

Politique no 28

Politique sur les relations interethniques

Responsable : Secrétariat général

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM.

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en août 2017.

Adoptée le 17 octobre 1995 : résolution 95-A-9696

AMENDEMENTS

2011-A-15037

2015-A-16761

TABLE DES MATIÈRES

1. **Énoncé de principes**
2. **Cadre juridique**
3. **Objectifs**
4. **Champ d'application**
5. **Définitions**
 - 5.1 **Discrimination**
 - 5.2 **Harcèlement**
6. **Illustrations**
7. **Structure fonctionnelle**
 - 7.1 **Participent à l'application de la présente politique**
 - 7.2 **Membres de la communauté universitaire et groupes**
 - 7.3 **Unités académiques et services administratifs**
 - 7.4 **Comité institutionnel sur les relations interethniques**
 - 7.4.1 **Nomination des membres**
 - 7.4.2 **Mandat**
 - 7.5 **Mécanismes de recours**

1. **Énoncé de principes**

La Politique no 28 sur les relations interethniques repose sur les principes suivants :

- tous les êtres humains, femmes et hommes, sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection, quelles que soient leur origine, la couleur de leur peau, leur religion, leur culture, leur appartenance ethnique, etc.;
- l'UQAM adhère pleinement au document du gouvernement du Québec intitulé Énoncé de politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration (1990) et fait sien le principe de l'intégration comme principe régulateur des relations interethniques et interculturelles, à savoir :
 - « le partage du français comme langue commune de la vie publique de la société québécoise;
 - le droit et le devoir de tous les citoyens, quelle que soit leur origine, de participer et de contribuer pleinement à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Québec;
 - l'engagement à bâtir ensemble un Québec pluraliste où les citoyens de toutes origines pourront s'identifier et être reconnus comme des Québécois à part entière. »
- l'UQAM est, par la volonté du législateur, de sa communauté et de ses instances, une université publique, francophone et laïque;
- l'UQAM se veut au service de toute la population québécoise;
- l'UQAM est accessible à toute personne qui, acceptant la mission et les objectifs ainsi que les politiques et règlements de l'établissement, répond aux conditions d'admission aux programmes d'études ou aux critères d'embauche, sans acception d'origine, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, etc.;

- l'UQAM juge que des relations harmonieuses entre personnes d'origines ethniques, religieuses et culturelles différentes sont nécessaires à la poursuite des missions de l'Université et à la réussite des activités d'enseignement, de recherche, de création et de service aux collectivités;
- l'UQAM réproouve et déclare incompatible avec la vie universitaire toute conduite raciste, discriminatoire ou qui constitue du harcèlement racial pour motifs d'origines, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, etc.;
- l'UQAM réproouve et déclare incompatible avec la vie universitaire et le respect des droits de la personne tout harcèlement, tout déni de droit, toute violence prenant appui sur des croyances ou des prescriptions religieuses ou autres.

2. Cadre juridique

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Charte québécoise des droits et libertés de la personne;
- Règlements de l'Université du Québec à Montréal;
- Politiques de l'Université du Québec à Montréal;
- Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail en vigueur à l'UQAM;
- Programme d'équité en matière d'emploi.

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements ou des autres politiques de l'Université ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

3. Objectifs

De façon générale, l'Université veut dénoncer, par la présente politique, les comportements racistes et réproouve et combattre la discrimination directe ou systémique ainsi que le harcèlement fondé sur les origines, la couleur de peau, la religion, la culture ou l'appartenance ethnique.

Plus particulièrement, l'Université veut par cette politique :

- s'assurer des relations harmonieuses dans la communauté universitaire entre les personnes sans égard à leurs origines, couleur de peau, religion, culture ou appartenance ethnique;
- favoriser l'intégration à la société québécoise des personnes ayant choisi de venir y vivre et contribuer activement à cette intégration;
- reconnaître à chaque membre de sa communauté universitaire le droit de poursuivre ses activités à l'abri de toute forme de racisme ou de discrimination ou de harcèlement racial et le droit d'être protégé et défendu contre de telles conduites ou actions;

- engager chaque membre de sa communauté universitaire à promouvoir activement le droit à l'égalité des droits de toutes les personnes, nonobstant les différences d'origine, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, etc.;
- protéger l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité des personnes susceptibles d'être victimes de discrimination directe ou systémique ou de harcèlement racial par la prévention, la sanction et le redressement de la situation créée par la discrimination ou le harcèlement.

4. Champ d'application

La Politique sur les relations interethniques s'applique à l'ensemble des personnes qui travaillent à l'Université, aux unités académiques ou administratives de l'Université, ainsi qu'aux étudiantes, étudiants qui y poursuivent leurs études.

5. Définitions

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

5.1 Discrimination

Toute personne, femme ou homme, a le 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 couleur de la peau, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

5.2 Harcèlement

Le harcèlement est une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la couleur de la peau, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion ou de la langue.

Le harcèlement se caractérise par deux éléments essentiels :

- il est inacceptable pour la personne qui en est l'objet étant donné son caractère vexatoire et méprisant;
- la conduite se répète dans le temps, aggravant ainsi ses effets négatifs pour la victime.

Le harcèlement peut avoir pour effet de porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique de la personne harcelée ou entraîner pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables.

6. Illustrations

Les comportements suivants, entre autres, sont considérés comme discriminatoires ou harcelants :

- 6.1 Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries, insultes dénigrant une personne en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- 6.2 Déni de droits ou d'avantages à une personne, en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- 6.3 Représailles ou menaces de représailles à une personne, en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- 6.4 De façon générale, toute conduite offensante à l'endroit d'une personne ou tout déni de droit ou d'avantages à une personne qui repose sur l'origine, la couleur de peau, la religion, la culture, l'appartenance ethnique, etc., de cette personne.

7. Structure fonctionnelle

7.1 Participant à l'application de la présente politique

Tous les membres de la communauté universitaire et tous les groupes de cette communauté.

Les unités académiques et les services administratifs.

Le Comité institutionnel sur les relations interethniques à l'UQAM dont la composition et le mandat sont définis à l'article 7.4 ci-après.

La secrétaire générale, le secrétaire général qui assure l'application d'ensemble de la présente politique.

7.2 Membres de la communauté universitaire et groupes

Tout membre de la communauté universitaire et les groupes de cette communauté doivent :

- promouvoir activement l'égalité des droits de toutes les personnes nonobstant les différences de couleur de la peau, de religion, d'origine ethnique ou nationale;
- accepter, notamment lors de l'admission à un programme d'études de l'Université ou l'embauche à l'Université, le caractère public, francophone et laïc de l'établissement et les obligations qui s'y rattachent;
- dans le respect de la mission et des objectifs, règlements et politiques de l'UQAM, ne pas invoquer ses origines ethniques ou convictions religieuses pour déroger ou se dérober à ses obligations d'employée, d'employé, d'étudiante, d'étudiant. Tout accommodement raisonnable doit être préalablement convenu avec la supérieure immédiate, le supérieur immédiat, dans le cas d'un membre des personnels, ou avec les responsables pédagogiques, dans le cas d'une étudiante, d'un étudiant.

7.3 Unités académiques et services administratifs

Les unités académiques et les services administratifs :

- s'inspirent des recommandations particulières proposées par le rapport du Groupe institutionnel de réflexion sur les relations interethniques à l'UQAM (octobre 1993);
- intègrent à toutes les politiques existantes, de même qu'aux règlements et procédures, lorsque requis, des clauses antidiscriminatoires et des dispositifs prévenant la discrimination systémique;
- encouragent la participation de tous les membres de la communauté universitaire aux diverses instances et ce, sans égard à la couleur de la peau, la religion, l'origine ethnique ou nationale;
- évaluent la qualité de leurs prestations aux étudiantes, étudiants appartenant à des minorités ethniques, culturelles ou religieuses et ce, dans le cadre des politiques d'évaluation des activités académiques ou de la procédure d'évaluation des services;
- appliquent, eu égard aux responsabilités qui leur sont dévolues, les différentes mesures inscrites au programme d'équité en emploi;
- collaborent avec les instances et services responsables à la sensibilisation des membres de la communauté universitaire à la diversité ethnique et culturelle.

7.4 Comité institutionnel sur les relations interethniques

7.4.1 Nomination des membres

Sont membres d'office du Comité institutionnel sur les relations interethniques :

- la secrétaire générale, le secrétaire général ou la personne qu'elle, il désigne à cette fin, qui le préside;
- la vice-rectrice, le vice-recteur aux Ressources humaines à l'administration et aux finances ou sa représentante, son représentant;
- la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique ou sa représentante, son représentant.

Sur recommandation de la rectrice, du recteur, le Conseil d'administration nomme, pour un mandat de deux ans renouvelable, les membres ci-après identifiés :

- une professeure, un professeur, sur proposition du Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM (SPUQ);
- une chargée de cours, un chargé de cours, sur proposition du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ);
- une employée de soutien, un employé de soutien, sur proposition du Syndicat des employées, employés de l'UQAM (SEUQAM);
- une employée, un employé, sur proposition de l'Association des employées, employés non-syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM);
- une, un cadre, sur proposition de l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);

- trois étudiantes, étudiants de premier cycle et une étudiante, un étudiant de cycles supérieurs proposés par le Comité de la vie étudiante, en concertation avec les associations étudiantes facultaires;
- une, un membre socio économique du Conseil d'administration.

En procédant à la nomination des membres du Comité, le Conseil d'administration s'assurera qu'entre le quart et la moitié des membres proviennent de minorités ethniques.

7.4.2 Mandat

Le Comité institutionnel sur les relations interethniques a pour mandat :

- (1) de veiller de façon générale à l'application de la présente politique, d'en suggérer au besoin la modification au Conseil d'administration, et d'en faire l'évaluation pendant la quatrième année suivant son adoption;
- (2) de recommander aux instances, aux unités académiques et services administratifs, et aux responsables de l'Université toute action susceptible de favoriser l'harmonie des relations interethniques dans la communauté universitaire, y incluant des moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le racisme et la discrimination et le harcèlement racial;
- (3) de soumettre à la Commission des études et au Conseil d'administration, par l'entremise de la secrétaire générale, du secrétaire général, un rapport annuel d'activités.

7.5 Mécanismes de recours

- 7.5.1 Les membres du personnel qui estiment être victimes de conduites discriminatoires ou de déni de droit pour motifs d'origine, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, peuvent porter plainte au service du personnel concerné. La plainte est traitée à la lumière des lois et règlements en vigueur, de la présente politique et de la convention collective ou protocole de travail applicable.
- 7.5.2 Les étudiantes, étudiants qui se jugent victimes de conduites discriminatoires ou de déni de droit pour motifs d'origine, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, peuvent porter plainte auprès de l'ombudsman de l'Université. La plainte est traitée à la lumière des lois et règlements en vigueur et de la présente politique.
- 7.5.3 Le Comité institutionnel sur les relations interethniques est informé une fois par année des plaintes reçues et des suites données.