

Politique en matière de diversité et d'équité

Secteur responsable de l'application :	Conseil de la Faculté de médecine et des sciences de la santé
Ce document s'adresse à :	

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

AMENDEMENTS ET ABROGATIONS	DATE AAAA-MM-JJ	RÉSOLUTION (si applicable)
Conseil de faculté	2018-04-04	
Conseil de faculté	2019-01-30	

DATE PRÉVUE DE RÉVISION	
--------------------------------	--

HISTORIQUE

Table des matières

1.	MISE EN CONTEXTE	3
2.	OBJECTIFS	3
3.	CHAMP D'APPLICATION	4
4.	CADRE DE RÉFÉRENCE	4
5.	MOYENS POUR ASSURER LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ AU NIVEAU DES PERSONNES ÉTUDIANTES DU PROGRAMME DE DOCTORAT EN MÉDECINE	5
6.	MOYENS POUR ASSURER LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ AU NIVEAU DU CORPS PROFESSORAL (INCLUANT LES PERSONNES DE LA HAUTE DIRECTION FACULTAIRE ET PÉDAGOGIQUE)	6
7.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
7.1	Responsabilité de l'application	6
7.2	Responsabilité des intervenantes et intervenants	6
7.2.1	Direction de la Faculté de médecine et des sciences de la santé	6
7.2.2	Programme de doctorat en médecine	7
7.2.3	Service des ressources humaines de l'Université de Sherbrooke	7
7.2.4	Membres de la communauté facultaire	7

1. MISE EN CONTEXTE

Conformément aux valeurs qui l’animent, il importe à la Faculté de médecine et des sciences de la santé (ci-après « FMSS » ou « la Faculté ») d’offrir un environnement d’étude et de travail qui valorisent la diversité et l’équité. Pour la Faculté, le concept de diversité englobe et dépasse le concept d’égalité des chances. Le concept de diversité est au cœur du concept d’équité; les différences entre les personnes sont non seulement reconnues comme réelles et importantes, elles sont considérées comme une source de richesse qui doit être mise en valeur.

2. OBJECTIFS

La présente politique poursuit les quatre objectifs principaux énumérés ci-dessous. En se basant sur les résultats des années précédentes, la FMSS vise, pour les prochaines années, à maintenir ou à augmenter le nombre de personnes ayant les caractéristiques présentées dans ces quatre objectifs suivants :

- 1) Appliquer le concept d’égalité des chances en recrutant, admettant et retenant des **personnes étudiantes au programme de doctorat en médecine** :
 - ayant complété la majorité de leurs années d’études secondaires hors des grandes agglomérations urbaines du Québec;
 - provenant de populations canadiennes francophones hors Québec;
 - ayant étudié dans des écoles secondaires situées en régions éloignées ;
 - provenant de milieux socio-économiques moins favorisés;
 - dont les formations universitaires sont de niveaux et de types variés;
 - provenant des communautés autochtones.
- 2) Assurer le recrutement, le maintien et l’élaboration de mesures de soutien et d’adaptation afin de faciliter l’intégration, la rétention et la promotion de **membres du corps professoral** :
 - pratiquant dans des lieux hors des principaux sites de formation ;
 - pratiquant dans des régions éloignées;
 - provenant de populations canadiennes francophones hors Québec;
- 3) Assurer le recrutement, le maintien et l’élaboration de mesures de soutien et d’adaptation afin de faciliter l’intégration, la rétention, la promotion et la participation de **hauts dirigeants universitaires et pédagogiques** :
 - formés et œuvrant dans des sites autres que le Campus de la santé de l’Université de Sherbrooke;
 - provenant de populations canadiennes francophones hors Québec;
- 4) Assurer une activité de veille permanente concernant l’adéquation entre les moyens mis en œuvre et les objectifs de la présente politique.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique concerne les personnes étudiantes, les membres du corps professoral ainsi que les hauts dirigeants universitaires et pédagogiques de la FMSS (direction et coordination) impliqués dans le programme de doctorat en médecine.

4. CADRE DE RÉFÉRENCE

La présente politique¹ s'inscrit en continuité de la documentation universitaire, des lois provinciales et fédérales ainsi que du cadre normatif de la *Charte des droits et libertés de la personne* en matière de diversité et d'équité.

Tout d'abord, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, a modifié la *Charte des droits et libertés de la personne* et institué un cadre particulier favorisant notamment une meilleure représentation en emploi des groupes suivants, réputés pour subir de la discrimination :

- les femmes;
- les personnes en situation de handicap au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*;
- les personnes autochtones;
- les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur ethnie ou de la couleur de leur peau;
- les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des personnes autochtones ou appartenant à une minorité visible.

Également, les universités de Sherbrooke, de Moncton et du Québec à Chicoutimi souscrivent à un programme d'équité en matière d'emploi conformément aux dispositions fédérales de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui concerne plus spécifiquement les groupes suivants :

- les femmes;
- les personnes autochtones;
- les personnes en situation de handicap;
- les personnes qui font partie des minorités visibles et ethniques.

Par ailleurs, l'Université de Sherbrooke s'est dotée des documents institutionnels suivants :

- Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination;
- Politique d'accès à l'égalité pour les femmes;
- Guide relatif à la rédaction épiciène : respect des genres masculin et féminin.

¹ Cette politique renvoie au terme anglophone « policy ».

En plus du cadre législatif énoncé précédemment, la *Charte des droits et libertés de la personne* stipule à l'article 10 que :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

Parallèlement, l'article 86 de cette même charte encadre l'élaboration et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises.

L'ensemble de ces éléments constitue donc le cadre normatif à l'intérieur duquel la présente politique prend place.

5. MOYENS POUR ASSURER LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ AU NIVEAU DES PERSONNES ÉTUDIANTES DU PROGRAMME DE DOCTORAT EN MÉDECINE

Pour réaliser son objectif de diversification du corps étudiant du programme de doctorat en médecine, la Faculté a recours, sans s'y limiter, à des moyens comme :

- un programme de doctorat en médecine déployé entièrement sur trois sites (Sherbrooke, Saguenay, Moncton);
- un processus d'admission exempt de biais envers des caractéristiques personnelles (âge, sexe, orientation sexuelle, etc.);
- l'inclusion au sein des mesures de sélection des personnes candidates en médecine, d'une évaluation des compétences et des qualités personnelles non cognitives (ex. : MEM);
- des contingents distincts de personnes candidates (p. ex., des francophones provenant de l'Atlantique ou de l'Ouest canadien, personnes ayant des niveaux et des types de formation variés (profils particuliers), personnes autochtones);
- la bonification de la cote R de 0,5 pour les étudiantes et étudiants provenant d'écoles secondaires de certaines régions éloignées (selon des critères du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur) et l'offre d'une bourse de recrutement dédiée;
- des partenariats institutionnels (ex. : Université du Québec à Chicoutimi, Université de Moncton);
- un programme de bourses d'aide financière disponibles pour les étudiantes et étudiants durant les quatre années;
- des interventions en amont du processus d'admission (« pipeline programs ») dans le but d'augmenter le bassin de recrutement de certains groupes de personnes, notamment pour les personnes candidates francophones de l'Atlantique, les personnes autochtones et des activités sont effectuées pour rejoindre des étudiantes et étudiants du secondaire de milieux moins favorisés et en régions éloignées;
- un soutien académique adapté en cours de programme, notamment pour les personnes étudiantes autochtones;
- l'évaluation, de façon continue, de ces moyens et leurs résultats.

Il est aussi pertinent de noter que, dans le cadre réglementaire québécois dans lequel l'Université de Sherbrooke s'inscrit, les droits de scolarité sont les mêmes pour tous les programmes.

6. MOYENS POUR ASSURER LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ AU NIVEAU DU CORPS PROFESSORAL (INCLUANT LES PERSONNES DE LA HAUTE DIRECTION FACULTAIRE ET PÉDAGOGIQUE)

En lien avec son mandat social original envers la population québécoise, ainsi que les engagements pris depuis plus de deux décennies envers la population francophone des provinces atlantiques, la Faculté recrute des professeures et des professeurs sur la base de leurs compétences et provenant de l'extérieur des grandes agglomérations urbaines (Québec ou Montréal). Elle recrute également des professeures et professeurs provenant des populations canadiennes francophones hors Québec. La FMSS s'assure ainsi de recruter ses dirigeants pédagogiques dans les communautés où elle est installée.

La Faculté s'assure également de développer et de maintenir des programmes de soutien aux membres du corps professoral recrutés à Sherbrooke et provenant de l'extérieur du pays ou du Québec : programme de francisation, inscription auprès d'organismes de soutien pour les personnes immigrantes (Préférence Estrie) en plus des programmes réguliers d'accueil administratif et académique.

La Faculté maintient aussi le déploiement géographique de son réseau d'enseignement permettant de bénéficier d'un groupe enseignant enrichi et diversifié, et ce, dans les diverses régions du Québec et du Nouveau-Brunswick.

De plus, la Faculté s'assure du recrutement, du soutien et du développement des professeures et professeurs dans les sites délocalisés. Notamment, par la nomination de trois personnes doyennes associées, par la présence d'un pôle de formation professorale dans les principaux sites de formation, par l'appui à la formation offerte par l'Institut canadien en leadership médical. Ceci favorise le maintien des effectifs professoraux, ainsi que des modèles de rôle diversifiés à l'extérieur du Campus de la santé de l'Université de Sherbrooke.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Responsabilité de l'application

La direction de la FMSS assume la responsabilité générale de la présente politique et elle met en place des moyens afin de la diffuser. Plus spécifiquement, c'est la personne doyenne adjointe et vice-doyenne exécutive et aux communautés de la Faculté qui assume la responsabilité de l'application de la politique.

7.2 Responsabilité des intervenantes et intervenants

7.2.1 Direction de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

La direction de la FMSS assure le respect de cette politique en effectuant les embauches et en fournissant les ressources et les incitatifs qui sont de son ressort.

Les membres de la direction de la FMSS, des départements et des services ainsi que toutes les personnes en position d'autorité collaborent, selon les limites de leurs responsabilités, à l'atteinte des objectifs en matière de diversité et d'équité, à l'application des mesures qui en découlent et au respect de la présente politique.

7.2.2 Programme de doctorat en médecine

Les dirigeants du programme de doctorat en médecine et ses comités :

- s'assurent que les objectifs énoncés au point 3.1 sur la diversité du corps étudiant sont appliqués;
- participent activement à l'atteinte des objectifs 3.2 et 3.3 sur la diversité du corps professoral et des hauts dirigeants universitaires et pédagogiques;
- participent à mettre en place les outils nécessaires au suivi des étudiantes et étudiants durant et après leur formation médicale.

7.2.3 Service des ressources humaines de l'Université de Sherbrooke

Le Service des ressources humaines s'assure que les politiques universitaires, les pratiques et les méthodes de gestion des ressources humaines sont exemptes de discrimination directe ou indirecte afin de respecter la présente politique. Il soutient et conseille également les personnes gestionnaires afin qu'elles puissent assumer leurs responsabilités dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et d'équité.

7.2.4 Membres de la communauté facultaire

En respectant le code de conduite facultaire, les membres de la communauté contribuent à créer un environnement de travail sain et exempt de discrimination en adoptant un comportement et une attitude témoignant de respect et d'ouverture à la différence.