

## Politique d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI)

<b>Secteur responsable de l'application :</b>	Décanat
<b>Ce document s'adresse à :</b>	Membres de la communauté facultaire

<b>ADOPTION (INSTANCE)</b>	<b>DATE</b> AAAA-MM-JJ	<b>RÉSOLUTION</b> (si applicable)
Conseil de faculté	2012-09-19	2012.09.2044

<b>AMENDEMENTS ET ABROGATION</b>	<b>DATE</b> AAAA-MM-JJ	<b>RÉSOLUTION</b> (si applicable)
Amendement – Conseil de faculté	2018-04-04	2018.04.2457
Amendement – Conseil de faculté	2019-01-30	2019.01.2534
Amendement – Conseil de faculté	2021-06-02	2021.06.2577

<b>DATE PRÉVUE DE RÉVISION</b>	2026
--------------------------------	------

<b>HISTORIQUE</b> Le présent document remplace la <i>Politique en matière de diversité et d'équité</i> adoptée en 2012.
--

## Table des matières

1. MISE EN CONTEXTE*	3
2. OBJECTIFS*	3
3. CHAMP D'APPLICATION*	4
4. CADRE DE RÉFÉRENCE	4
5. DÉFINITIONS	4
6. ÉNONCÉ DE POSITION	5
7. PROMOTION DE LA PLEINE PARTICIPATION DE TOUS	6
8. AXES PRIVILÉGIÉS	7
<b>8.1 Gouvernance</b>	<b>7</b>
<b>8.2 Sensibilisation et information</b>	<b>7</b>
<b>8.3 Parcours</b>	<b>7</b>
8.3.1 Attraction et recrutement <sup>a, b, c</sup>	8
8.3.2 Accueil et intégration <sup>a, b, c</sup>	8
8.3.3 Rétention et maintien <sup>b</sup> , développement des compétences <sup>a, b, c</sup> et progression <sup>a</sup>	8
9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS*	8
<b>9.1 Responsabilité de l'application*</b>	<b>8</b>
<b>9.2 Responsabilité des membres de la direction facultaire</b>	<b>9</b>
<b>9.3 Responsabilité des membres de la direction des programmes et services</b>	<b>9</b>
<b>9.4 Responsabilité des membres de la communauté facultaire</b>	<b>9</b>
10. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT*	9

\* Indique une rubrique obligatoire pour tous les types de documents.

## 1. MISE EN CONTEXTE\*

L'Université de Sherbrooke s'est dotée d'une vision pour réaliser sa mission en cultivant l'innovation par l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Celle-ci s'actualise de différentes façons dans les facultés et les programmes d'études, et ce, dans les principales sphères de la mission universitaire que sont l'enseignement, la recherche, la création et l'engagement social. En adhérant aux principes de la charte *Dimension des instituts de recherche canadiens*, elle souhaite d'être un moteur de changement par ses politiques, ses engagements et ses actions. La présente politique et la directive associée de la Faculté de médecine et des sciences de la santé (ci-après « FMSS » ou « la Faculté ») s'y inscrivent.

La FMSS se positionne comme une instance citoyenne et fait de sa responsabilité envers la société une orientation phare de sa mission. En matière de santé et de société, l'équité, la diversité et l'inclusion constituent les pierres d'assise de la justice et de la responsabilité sociales. L'équité, la diversité et l'inclusion font contrepoids aux préjugés, à la discrimination, aux inégalités socio-économiques et aux autres déterminants sociaux défavorables à la santé; elles sont favorables à la créativité et à l'innovation; elles conduisent au bien-être ainsi qu'au développement individuel et collectif.

Par sa mission, ses objectifs stratégiques et son endossement de [l'énoncé de position des quatre facultés de médecine du Québec](#), la FMSS affirme résolument son engagement envers la responsabilité sociale alimentée par les principes d'ÉDI. Cette perspective élargie est explicitée dans les documents produits par le [Bureau de la responsabilité sociale de la FMSS](#). Elle se justifie par les démonstrations nombreuses d'inégalités liées aux déterminants sociaux de la santé (par exemple : âge, origine ethnique, statut économique, santé mentale, milieux de vie, aménagement du territoire, contexte social et culturel), et à l'environnement dans lequel évolue la personne ou le groupe creusant encore davantage le fossé entre les personnes ou les groupes en situation de privilège et les autres en situation de défaveur. Les précédents constats concernent les conditions sociosanitaires, l'accès aux ressources en éducation et de santé, les opportunités de développement, de bien-être, et ultimement, la santé.

Les obstacles à l'équité sont de plus en plus reconnus et dénoncés par les communautés scientifiques et les citoyens eux-mêmes réclamant plus d'humanité, de représentativité, d'accessibilité et de sensibilité culturelle. Conscient de notre interdépendance, il est attendu que chaque membre et chaque équipe de notre communauté facultaire considèrent ces atteintes à l'équité et se comportent de façon à les contrecarrer. La FMSS est interpellée par des enjeux vécus par, notamment, les personnes des Premiers Peuples, celles en situation de handicap, celles issues des minorités visibles, ethniques, sexuelles et de genre ainsi que celles en situation de défaveur.

Offrir un environnement d'études et de travail plus inclusif est une condition primordiale à la capacité de la FMSS d'agir comme catalyseur de transformations positives du point de vue sociétal. Dans toutes les sphères de ses activités, la FMSS promeut le [respect](#) envers toutes les personnes. Responsable de la qualité et de la pertinence de ses programmes et de ses activités, la FMSS s'engage aussi dans des actions concrètes en matière d'ÉDI, comme en témoignent la présente politique et la directive associée.

## 2. OBJECTIFS\*

La présente politique vise à édicter les grandes orientations et les principes qui aiguilleront les actions concrètes des personnes et des équipes de la FMSS dans le but d'améliorer la culture organisationnelle

en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. C'est en misant sur trois axes privilégiés de gouvernance, sensibilisation/information et parcours que la Faculté souhaite assurer un environnement de travail et d'études plus représentatif de la société québécoise et inclusif.

### 3. CHAMP D'APPLICATION\*

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté facultaire. Chaque personne est concernée : personnes étudiantes, membres du personnel et membres du corps professoral et enseignant ainsi que partenaires citoyens, dont les patients partenaires. De même, chaque équipe, peu importe sa taille, est également interpellée; une responsabilité accrue incombe aux programmes, aux départements ainsi qu'aux conseils de la FMSS (études, recherche, vie étudiante).

### 4. CADRE DE RÉFÉRENCE

- [Charte canadienne des droits et libertés de la personne](#) (Canada)
- [Charte des droits et libertés de la personne](#) (Québec, C-12)
- [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#) (Québec, A-2.01)
- [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) (Québec, E-20.0)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (Canada, L.C. 1995, ch. 44)
- [Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination](#) (Politique 2500-015)
- [Politique linguistique](#) (Politique 2500-016)
- [Politique d'accès à l'égalité pour les femmes](#) (Politique 2500-020)
- [Politique relative aux parents aux études](#) (Politique 2500-044)
- [Directive de gestion des demandes d'accommodements pour des motifs religieux provenant des personnes étudiantes](#) (Directive 2600-068)

### 5. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

**Diversité** : se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences des individus et des groupes définis par certains attributs, d'ordre individuel ou social, lesquels contribuent à la construction des identités des personnes, tels que l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socio-économique. ([CRSNG](#))

**Étudiant de 1<sup>re</sup> génération** : étudiant qui est le premier dans sa famille à fréquenter un établissement d'enseignement postsecondaire ou supérieur (universitaire dans le cas présent).

**Équité** : l'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. ([CRSNG](#))

**Discrimination** : conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. ([Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination](#))

**Inclusion** : Une action visant à mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement. ([site ÉDI de l'UdeS](#))

**Identités multiples** : une seule et même personne possède de nombreuses appartenances communautaires lesquelles contribuent à sa construction identitaire et impliquent qu'elle soit qualifiée de multiple; elle se perçoit ou est perçue comme étant membre de différents groupes établis, par exemple, sur la base linguistique, ethnique, culturelle, de genre ou professionnel.

**Intersectionnalité** : reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais qu'elles sont plutôt le produit des différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences. L'expérience des individus découle de leurs multiples identités. ([CRSNG](#))

Exemple : Une personne s'identifiant à plus d'un de ces groupes – par exemple, une femme en situation de handicap – peut faire l'objet de discriminations ou d'oppressions multiples, ce que l'on appelle intersectionnalité ou facteurs croisés (voir notamment la définition de « facteurs croisés » de [Condition féminine Canada](#))

**LGBTQI2+** : lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, en questionnement, intersexués et bispirituels. ([Lexique sur la diversité sexuelle et de genre](#) du Gouvernement du Canada)

**Population de référence** : bassin de personnes sur un territoire donné ayant des attributs spécifiques.

## 6. ÉNONCÉ DE POSITION

Afin d'amoinrir les iniquités et d'enrichir l'expérience des membres de la communauté facultaire, pour ultimement mieux contribuer à l'expérience de soin et à la santé des personnes et des communautés dans lesquelles elle évolue, la FMSS affirme l'importance fondamentale de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Déterminée à offrir un milieu d'études et de travail inclusif, empreint de respect, où les barrières individuelles, organisationnelles et sociétales sont reconnues et atténuées, elle s'engage à :

- cibler des objectifs spécifiques d'amélioration en matière d'ÉDI, convenir d'indicateurs et mettre en œuvre des actions pour atteindre ces objectifs, et ce, de façon longitudinale;
- présenter des modèles de rôle représentatifs de la diversité au sein de sa communauté, incluant ceux qui assument différentes fonctions universitaires;
- former une relève mieux préparée à desservir une population elle-même diversifiée et agir comme ambassadrice de l'ÉDI, afin d'influencer positivement les déterminants sociaux de la santé;
- promouvoir la représentation diversifiée des réalités humaines dans les contenus enseignés;

- promouvoir les sujets de recherche en regard de l'ÉDI;
- mettre en œuvre des mesures pour lever les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) pouvant entraver le parcours des membres des groupes sous-représentés ou freinés dans leur pleine participation;
- établir un environnement dans lequel chaque personne est appelée à endosser la responsabilité de s'adapter aux réalités des équipes et des microsociétés auxquelles elle participe;
- honorer les parcours diversifiés de ses membres.

## 7. PROMOTION DE LA PLEINE PARTICIPATION DE TOUS

En reconnaissant les retombées positives de la diversité, la FMSS applique la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les documents officiels publiés par le secrétariat général de l'Université de Sherbrooke, lesquels concernent des groupes désignés (femmes, peuples autochtones, personnes handicapées et personnes issues des minorités visibles).

Pour y établir un climat sain, elle souhaite aussi porter une attention délibérée aux situations à risque de freiner la pleine participation des personnes. Le degré de participation s'observe sur un continuum comprenant l'exclusion, la ségrégation, l'intégration et l'inclusion. Les interactions irrespectueuses, les relations démesurément asymétriques, l'iniquité d'accès aux ressources et aux opportunités de développement et de bien-être sont des conditions nuisant à la capacité à participer pleinement. Elles appellent des actions de nature parfois individuelle, collective, organisationnelle ou sociétale.

Les actions de la FMSS prennent en compte, la composition des populations de référence, le parcours des personnes issues de celles-ci, l'intersectionnalité ainsi que le cadre et les ressources institutionnels. Les visées sur lesquelles s'articulent ses actions sont parfois universelles, parfois plus ciblées auprès de certains groupes ou situations (notamment les personnes : étudiantes universitaires de 1<sup>re</sup> génération, étudiantes internationales, issues de minorités francophones hors-Québec, membres de la communauté LGBTQI2+).

Cette orientation se justifie non seulement par la mouvance des contextes sociaux et l'évolution des savoirs en matière d'ÉDI, mais également par la pluralité des programmes et des sites d'enseignement de la FMSS, de leurs engagements historiques, de leurs alliances avec des acteurs locaux et de leur population de référence<sup>1</sup>. Cette dernière présente parfois une surreprésentation de certains sous-groupes de diversité spécifiques ou de situations de défaveur ou encore une prépondérance de certains déterminants sociaux défavorables à la santé. Les équipes de la FMSS assument la responsabilité de reconnaître des besoins spécifiques de leurs communautés facultaire et citoyenne, et entreprennent des actions ajustées impliquant la formation, la recherche et la gouvernance.

Après un examen périodique de ces considérations, lequel guide la priorisation des besoins et la calibration des efforts, des actions spécifiques s'élaborent en partenariat avec les personnes, les équipes ou les instances concernées de la FMSS pour mieux répondre à cet engagement et à ses mandats aux niveaux local, régional, national et international.

---

<sup>1</sup> Sa description permet de mieux cerner des groupes à cibler dans les démarches d'ÉDI dans une perspective d'amélioration continue selon les sites de formation de la FMSS. Le dispositif utilisé pour parvenir à sa description est l'utilisation des données provenant des plus récents recensement canadien et rapport triennal de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec ainsi que d'autres bases de données jugées utiles, et ce, à la demande ou une fréquence attendue de cinq ans.

Cette souplesse permet d'ouvrir la réflexion sur les groupes et les situations les plus appropriées à investir pour incarner cet énoncé et en préserver la pertinence.

## **8. AXES PRIVILÉGIÉS**

L'ÉDI à la FMSS se déploie dans les activités de formation, de recherche et de rayonnement selon trois axes privilégiés : 1) gouvernance, 2) sensibilisation et information, 3) parcours, et ce, pour chacun des membres de la communauté facultaire selon son statut (étudiant, membre du corps professoral et enseignant, membre du personnel, citoyen partenaire).

### **8.1 Gouvernance**

L'axe « gouvernance » concerne les dispositifs et les modes de gestion dont se dote la FMSS pour accomplir sa mission. Les stratégies associées permettent de promouvoir des modalités variées pour inclure et consulter les membres de la communauté facultaire, veiller à la diversité dans la composition des comités et dans le rayonnement des initiatives de la FMSS afin d'éviter la pensée de groupe, les relations démesurément asymétriques et la discrimination. Elles viseront à offrir des modèles de rôle aux membres des groupes sous-représentés ou en situation de défaveur dans une population de référence.

### **8.2 Sensibilisation et information**

L'axe « sensibilisation et information » rappelle l'effort soutenu nécessaire pour établir une culture d'ÉDI. Les stratégies déployées visent à sensibiliser et informer les membres de la communauté facultaire au sujet des phénomènes perceptuels, interactionnels, organisationnels et sociétaux afin que les différences entre les personnes soient non seulement reconnues comme réelles et importantes, mais considérées comme une source de richesse et d'innovation dont chacun bénéficie. Elles valorisent les liens et les partenariats avec les communautés dans le but d'enrichir la pertinence et la portée des activités et des projets tant intra et qu'extramuros.

### **8.3 Parcours**

L'axe « parcours » se rapporte aux événements, aux prises de décision ainsi qu'au sentiment d'appartenance d'une personne selon son statut comme membre de la communauté facultaire (membre du corps professoral et enseignant, membre du personnel ou citoyen partenaire), et ce, tout au long de sa participation aux activités de la FMSS.

Bien que ces différents statuts suggèrent des parcours ponctués d'étapes différentes<sup>2</sup>, la considération commune à tous consiste en la nécessité de porter une attention à chacune des étapes afin de limiter les freins et de réduire les barrières inévitables dressées selon l'identité de la personne. Dans une perspective d'ÉDI, la reconnaissance du potentiel, des compétences ainsi

---

<sup>2</sup> Pour différents statuts de membre de la communauté facultaire, on gagne à considérer les étapes suivantes :

- a. Personnes étudiantes : attraction, admission, accueil, intégration, développement des compétences, progression, diplomation et post-graduation
- b. Membres du corps professoral et du personnel : attraction, recrutement, accueil, intégration, rétention, développement des compétences, promotion et retraite
- c. Citoyens partenaires : attraction, recrutement, accueil, intégration, développement des compétences, accroissement des responsabilités, fin du partenariat

que de la contribution des membres de la FMSS est incontournable pour garantir l'essor de la FMSS.

Ce parcours est divisé en trois phases pour lesquelles des orientations sont précisées. À chacune, une vigilance accrue doit être portée aux impacts des facteurs individuels (par exemple, conciliation travail/famille, stéréotypes et autocensure, biais inconscients), aux facteurs organisationnels (processus de recrutement et de promotion; composition des équipes et des comités de sélection; procédures et règlements; perpétuation des privilèges et des relations asymétriques) et aux facteurs sociétaux (socialisation, orientation sexuée des domaines d'études, manque de sensibilisation aux enjeux d'ÉDI, manque de modèles).

### **8.3.1 Attraction et recrutement** <sup>a, b, c</sup>

Élargir et diversifier les stratégies utilisées pour intéresser les personnes candidates de tout horizon à choisir la FMSS comme milieu d'études ou de travail. Appliquer des processus d'intéressement et d'affectation des ressources justes pour tous qui n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.

### **8.3.2 Accueil et intégration** <sup>a, b, c</sup>

Mettre en place des processus, des activités d'accueil et d'intégration qui concrétisent l'accessibilité (relationnelle, procédurale, physique, technologique) et l'ouverture à l'autre, lesquels témoignent de l'humanisme de la FMSS, afin de cultiver le sentiment d'appartenance de tous et promouvoir l'inclusion.

### **8.3.3 Rétention et maintien** <sup>b</sup>, **développement des compétences** <sup>a, b, c</sup> **et progression** <sup>a</sup>

Mettre en place des dispositifs qui visent la rétention et la progression de toutes les personnes au sein de la communauté facultaire, notamment par l'identification et l'atténuation des freins et des obstacles. Prôner l'entraide par les pairs et valoriser le mentorat, le développement et la progression ainsi que l'accès à des ressources informées du phénomène de l'intersectionnalité, des défis spécifiques aux groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et ceux freinés dans leur pleine participation.

Devant un constat de réussite de ses membres partageant un statut équivalent, indépendamment des identités spécifiques des personnes, offrir l'accès aux mêmes opportunités de reconnaissance et de diffusion des accomplissements, souligner avec les mêmes égards et le même décorum leur contribution, représenter et faire valoir leurs intérêts auprès des instances de gouvernance de la FMSS et auprès de tiers avec la même diligence.

## **9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS\***

### **9.1 Responsabilité de l'application\***

La personne doyenne assume la responsabilité de l'application de la politique.



## **9.2 Responsabilité des membres de la direction facultaire**

Une responsabilité accrue à l'égard de la diffusion, du soutien et de l'actualisation de la présente politique est confiée au décanat adjoint ainsi qu'aux personnes doyennes associées ou vice-doyennes. Par divers dispositifs, ces personnes assistent la doyenne ou le doyen en facilitant la consultation et la mise en œuvre des mesures précisées dans la directive associée et en participant à leur évaluation périodique. Ces responsabilités sont endossées en agissant en cohérence avec les orientations des comités institutionnels pertinents.

## **9.3 Responsabilité des membres de la direction des programmes et services**

Chaque membre de la direction des programmes, des départements et services est activement impliqué dans la sélection et le suivi des cibles précisées dans la directive associée.

## **9.4 Responsabilité des membres de la communauté facultaire**

Chaque membre de la communauté facultaire doit participer à la promotion de l'ÉDI dans l'exercice de son rôle.

## **10. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT\***

Cette politique est présentée au comité de direction facultaire qui pourra la bonifier et, ultimement, en recommandera l'adoption au conseil de faculté. Elle est révisée tous les cinq (5) ans ou à la demande du conseil de faculté ou du comité de direction.