

# **Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion**

**Université Laval**

Approbation : date

Entrée en vigueur : date

Responsable : Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion  
et aux ressources humaines



## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| 1. Préambule  | 1  |
| 2. Définitions                                      | 1  |
| 3. Objectifs  | 3  |
| 4. Valeurs  | 3  |
| 5. Cadre juridique                                  | 4  |
| 6. Champ d'application                              | 5  |
| 7. Principes directeurs et engagements              | 6  |
| 8. Rôles et responsabilités                         | 7  |
| 9. Préoccupations, signalements et plaintes         | 11 |
| 10. Responsabilité de l'application de la Politique | 12 |
| 11. Entrée en vigueur et révision                   | 12 |

# 1. Préambule

L'Université reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à ses membres un environnement d'études, de travail et de prestation de services exempt de toute discrimination et de biais systémiques où chaque personne a droit au respect et aux mêmes chances de succès, quel que soit la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la situation de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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>. L'université s'engage à offrir un milieu où des personnes d'origines et de caractéristiques individuelles diverses peuvent partager, collaborer, se réaliser et s'épanouir.

# 2. Définitions

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

**Biais** : Préjugé, conscient (explicite) ou inconscient (implicite), formé par un individu, un groupe ou une institution en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, et pouvant entraîner des conséquences négatives ou positives.

**Discrimination** : Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de la couleur, du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, du handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Ainsi, nul ne peut exercer de discrimination dans l'exercice de ses activités qu'il s'agisse d'études, de recherche ou d'un emploi dans toutes activités universitaires, c'est-à-dire traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles.

**Discrimination systémique** : Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de la conjugaison d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Ces groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les personnes de la communauté LGBTQ2S+. La discrimination est interdite au Québec par la Charte des droits et libertés de la personne.

**Diversité** : Différences ou similarités entre les individus au sein d'un groupe ou d'une organisation.

---

<sup>1</sup>Extrait de l'art.10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec

**Équité** : Approche visant à traiter chaque individu, et chaque groupe historiquement défavorisé, de façon juste, en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation afin de les placer sur un pied d'égalité par rapport au groupe historiquement favorisé.

**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 ou d'un tiers 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.

**Identité et expression de genre** : Expérience subjective du genre d'une personne, qui peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance.

**Inclusion** : Par des actions et des mesures, création d'un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres de l'Université aient le sentiment d'avoir leur place, puissent contribuer et se mériter la reconnaissance pour cette contribution.

**Intersectionnalité** : Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa couleur, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis<sup>2</sup>.

**LGBTQ2S+** : personnes ayant une diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'acronyme LGBTQ2S+ désigne entre autres les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transsexuelles/transgenres/trans, queer, bispirituelles et plus.

**Lieu universitaire** : Un édifice, un terrain ou un local sur lequel l'Université a juridiction en vertu d'un droit de propriété, d'une location ou d'une entente particulière entre l'Université et un tiers.

**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*.

**Préjugé<sup>3</sup>** : Jugement individuel conscient ou inconscient sur une personne ou groupes de personnes, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne ou de ce groupe.

---

<sup>2</sup> Inspiré de la définition de l'Office québécois de la langue française

<sup>3</sup> Inspiré de la définition du Larousse Dictionnaire

**Questionnaire d'auto-identification** : Questionnaire visant à recueillir des renseignements sur la composition de l'effectif étudiant et du personnel de l'Université. Pour identifier les besoins et atteindre ses objectifs sur le plan de l'équité et de la diversité et renforcer ainsi sa culture d'inclusion, l'Université doit disposer d'un juste portrait de l'ensemble de sa communauté étudiante et de son personnel. Les personnes salariées remplissent de façon volontaire ce questionnaire. En ce qui concerne le personnel, les renseignements fournis dans cette auto-identification volontaire sont collectés en vertu de la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et de la loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi. La collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et le retrait des renseignements personnels se font conformément à la loi sur l'accès à l'information et à la loi sur la protection des renseignements personnels. Par ailleurs, ses renseignements pourront être utilisés dans des rapports au gouvernement tant fédéral que provincial de façon anonyme. À noter qu'il n'existe pas pour le moment de questionnaire pour la communauté étudiante. Toutefois l'intention est de le développer dans les prochaines années.

**Stéréotype** : Croyance partagée, idée reçue ou généralisation simplifiée, positive, neutre ou négative, appliquées à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles, amenant à la création de catégories, pour mieux appréhender le monde et les personnes.

### 3. Objectifs

La Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion vise à :

- S'assurer que l'environnement de l'Université soit diversifié, équitable, inclusif, sans discrimination ni aucun biais systémique dans ses différentes sphères d'activités et devenir une référence en la matière;
- S'assurer que l'Université prenne les moyens nécessaires pour renforcer sa culture d'équité et d'inclusion, accroître la diversité et reconnaître sa valeur ajoutée et valoriser la richesse de cette diversité sous toutes ses formes;
- Susciter, auprès des membres de la communauté universitaire, une adhésion, une mobilisation envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et une appropriation de la Politique de façon à entraîner leur réflexion et leur engagement par 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'ÉDI, afin de développer pour et avec ses membres un milieu d'études et de travail équitable et diversifié.

### 4. Valeurs

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

- Le respect des personnes, de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique;
- L'inclusion, qui entraîne le respect des différences et de la diversité, de même que l'équité et l'égalité des personnes;

- L'intégrité, qui implique notamment d'assumer ses responsabilités et d'honorer ses devoirs au regard de la discrimination et ;
- Le courage, la solidarité et la responsabilisation, qui se traduisent entre autres par la bienveillance et la vigilance face à toute manifestation de discrimination consciente ou inconsciente<sup>4</sup>.

## 5. Cadre juridique

Lois du Québec ou lois fédérales applicables au Québec, ou tout règlement pris en application d'une telle loi, et auxquels l'Université doit se soumettre :

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

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

- Le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval;
- La Déclaration des droits des étudiants et étudiantes à l'Université Laval;
- La Politique relative aux étudiantes et aux étudiants parents;
- La Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux;
- La Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval;
- La Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval;
- Le Règlement des études de l'Université Laval;
- La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval;
- La Politique d'encadrement des étudiants à la maîtrise avec mémoire et au doctorat;
- La Politique d'accueil et d'encadrement des stagiaires postdoctoraux;
- La Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval;
- Le Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval;
- 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 des membres du personnel de l'Université.

---

<sup>4</sup> Version adaptée des valeurs énoncées dans le Plan stratégique UL 2017-2022

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 de son personnel.

## 6. Champ d'application

La Politique s'applique en tout temps :

- Aux membres de l'Université, y compris lors d'une activité universitaire ou lors d'une activité personnelle, avec ou sans l'utilisation des médias sociaux ou numériques, lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par le fait qu'elles sont membres de l'Université;
- Aux tiers qui participent ou collaborent à une activité universitaire, exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante, utilisent ou requièrent les services de l'Université ou lui fournissent des biens ou des services.

En tout lieu universitaire, dans toutes les sphères d'activités de l'Université, notamment :

- Les activités d'enseignement, comprenant notamment les programmes d'études, les formules d'enseignement, les méthodes et outils pédagogiques ainsi que l'évaluation des apprentissages;
- Les activités de recherche, comprenant notamment la composition et la gestion des équipes de recherche, les objets de recherche ainsi que l'attribution des fonds, de chaires de recherche du Canada et de toute autre entité structurante;
- Le processus de recrutement, d'admission, d'accueil et d'intégration des étudiantes et étudiants, ainsi que leur cheminement académique;
- La composition du conseil d'administration, de l'équipe de direction, des comités et des commissions institutionnelles;
- Les activités de gestion des ressources humaines, comprenant notamment les processus de sélection, d'évaluation, d'attribution de primes et de promotion pour les professeures et professeurs et les autres membres du personnel; ainsi que les activités d'accueil, d'intégration et de gestion d'équipe;
- Les activités de promotion de l'Université aux niveaux régional, national et international;
- Les activités de reconnaissance, de distinctions, de prix, de bourses;
- Les documents officiels de l'Université, le registrariat, les politiques, les règlements;
- L'aménagement du campus et des pavillons de l'Université;
- Les communications internes et externes.

## 7. Principes directeurs et engagements

Les principes directeurs et les engagements suivants sous-tendent la Politique et encadrent son application :

1. En appui sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne, tous les individus sont égaux en valeur et en dignité, peu importe leur couleur, leur sexe, leur identité ou leur expression de genre, leur situation de grossesse, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques, leur langue, leur origine ethnique ou nationale, leurs conditions sociales et physiques, leur handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
2. L'Université est accessible à toute personne qui, dans le respect de ses règlements, politiques et conventions collectives, répond aux conditions d'admission et de poursuite des programmes d'études offerts, aux critères d'embauche ou aux termes de prestation de services, sans égard à la couleur, au sexe, à l'identité ou l'expression de genre, à la grossesse, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à l'âge, à la religion, aux convictions politiques, à la langue, à l'origine ethnique ou nationale, aux conditions sociales et physiques, au handicap ou à l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
3. L'Université estime que favoriser l'émergence de points de vue différents est source d'enrichissement et est nécessaire à la poursuite et à la réussite de sa mission. Promouvoir, rechercher et célébrer la diversité, reconnaître que la différence en termes de différentes expériences, histoires de vie, de points de vue, de compétences, de talents et d'habiletés est source d'innovation, de créativité et de croissance.
4. L'Université réproouve et déclare incompatibles avec sa mission toute violence et toute conduite discriminatoire ou qui constitue du harcèlement au regard des éléments énoncés au point précédent.
5. L'Université s'engage à accroître la diversité au sein de sa communauté et de ses instances, incluant sa direction, les directions facultaires et de service, et sa gouvernance.
6. L'Université, par l'intermédiaire des membres de sa communauté, s'engage à intervenir dans toute situation ou activité comportant des obstacles et des biais entravant l'inclusion des membres de l'Université, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles. Si leur situation particulière le nécessite, l'organisation les accompagne et leur offre des mesures pour favoriser leur inclusion.
7. L'Université s'engage à sensibiliser et à former ses membres aux principes ÉDI et aux biais inconscients.



8. L'Université énonce que 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.

## 8. Rôles et responsabilités

L'Université fait de l'intégration des principes ÉDI 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'études, d'enseignement comme de recherche, de travail ainsi que la vie sur le campus.

### 8.1 Rôles et responsabilités générales

Chaque membre de l'Université ou tiers doit, sans égard à son statut :

- Prendre connaissance de la Politique et s'y conformer;
- Respecter chaque personne membre de l'Université ou tiers dans tout son être, peu importe son identité ou 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;
- S'engager et contribuer activement à l'atteinte des objectifs de la Politique et se sentir imputable des résultats de son application, ce qui comprend au besoin remettre en question le statu quo de façon constructive et positive et questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, à la diversité et à l'inclusion;
- Signaler de bonne foi toute situation de discrimination ou d'iniquité selon les conditions et modalités prévues à la Politique.

### 8.2 Rôles et responsabilités spécifiques

#### 8.2.1 Rectrice ou recteur

À titre de première autorité et ayant la responsabilité générale de la marche et du développement de l'Université, la rectrice ou le recteur veille à ce que chaque vice-rectrice ou vice-recteur et chaque doyenne ou doyen travaille à établir et à maintenir pour toute la communauté universitaire un environnement d'études, d'enseignement, de recherche, de travail et de prestation de services équitable, diversifié et inclusif, exempt de discrimination.

#### 8.2.2 Vice-rectrice ou vice-recteur exécutif

À titre de premier responsable de l'appareil exécutif et de responsable de la coordination et de l'harmonisation des travaux des différentes directions de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur exécutif s'assure de l'application générale de la Politique et préside le comité institutionnel ÉDI.

### 8.2.3 Vice-rectrice ou vice-recteur à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines

À titre de responsable de la gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et des ressources humaines de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur est 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'ÉDI, veille à la diffusion de la Politique, veille à son application auprès des membres de la communauté et assure le respect des obligations découlant du cadre réglementaire applicable en matière d'équité, d'égalité et d'inclusion.

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

L'Université met à la disposition de la communauté universitaire un bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Composé des personnes intervenant en ÉDI au sein de l'Université et dans leur unité respective, le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion relève du Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines. Ce bureau a pour mandat de fournir un leadership, une expertise et des conseils en ÉDI auprès de la direction de l'Université et de la communauté universitaire dans les différentes sphères d'activités. Il est également responsable de la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI pour le rapport annuel.

### 8.2.5 Vice-rectrice ou vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes

À titre de responsable des programmes d'enseignement, de l'établissement des politiques générales d'enseignement, des affaires étudiantes et de la qualité de la formation, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes veille à l'application de la Politique auprès des personnes étudiantes, assure le respect des obligations découlant du cadre réglementaire applicable en matière d'équité, d'égalité et d'inclusion pour le volet des personnes étudiantes et collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

### 8.2.6 Vice-rectrice ou vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation

À titre de responsable du développement et de la gestion de la recherche, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation s'assure de l'application de la Politique dans les différentes divisions et avec les différents intervenants du secteur de la recherche. Elle ou il collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

### 8.2.7 Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé

À titre de responsable du rayonnement de l'Université Laval sur la scène nationale et internationale, des stratégies créatives et novatrices favorisant la santé durable et les saines habitudes de vie, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé s'assure de l'application de la Politique dans les services sous sa responsabilité. Il ou elle veille au respect des principes ÉDI dans l'élaboration de communications en phase avec les valeurs et objectifs institutionnels ainsi que dans le recrutement et la mobilité étudiante. Il ou elle collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

#### 8.2.8 Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration

À titre de responsable, sur le plan exécutif, de l'administration financière et de la gestion des biens et des services de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration coordonne l'application de la Politique en ce qui concerne les affaires administratives sous sa responsabilité et s'assure que les tiers qui participent ou collaborent à des activités universitaires et qui sont sous sa responsabilité s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université à se conformer à la Politique et à s'assurer que toutes les activités universitaires auxquelles elles ou ils participent ou collaborent et qui impliquent des membres de l'Université se déroulent dans le respect de cette politique. Elle ou il collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

#### 8.2.9 Doyens et doyennes

À titre de première autorité et ayant la responsabilité générale du fonctionnement et du développement de sa faculté, le doyen ou la doyenne veille, avec son équipe de direction, à établir et à maintenir pour toute la communauté facultaire un environnement d'études, d'enseignement, de recherche, de travail et de prestation de services équitable, diversifié et inclusif, exempt de discrimination. Elle ou il collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

#### 8.2.10 Directeurs et directrices de services

À titre de première autorité et ayant la responsabilité générale du fonctionnement et du développement de son service, le directeur ou la directrice veille, avec son équipe de direction, à établir et à maintenir pour tout son personnel et dans ses collaborations avec des tiers ainsi que dans son offre de service pour la communauté étudiante, un environnement et des prestations de services équitables, diversifiés et inclusifs, exempt de discrimination. Elle ou il collabore à la reddition de compte des préoccupations, des signalements et des plaintes en matière d'ÉDI.

#### 8.2.11 Gestionnaires

La mise en application des principes ÉDI et le développement de la culture d'inclusion font partie des pratiques de gestion du leadership, et plus largement, des pratiques de toute personne en situation de gestion.

Les personnes en situation de gestion sont responsables de l'application de la Politique dans leur unité et agissent comme principal vecteur de changement. Elles font la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans toutes les sphères de leurs activités et auprès des membres de leur personnel. Elles s'assurent de mettre en œuvre les mesures et actions découlant de la Politique et sont imputables de l'atteinte des objectifs qui leur sont assignés.

#### 8.2.12 Membres du personnel

Les membres du personnel s'engagent à remédier à toute situation ou activité comportant des obstacles et des biais entravant l'inclusion des membres de l'Université, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles.

Elles et ils s'interdisent, dans l'exercice de leurs 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 ou de tiers.

Elles et ils participent à l'atteinte des objectifs, notamment en participant aux activités de promotion, de sensibilisation ou de formation, en soutenant par leurs attitudes et comportements la culture d'inclusion de l'Université et en répondant au questionnaire d'auto-identification permettant d'obtenir un juste portrait de l'effectif de l'Université.

#### 8.2.13 Représentantes ou représentants d'une association étudiante

Elles ou ils font la promotion et veillent à l'intégration et au respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes les sphères de leurs activités et prennent les moyens nécessaires pour rehausser et maintenir la diversité au sein de leurs instances, de manière à refléter celle des personnes étudiantes représentées.

#### 8.2.14 Personne étudiante

La personne étudiante s'interdit d'exercer toute iniquité ou discrimination à l'endroit de membres de l'Université ou de tiers. Elle participe à l'atteinte des objectifs, notamment en participant aux activités de promotion, de sensibilisation ou de formation et en soutenant par ses attitudes et comportements la culture d'inclusion de l'Université.

#### 8.2.15 Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH)

Dans le cadre de cette Politique, le CPIMH a pour responsabilité d'accueillir, d'informer et de conseiller les personnes visées par du harcèlement ou des comportements discriminatoires autres que sexuels, de recevoir les plaintes, de voir à leur traitement, en collaboration avec la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable.

#### 8.2.16 Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS)

Dans le cadre de cette Politique, le CIPVACS a pour responsabilité d'accueillir, d'informer et de conseiller les personnes visées par du harcèlement ou des comportements discriminatoires à caractère sexuel, de recevoir les plaintes, de voir à leur traitement, en collaboration avec la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable.

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

L'Université s'est dotée d'un comité pour assurer une action concertée en matière d'ÉDI au niveau institutionnel. La présidence est assurée par la vice-rectrice ou le vice-recteur exécutif.

Le mandat du comité consiste à recommander à la direction de l'Université une stratégie institutionnelle en matière d'ÉDI, à voir au déploiement coordonné de la stratégie, à en évaluer les résultats et à rendre compte à la direction.

La composition du comité institutionnel ÉDI doit refléter la diversité des membres de la communauté universitaire et de la société en général. Dans cette composition, l'intersectionnalité doit être prise en compte.

## 9. Préoccupations, signalements et plaintes

### 9.1 Préoccupations

L'Université porte une attention particulière à la gestion des préoccupations relatives à l'ÉDI. La prise en compte et le traitement des préoccupations émises par les membres de l'Université favorisent le maintien d'un climat harmonieux au sein de la communauté universitaire et contribuent de manière proactive à rehausser la culture d'inclusion de l'Université.

Toute préoccupation relative à l'ÉDI doit être formulée par courriel à l'adresse : [EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca](mailto:EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca). Le traitement est assuré par le vice-rectorat concerné, selon les règlements, les politiques, les conventions collectives ou autres règles applicables en vigueur.

### 9.2 Signalements et plaintes

À tout moment, toute personne peut faire un signalement ou fournir des renseignements ou porter plainte concernant toute situation discriminatoire qui a lieu ou a pu avoir lieu à l'Université, sans faire l'objet de représailles.

#### *Signalement d'obstacles systémiques*

Les membres de l'Université qui constatent des obstacles systémiques entravant l'inclusion des membres de l'Université ou de tiers sont invités à les transmettre par courriel à [EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca](mailto:EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca). Au besoin et sur autorisation, l'information sera partagée avec le vice-rectorat ou la faculté concernée qui pourra éventuellement agir dans le cadre de son propre mandat.

#### *Plainte pour comportement discriminatoire*

Les membres de l'Université qui sont témoins ou qui estiment être victimes de comportements discriminatoires peuvent porter plainte pour violence à caractère sexuel auprès du CIPVACS, ou pour des plaintes de tout autre nature auprès du CPIMH qui verra à traiter les plaintes selon les procédures habituelles.

### 9.3 Reddition de comptes

Le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion fait état des préoccupations, des signalements et des plaintes sous forme d'un rapport annuel présenté au comité institutionnel ÉDI, au plus tard le 30 septembre de chaque année.

## **10. Responsabilité de l'application de la Politique**

La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines, de concert et en collaboration avec toutes les vice-rectrices et tous les vice-recteurs, veille à l'application générale de la Politique et à sa diffusion.

## **11. Entrée en vigueur et révision**

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