des systèmes d'information;
- Dans les communications internes et externes;
- Dans les documents officiels de l'Université, les politiques, les règlements;
- Dans l'aménagement du campus et des pavillons de l'Université.

## 5. PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS

En appui sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne, les principes directeurs et les engagements suivants sous-tendent la Politique et encadrent son application :

- L'Université est accessible à toute personne qui, dans le respect des lois et de ses règlements, politiques et conventions collectives, répond aux conditions équitables d'admission et de poursuite des programmes d'études offerts, aux critères équitables d'embauche ou aux termes de prestation de services, sans Discrimination.
- En conformité avec les lois et avec les règlements, politiques et conventions collectives, l'Université estime que favoriser l'émergence de points de vue différents est source d'enrichissement et est nécessaire à la poursuite et la réussite de sa mission. Promouvoir, rechercher et célébrer la Diversité, reconnaître que la différence en matière d'expériences, d'histoires de vie, de points de vue, de culture, de compétences, de langage, de talents et d'habiletés est source d'innovation, de créativité et de croissance.
- L'Université reconnaît le rôle crucial que l'éducation postsecondaire, la recherche scientifique et l'intervention sociale jouent dans le processus de compréhension et d'action vers la sécurisation culturelle et s'engage à soutenir la décolonisation et à s'inscrire dans une dynamique de réconciliation avec les Premiers Peuples.
- L'Université réprouve et déclare incompatible avec sa mission toute violence et toute Discrimination ou conduite qui constitue du Harcèlement.
- L'Université veille à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de Discrimination.
- L'Université s'engage à s'assurer d'une juste représentation de la Diversité au sein de sa communauté universitaire et de ses instances, incluant sa direction, les directions facultaires et de service.
- L'Université s'engage, en s'appuyant sur des fondements scientifiques éprouvés, à sensibiliser et à former en continu, les Membres de l'Université aux principes EDI, aux Biais et Biais inconscients, ainsi qu'à les accompagner dans la mise en applications de ses principes et de ses enjeux. Elle s'engage également à mettre en place des mécanismes, dans les processus et les pratiques organisationnelles, pour prévenir et corriger les situations contraires à l'EDI et à valoriser les implications et les efforts des Membres de l'Université pour le développement de sa culture d'Inclusion.
- Conformément aux règlements et aux politiques applicables, toute personne a le droit de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant toute situation de Discrimination, sans faire l'objet de représailles.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Dans le respect de la législation et des règlements, politiques et conventions collectives applicables, l'Université fait de l'intégration des principes EDI une responsabilité partagée par toutes et tous et invite les Membres de l'Université à se mobiliser pour rehausser et maintenir une culture de Diversité et d'Inclusion sur le campus. L'intégration de ces principes concerne autant le milieu d'étude, d'enseignement comme de recherche, de travail ainsi que le milieu de vie universitaire.

Chaque Membre de l'Université doit, sans égard à son statut :

- Prendre connaissance de la Politique et s'y conformer;
- Respecter chaque personne dans tout son être, peu importe son identité et l'expression de son identité, son appartenance ou toute autre caractéristique qui lui est propre;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacune et chacun et ainsi soutenir par ses attitudes et ses comportements la culture d'Inclusion de l'Université;

- Contribuer activement à l'atteinte des objectifs de la Politique, ce qui comprend au besoin remettre en question le statu quo de façon constructive et positive et questionner, selon les conditions et modalités prévues à la Politique, les comportements, les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'EDI;
- Signaler de bonne foi et volontairement toute situation de Discrimination ou d'iniquité selon les conditions et modalités prévues à la Politique.

## **7. QUESTIONS, PRÉOCCUPATIONS, SIGNALEMENTS ET PLAINTES**

### **7.1 Questions et préoccupations**

L'Université porte une attention particulière à la gestion des questions et des préoccupations relatives à l'EDI. La prise en compte et le traitement de celles-ci, émises par les Membres de l'Université, favorisent le maintien d'un climat harmonieux au sein de l'Université et contribuent de manière proactive à rehausser la culture d'Inclusion de l'Université.

Toutes questions ou préoccupations relatives à l'EDI doivent être formulées par courriel au Bureau de l'EDI.

### **7.2 Signalements et plaintes**

À tout moment, toute personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'une situation en cours ou passée à l'Université, dans un délai d'un an après l'événement, aurait été discriminatoire peut faire un signalement ou fournir des renseignements ou porter plainte au Bureau du respect de la personne, selon les règles applicables de ce Bureau.

## **8. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La Politique entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil d'administration de l'Université et peut être révisée, au besoin, et au minimum tous les 5 ans.

## **ANNEXE I - RÔLES ET RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES**

### **Le Conseil d'Administration**

Le Conseil d'administration veille à l'application des principes et des objectifs de l'EDI dans les prises de décisions et les orientations stratégiques, mais également dans le fonctionnement et la performance de l'Université.

### **Rectrice ou recteur**

La rectrice ou le recteur veille à ce que chaque vice-rectrice ou vice-recteur et chaque doyenne ou doyen travaillent à établir et à maintenir pour tous les Membres de l'Université un environnement d'études, d'enseignement, de recherche, de travail et de prestation de services équitable, diversifié et inclusif, exempt de Discrimination.

### **Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires internationales et au développement durable aussi responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, et de la philanthropie**

À titre de responsable de la gestion de l'EDI, la vice-rectrice ou le vice-recteur veille à la diffusion de la Politique et à son application auprès des Membres de l'Université et préside le comité institutionnel EDI. Elle ou il est également responsable du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, coordonne avec les différentes entités concernées, l'ensemble des initiatives de l'Université en matière d'EDI.

### **Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion**

L'Université met à la disposition des Membres de l'Université un Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Composé des personnes intervenant en EDI au sein de l'Université, il relève du vice-rectorat aux affaires internationales et au développement durable, aussi responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, et de la philanthropie. Ce bureau a pour mandat de fournir un leadership, une expertise et des conseils en EDI auprès de la direction et des Membres de l'Université dans l'accomplissement de la mission universitaire.

### **Vice-rectrices ou vice-recteurs**

Les vice-rectrices et les vice-recteurs veillent à l'application de la Politique dans l'exercice de leur mandat.

### **Doyennes et doyens, directrices et directeurs de services et gestionnaires**

Les doyennes et doyens, directrices et directeurs de services et les gestionnaires s'assurent de la mise en application des principes EDI dans leurs champs d'intervention; et veillent à établir et à maintenir un environnement d'études, de travail et de prestations de services équitable, diversifié et inclusif, exempt de Discrimination.

### **Personnel de l'Université**

Tout en respectant les conventions collectives applicables, le personnel de l'Université est invité à faire part, à son supérieur immédiat ou par les mécanismes prévus par l'Université, de toute situation ou activité comportant des obstacles et des Biais entravant l'Inclusion des Membres de l'Université.

Le Personnel s'abstient, dans l'exercice de ses activités, qu'il s'agisse d'enseignement, de recherche ou de tout autre emploi dans toutes activités universitaires, d'exercer toute iniquité ou Discrimination à l'endroit de Membres de l'Université.

Le Personnel est invité à soutenir par ses attitudes et ses comportements la culture d'Inclusion de l'Université notamment en prenant part aux activités de promotion, de sensibilisation ou de formation en EDI.

De plus, toujours dans le respect de la liberté universitaire et des conventions collectives applicables, pour les membres du corps professoral, les personnes chargées de cours et d'enseignement, les personnes à la direction de programmes, la mise en application des principes EDI se reflète dans :

- les contenus des programmes d'études, d'activités d'apprentissage et leur accessibilité, dans l'enseignement, les pratiques pédagogiques, l'encadrement des personnes étudiantes,
- les activités de recherche notamment, les sujets de recherche, le recrutement et l'accompagnement de l'équipe de recherche et la valorisation des personnes en recherche et de leurs travaux,
- et dans leurs activités de service à la collectivité.

### **Personne étudiante**

La Personne étudiante s'interdit d'exercer toute iniquité ou Discrimination à l'endroit de Membres de l'Université. Elle est invitée à participer aux activités de promotion, de sensibilisation ou de formation et à soutenir par ses attitudes et comportements la culture d'Inclusion de l'Université.

### **Bureau du respect de la personne**

Ce Bureau a pour responsabilité la mise en application du cadre institutionnel de gestion et le traitement des signalements et des plaintes conformément à la présente Politique.

### **Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion**

L'Université s'est dotée d'un comité pour assurer une action concertée en matière d'EDI au niveau institutionnel. La présidence est assurée par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires internationales, au développement durable, responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion et de la philanthropie. Le mandat du comité consiste à recommander à la direction de l'Université une stratégie institutionnelle en matière d'EDI, à voir au déploiement coordonné de la stratégie, à en évaluer les résultats et à en rendre compte à la direction.

## **ANNEXE II - CADRE JURIDIQUE ET TEXTES DE RÉFÉRENCE**

La Politique s'appuie sur les lois provinciales ou fédérales applicables, en vertu d'ententes contractuelles, ou de tout règlement pris en application d'une telle loi, et auxquels l'Université doit se soumettre :

- La Charte des droits et libertés de la personne;
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- La Loi sur l'équité salariale;
- La Loi sur les normes du travail;
- Le Code du travail;
- Le Code civil du Québec;
- Le Code criminel.

À ces lois s'ajoutent les Statuts, les règlements, les politiques de l'Université et autres textes de référence, notamment :

- La Déclaration des droits des étudiants et étudiantes à l'Université Laval;
- Énoncé institutionnel sur la protection et la valorisation de la liberté d'expression à l'Université Laval;
- Le Règlement des études;
- Le Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants et étudiantes de l'Université Laval;
- Le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval;
- Le rapport du Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'Université Laval;
- La Politique d'accueil et d'encadrement des stagiaires postdoctorales et stagiaires postdoctoraux à l'Université Laval;
- La Politique d'encadrement des étudiants à la maîtrise avec mémoire et au doctorat;
- La Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval;
- La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval;
- La Politique relative aux étudiantes et aux étudiants parents;
- La Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval;
- La Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval;
- La Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux;
- La Procédure pour les activités d'intégration de la Direction des services aux étudiants;
- Les conventions collectives, ententes et autres textes établissant les conditions de travail du personnel de l'Université;
- Les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et les recommandations de la Commission Vérité et Réconciliation (CVR).

La Politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, politiques ou ententes institutionnelles, ni des conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur à l'Université établissant les conditions de travail du Personnel de l'Université.