



## POLITIQUE ÉDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION)

Politique

EXPÉDITEUR : Vice-présidence des ressources humaines

DESTINATAIRE : Tout le personnel

### 1. CONTEXTE

Télé-Québec (TQc) s'engage à offrir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et de biais à l'ensemble de la communauté de TQc.

TQc valorise la diversité sous toutes ses formes, reconnaissant que cette richesse d'expériences et de perspectives est essentielle à la poursuite de la réalisation de ses activités qui ont pour but de développer le goût du savoir, de favoriser l'acquisition de connaissances, de promouvoir la vie artistique et culturelle et de refléter les réalités régionales et la diversité de la société québécoise.

Pour bénéficier pleinement de cette richesse, TQc 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 à travers toute sa communauté. Celle-ci a droit aux mêmes occasions de réussite, quels que soient la couleur, le genre, l'identité de genre, la situation de grossesse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'adaptations liées à un handicap.

### 2. OBJECTIFS

Dans le respect des conventions collectives et en tenant compte de la mission de TQc, les objectifs de la présente politique sont de :

- Susciter l'adhésion et la mobilisation de l'ensemble de la communauté de TQc envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et favoriser leur appropriation en encourageant ses membres à réfléchir et à s'engager activement dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

- Assurer la cohérence et l'efficacité de toutes les actions entreprises par TQc en matière d'ÉDI et garantir un environnement diversifié, équitable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination ou de biais systémiques.
- Prendre les mesures nécessaires pour renforcer une culture d'équité et d'inclusion au sein de TQc, promouvoir la diversité, reconnaître sa valeur ajoutée, et célébrer cette richesse sous toutes ses formes.
- Offrir à chaque personne travaillant à TQc la possibilité de développer son plein potentiel dans un milieu de travail qui assure la dignité et l'autonomie de tous.

### 3. CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble de la communauté de TQc. Elle vise à s'inscrire dans son environnement incluant les lieux de travail, les espaces communs, et tout autre endroit où elle exerce ses activités (réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'entreprise, etc.). Elle est également applicable à toutes les formes de communication, que ce soit par des moyens technologiques ou autres.

### 4. DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de cette politique, pour une meilleure compréhension, il importe de préciser les définitions suivantes :

« **Biais** » : Préjugé, conscient (explicite) ou inconscient (implicite), formé par un individu, un groupe ou une institution en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, et pouvant entraîner des conséquences négatives ou positives.

« **Communauté** » ou « **Communauté de Télé-Québec** » : Les membres du personnel de Télé-Québec, les partenaires d'affaires et institutionnels, les consultants, les stagiaires, les bénévoles et tout autre personne ayant un lien contractuel avec Télé-Québec.

« **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, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son apparence physique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

« **Discrimination systémique** » : Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de la conjugaison d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et de pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Ces groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les personnes de la communauté LGBTQ2S+.

« **Diversité** » : La diversité fait référence aux **conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes** définis en fonction de caractéristiques particulières. Par exemple, la couleur de peau, l'origine géographique, la langue, l'identité de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la grossesse, la culture, la religion, le statut socioéconomique, le niveau de scolarité. Reconnaître la diversité de points de vue et d'expériences est essentielle pour atteindre l'excellence en entreprise.

« **Équité** » : L'équité est un principe qui permet de tenir compte des caractéristiques particulières de chacun et de chacune, et donc de considérer la diversité, afin que **toutes les personnes soient traitées de manière juste**. L'équité permet d'éliminer les obstacles et les préjugés systémiques, c'est-à-dire agir pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités vécues en raison de l'identité d'une personne. Dans la grande majorité des cas, il s'agit de personnes sous-représentées telles que les femmes, les personnes de minorité visible, les personnes handicapées.

« **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.

« **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 trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada et dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics du Québec.

« **Inclusion** » : L'inclusion désigne la pratique visant à s'assurer que **toutes les personnes soient respectées de manière équitable et aient accès aux mêmes offres**. Au sein d'une organisation, l'inclusion exige que l'on identifie et élimine les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution de tous et toutes.

« **LGBTQ2S+** » : Personnes ayant une diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'acronyme LGBTQ2S+ désigne entre autres les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transsexuelles/transgenres/trans, queer, bispirituelles et plus.

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

« **Préjugé** » : Jugement individuel conscient ou inconscient sur une personne ou groupe de personnes qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne ou de ce groupe.

« **Stéréotype** » : Croyance partagée, idée reçue ou généralisation simplifiée, positive, neutre ou négative, appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles, amenant à la création de catégories, pour mieux appréhender le monde et les personnes.

« **Signalement** » : L'action de divulguer de l'information à propos d'un geste, d'une parole ou d'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 TQc. Un signalement peut être anonyme, et il peut être effectué par la victime alléguée de ce fait ou par un témoin.

## 5. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

TQc se doit d'être un milieu inclusif afin que tous et toutes puissent s'épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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<sup>1</sup> et provinciale<sup>2</sup>.

Afin de garantir que les principes énoncés dans cette politique soient mis en pratique et de maintenir un environnement diversifié et inclusif, TQc requiert que chaque membre de sa communauté adopte les comportements suivants :

- Respecter l'ensemble des membres de la communauté de TQc dans toute leur diversité et être ouvert aux idées, aux perspectives et aux cultures différentes.
- Travailler de manière collaborative, proposer, mettre en place ou faciliter la mise en œuvre de mesures d'adaptation ou d'accommodement pour les personnes en faisant la demande.
- Participer aux formations, aux programmes et aux activités de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion proposées par TQc.

<sup>1</sup> <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/index.html>

<sup>2</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

## 6. NOS ENGAGEMENTS

TQc s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Assurer des chances égales à tous les candidats et candidates qualifiés dans un processus de recrutement inclusif, favorisant ainsi une contribution équitable au succès de TQc.
- Maintenir un environnement de travail où les différences individuelles et les contributions de l'ensemble des membres des équipes sont reconnues et valorisées.
- S'assurer de tenir compte des préoccupations des membres de sa communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Faire lire et signer la politique d'équité, de diversité et d'inclusion lors de l'entrée en fonction de toute nouvelle personne se joignant à la communauté de TQc.
- Cultiver un environnement professionnel où l'ensemble de la communauté de TQc est traité de manière égalitaire.
- Encourager toute personne qui pense être sujette à de la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations au service des ressources humaines de TQc afin de corriger la situation.

Par des activités de formation et de sensibilisation, par des stratégies variées de communication ou par tout autre moyen, TQc s'engage également à :

- Sensibiliser tout son personnel aux biais inconscients.
- 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 TQc.
- Valoriser l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion.

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

## 7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES PARTIES

TQc considère l'intégration des principes d'ÉDI comme une responsabilité partagée et encourage l'ensemble de la communauté de TQc à contribuer à une culture de diversité et d'inclusion.

### Conseil d'administration

- Entériner la politique.

### Vice-présidence des ressources humaines et Vice-présidence des communications, de l'image de marque et des affaires gouvernementales

- Élaborer une vision commune de ce que doivent être les principes directeurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI).
- Recommander au conseil d'administration les orientations à adopter en matière d'ÉDI.
- Élaborer et adopter une politique ÉDI interne/externe et s'assurer de sa diffusion auprès de l'ensemble des membres du personnel et de son application.
- Élaborer des stratégies ÉDI de communication organisationnelle.
- Élaborer un plan d'action 2023-2025 qui se veut complémentaire aux plans d'actions corporatifs existants et favorisant la diversité et la cohésion sociale, soit le Plan d'action de développement durable et le Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées/Plan d'accessibilité :
  - Instaurer les principes ÉDI à l'interne et chez nos partenaires d'affaires ;
  - Établir des cibles et des mesures de progression ;
  - Proposer et mettre en œuvre des activités de sensibilisation et de prévention continues auprès des membres du personnel ;
  - Offrir un soutien aux employés et employées impliqués dans des situations liées à l'ÉDI;
  - Travailler en étroite collaboration avec les gestionnaires pour s'assurer de l'intégration des principes ÉDI dans la gestion des équipes ;
  - Inviter les associations représentant le personnel à s'impliquer dans la réalisation d'activités prévues dans le cadre de l'application de la politique.

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

## Gestionnaires

- S'assurer que l'information relative à la politique soit transmise à l'ensemble de la communauté de TQc en lien avec les activités dont ils sont responsables.
- Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion de tous les membres de TQc, et gérer harmonieusement la diversité à l'intérieur de son équipe de travail.
- Offrir de l'aide, du soutien ou de l'encadrement aux personnes impliquées dans des situations liées à l'équité, à la diversité, et à l'inclusion.
- Prendre les mesures appropriées afin de prévenir de corriger toute situation pouvant enfreindre la politique d'ÉDI.

## Syndicats

- Inciter leurs membres à prendre connaissance de la politique ainsi qu'à dénoncer les situations qui vont à l'encontre de celle-ci.
- Promouvoir le respect de la politique auprès de leurs membres et les encourager à collaborer.
- Collaborer, avec la Vice-présidence des ressources humaines lorsque requis, dans la résolution de toute situation pouvant enfreindre la politique d'ÉDI.

## Tous les membres du personnel et stagiaires

- Prendre connaissance de la présente politique et adopter une conduite personnelle respectant les objectifs qui y sont énoncés.
- Adopter un comportement en accord avec les principes d'équité, de diversité et d'inclusion énoncés dans la politique.
- Contribuer à un environnement de travail sain.
- Signaler à son gestionnaire ou à la Vice-présidence des ressources humaines, tout incident lié à un comportement qui va à l'encontre de la politique.

## Fournisseurs de biens et de services, sous-traitants

- Respecter les principes de base de la politique selon lesquels aucun comportement qui va à l'encontre de cette politique ne sera toléré.

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	

## 8. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Pour tout signalement, veuillez vous adresser à votre gestionnaire ou à la Vice-présidence des ressources humaines. Ceux-ci s'engagent à :

- Prendre en charge le signalement dans les plus brefs délais.
- Protéger la dignité et la vie privée des personnes impliquées, que ce soit la personne plaignante, la personne visée par le signalement, ou les témoins.
- S'assurer que toutes les parties concernées soient traitées de manière humaine, équitable et objective.
- Prendre les moyens et les mesures nécessaires pour résoudre la situation, incluant, au besoin, des mesures disciplinaires adaptées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique d'ÉDI pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes de la personne qui les a posés.

## 9. CONTEXTE LÉGISLATIF

TQc adhère aux principes établis par :

- [La Charte canadienne des droits et libertés](#)
- [Le Code criminel](#)
- [La Charte des droits et libertés de la personne](#)
- [Le Code civil du Québec](#)
- [La Charte de la langue française](#)
- [La Loi sur les normes du travail](#)
- [La Loi sur la santé et la sécurité du travail](#)
- [La Loi sur l'équité salariale](#)
- [La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#)

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	



## 10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

### Références

Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion – HEC Montréal

Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Université Laval

Politique ÉDI (équité, diversité, inclusion), Aéliés: Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures

Loi sur les normes du travail

Charte des droits et libertés de la personne

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Adoption	14 décembre 2023 (résolution 2351)
Révision(s)	