POLYTECHNIQUE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ D'INGÉNIERIE

Document officiel diffusé par le Secrétariat général

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)	DATE	RÉSOLUTION
Conseil d'administration	2022-02-24	CAD-1124-5748

AMENDEMENT(S) ET ABROGATION(S)		
Conseil d'administration	2025-02-26	CAD-1163-5940

CLASSIFICATION	Sécurité des biens et des personnes
COTE	P-SECU-6
ENTRÉE EN VIGUEUR	2025-02-26
RESPONSABLE DE L'APPLICATION	Direction talents, culture, environnement et société

HISTORIQUE
Amendée en 2025 afin de révisée la structure fonctionnelle de la politique.

TABLE DES MATIÈRES

1. Énoncé de principe 3

2. Champ d'application 3

3. Cadre de référence 3

4. Définitions 4

5. Principes directeurs et objectifs 5

PRINCIPE 1 – Lieu d'échange 5

PRINCIPE 2 – Égalité des chances 5

PRINCIPE 3 – Espace sûr 5

PRINCIPE 4 – Moteur de créativité 6

PRINCIPE 5 – Mobilisation pour l'action 6

6. Demandes d'amélioration et plaintes individuelles 6

6.1 Demandes d'amélioration organisationnelle 6

6.2 Plaintes individuelles 6

7. Structure fonctionnelle 7

7.1 Assemblée de direction 7

7.2 Comité EDI 7

7.2.1 Composition 7

7.2.2 Fonctionnement 8

7.3 Bureau du développement durable et sociétal 8

7.4 Membres de la communauté et de la collectivité de Polytechnique 8

8. Dispositions finales 8

8.1 Entrée en vigueur 8

8.2 Langage inclusif 8

8.3 Modifications mineures 8

Annexe 1 — Bibliographie sommaire et références utiles 9

Annexe 2 — Résumé des principes directeurs et objectifs 10

Annexe 3 — Composition du Comité EDI 11

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Polytechnique Montréal (Polytechnique) vise à être un modèle, une source d'inspiration et une référence en génie, en portant une attention particulière à l'impact social de ses contributions. À ce titre, Polytechnique est fière de son ouverture sur le monde et la société, laquelle demande d'affirmer son caractère inclusif. Consciente de l'importance qui doit être accordée aux efforts d'inclusion et de représentativité dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, Polytechnique souhaite s'engager dans une démarche résolument inclusive pour répondre aux besoins de sa communauté et favoriser le foisonnement de sa diversité. Les défis à relever en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), notamment pour lutter contre toute forme de discrimination et permettre la pleine participation de toutes et tous, sont considérables et requièrent le déploiement d'actions audacieuses ayant un impact durable.

Par la présente Politique, et dans l'esprit de ses valeurs, Polytechnique entend rassembler sa collectivité autour d'une démarche mobilisatrice qui permettra de structurer, d'appuyer, d'élargir et de multiplier les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, tant sur le campus que dans ses activités externes. Pour y parvenir, les personnes membres de la communauté de Polytechnique seront interpellées dans la mise en œuvre de cinq principes directeurs afin de promouvoir le bien-être et l'épanouissement individuel et collectif.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le règlement s'applique aux membres de la communauté de Polytechnique, ainsi qu'aux membres de sa collectivité dans le cadre de leurs relations avec Polytechnique.

3. CADRE DE RÉFÉRENCE

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
- *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics,* RLRQ, c. A-2.01
- *Règlement pour un milieu de vie respectant l'intégrité des personnes et des biens*, Polytechnique Montréal

La présente Politique s'inscrit également dans la lignée des engagements des partenaires universitaires et de recherche de Polytechnique, notamment :

- *Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, Universités Canada, 2017
- *Charte Dimensions : équité, diversité et inclusion*, Gouvernement du Canada, 2019
- *Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)*, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et Instituts de recherche en santé du Canada
- *Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, Chaires de recherches du Canada
- *Principes d'équité, de diversité et d'inclusion*, Fondation canadienne pour l'innovation
- *Équité, diversité et inclusion*, Fonds de recherche du Québec

S'ajoutent aux documents de référence précités ceux mentionnés à l'Annexe 1 intitulée *Bibliographie sommaire et références utiles.*

4. DÉFINITIONS

« Accessibilité universelle » : L'accessibilité universelle est une approche inclusive qui prend en compte les différents besoins et conditions de vie des individus, quelles que soient leurs capacités, leur permettant de bénéficier des mêmes opportunités et d'une expérience de qualité de manière autonome. Elle vise notamment une utilisation équitable de l'environnement de vie, d'études et de travail et l'élimination des obstacles (architecturaux, organisationnels, technologiques, etc.) qui se présentent à tout individu.

« Biais inconscient » : Les biais inconscients sont des présomptions, des stéréotypes, des généralisations de nature implicite, favorables ou défavorables, qui peuvent conduire à des décisions qui manquent d'impartialité ou à des comportements inadaptés à l'égard de certains groupes de personnes. Les biais inconscients peuvent se manifester, par exemple, sous forme de préjugés fondés sur l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, le genre, les capacités physiques et mentales et la religion. Il est toutefois possible de prendre conscience de ses propres biais par la réflexion active et l'adoption de comportements ouverts, afin de réduire les erreurs de perception, de raisonnement ou de jugement.

« Diversité » : La diversité réfère au fait que chaque personne présente des particularités, visibles ou non, qui enrichissent la collectivité. Les caractéristiques par lesquelles s'exprime la diversité peuvent provenir de nombreuses sources, notamment : l'origine géographique, la culture, la religion et les croyances ; l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle ; la condition sociale, l'éducation et la situation familiale ; la langue ; l'âge ; ainsi que l'état ou les capacités physiques ou mentales.

« Équité » : L'équité est un principe qui réfère à la possibilité pour toute personne d'accéder aux mêmes opportunités et conditions par l'élimination des obstacles systémiques et la réduction des biais conscients et inconscients.

« Espace sûr » : « Lieu explicitement décrit comme dépourvu de discrimination, qui est aménagé afin de permettre aux personnes appartenant à un groupe social marginalisé ou vulnérable d'exprimer librement leur identité. »[1] L'Office québécois de la langue française préconise également l'utilisation des termes « zone neutre », « espace positif » et « espace sécuritaire ».

« Inclusion » : L'inclusion réfère aux pratiques permettant de créer un milieu de vie qui accepte, respecte, soutient et fait valoir la différence afin de stimuler le sentiment d'appartenance et permettre à toutes et tous d'exprimer leur authenticité.

« Membre de la collectivité de Polytechnique » : En plus des membres de la communauté de Polytechnique, la collectivité de Polytechnique inclut les parties prenantes qui entretiennent des liens soutenus avec Polytechnique. Il s'agit notamment de ses diplômées et diplômés, de ses associations étudiantes, syndicales et professionnelles, des entreprises et organismes maintenant des liens d'affaires ou des partenariats avec Polytechnique ou établies sur le campus, ainsi que les membres de leur personnel.

« Membre de la communauté de Polytechnique » : Personne étudiant à Polytechnique, y travaillant ou participant à ses activités d'apprentissage, d'enseignement ou de recherche, ainsi que les membres de son conseil d'administration.

[1] Office québécois de la langue française, 2019.

« Obstacle systémique » : Les barrières d'ordre systémique résultent de l'effet cumulatif d'exclusions attribuables à des structures, des pratiques et des cultures institutionnelles d'apparence neutre, mais qui peuvent directement ou indirectement créer ou perpétuer des iniquités pour certains groupes de personnes.

« Pleine participation » : Possibilité, pour chaque membre de la communauté, de contribuer à la vie collective à la hauteur de ses capacités et aspirations personnelles. Pour Polytechnique, la pleine participation vise à permettre un accès équitable à l'ensemble de ses activités, en s'attaquant à toute forme de discrimination et en s'engageant à une meilleure représentativité de sa communauté.

5. PRINCIPES DIRECTEURS ET OBJECTIFS

Afin de mieux intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans ses sphères d'intervention, Polytechnique souscrit aux principes directeurs et objectifs suivants, lesquels sont également reproduits en Annexe 2.

PRINCIPE 1 – Lieu d'échange

Pour répondre aux besoins de sa communauté diverse, Polytechnique vise à être un lieu d'échange favorisant les rencontres, les activités rassembleuses et le partage d'expériences, où sont promus la diversité, la collaboration et le bien-être.

À cet effet, Polytechnique se donne comme objectif de :

a) Bâtir un milieu de vie, de travail et d'étude inclusif et représentatif de la diversité de la société.

PRINCIPE 2 – Égalité des chances

Polytechnique tient à être inclusive et équitable afin d'assurer l'égalité des chances et permettre la pleine participation des membres de sa communauté, en luttant contre les obstacles systémiques et en favorisant l'accessibilité universelle.

À cet effet, Polytechnique se donne comme objectif de :

b) Identifier les obstacles affectant les membres de la collectivité appartenant à des groupes sous-représentés ou en quête d'équité et mettre en œuvre les actions pour y remédier ;

c) Innover dans ses actions pour attirer, intégrer et retenir des personnes avec des profils diversifiés en donnant à toutes et à tous des chances égales d'évoluer à Polytechnique et dans les STIM ;

d) Accroître la diversité au sein des directions ainsi que dans la composition des instances décisionnelles, des comités et des équipes de travail.

PRINCIPE 3 – Espace sûr

Les membres de la communauté de Polytechnique doivent pouvoir participer en toute authenticité et s'épanouir dans un environnement sûr, exempt de préjugés et de discrimination, où sont cultivés l'inclusion, le respect, l'ouverture, la collaboration et la civilité et où elles et ils peuvent s'exprimer sans crainte.

À cet effet, Polytechnique se donne comme objectif de :

e) Former les membres de sa communauté et sensibiliser sa collectivité aux biais inconscients ainsi qu'aux concepts clés en matière d'EDI ;

f) S'assurer que les mécanismes appropriés pour contrer les comportements et décisions discriminatoires ou vexatoires soient en place et bien connus de la collectivité.

PRINCIPE 4 – Moteur de créativité

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des moteurs de créativité indispensables à l'intelligence et l'excellence collectives et doivent être intégrées dans la réalisation de la mission de Polytechnique.

À cet effet, Polytechnique se donne comme objectif de :

g) Intégrer les principes d'équité, diversité et inclusion dans toutes ses sphères d'activité, tant dans les pratiques pédagogiques et les approches de recherche que dans la planification stratégique, les politiques et autres documents officiels ;

h) Considérer l'excellence dans une perspective d'équité, de diversification et d'inclusion ;

i) Valoriser l'engagement des membres de sa collectivité qui agissent en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion.

PRINCIPE 5 – Mobilisation pour l'action

Polytechnique se mobilise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en étant à l'écoute de sa communauté et en l'invitant à proposer des améliorations pour le bien-être collectif.

À cet effet, Polytechnique se donne comme objectif de :

j) Créer des canaux de communication pour permettre aux membres de sa collectivité de faire part de leurs suggestions et préoccupations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin de mieux répondre à leurs besoins ;

k) Développer et soutenir des initiatives et des projets innovants et en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.

6. DEMANDES D'AMÉLIORATION ET PLAINTES INDIVIDUELLES

6.1 Demandes d'amélioration organisationnelle

Toute personne peut communiquer une demande d'amélioration organisationnelle susceptible de favoriser le bien-être collectif et l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de Polytechnique en s'adressant par courriel à l'adresse edi@polymtl.ca.

Les suggestions, les idées et les partages de situations sont encouragées. Celles-ci sont documentées et anonymisées avant d'être rapportées au Comité EDI sur une base régulière. Une rétroaction est également assurée vers la personne demanderesse concernant les constatations et suivis effectués ainsi que pour la diriger vers les mécanismes et ressources existants, le cas échéant.

6.2 Plaintes individuelles

Toute plainte individuelle, notamment en matière de discrimination, est déposée en vertu des mécanismes existants, lesquels sont documentés sur le site du Secrétariat général www.polymtl.ca/sg/plaintes-edi, qui peut également répondre aux questions transmises à secretariat.general@polymtl.ca.

7. STRUCTURE FONCTIONNELLE

Polytechnique s'engage à mettre en œuvre cette Politique par un plan d'action, à déployer les ressources nécessaires pour atteindre ses objectifs et à rendre des comptes à la communauté en :

- Faisant connaître la présente Politique et tout plan d'action s'y rattachant ;
- Structurant une gouvernance agile, imputable et suivant les meilleures pratiques en matière d'EDI ;
- Assurant un suivi du plan d'action et des progrès relatifs aux mesures mises en place.

7.1 Assemblée de direction

Considérant la portée transversale de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble des activités de Polytechnique, l'Assemblée de direction (AdD) intègre ces principes au cœur des priorités stratégiques et soutient la mise en œuvre des activités en jouant un rôle de leadership actif et engagé.

L'AdD a pour mandat de :

- Incarner les valeurs de l'EDI et s'assurer de l'engagement des parties prenantes au sein de la communauté de Polytechnique ;
- Allouer les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs en matière d'EDI ou faire des recommandations à cet effet au Comité de direction ;
- Statuer sur les recommandations découlant des demandes d'amélioration organisationnelle.

7.2 Comité EDI

Le Comité EDI, lequel rend compte à l'Assemblée de direction, est un espace d'échange et de réflexion regroupant des membres des communautés étudiante, employée et professorale de Polytechnique.

Il a pour mandat de :

- Identifier des besoins et formuler des recommandations en matière d'EDI ;
- Recenser et mettre en lumière les initiatives en EDI au sein de la communauté ;
- Soutenir le Bureau du développement durable et sociétal (BDDS) dans la mise en œuvre et la reddition de comptes du plan d'action EDI.

7.2.1 Composition

La composition du Comité EDI doit être diversifiée tout en assurant une expertise continue en matière d'EDI. À travers le temps, sa constitution devrait notamment tendre vers :

- Une parité de genre ;
- Une représentation significative de personnes s'identifiant à des groupes sous-représentés ou en quête d'équité dans leur participation ou représentation à Polytechnique ;
- Une représentation des différents profils au sein des unités opérationnelles de Polytechnique, considérant des cheminements et des fonctions diverses ;
- Une représentation variée de la population étudiante aux différents cycles.

La liste des membres est décrite à l'Annexe 3.

Le Comité peut s'adjoindre ou consulter toute personne utile à ses travaux et créer des groupes de travail pour traiter de sujets spécifiques à l'intérieur de son mandat.

7.2.2 Fonctionnement

Le Comité ne requiert pas de quorum et établit ses propres règles de fonctionnement.

L'animation des rencontres et les suivis administratifs sont assurés par le BDDS.

7.3 Bureau du développement durable et sociétal

Le Bureau du développement durable et sociétal est responsable de la Politique ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action qui en découlera et ce, en concertation avec les directions de département, les directions des services et les directions fonctionnelles.

Le BDDS définit les orientations en matière d'EDI, formule des recommandations à l'AdD pour que les ressources nécessaires soient déployées et propose des stratégies ou des activités de mobilisation pour assurer le succès de la démarche d'EDI.

7.4 Membres de la communauté et de la collectivité de Polytechnique

Polytechnique s'attend à ce que l'ensemble des membres de sa communauté souscrive aux principes de cette Politique et collabore à sa mise en œuvre.

Polytechnique s'attend également à la coopération des parties prenantes qui entretiennent des liens soutenus avec Polytechnique dans l'atteinte de ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, notamment par la collaboration et la participation aux actions découlant de la présente Politique.

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1 Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil d'administration.

8.2 Langage inclusif

La présente Politique est rédigée en langage inclusif de manière à désigner les personnes de tout genre et de toute identité de genre.

8.3 Modifications mineures

Toute modification mineure peut être effectuée par l'Assemblée de direction. Les modifications à la composition du Comité EDI sont considérées comme des modifications mineures.

ANNEXE 1 — BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE ET RÉFÉRENCES UTILES

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. « En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi ». https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir- plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. « Les formes de discrimination ». https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html
- Gouvernement du Québec. *Charte des droits et libertés de la personne,* RLRQ c. C-12, art. 10. http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12
- Gouvernement du Québec. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2008). *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_diversite_integral_MIDI.pdf
- Institut national de la santé publique du Québec. (2021). « Accessibilité universelle : la conception d'environnements pour tous ». https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2775-accessibilite-universelle-conception-environnements.pdf
- Office québécois de la langue française. (2019). *Grand dictionnaire terminologique.* http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26556615
- Polytechnique Montréal. (2024). « Pour un campus inclusif » [Formation]. https://moodle.polymtl.ca/course/view.php?id=2909
- Universités Canada. (2017). « Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ». https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiques-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/

ANNEXE 2 — RÉSUMÉ DES PRINCIPES DIRECTEURS ET OBJECTIFS

PRINCIPES	OBJECTIFS VISÉS
1 Lieu d'échange Pour répondre aux besoins de sa communauté diverse, Polytechnique vise à être un lieu d'échange favorisant les rencontres, les activités rassembleuses et le partage d'expériences, où sont promus la diversité, la collaboration et le bien-être.	(a) Bâtir un milieu de vie, de travail et d'étude inclusif et représentatif de la diversité de sa collectivité ;
2 Égalité des chances Polytechnique tient à être inclusive et équitable afin d'assurer l'égalité des chances et permettre la pleine participation des membres de sa communauté, en luttant contre les obstacles systémiques et enfavorisant l'accessibilité universelle.	(b) Identifier les obstacles affectant les membres de la collectivité appartenant à des groupes sous-représentés ou en quête d'équité et mettre en œuvre les actions pour y remédier ; (c) Innover dans ses actions pour attirer, intégrer et retenir des personnes avec des profils diversifiés en donnant à toutes et à tous des chances égales d'évoluer à Polytechnique et dans le milieu des STIM ; (d) Accroître la diversité au sein des directions ainsi que dans la compositiondes instances décisionnelles, des comités et des équipes de travail ;
3 Espace sûr Les membres de la communauté de Polytechnique doivent pouvoir participer en toute authenticité et s'épanouir dans un environnement sûr, exempt de préjugés et de discrimination, où sont cultivésl'inclusion, le respect, l'ouverture, la collaboration et la civilitéet où elles et ils peuvent s'exprimer sans crainte.	(e) Former les membres de la communauté et sensibiliser sa collectivité aux biais inconscients ainsi qu'aux concepts clés en matière d'ÉDI ; (f) S'assurer que les mécanismes appropriés pour contrer les comportements et décisions discriminatoires ou vexatoires soient en place et bien connus de la collectivité ; (g) Intégrer les principes d'équité, diversité et inclusion dans toutes ses sphères d'activité, tant dans les pratiques pédagogiques et les approches de recherche que dans la planification stratégique, les politiques et documents officiels ;
4 Moteur de créativité L'équité, la diversité et l'inclusion sont des moteurs de créativité indispensables à l'intelligence et l'excellence collectives et doivent être intégrées dans la réalisation de la mission de Polytechnique.	(h) Considérer l'excellence dans une perspective d'équité, de diversification et d'inclusion ; (i) Valoriser l'engagement des membres de sa collectivité qui agissent en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion ;
5 Mobilisation pour l'action Polytechnique se mobilise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en étant à l'écoute de sa communauté et en l'invitant à proposer des améliorations pour le bien-être collectif.	(j) Créer des canaux de communication pour permettre aux membres de sa collectivité de faire part de leurs suggestions et préoccupations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin de mieux répondre à leurs besoins ; (k) Développer et soutenir des initiatives et des projets innovants et en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.

ANNEXE 3 – COMPOSITION DU COMITÉ EDI

Le Comité EDI est composé des membres de la liste ci-après :

- Quatre membres de la communauté étudiante, dont une personne représentante de l'Association étudiante de Polytechnique (AEP) et une personne représentante de l'Association étudiante des cycles supérieurs de Polytechnique (AÉCSP)
- Six membres des communautés employée et professorale
- Les personnes conseillères en EDI du Bureau du développement durable et sociétal (BDDS)

Les personnes membres sont désignées par le BDDS, sauf en ce qui concerne les personnes étudiantes, lesquelles sont nommées par les associations étudiantes.

La durée des mandats des membres est d'une année, renouvelable.