

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

CONTEXTE :

Dans le cadre de sa mission de protection du public et dans le contexte démographique de plus en plus diversifier de la profession et de la société, l'Ordre assure le respect et la protection du droit à l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion. L'Ordre reconnaît l'importance d'intégrer des principes d'équité, de diversité et d'inclusion à l'attention du public, de ses membres, de ses employés, de ses instances et collaborateurs dans le reflet des valeurs dont il s'est doté, à savoir :

Bienveillance

Être une organisation qui considère l'autre, collabore dans l'accompagnement et comprend que l'humain dans toute sa réalité est le centre de notre mission.

Rigueur

Agir avec professionnalisme, cohérence et persévérance afin de sans cesse viser l'excellence de compétence et d'éthique dans nos actions.

Transparence

Se comporter avec ouverture et honnêteté dans la divulgation des informations afin de bâtir des relations solides basées sur la confiance et le respect.

Équité

S'engager à agir de manière juste, objective et impartiale indépendamment des différences individuelles et pour chacun des domaines de pratique.

Ouverture d'esprit

Accepter et valoriser la diversité des idées, des cultures et des perspectives, favorisant ainsi l'agilité dans notre prise de décision ainsi qu'un environnement enrichissant, propice à l'apprentissage mutuel et à l'innovation

Conformément au cadre juridique applicable, aux obligations déontologiques des membres et dans le contexte démographique de plus en plus diversifier de la profession et de la société, l'Ordre s'assure de promouvoir un environnement exempt de discrimination.

BUT :

La présente politique a pour but de définir les engagements et les principes directeurs de l'Ordre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI), tant dans ses activités de

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

gouvernance que dans ses relations avec le public, ses membres, son personnel et ses autres intervenants.

Cette politique vise à :

- Rallier l'ensemble des membres de la communauté de l'Ordre autour d'une vision commune de l'ÉDI;
- Assurer une cohérence pour l'ensemble des orientations, initiatives, obligations légales et déontologiques en ce qui concerne l'ÉDI;
- Favoriser un environnement inclusif, respectueux et équitable pour toutes les personnes interagissant avec l'Ordre ;
- Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de cette politique;
- Optimiser l'attraction, la rétention et le développement d'une communauté interne diversifiée et inclusive en complémentarité avec entre autres la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail* (RH-09) et la *Politique sur la gestion des examens d'admission à la profession de l'Ordre* (EXA-01); et
- Définir un cadre pour l'intégration des principes d'ÉDI dans les politiques, pratiques administratives, décisions stratégiques et communications institutionnelles de l'Ordre.

Ce cadre vise ultimement à renforcer la confiance du public envers l'Ordre et à offrir aux membres et aux employés un milieu professionnel sain, inclusif et conforme aux standards éthiques actuels.

PRINCIPES :

Les principes directeurs définissent un cadre de référence sur lequel s'appuient nos actions. Ils visent à aborder la diversité, l'équité et l'inclusion de manière transversale et évolutive. Plus particulièrement, les principes directeurs sont ceux-ci :

Au regard de la diversité

- Reconnaître qu'il existe de multiples différences individuelles et collectives au sein d'un groupe, ces différences peuvent inclure la culture, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les capacités et bien d'autres. La diversité ne se limite

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

pas à la présence de personnes différentes mais implique une reconnaissance et une valorisation de leurs apports et perspectives uniques.

- Encourager la diversité sous toutes ses formes et reconnaître sa richesse ainsi que sa contribution à la réalisation de la mission et des orientations de l'Ordre.
- Considérer la diversité comme étant une richesse individuelle et collective, un moteur pour favoriser l'innovation, l'intelligence collective et le partenariat.

Au regard de l'équité

- Reconnaître que toute personne est égale en valeur et en dignité et a droit de recevoir la même considération, et s'engager à ce que toutes et tous se sentent valorisés, respectés et soutenus.
- Garantir que chacun ait accès aux mêmes opportunités en tenant compte de son parcours de vie et de ses besoins spécifiques. L'équité réfère au principe de justice. Cela implique de reconnaître et de corriger les inégalités systémiques qui peuvent empêcher certaines personnes de progresser.

Au regard de l'inclusion

- Créer collectivement un environnement sain où chacun se sent accueilli, respecté, valorisé et où il peut contribuer pleinement à la mission de l'Ordre. Cela implique de mettre en place des actions, des mesures et des pratiques qui génèrent un sentiment de sécurité et d'appartenance.
- Reconnaître que des biais conscients ou inconscients peuvent constituer des obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion tels que l'adaptation au changement et une meilleure facilité à gérer les situations complexes.
- S'assurer par le biais de la sensibilisation, de l'information et de la formation que toutes les parties prenantes s'engagent à faire de l'Ordre un milieu inclusif, diversifié et équitable où chaque personne peut exprimer son plein potentiel et contribuer à la mission de l'organisation.

En finalité, l'Ordre doit :

- Évaluer les mesures mises en place et ajuster les pratiques afin d'assurer leur pertinence et leur efficacité dans le temps.
- Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, et intervenir promptement lorsqu'une situation est signalée.

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

Toute personne qui considère les principes établis par cette politique ne sont pas respectées a le droit de dénoncer la situation et de demander de l'aider ou des conseils.

CADRE LÉGAL

Les sources juridiques sur lesquelles s'appuie cette présente politique sont le droit à l'égalité et à la non-discrimination sur la base de l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre. Plus particulièrement, l'article 10 de *Charte des droits et libertés de la personne*¹ (ci-après désigné : « la Charte ») prévoit 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, l'identité ou l'expression de genre, 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 [Nos soulignements].

De manière plus large, plusieurs autres règlements ou lois encadrent ladite Politique dont le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26) lequel confie à l'Ordre sa mission de protéger le public et de favoriser un accès équitable à la profession, le *Code civil du Québec* qui entre autres encadre l'exercice des droits civils et les particularités entourant l'acte de naissance (sexe, nom et prénom, changement de ceux-ci) (LRQ, c. CCQ-1991) et la *Loi sur les normes du travail* (LRQ, c. N-1.1) laquelle prévoit certaines pratiques interdites à l'endroit des personnes salariées dont l'exercice de mesures discriminatoires et finalement, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (LRQ, c. E-20.1) laquelle vise entre autres à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et à favoriser leur intégration à la société.

DÉFINITIONS :

Les termes présentés ci-dessous vont au-delà de la présente politique et visent à constituer un langage commun pour les employés de l'Ordre ou autres personnes concernées par celle-ci :

¹ LRQ, c. C-12., art. 10

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

- **Accommodement raisonnable** : Moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte².
- **Discrimination** : terme utilisé pour désigner une action de traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles (par exemple : âge, origine ou sexe). La Charte identifie 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de discrimination, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 handicap³.
- **Diversité** : Terme englobant l'ensemble des caractéristiques propres à chaque personne, visibles ou invisibles, qui peuvent influencer son identité, ses besoins ou ses perspectives. Cela inclut notamment le genre, l'orientation sexuelle, la culture, la langue, le handicap ou l'âge⁴.
- **Équité** : S'engager à agir de manière juste, objective et impartiale indépendamment des différences individuelles et pour chacun des domaines de pratique⁵.
- **Handicap** : Un désavantage qui vous limite physiquement, mentalement ou psychologiquement. Par exemple, vous êtes paraplégique, vous souffrez de troubles mentaux, troubles neurodéveloppementaux, de troubles visuels ou auditifs, d'épilepsie, de dépendance à la drogue et à l'alcool⁶.

² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Accommodement raisonnable », consulté en ligne le 28 mai 2025, <<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>>

³ Trois critères sont reconnus pour déterminer s'il y a discrimination : distinction d'un traitement, motif prohibé et effet préjudiciable (Voir notamment la décision *Andrew c. Law Society of British Columbia*, 1989 CSC 143

⁴ Bien que le terme « diversité » ne soit pas défini explicitement dans la Charte des droits et libertés de la personne, il est largement utilisé dans les politiques publiques, la jurisprudence et les cadres d'analyse institutionnels comme notion englobant les multiples dimensions identitaires individuelles et collectives. En d'autres termes, il s'agit d'un cadre interprétatif général non explicitement défini dans la Charte.

⁵ La définition découle de valeurs identifiées dans la planification stratégique 2025-2028

⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Handicap », consulté en ligne le 26 mai 2025 : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/handicap.>

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

- **Inclusion** : Processus visant à faire en sorte que chaque personne se sente reconnue, valorisée et pleinement intégrée dans tous les aspects de la vie sociale et professionnelle⁷.
- **Identité ou expression de genre**: C'est le genre auquel on s'identifie ou la manière dont on exprime son genre, indépendamment du sexe assigné ou biologique. C'est par exemple le fait d'une personne trans ou non binaire⁸.
- **Orientation sexuelle** : C'est « l'attraction émotionnelle, affective ou sexuelle pour quelqu'un. C'est par exemple le fait d'être hétérosexuel, homosexuel ou bisexuel. Le fait d'être une personne trans n'est pas une question d'orientation sexuelle, il est lié au motif identité ou expression de genre »⁹. Il s'agit d'un motif de discrimination prévue dans la Charte.

PORTÉE :

La présente politique s'applique à l'ensemble des activités, instances et parties prenantes de l'Ordre, incluant :

- Le public;
- Les membres de l'Ordre;
- Les employés de l'Ordre, peu importe leurs fonction ou niveau hiérarchique ou statut (temps partiel ou temps plein);
- Les membres des comités, groupes de travail, conseil d'administration et autres instances décisionnelles ou consultatives; et
- Toute personne ou organisation externe interagissant avec l'Ordre dans le cadre de ses mandats ou de ses partenariats (ex. : formateurs, consultants, fournisseurs, collaborateurs institutionnels).

⁷ GOUVERNEMENT DU CANADA, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion, consulté en ligne le 28 mai 2025, <<https://www.noslangues-ourlanguages.qc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>>

⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Orientation sexuelle », consulté en ligne le 26 mai 2025, <<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/identite-ou-expression-de-genre>>

⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Orientation sexuelle », consulté en ligne le 28 mai 2025 < <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/orientation-sexuelle>>

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

Pour assurer le respect et l'application de cette Politique, chaque employé ou comité a leurs rôles et leurs responsabilités à respecter. Plus particulièrement :

- **Conseil d'administration :**
 - Adopter la politique sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
 - Recevoir un bilan de la direction en regard des activités réalisées et de l'évolution de l'ÉDI au sein de l'Ordre, par le biais d'un rapport des activités, déposé au mois juin de chaque année.
- **Direction générale**
 - Promouvoir la politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission de l'Ordre.
 - Assurer le respect de la politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité ou autres personnes gravitant autour de l'Ordre.
 - Être à l'affût des meilleures pratiques et permettre la tenue de discussions ouvertes et sécuritaires.
 - Présider le comité EDI, Désigner les personnes appelées à siéger au Comité ÉDI et à tout autre groupe de travail découlant des activités ÉDI sous sa responsabilité.
 - Assurer l'actualisation de la présente politique, élaborer un plan d'action, assurer sa mise en œuvre, sa diffusion, son application et sa mise à jour.
- **Direction des communications**
 - Promouvoir l'ÉDI auprès du public et des membres.
 - Participer aux rencontres du comité EDI et au recrutement de ses membres
 - Agir à titre d'expert de contenu pour les activités de sensibilisation, d'information et de formation.
- **Direction des services administratifs**
 - S'assurer que les pratiques de ressources humaines sont conformes à la visée de cette politique, le cas échéant, elles doivent être corrigées pour mieux répondre aux besoins des groupes visés en matière d'embauche, de formation et de développement professionnel.
 - Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.
 - Participer aux rencontres du comité EDI

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

- **Gestionnaires**
 - Intégrer les principes de ÉDI dans leur gestion quotidienne et soutenir leurs équipes en ce sens.
- **Comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Comité ÉDI)**
 - Le mandat du comité ÉDI consiste à guider les efforts de l'Ordre pour offrir à l'ensemble du personnel, des membres et du public un environnement de travail sain et exempt de discrimination. Relevant de la direction générale, en collaboration avec la direction des communications et la direction des services administratifs, le rôle du comité est d'offrir des avis et des recommandations sur les enjeux en matière d'ÉDI touchant l'Ordre.
 - De façon plus spécifique, le comité doit :
 - Se réunir deux fois par année ou plus si nécessaire.
 - Identifier les enjeux actuels en lien avec l'ÉDI au sein de la pratique, tant pour la patientèle que pour les technologues, ainsi que dans les organisations de façon générale.
 - Conseiller la direction générale sur les nouvelles initiatives à développer ou les mesures à prioriser en cohérence avec la planification stratégique et les enjeux soulevés.
 - Être à l'affût des meilleures pratiques.
 - Émettre des recommandations au conseil d'administration en lien avec le plan d'action ÉDI.
- **Membres du personnel, administrateurs et membres de comité :**
 - Prendre connaissance de la politique.
 - S'engager à respecter les objectifs et les principes découlant de la politique.
 - Participer aux activités de sensibilisation, d'information et de formation permettant de contribuer au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'Ordre.

DEMANDES, PLAINTES OU QUESTIONS :

Pour toutes questions au sujet de la présente *Politique* ou encore, pour formuler des commentaires ou une plainte, il est possible de communiquer avec l'Ordre, selon les modalités suivantes :

Public	Sur le site de l'Ordre à la section porter plainte et faire une demande d'enquête
Technologues	Sur le site de l'Ordre

TITRE : POLITIQUE DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION		No : GOUV-04	
Catégorie : Gouvernance		Date de révision :	
Émise par : Conseil d'administration			
Date d'adoption au CA : 5 septembre 2025		Révision : Avec modification ☐ Sans modification ☐	
Président :	Vincent Dubé	Directrice générale :	France Dumont

Employés	Direction des services administratifs
Administrateurs	Comité des ressources humaines

L'Ordre s'engage à traiter avec rigueur, impartialité et confidentialité¹⁰ toute plainte ou tout signalement relatif à un manquement à la présente politique.

Un processus équitable pour toutes les personnes concernées sera mis en place :

- Réception de la plainte;
- Évaluation;
- Décision et mesure.

Aucune forme de représailles ne sera tolérée à l'égard d'une personne ayant formulé un signalement de bonne foi.

¹⁰ Toutes les démarches sont menées avec discrétion et respect de la confidentialité, conformément aux obligations légales et déontologiques de l'Ordre.