L'équité, la diversité et l'inclusion

Pour une communauté fondée sur la compréhension et le respect mutuel de la dignité et de la valeur de chaque personne.

C'est ici que vibre ton cœur

Université de Saint-Boniface



Engagement de l'Université de Saint-Boniface envers l'équité, la diversité et l'inclusion

Nous aspirons à être à tout moment une communauté équitable et inclusive, riche de sa diversité, respectueuse des droits de toute personne, et fondée sur le respect de la dignité de chaque personne.

Nous voulons cultiver un milieu sain, accessible, sans obstacle et propice à l'épanouissement tout en célébrant la pluralité de la francophonie au Manitoba. Nous nous engageons à favoriser l'égalité des chances, à réduire les obstacles et à maintenir un milieu de travail et d'apprentissage exempt de discrimination et de harcèlement, conformément au *Code des droits de la personne* du Manitoba.

L'USB s'engage à adopter des principes et des pratiques qui favorisent la participation de tous les membres de la communauté universitaire, notamment les personnes qui appartiennent à des groupes historiquement visés par la discrimination au Canada, les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées ou membres d'une minorité visible ainsi que les membres des communautés 2ELGBTQIA+. L'USB s'engage aussi à poser des gestes concrets pour identifier, prévenir et réduire les obstacles systémiques, les préjugés et les iniquités pouvant toucher ces personnes et ces communautés.

Enfin, l'Université met en œuvre ses politiques en matière d'équité et se conforme aux lois sur l'équité et les droits de la personne qui s'appliquent à elle.

L'Université poursuit de façon continue ses objectifs en équité, diversité et inclusion (EDI) afin que chaque personne puisse se sentir la bienvenue, respectée et reconnue comme membre à part entière de la communauté universitaire.

Une responsabilité partagée

Toute la communauté universitaire est concernée par notre démarche en EDI. Chaque personne joue un rôle dans l'application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion à l'USB.

La création d'une communauté équitable, respectueuse de la diversité et inclusive qui protège les droits humains exige l'engagement de chaque personne : les membres de la direction, le corps professoral, le personnel administratif et de soutien, la population étudiante, les personnes diplômées, les personnes invitées et les partenaires de l'Université.

Cette communauté se bâtit par le dialogue, l'écoute active et la volonté de comprendre les expériences et les besoins des autres.

Valoriser notre diversité et celle de la francophonie manitobaine

La mission éducative et sociale de l'Université s'inscrit dans un contexte communautaire et sociétal marqué par la diversité. Il est donc important que la composition du corps professoral et du personnel de l'USB reflète cette diversité.

Une communauté universitaire diverse permet de mieux comprendre et valoriser les différentes idées, expériences et perspectives. Cette diversité enrichit l'enseignement, la recherche, l'expérience étudiante et la vie sur le campus.

Lorsque l'on sent qu'on a réellement sa place, on a davantage envie de contribuer à la collectivité et de bâtir l'avenir avec les autres. En cultivant ce sentiment d'appartenance, l'Université de Saint-Boniface contribue au développement d'une francophonie plurielle, ouverte et inclusive.

Plan d'action

Méthodologie

4 objectifs

- Stratégie et leadeurship
- Représentativité
- Recherche inclusive
- Environnement inclusif

Le plan d'action découle des renseignements recueillis lors d'une consultation menée auprès des membres du personnel de l'Université. Il repose aussi sur des données probantes et des pratiques reconnues dans le milieu postsecondaire canadien, tout en tenant compte du contexte particulier de l'USB : une université à taille humaine en contexte francophone minoritaire.

1 Stratégie et leadeurship

Développer une vision partagée, représentative et mobilisatrice des principes de l'EDI pour toute l'USB.

ACTIONS-CLÉS

Structurer la gouvernance en EDI :

- Clarifier les responsabilités pour assurer le déploiement des directives et du plan d'action en EDI.
- Mettre en place un comité EDI institutionnel pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action.
- Maintenir des indicateurs de diversité dans la composition du Bureau des gouverneurs.

Renforcer les bases d'une culture institutionnelle inclusive :

- Réaliser un diagnostic organisationnel initial.
- Développer, adopter et communiquer l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

Assurer le suivi annuel du plan, évaluer son efficacité et apporter les ajustements nécessaires.

INDICATEURS

- Comité EDI en place.
- Responsabilités clarifiées et diffusées.
- Diagnostic organisationnel effectué et documenté, et plan d'action initial établi.
- Révision annuelle de la matrice de composition du BG.
- Engagement communiqué à l'interne.
- Suivi annuel réalisé.
- Écarts, correctifs, responsabilités et échéances documentés.

Représentativité

Favoriser la pleine participation des personnes issues de groupes historiquement sous-représentés dans toutes les sphères de l'Université.

ACTIONS-CLÉS

Revoir les pratiques actuelles de collecte de données afin de les améliorer.

Recueillir des données par déclaration volontaire tout en préservant leur confidentialité.

INDICATEURS

- Pratiques de collecte de données revues et améliorées.
- Formulaire de déclaration volontaire révisé et publié.
- Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi communiqué aux instances appropriées.

Recherche inclusive

Intégrer l'EDI dans l'ensemble des activités de recherche de l'Université, afin de soutenir une culture de recherche inclusive et de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada.

ACTIONS-CLÉS

Assurer la mise en œuvre du plan d'action EDI pour les activités de recherche à l'USB.

INDICATEURS

- Mesures du plan d'action de recherche mises en œuvre et suivies.

Plan d'action

Environnement inclusif

Créer un environnement équitable, respectueux, accessible et sécuritaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

ACTIONS-CLÉS

Intégrer des principes d'EDI dans les processus institutionnels :

- S'assurer que le processus et les pratiques de recrutement, d'accueil et de rétention du personnel sont inclusifs.
- Valoriser les principes EDI dans les partenariats institutionnels, les milieux de stage et les activités externes.
- Favoriser des espaces de réflexion, de dialogue et de soutien pour partager les expériences et les bonnes pratiques.

Éveiller la sensibilité à l'équité, la diversité et l'inclusion :

- Créer des occasions d'apprentissage et de réflexion pour sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux EDI.
- Encourager les membres du personnel à intégrer les principes EDI dans leurs pratiques professionnelles.
- Assurer la mise en œuvre du plan d'action d'accessibilité.

INDICATEURS

- Revue des procédures et des pratiques effectuées.
- Politique et procédures relatives au prénom choisi adoptées et mises en œuvre.
- Occasions d'apprentissage offertes.
- Taux de participation aux occasions d'apprentissage.
- Mise en œuvre du plan d'accessibilité.

4

Glossaire

Accessibilité
Ensemble des conditions matérielles, organisationnelles et numériques qui permettent à toute personne, quelles que soient ses limitations fonctionnelles ou ses caractéristiques, d'avoir un accès équitable aux ressources, aux services et aux environnements.

Discrimination
Traitement défavorable d'une personne en raison de son appartenance, réelle ou présumée, à un groupe déterminé selon les critères suivants : l'ascendance; la nationalité ou l'origine nationale; le milieu ou l'origine ethnique; la religion ou les croyances religieuses, les associations ou les activités religieuses; l'âge; le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne, telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse; l'identité sexuelle; l'orientation sexuelle; l'expression du genre; l'état matrimonial ou le statut familial; la source de revenus; les convictions politiques, associations ou activités politiques; les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance; les désavantages sociaux; toute autre caractéristique protégée par la loi.

Diversité
La diversité est la qualité d'un ensemble de personnes ayant, les unes par rapport aux autres, des différences fondées sur des facteurs tels que l'âge, la culture, le handicap, l'éducation, l'origine ethnique, l'expression de genre, l'identité de genre, le statut de citoyenneté ou d'immigration, l'identité autochtone, la langue, la neurodiversité, la qualité ou les responsabilités de parent, le lieu d'origine, la religion, l'orientation sexuelle et la situation socioéconomique.

Communauté de l'Université
Ensemble des personnes ayant un lien avec l'Université, y compris les membres du personnel, les membres de la population apprenante, les membres de l'Association étudiante, les locataires permanents, les membres du Bureau des gouverneurs, ainsi que les personnes invitées ou en visite.

Équité
Principe selon lequel on met en place des mesures adaptées afin de corriger les désavantages systémiques et d'assurer une égalité réelle des chances pour toutes les personnes, notamment celles issues de groupes sous-représentés ou marginalisés.

Équité en matière d'emploi
La représentation équitable des groupes désignés parmi les membres du personnel.

Groupes désignés
Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Inclusion
L'inclusion désigne la pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées.

Intersectionnalité
Concept qui met en lumière la façon dont différentes formes d'oppression ou de discrimination (sexisme, racisme, capacitisme, homophobie, etc.) s'entrecroisent et produisent des réalités uniques pour certaines personnes ou communautés.

Microagression
Microagression fait référence à des actions verbales, comportementales ou institutionnelles brèves et courantes qui véhiculent des stéréotypes ou de la discrimination à l'égard de personnes appartenant souvent à des groupes sous-représentés ou désavantagés.

Obstacles d'ordre systémique
Les obstacles d'ordre systémique sont des systèmes, des politiques ou des pratiques qui empêchent certaines personnes appartenant à des groupes sous-représentés ou désavantagés de bénéficier d'un accès équitable à des emplois, à des services ou à des programmes, ou qui en sont exclues. Ces obstacles sont d'ordre systémique, car ils sont le résultat de pratiques, de politiques, de traditions et/ou de valeurs institutionnelles pouvant être involontaires ou invisibles aux yeux des personnes qu'ils n'entravent pas, mais ils ont des répercussions graves et durables sur la vie des personnes devant lesquelles ils se dressent (p. ex. sur leur cheminement professionnel).

Réconciliation
Processus visant à reconnaitre les torts causés aux Autochtones, à réparer les injustices historiques et à bâtir des relations respectueuses et équitables entre les personnes autochtones et non autochtones.

Sensibilisation
Processus par lequel une institution ou une communauté informe et encourage ses membres afin de mieux comprendre et intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Stéréotype
Croyance ou idée préconçue, souvent simplifiée ou généralisée, au sujet d'un groupe de personnes, pouvant mener à des partis pris ou des comportements discriminatoires.

Université de
Saint-Boniface

200, av. de la Cathédrale
Winnipeg (Manitoba) R2H 0H7

/ustboniface
ustboniface.ca

