

Ce document a été rédigé par les membres du comité EDI des années 2022-23-24 afin d'orienter les membres futur·e·s dans leurs travaux au sein du comité. Sa version originale a été votée et entérinée par les membres du comité lors de la réunion du 2023-11-02. Le comité EDI révise ce document à tous les automnes afin de s'assurer que les mandats et retombées sont mis à jour.

Mandats du comité EDI du département de sexologie, UQAM

Le comité EDI a pour mandat de sensibiliser et agir pour l'équité, la diversité et l'inclusion au département de sexologie à l'UQAM au niveau de ses politiques, structures et pratiques. Le comité EDI n'offre pas de services de médiation ou de résolution de conflits entre les membres du département, mais peut orienter les parties vers les ressources appropriées.

Un espace de dialogue pour l'action sociale

Le comité EDI est un espace de dialogue permettant d'accueillir et de structurer les revendications sociales liées à l'équité, la diversité et l'inclusion au département de sexologie à l'UQAM. Il sert de canal d'interaction entre les personnes étudiantes, enseignantes et employées. Cette interaction est rendue possible par le biais d'une collaboration et communication continues entre le comité EDI et les instances suivantes : associations étudiantes (AEMS et AECSS), programmes de monitorat (premier cycle et cycles supérieurs), comités de programmes (COP – premier cycle et cycles supérieurs), assemblée départementale, syndicats (SPUQ, SPEUQAM et SÉTUE) et autres instances institutionnelles (p.ex. BIRÉ, groupes communautaires de l'UQAM). À travers cet espace de dialogue, le comité EDI collabore avec les différentes instances uqamiennes afin de briser les barrières rencontrées par les communautés marginalisées dans leur expérience universitaire.

Un carrefour de ressources

En raison de son accès aux différentes instances énumérées précédemment et de sa connaissance des structures uqamiennes, le comité EDI peut informer et orienter les personnes étudiantes, enseignantes et employées du département quant aux ressources institutionnelles relatives aux situations de discrimination, d'harcèlement et de violence. Le comité EDI peut aussi orienter vers les ressources institutionnelles et groupes communautaires qui facilitent l'intégration des communautés marginalisées à l'université.

Un comité engagé dans la sensibilisation et la formation

Le comité EDI s'engage à faciliter la formation des personnes étudiantes, enseignantes et employées du département de sexologie quant aux enjeux relatifs à la discrimination et l'oppression, l'accessibilité et la diversité de la sexualité humaine par le biais de :

- Formation continue du personnel enseignant et de soutien ;
- Formations complémentaires pour les personnes étudiantes : organisation de formations à l'interne (ex. : midi-discussions) et promotion de formations à l'externes, stratégies de valorisation et de reconnaissance des implications (incitatifs à la participation);
- Promotion des approches critiques et intersectionnelles, notamment dans le programme de formation clinique ;

- Création de nouveaux programmes crédités autour d'enjeux liés à l'équité, la diversité et à l'inclusion sociale au sein de la profession et la recherche en sexologie.

Valeurs et principes du comité

- Respect et valorisation des différentes formes de diversité (ethnoculturelle, religieuse ou spirituelle, corporelle, relationnelle, de genre, d'orientation sexuelle, de fonctionnement ou de capacités, de classe sociale);
- Engager les personnes étudiantes, enseignantes et employées dans une responsabilisation collective vers l'équité et la justice sociale;
- Favoriser des environnements d'apprentissage respectueux, accessibles et accueillants.

Structure et fonctionnement du comité

Composition du comité

La composition du comité doit être paritaire ou inclure une majorité de personnes étudiantes. L'implication des personnes étudiantes est sur une base volontaire et bénévole.

- 4 membres du corps étudiant (idéalement 2 au baccalauréat, 1 à la maîtrise clinique et 1 à la maîtrise recherche-intervention ou au doctorat)
- 3 membres du corps enseignant (2 professeur·e·s et 1 chargé·e de cours¹)
- 1 membre du corps employé (p. ex. secrétaire de direction, assistant·e administrative, assitant·e à la gestion des programmes, chargé·e de formation pratique, professionnel·le de recherche)

Fonctionnement du comité

- Le comité se réunit aux 4 à 6 semaines afin réviser les dossiers en cours et prendre diverses décisions s'y rattachant. L'opinion et les expériences de tous les corps membres du comité (corps étudiant, enseignant et employé) sont valorisés et considérés équitablement à travers un processus de prise de décision par consensus.
- Sont associés au comité :
 - Un dossier OneDrive intitulé Comité EDI
 - L'adresse électronique diversites.sexo@uqam.ca
 - Il ne s'agit pas d'une adresse électronique autonome, mais d'un alias qui doit obligatoirement être lié au compte d'une personne membre du comité (actuellement Marie-France Goyer).
- Un·e des membres du comité qui est rémunéré·e pour sa participation procède à la coordination du comité, ce qui comprend l'organisation des réunions, la rédaction des documents de réunion (ordres du jour, procès-verbaux) et le suivi des tâches à réaliser.

¹ La personne chargée de cours est nommée à l'assemblée d'unité syndicale annuelle du SPPEUQAM et est rémunérée par le syndicat pour sa présence aux réunions.

- Les procès-verbaux du comité peuvent être lus par des personnes qui ne sont pas membres, suivant une demande formelle et à la discrétion du comité

Chaque rencontre doit se terminer sur l'ODJ de la rencontre suivante.

Retombées des activités et mobilisation du comité EDI

- Formulaire de déclaration des situations discriminatoires (observatoire) – **N'est plus d'usage.**
- Adaptation du formulaire pour l'évaluation des enseignements (ajouts d'énoncés en lien avec l'inclusion)
- Formation de 4 jours à l'UQAM sur l'évaluation, la prise en charge et l'accompagnement des personnes trans (enfants et adultes)
- Rédaction d'une politique départementale relative au climat pédagogique et à la diversité
- Organisation d'une demi-journée pédagogique sur l'inclusion dans nos pratiques d'enseignement
- Organisation d'une demi-journée pédagogique sur les enjeux autochtones « La violence chez les autochtones d'hier à aujourd'hui »
- Participation à la modification des conditions d'admission au certificat en études critiques de la sexualité et au baccalauréat en sexologie en faveur des personnes autochtones
- Rédaction d'un guide de stratégies pour un enseignement plus inclusif
- Sondage sur l'inclusion au Département de sexologie
- Ajout d'un énoncé de reconnaissance territoriale dans les plans de cours
- Création d'une bourse pour étudiant.es autochtones