

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

Responsable de son application : Secrétariat général

Date d'entrée en vigueur : 29 octobre 2020

Période pour laquelle le document est en vigueur : Jusqu'à la révision du document

Révision du document : Octobre 2024

Adoption (instance/autorité)

Conseil d'administration

Date d'adoption

29 octobre 2020

Numéro de résolution

2020-10-29-11.0

Historique

Amendements ou abrogation

Date de présentation

Numéro de résolution

Classification

A01-02 Cadre normatif – Milieu de vie

Numéro du document

POL-A008-CA2020-002

Responsable de sa diffusion

Direction des communications et des relations gouvernementales

TABLE DES MATIÈRES

1. Principes directeurs et engagements	1
2. Champ d'application	3
3. Rôles et responsabilités	4
4. Comité permanent (« Comité EDI ») et groupe de travail en équité, diversité et inclusion (« Groupe de travail EDI »)	5
5. Comportements attendus	6
6. Services personnalisés et mesures d'accommodements	7
7. Modalités d'intervention	8
7.1 Initiative personnelle et soutien	8
7.2 Signalement.....	8
7.3 Médiation.....	10
7.4 Manquements et sanctions	11
8. Délais	11
9. Confidentialité	11
10. Application de la Politique	12
11. Redditions de comptes	12
12. Entrée en vigueur et révision	12
ANNEXE 1 – Définitions	13

Préambule

Guidée par des valeurs d'ouverture et d'inclusion depuis sa création, la croissance de HEC Montréal se traduit aujourd'hui par une grande diversité au sein de sa communauté. Pour bénéficier pleinement de cette richesse, elle veut ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration parmi ses membres.

Consciente de l'impact qu'elle a sur le développement de ses étudiants et de l'influence que ceux-ci auront sur les destinées de leurs organisations et de la société en général, HEC Montréal veut aussi faire de l'équité, la diversité et l'inclusion des vecteurs durables de leurs propres actions.

La présente politique est l'un des outils choisis par HEC Montréal pour poursuivre l'implantation d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de toute sa communauté.

1. Principes directeurs et engagements

- 1.1 HEC Montréal reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté, que ce soit ses étudiant(e)s, les membres de son personnel enseignant ou non enseignant, ou ses dirigeant(e)s.

Elle s'engage donc à maintenir ce milieu respectueux et exempt de toute forme de discrimination.

- 1.2 HEC Montréal encourage la diversité sous toutes ses formes au sein de sa communauté et reconnaît la richesse qu'elle apporte à l'ensemble de ses membres ainsi que sa contribution à l'excellence collective.

Elle s'engage donc à :

- 1.2.1 Poursuivre sa proactivité dans l'attraction, la sélection et la rétention de talents diversifiés au sein de sa communauté en donnant à toutes et tous des chances égales d'intégrer HEC Montréal et d'y évoluer à titre d'étudiante et étudiant, de membre de son personnel enseignant et non enseignant ou de membres de ses instances décisionnelles, sans distinction quant à leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur situation de handicap, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, leur condition sociale, leur religion, leur conviction politique ou leur expérience;
- 1.2.2 Maintenir à jour sa connaissance du portrait quantitatif et qualitatif de la diversité de l'ensemble de sa communauté afin d'identifier les actions visant à améliorer sa réglementation, ses processus et ses outils;

1.2.3 Demeurer à l'affût des enjeux et des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

1.3 HEC Montréal reconnaît que l'équité et l'inclusion au sein d'une communauté permettent à l'ensemble de ses membres de bénéficier de sa diversité.

En conséquence, elle s'engage à :

1.3.1 Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de sa réglementation, de ses processus et de ses outils, notamment pour le recrutement, la sélection, l'accueil, l'intégration, la rétention ou l'avancement de son personnel enseignant et non enseignant;

1.3.2 Assurer le maintien de processus visant à obtenir une représentation équitable des membres des groupes désignés au sein de son personnel enseignant et non enseignant de même que parmi les membres de ses instances décisionnelles;

1.3.3 S'assurer que tout regroupement étudiant démontre qu'il donne à toutes et tous des chances égales de l'intégrer et d'y évoluer autant comme membre, membre de l'un de ses comités ou de ses instances décisionnelles ;

1.3.4 Mettre en place des mesures permettant de remédier à la sous-représentation des groupes désignés dans l'attribution de ses chaires de recherche;

1.3.5 Assurer le déploiement et la pérennité de tout plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion découlant de la présente Politique.

1.4 HEC Montréal veut s'assurer d'offrir un milieu d'études, de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion.

Elle s'engage donc à :

1.4.1 Être proactive dans l'accueil et dans l'intégration des nouveaux membres de sa communauté étudiante, de son personnel enseignant et non enseignant ou de ses instances décisionnelles;

1.4.2 Poursuivre et accélérer ses efforts vers une approche pédagogique inclusive;

1.4.3 S'assurer de tenir compte des préoccupations des membres de sa communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;

1.4.4 Soutenir les projets innovants qui encouragent l'équité, la diversité et l'inclusion;

- 1.4.5 Faire connaître la présente Politique, diffuser tout plan d'action s'y rattachant à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal et donner de la visibilité à ses engagements en matière d'équité, diversité et inclusion.
- 1.5 HEC Montréal souhaite que chaque membre de sa communauté favorise, par ses comportements, paroles et gestes, un climat de respect et d'inclusion.

Par des activités de formation et de sensibilisation, par des stratégies variées de communication ou par tout autre moyen, elle s'engage notamment à :
 - 1.5.1 Sensibiliser les membres de sa communauté à être accueillants et à intégrer les membres issus de la diversité à travers toutes les sphères d'activités de l'École;
 - 1.5.2 Sensibiliser les membres de sa communauté aux biais inconscients;
 - 1.5.3 Promouvoir un climat de respect, de collégialité et de collaboration;
 - 1.5.4 Valoriser l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment la création de groupes ressources.
- 1.6 Cette politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et libertés de la personne, notamment de la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Charte canadienne des droits et libertés*, et n'a pas pour effet de limiter la portée des dispositions des règlements administratifs ou pédagogiques, des politiques et des droits de gérance de HEC Montréal.

2. Champ d'application

- 2.1 La présente Politique s'applique à tout membre de la communauté de HEC Montréal, qu'il soit dans un milieu d'études, de travail ou de vie, sur son campus ou à l'extérieur, ainsi qu'aux tiers faisant affaire avec HEC Montréal ou l'une de ses unités.
- 2.2 La présente Politique vise à inscrire dans toutes les sphères d'activités de HEC Montréal des notions d'équité, de diversité et d'inclusion, que ce soit dans un contexte académique (incluant les stages), d'emploi, de recherche, de rayonnement social ou autre.

3. Rôles et responsabilités

3.1 Attentes et responsabilités générales

- 3.1.1 Il incombe à tous les membres de la communauté de HEC Montréal, ainsi qu'aux tiers qui ont un lien contractuel avec HEC Montréal, de prendre connaissance de la présente Politique et de se conformer aux exigences et obligations qui y sont contenues.
- 3.1.2 Dans toutes les sphères d'activités de l'École, tous les membres de la communauté de HEC Montréal doivent être des acteurs actifs et impliqués dans la promotion des comportements attendus décrits à l'article 5.
- 3.1.3 Lorsqu'un membre de la communauté de HEC Montréal reçoit les confidences d'un autre membre ou qu'il est témoin d'un geste, d'une parole ou d'une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5, il est tenu de porter assistance à la personne concernée en la référant à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École afin qu'elle puisse être prise en charge conformément à la Politique.

3.2 Comité de direction de HEC Montréal

Le comité de direction approuve la stratégie et tout plan d'action en équité, diversité, inclusion. Il fait la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion à travers toutes les activités de HEC Montréal et suit annuellement les progrès de la mise en œuvre des plans d'action.

3.3 Comité permanent en équité, diversité, inclusion (« Comité EDI »)

Le rôle et les responsabilités du Comité EDI sont tels que décrits aux articles 4.1 à 4.6.

3.4 Communauté de HEC Montréal

Tous les membres de la communauté de HEC Montréal doivent se sentir concernés par les enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Chaque membre a la responsabilité de contribuer au maintien d'un milieu d'études, de travail et de vie sain et respectueux, qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion, en conformité avec les principes directeurs de la présente Politique. Chaque membre doit être vigilant et signaler de bonne foi à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École, toute situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5 les concernant ou dont ils sont témoins.

3.5 Directrice ou directeur de HEC Montréal

La directrice ou le directeur de HEC Montréal doit incarner les valeurs associées à l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle ou il est le premier porte-parole de l'École en cette matière et utilise toutes les tribunes qui lui sont offertes pour en faire la promotion.

3.6 Gestionnaires de HEC Montréal

Les gestionnaires doivent promouvoir ouvertement l'équité, la diversité et l'inclusion, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de HEC Montréal.

Ils sont responsables de l'application de la présente Politique dans leur unité et doivent encourager les comportements prévus à l'article 5. Lorsqu'une contravention à ces comportements est portée à leur connaissance, ils sont tenus d'agir rapidement pour la faire cesser et, s'il y a lieu, référer les personnes affectées par la contravention à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École.

Lorsqu'une initiative entreprise dans le cadre d'un plan d'action en équité, diversité, inclusion implique leur unité, les gestionnaires mettent en place les mesures nécessaires à l'atteinte des objectifs qui leur sont assignés.

S'il y a lieu, les gestionnaires voient à prendre les moyens nécessaires pour informer de la présente Politique les tiers avec lesquels leur unité fait affaire.

3.7 Groupe de travail en équité, diversité, inclusion (« Groupe de travail EDI »)

Le rôle et les responsabilités du Groupe de travail EDI sont tels que décrits à l'article 4.7 et suivants.

3.8 Secrétaire général(e)

La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée à la personne qui occupe le poste de secrétaire général de HEC Montréal. Elle ou il est responsable des plans d'action en découlant et peut s'adjoindre toute personne ou tout groupe de travail concerné(e) par ces plans pour la ou le soutenir dans son mandat.

4. Comité permanent (« Comité EDI ») et groupe de travail en équité, diversité et inclusion (« Groupe de travail EDI »)

4.1 Le comité permanent en équité, diversité et inclusion (« Comité EDI ») a le mandat d'assurer la compréhension, l'engagement et la participation de toutes les unités de HEC Montréal à l'enjeu de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Il détermine les priorités de l'École en cette matière, soumet les propositions de changements dans les politiques aux instances concernées, approuve le rapport annuel en matière d'équité, diversité et inclusion et s'assure de sa publication.

4.2 La directrice ou le directeur de HEC Montréal désigne les personnes suivantes à titre de membres du Comité EDI :

4.2.1 La ou le secrétaire général(e) de HEC Montréal, qui en assume la responsabilité et la présidence;

4.2.2 La directrice ou le directeur des directions et services suivants :

- Direction des affaires professorales
- Direction des études
- Direction de la recherche et du transfert

- Direction des ressources humaines
- Services aux étudiants

- 4.3 La fréquence des rencontres du Comité est de trois fois par année ou plus, si nécessaire.
- 4.4 Le Comité EDI a le mandat de constituer un groupe de travail (« Groupe de travail EDI ») dont le rôle est d'assurer la mise en œuvre de tout plan d'action découlant de la présente politique.
- 4.5 Le Comité EDI peut s'adjoindre toute personne pouvant le soutenir dans son mandat, de même que tout comité de travail qu'il jugerait pertinent de créer, autre que celui décrit à l'article 4.7.
- 4.6 Si un membre du Comité EDI est visé par un signalement en lien avec la présente politique, il est automatiquement retiré du comité pour la période de traitement du signalement; si ce membre est la ou le secrétaire général(e), la directrice ou le directeur de HEC Montréal assigne la présidence à un autre membre du Comité EDI.
- 4.7 Le Groupe de travail EDI, relevant du Comité EDI, doit assurer la mise en œuvre des plans d'action proposés par le Comité EDI et/ou la ou le secrétaire général(e). Dans le cadre de ses travaux, il doit régulièrement consulter les membres de la communauté de HEC Montréal afin de s'assurer de répondre aux besoins et aux intérêts des groupes désignés.
- 4.8 La ou le secrétaire général(e) désigne les membres du Groupe de travail EDI, dont la responsabilité est assumée par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École. Le choix des membres du Groupe de travail EDI est fait en fonction de critères objectifs tels que la parité homme-femme, la représentation, autant que possible, de la diversité présente à HEC Montréal ainsi qu'une représentation des groupes composant sa communauté, soit les membres de son personnel enseignant et non enseignant ainsi que les étudiantes et étudiants dont les nominations pourraient être recommandées par le Conseil permanent des présidentes et présidents des associations étudiantes.
- 4.9 La durée du mandat des membres étudiants du Groupe de travail EDI est d'un an, avec possibilité de renouvellement. La fréquence de leurs rencontres est de quatre par année ou plus.

5. Comportements attendus

Dans toutes ses sphères d'activités, HEC Montréal ne tolère aucune forme d'exclusion basée sur les motifs de discrimination tels que l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale.

Pour assurer la mise en application des principes directeurs et des engagements prévus à la présente politique, HEC Montréal requiert que chacun des membres de sa communauté adopte les comportements suivants :

- Respecter chacun des membres de la communauté HEC Montréal dans toute leur diversité;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun;
- Proposer, instaurer ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodement aux personnes qui en font la demande;
- Remettre en question le *statu quo* de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion.

6. Services personnalisés et mesures d'accommodements

6.1 Lorsqu'un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5 est signalé à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de HEC Montréal, cette personne a la responsabilité, envers toutes les personnes touchées par ce signalement, d'un devoir d'accueil, de référence et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière, tout au long des processus de signalement ou de médiation, s'il y a lieu.

6.2 Dans certains cas, les circonstances alléguées peuvent exiger que des mesures d'accommodements provisoires soient adoptées afin de traiter adéquatement le problème et préserver la sécurité et l'intégrité des personnes impliquées. En ces cas, la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion qui reçoit le signalement doit informer la ou le secrétaire général(e) afin qu'elle ou il s'assure que de telles mesures soient mises en place, pour la période jugée nécessaire par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour l'instauration de ces mesures d'accommodements provisoires, la ou le secrétaire général(e) peut se faire seconder par la directrice ou le directeur des Services aux étudiants, de la Direction des ressources humaines, des affaires professorales, des études ou de la recherche et du transfert, selon les cas.

6.3 Selon la situation, les mesures provisoires d'accommodements peuvent inclure notamment :

- 6.3.1 Pour les membres de la communauté étudiante : la consultation psychologique offerte par le secteur du soutien individuel des Services aux étudiants, la séparation des parties en cause, le report d'examen, le changement de locaux, de cours, de résidence, la mise en probation assortie ou non de conditions;

- 6.3.2 Pour les membres du personnel enseignant et non enseignant : le programme d'aide aux employés, la séparation des parties en cause, le changement de milieu de travail et/ou d'horaire, la suspension administrative temporaire de la personne mise en cause du milieu de travail;
- 6.3.3 Pour l'ensemble des membres de la communauté de HEC Montréal : une restriction d'accès à certains lieux pour la personne mise en cause ou l'interdiction de sa participation à une ou plusieurs activités dont des cours, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire que, dans les circonstances, cette personne constitue une menace au milieu d'études, de travail ou de vie sain, respectueux et sécuritaire; ces mesures peuvent s'appliquer tant que la situation le justifie.

7. Modalités d'intervention

7.1 Initiative personnelle et soutien

- 7.1.1 Des problèmes de communication peuvent parfois engendrer des conflits. Il arrive que des clarifications puissent résoudre les différends rapidement et avec satisfaction. Si le contexte le permet, lorsqu'une personne est affectée par un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5, elle peut tenter de résoudre la situation en communiquant son inconfort à la personne ou aux personnes qui en sont responsables, en lui ou en leur indiquant la conduite reprochée, l'effet négatif que cela a sur elle ainsi que son désir que ce comportement ou cette situation cesse. Les personnes concernées sont encouragées à s'expliquer avec ouverture et dans un dialogue respectueux en vue d'en arriver à une résolution du différend.
- 7.1.2 Lorsque l'initiative personnelle est inappropriée, infructueuse ou si le contexte ne se prête pas à une telle approche, la personne affectée par un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5 peut demander l'aide de son supérieur immédiat, d'un gestionnaire ou de toute autre personne en autorité qui pourra tenter de faciliter la communication entre les personnes concernées. Pour les situations impliquant des étudiantes et des étudiants, le recours aux Services aux étudiants est toujours possible. Si les personnes en autorité ou la direction des Services aux étudiants sont mises en cause dans la situation, le recours à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de HEC Montréal est toujours possible en communiquant avec elle à l'adresse prévue à cet effet (edi@hec.ca).

7.2 Signalement

- 7.2.1 Si une personne affectée par un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5 est dans l'incapacité de résoudre la situation par une initiative personnelle, avec le soutien ou non d'une personne en autorité, ou si le contexte ne se prête pas à une telle

méthode de résolution, elle peut signaler la situation directement à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de HEC Montréal en envoyant un message courriel à l'adresse prévue à cet effet (edi@hec.ca). Toute personne témoin d'une situation telle que décrite ci-dessus peut aussi entreprendre cette démarche qui, dans tous les cas, se fait avec la plus grande discrétion. La personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion communiquera ensuite avec elle dans le délai prescrit à l'article 8.2.

7.2.2 Lors d'un signalement ou de toute autre demande faite auprès d'elle, la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion doit respecter les principes suivants, que le signalement soit fait par une personne affectée par une contravention aux comportements attendus décrits à l'article 5 ou par une personne témoin désireuse de fournir des renseignements sur un acte ou une situation dont elle a eu connaissance, de façon directe ou indirecte :

- 7.2.2.1 recevoir l'information sans juger la personne qui la communique;
- 7.2.2.2 manifester son ouverture à accepter le récit des événements tels que rapportés, sans le remettre en cause;
- 7.2.2.3 respecter les choix d'intervention de la personne;
- 7.2.2.4 ne pas minimiser ou excuser le geste de la personne mise en cause, ou encore insinuer que la personne qui se dit affectée a une part de responsabilité dans ce qui lui est arrivé;
- 7.2.2.5 lui assurer la confidentialité requise en conformité avec les principes énoncés à l'article 9 de la présente Politique.

En tout temps, la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École doit référer toute personne qui la consulte aux ressources professionnelles du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) dès qu'un enjeu de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel est présent dans toute situation qui lui est rapportée. Avec l'accord de la personne qui se dit affectée par la situation, des modalités d'intervention communes et des échanges d'information peuvent être faits entre les ressources du BIMH et la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion.

7.2.3 Le signalement n'est soumis à aucune formalité et peut être fait en tout temps, aucun délai de prescription n'étant applicable. Un signalement peut même être anonyme, mais est sujet aux exceptions prévues à l'article 9 de la présente Politique.

7.2.4 Dans le but de corriger la situation, la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion qui reçoit le signalement peut proposer les approches suivantes à la personne qui s'estime victime de gestes, paroles ou situations contraires aux comportements attendus décrits à l'article 5 :

- 7.2.4.1 Intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu d'études, de travail ou de vie immédiat par la personne qui a reçu le signalement, en collaboration, selon les parties en cause, avec la ou les Directions de HEC Montréal concernées;
- 7.2.4.2 Intervention directe, selon les parties en cause, avec la ou les Directions de HEC Montréal concernées afin de régler une situation ou faire cesser le comportement, la parole ou le geste reproché;
- 7.2.4.3 Mise sur pied d'une démarche de médiation entre les parties concernées pour tenter de trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation; cette initiative sera proposée par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion en vertu de l'article 7.3;
- 7.2.4.4 Dépôt d'une plainte formelle en vertu d'une autre politique de HEC Montréal.
- 7.2.5 En recevant un signalement par l'intermédiaire de la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, HEC Montréal pourrait être justifiée d'entreprendre le traitement de la situation s'il y a des motifs raisonnables de croire à une situation potentielle contraire aux comportements attendus décrits à l'article 5, compte tenu de son engagement d'offrir un milieu d'études, de travail ou de vie sain, respectueux et sécuritaire valorisant la diversité, l'équité et l'inclusion.
- 7.2.6 Dans l'hypothèse où la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École était visée par un signalement, celui-ci doit être communiqué à la ou au secrétaire général(e).

7.3 Médiation

- 7.3.1 Si le contexte le permet et que les parties y consentent, la recherche d'une entente par médiation devrait être privilégiée afin de trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour les parties concernées, et corrigeant la situation.
- 7.3.2 Si les parties consentent à la médiation, la ou le secrétaire général(e) amorce le processus de médiation en nommant une médiatrice ou un médiateur externe à HEC Montréal.
- 7.3.3 La personne médiatrice communique avec les parties concernées afin d'obtenir leur participation à la recherche d'une entente. Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes de l'entente sont consignés dans un document signé par les deux parties.
- 7.3.4 La personne médiatrice transmet l'entente convenue entre les parties à la ou au secrétaire général(e) de HEC Montréal afin que celle-ci ou celui-ci

s'assure de la mise en œuvre des mesures de soutien ou de correction convenues dans l'entente, s'il y a lieu.

- 7.3.5 Si l'une des parties refuse la médiation ou ne respecte pas l'entente conclue au terme de la médiation, ou si la médiation échoue, la ou le secrétaire général(e) peut se prévaloir de l'article 7.2.5.

7.4 Manquements et sanctions

- 7.4.1 Les cas de manquements importants aux comportements attendus décrits à l'article 5 pourront faire l'objet de réprimandes ou de sanctions en vertu de la réglementation en vigueur à HEC Montréal dont notamment la *Politique pour un milieu d'études, de travail et de vie respectueux et exempt de harcèlement* ou le *Code de conduite des étudiants de HEC Montréal*.
- 7.4.2 Toute personne visée par la présente Politique et affectée par un manquement aux comportements attendus décrits à l'article 5, peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qu'elle ait ou non signalé la situation auprès de HEC Montréal.

8. Délais

- 8.1 Un signalement fait en conformité avec la présente Politique peut être fait en tout temps et aucun délai de prescription n'est applicable. Toutefois, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont dispose HEC Montréal pour traiter adéquatement une contravention aux comportements attendus décrits à l'article 5, les membres de la communauté de HEC Montréal affectés par une telle contravention sont encouragés à faire un signalement ou déposer une plainte formelle dès que possible.
- 8.2 Le délai d'intervention applicable à la suite de la réception de renseignements, d'un signalement ou de l'acquiescement par les parties à une médiation ne peut excéder sept jours à compter de cette réception par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École.

9. Confidentialité

- 9.1 Tous les renseignements relatifs à un signalement ou à un processus de médiation ainsi qu'à l'identité des personnes impliquées, sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, sauf lorsque la divulgation de ces renseignements, toujours faite de façon restrictive, est nécessaire à l'adoption de mesures d'accommodements.
- 9.2 Tous les membres de la communauté de HEC Montréal sont soumis à cette obligation de confidentialité, qu'ils soient ou non parties prenantes du signalement ou du processus de médiation.

10. Application de la Politique

10.1 La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée à la ou au secrétaire général(e) de HEC Montréal.

11. Redditions de comptes

11.1 La personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de HEC Montréal soumet annuellement au Comité de direction de l'École un compte-rendu identifiant le développement des portraits quantitatif et qualitatif de la diversité de sa communauté au cours de l'année. Les initiatives découlant du plan d'action, les activités de formation et de sensibilisation ainsi que les modifications aux processus ou aux pratiques de l'École, de même que leurs résultats, sont aussi consignées à ce compte-rendu.

11.2 La ou le secrétaire général(e) rend compte annuellement au Conseil d'administration de l'application de la présente Politique dans un rapport où elle ou il fait état :

11.2.1 Du compte rendu présenté au Comité de direction par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École;

11.2.2 Du nombre de signalements ou de demandes de processus de médiation reçu par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École et leurs délais de traitement;

11.2.3 Des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées, s'il y a lieu.

11.3 La ou le secrétaire général(e) est responsable d'effectuer, s'il y a lieu, les redditions de comptes aux différentes instances gouvernementales, selon le Programme des chaires de recherche du Canada, le Programme d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement provincial, le Programme de contrats fédéraux ou tout autre programme.

12. Entrée en vigueur et révision

13.1 La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration de HEC Montréal le 29 octobre 2020, pour une entrée en vigueur le même jour.

13.2 HEC Montréal s'engage à réviser la présente Politique au moins une fois tous les quatre ans.

ANNEXE 1 – Définitions

« **Approche pédagogique inclusive** » : La pédagogie inclusive vise le développement du plein potentiel de toutes les étudiantes et de tous les étudiants. Adopter une approche pédagogique inclusive, c'est valoriser la diversité et reconnaître la variété des besoins d'apprentissage. L'approche pédagogique inclusive ne traite pas exclusivement de la question des personnes en situation de handicap, mais considère les différences et les besoins de tous les apprenants (origine ethnique, linguistique, culturelle et religieuse, genre, déficience ou trouble, situation familiale, aptitude particulière, etc.).¹

« **Autochtones** » : Les Autochtones sont les peuples des Premières nations (Indiens de l'Amérique du Nord), des Inuits ou des Métis du Canada.

« **Autrice ou auteur de signalement** » : Toute personne qui s'estime victime ou qui est témoin d'un geste, d'une parole ou d'une situation contraire aux comportements attendus décrits par la présente Politique et qui le signale à HEC Montréal. Un signalement peut être fait par une personne ou plus d'une personne.

« **Biais inconscients** » : Le biais inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le biais inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des biais implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.²

« **BIMH ou Bureau d'intervention en matière de harcèlement** » : Service conjoint de l'Université de Montréal et de HEC Montréal, le BIMH est l'entité qui a été mandatée par HEC Montréal pour l'aider à rencontrer ses engagements en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel et pour agir comme guichet unique pour tout membre de la communauté de HEC Montréal affecté par toute forme de harcèlement psychologique ou de violences à caractère sexuel.

« **Comité permanent en équité, diversité et inclusion** » ou « **Comité EDI** » : Le comité constitué en vertu de l'article 4 de la présente Politique.

« **Communauté** » ou « **Communauté de HEC Montréal** » : Les étudiantes et étudiants, les membres du personnel enseignant et non enseignant, les membres de la direction de HEC Montréal et son conseil d'administration.

« **Discrimination** » : La discrimination se définit comme une 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.

« **Diversité** » : La diversité renvoie à la pluralité des expériences personnelles et professionnelles, ainsi qu'aux différences entre les cultures. La notion reflète les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, de situation de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.³

« **Équité** » : L'équité garantit le juste traitement et un accès égal aux opportunités d'emploi ou d'avancement. La notion réfère également aux efforts déployés par HEC Montréal pour identifier et éliminer les possibles obstacles qui entravent la pleine participation des groupes désignés dans toutes ses sphères d'activités. Sont considérés comme des activités menées par HEC Montréal et sa communauté : l'enseignement, la recherche, la formation, la gestion de l'établissement, la gestion de son personnel ainsi que les activités menées par ses étudiantes et étudiants.³

« **Étudiantes et étudiants de HEC Montréal** » : Personne admise à HEC Montréal ou inscrite à au moins un cours offert par HEC Montréal, participant à un stage (incluant les stages postdoctoraux) ou à toute autre activité pédagogique ou de recherche de HEC Montréal. Sont incluses dans cette définition les personnes qui participent aux formations offertes par toutes les unités de HEC Montréal, notamment l'École des dirigeants de HEC Montréal.

« **Expression de genre** » : Manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.⁴

« **Groupes désignés** » : Aux fins de la présente politique, les groupes désignés sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les minorités ethniques. Cette définition est basée sur celles qu'on retrouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada et la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* du Québec.

« **Identité de genre** » : L'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point dans le continuum des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre généralement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Pour certaines personnes, leur identité de genre est différente du genre généralement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance (personne *transgenre*). L'identité de genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle de la personne.⁴

« **Inclusion** » : L'inclusion est l'action de créer et de promouvoir des environnements où chaque individu ou groupe d'individus se sent accueilli et respecté avec ses différences, de manière à ce que toutes les personnes puissent participer pleinement aux activités menées par HEC Montréal et sa communauté.³

« **Minorités ethniques** » : Personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

« **Minorités visibles** » : Les minorités visibles sont les personnes qui ne sont pas de race blanche ou n'ayant pas la peau blanche, autres que les Autochtones. À titre indicatif et non restrictif, il peut s'agir de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles multiples.

« **Mis(e) en cause** » : La personne visée par des allégations d'acte(s) contraire(s) aux comportements attendus décrits à la présente Politique. Une telle allégation peut viser une ou plusieurs personnes.

« **Personnes handicapées** » : La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit : « ...toute personne ayant une déficience entraînant une Incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- 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 telle que des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);
- et persistante (dont on ne peut prévoir la disparition);
- et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

« **Signalement** » : L'action de divulguer de l'information à propos d'un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits dans la présente Politique, qui vise à signaler ou à dénoncer un fait susceptible de mener à des actions de la part de HEC Montréal. Le signalement est fait de façon confidentielle à la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'École. Un signalement peut être anonyme; il peut être effectué par la victime alléguée de ce fait ou par un témoin.

« **Tiers** » : Toute personne tierce à HEC Montréal ou l'une de ses unités (incluant toute personne à l'emploi de cette tierce partie, contractant(e)s, client(e)s, visiteur(e)s, prestataires de service, invité(e)s, consultant(e)s, commanditaires, bénévoles, organismes externes, ou toutes autres relations similaires) qui est en relation avec HEC Montréal, ou l'une de ses unités.

Notes (Annexe 1 – Définitions)

1. Sources :

- a. Fortier, Marie-Pierre et Geneviève Bergeron (2016). « Éducation inclusive : repères pour la pratique à l'Université » *Le Tableau*, vol. 5, no 3. Récupéré de http://pedagogie.quebec.ca/sites/default/files/documents/numeros-tableau/letableau_v5_n3_educationinclusive.pdf
- b. Centre d'aide aux étudiants – Bureau de soutien à l'enseignement (2017). *Guide pratique – Adopter une approche pédagogique inclusive*, Québec, Université Laval, 36p. Récupéré de https://www.enseigner.ulaval.ca/sites/default/files/guide_app_inclusive.pdf

2. Source :

- a. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). *Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. Récupéré de http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

3. Les définitions de équité, diversité et inclusion s'inspirent de plusieurs sources sur le sujet, dont ce document :

- a. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). *Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. Récupéré de http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

4. Source :

- a. Ministère de la justice Canada (2016). *Identité de genre et expression de genre*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>