
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS

Notes chronologiques

*Politique en matière d'équité, de diversité
et d'inclusion adoptée le 8 novembre 2022.*

Politique adoptée en vertu de :

*Charte canadienne des droits et libertés
Code criminel
Charte des droits et libertés de la personne
Code civil du Québec
Charte de la langue française
Loi sur les normes du travail
Loi sur la santé et la sécurité du travail
Loi sur l'équité salariale
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des
organismes publics
Loi assurant l'exercice des droits des personnes
handicapées en vue de leur intégration scolaire,
professionnelle et sociale
Politique en matière interculturelle (2012)
Politique de gestion et de développement des
ressources humaines du Cégep de l'Outaouais
Politique de dotation en personnel
Politique de respect de la personne et de civilité en
milieu collégial
Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect
des droits de la personne
Politique pour la prévention des violences à
caractère sexuel
Règlement sur le comportement attendu des
élèves
Règlement relatif au code d'éthique et de
déontologie des administrateurs
Politique institutionnelle de soutien à la recherche
Conventions collectives du personnel de soutien,
professionnel et enseignant*

Table des matières

PRÉAMBULE	3
ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 OBJECTIFS	3
ARTICLE 3 PRINCIPES DIRECTEURS	4
ARTICLE 4 DÉFINITIONS	5
4.1 Communauté du Cégep de l'Outaouais	5
4.2 Discrimination directe	5
4.3 Discrimination indirecte.....	5
4.4 Discrimination systémique	5
4.5 Diversité.....	6
4.6 Équité.....	6
4.7 Inclusion.....	6
4.8 Intersectionnalité	6
4.9 Microagression.....	6
ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS COMMUNES	6
ARTICLE 6 RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES	7
6.1 Conseil d'administration	7
6.2 Directeur.trice générale.....	7
6.3 Gestionnaires.....	7
6.4 Membres de la communauté.....	7
6.5 Responsable en matière ÉDI.....	7
ARTICLE 7 COMITÉ ÉDI	7
7.1 Rôle du comité.....	7
7.2 Composition du comité.....	8
7.3 Durée du mandat	8
ARTICLE 8 MODALITÉS D'INTERVENTION	8
ARTICLE 9 DISPOSITIONS FINALES	9
9.1 Entrée en vigueur	9
9.2 Révision.....	9

PRÉAMBULE

S'appuyant sur des valeurs de respect, de collaboration et d'engagement, le Cégep de l'Outaouais fait la promotion d'une culture institutionnelle qui s'inspire de la diversité de sa communauté. En ce sens, le Cégep veut enraciner l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) comme des principes fondamentaux guidant ses actions dans l'ensemble de ses sphères d'activité. Il croit fortement que la pluralité des idées et des expériences permet à chaque individu de développer son plein potentiel, son autonomie et son engagement, au bénéfice de toute la communauté.

La présente *Politique* repose sur des lois relatives aux droits de la personne actuellement en vigueur au Québec et au Canada. Ainsi, celles-ci ont préséance sur ladite *Politique*, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* et la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. De plus, elle s'inspire de la *Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI^e siècle* (ONU, 1998 ; 2016) et de la *Charte : dimensions : équité, diversité et inclusion* (CRSNG, 2020).

La présente *Politique* est donc un outil incontournable pour baliser l'implantation d'une culture institutionnelle d'ÉDI au sein de la communauté collégiale. Elle oriente les autres politiques institutionnelles et les règlements.

Le Cégep encourage l'expression de toutes suggestions ou préoccupations par les membres de sa communauté en vue de promouvoir des solutions à long terme en matière d'ÉDI ou de corriger des situations problématiques.

Dans toutes ses sphères d'activité, le Cégep ne tolère aucune forme d'exclusion basée sur des motifs de discrimination au sens de la loi.

ARTICLE 1

CHAMPS D'APPLICATION

La présente *Politique* s'adresse à toute la communauté. Elle s'étend à toutes les activités placées sous la responsabilité du Cégep, incluant les activités se déroulant hors campus et les activités en ligne des membres de sa communauté.

En aucun cas l'application de la présente *Politique* n'enlève aux personnes impliquées le droit d'exercer tous les recours légaux possibles.

ARTICLE 2

OBJECTIFS

Les objectifs de la *Politique* sont :

- D'orienter les actions en matière d'ÉDI de sorte que chaque membre de la communauté favorise, par ses comportements, ses paroles et ses gestes, un climat de respect et d'inclusion;

- D’offrir un milieu d’études, de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire pour tous les membres de la communauté collégiale, dans une perspective de pluralisme;
- D’encourager l’expression de la diversité sous toutes ses formes au sein de la communauté et de l’envisager comme un atout;
- De contribuer à corriger les inégalités et à éliminer les obstacles systémiques, de même que la discrimination directe, indirecte et systémique dans toutes les sphères d’activité du Cégep, notamment dans ses structures, pratiques, processus, systèmes, politiques, programmes et services.

ARTICLE 3

PRINCIPES DIRECTEURS

Le Cégep reconnaît l’importance d’assurer un milieu d’études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour les membres de sa communauté. En faisant la promotion de l’ÉDI, il s’engage à faire du Cégep un milieu respectueux et exempt de toute forme de microagression, d’agression ou de discrimination.

Le Cégep encourage l’expression de toutes suggestions ou préoccupations par les membres de sa communauté en vue d’identifier des solutions à long terme et de corriger des situations problématiques en matière d’ÉDI.

À cet égard, le Cégep s’engage à :

- Mettre l’accent sur des moyens concrets afin d’inculquer une culture d’ÉDI;
- Mettre à la disposition de sa communauté un espace sécurisé qui puisse servir à l’expression de préoccupations en matière d’ÉDI sans crainte de représailles;
- Offrir à sa communauté un service-conseil en matière d’ÉDI;
- Privilégier une approche collaborative avec l’ensemble des instances concernées dans l’application de la présente *Politique*.

Afin d’assurer une mise en œuvre pertinente, cohérente et efficace de la *Politique*, les axes d’intervention suivants seront priorisés:

- **Le processus d’admission** : doit assurer, pour chaque candidat.e, l’accessibilité à des informations et à des services, un accompagnement adapté, des tests de classement justes.
- **Les outils de communication** : doivent valoriser, notamment, un affichage représentatif de la diversité, une écriture inclusive, des normes web inclusives.
- **La dotation** : garantit, entre autres, l’application du *Programme d’accès à l’égalité en emploi*, des processus d’embauche exempts de biais et adaptés aux besoins des personnes candidates, des mécanismes de sélection justes et équitables, des affichages inclusifs permettant de rejoindre les groupes visés par le *Programme d’accès à l’égalité en emploi*.

- **L'environnement physique** : prévoit, notamment, l'aménagement de terrains, de bâtiments et d'installations accessibles, une signalisation inclusive et un milieu sécuritaire.
- **La gouvernance** : doit encourager la présence de personnes issues de groupes traditionnellement sous-représentés dans les postes supérieurs, incluant le Conseil d'administration, et qui doit chercher à identifier et à éliminer tout biais, conscient ou non, susceptible de créer ou de maintenir des obstacles à l'ÉDI.
- **La pédagogie** : doit être soucieuse de valoriser, notamment, des contextes et des modalités d'enseignement et d'évaluation attentifs à la diversité des profils et de la variété des besoins.
- **La recherche** : doit prévoir, notamment, des équipes de recherche diversifiées et des activités ayant des retombées pertinentes pour les groupes désavantagés.
- **Les services au personnel** : comprennent, notamment, un programme d'accueil, un programme d'insertion professionnelle et une obligation d'accommodement à l'endroit du personnel.
- **Les services à la population étudiante** : comprennent, notamment, des activités visant la diversité, des services à l'écoute des besoins, une collaboration avec le personnel en contact direct avec la population étudiante, le respect des obligations d'accommodement à l'endroit des personnes étudiantes.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS

4.1 Communauté du Cégep de l'Outaouais

La communauté du Cégep est composée des membres du personnel, de la population étudiante, des personnes dirigeantes, des sous-traitants, des visiteurs.euses ainsi que des partenaires et des collaborateurs.trices externes.

4.2 Discrimination directe

La discrimination directe est effectuée de façon ouverte et avouée.

4.3 Discrimination indirecte

La discrimination est dite indirecte lorsqu'une règle, une norme, une politique ou une pratique qui paraissent neutres s'appliquent indistinctement à toutes les personnes, mais qu'elles se trouvent à désavantager de façon significative une personne ou un groupe en raison de leurs caractéristiques personnelles. Ce genre de situation peut survenir même en l'absence de toute volonté discriminatoire chez les personnes ou l'instance chargées de l'application des pratiques qui posent problème.

4.4 Discrimination systémique

La discrimination systémique découle des effets qu'ont des attitudes et des décisions teintées de préjugés sur les modèles organisationnels ou les pratiques institutionnelles. Lorsque ces attitudes et ces décisions excluent ou nuisent à des membres d'un groupe

présentant des caractéristiques protégées par la *Charte des droits et libertés*, on parle de discrimination systémique. Elle peut survenir même en l'absence d'une volonté expresse de discrimination.

4.5 Diversité

La diversité représente l'éventail des conditions de vie, des modes d'expression et du vécu de différentes populations ou d'individu en fonction de facteurs notamment tels que l'âge, la culture, l'origine, la scolarité, le genre, la personne en situation de handicap, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, le lieu de résidence, la langue, la religion, etc.

4.6 Équité

L'équité implique un traitement différencié qui tient compte des particularités individuelles significatives de chaque personne, donc qui ne s'applique pas de la même façon pour tous. Ce traitement différencié doit s'effectuer au bénéfice des personnes qui en ont le plus besoin.

4.7 Inclusion

L'inclusion vise la valorisation des forces uniques qui caractérisent les personnes et les groupes. Un milieu inclusif permet aux personnes d'exprimer dans toute leur authenticité (idées, perceptions, antécédents, etc.) et leur permet de se sentir accueillies, respectées, valorisées, interreliées, épanouies et en sécurité.

4.8 Intersectionnalité

L'intersectionnalité considère en simultané les différentes identités d'un individu (femme et autochtone, par exemple). Elle permet de prendre en compte les multiples systèmes d'oppression dont l'individu peut faire l'objet et la manière dont ces systèmes se renforcent mutuellement.

4.9 Microagression

Les microagressions sont des propos, des comportements ou des gestes d'apparence banale, conscients ou non, à l'endroit d'une communauté ou d'un groupe marginalisés et qui sont perçus par eux comme péjoratifs ou insultants.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS COMMUNES

Chaque membre de la communauté doit s'efforcer de mettre en pratique les valeurs qui sous-tendent l'ÉDI.

Dans la mesure du possible, toute personne qui estime ne pas être respectée en termes d'équité, de diversité ou d'inclusion ou qui est témoin d'un manquement à ce propos est d'abord encouragée à s'adresser directement aux individus ayant fait preuve d'un comportement blessant. Elle est invitée à souligner l'effet négatif qu'ont sur elle ces comportements, afin d'en faire prendre conscience à ses interlocuteurs et d'exprimer ses attentes en lien avec la *Politique*.

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

6.1 Le conseil d'administration

- Adopter la *Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*;
- Respecter la présente *Politique* et contribuer à sa mise en œuvre dans les pratiques de gouvernance, la révision des politiques, les activités de représentation, etc.

6.2 La direction générale

- S'assurer de l'application de la présente *Politique*;
- Recevoir les recommandations susceptibles d'améliorer l'ÉDI et prendre les décisions qui s'imposent.
- Diffuser un compte rendu annuel à toute la communauté.

6.3 Les gestionnaires

- Identifier les axes d'application de la *Politique* qui concernent leurs activités;
- En collaboration avec la personne responsable en matière d'ÉDI, faire en sorte que les procédures et les pratiques sous leur responsabilité se conforment aux valeurs de l'ÉDI;
- Respecter et appliquer la présente *Politique*.

6.4 Les membres de la communauté

- Respecter et mettre en application les obligations de la présente *Politique*;
- S'engager activement dans la promotion des principes et des valeurs de la présente *Politique*;
- Signaler toute situation allant à l'encontre de ladite *Politique*.

6.5 La ou le responsable en matière ÉDI

- Soutenir et conseiller la communauté dans l'application de la présente *Politique*;
- Accueillir les préoccupations en matière d'ÉDI et en assurer le suivi;
- S'assurer d'une action concertée, au niveau institutionnel, des activités en matière d'ÉDI;
- Constituer un comité ÉDI reflétant la diversité de la communauté;
- Assurer le renouvellement de la composition du comité et du mandat de ses membres aux deux (2) ans;
- Conseiller les instances décisionnelles du Cégep en matière d'ÉDI;
- Fournir un compte rendu annuel à la direction générale donnant les initiatives menées ou soutenues, les activités de formation et de sensibilisation ainsi que les modifications aux pratiques du Cégep, de même que leurs résultats;
- Animer les rencontres du comité ÉDI.

ARTICLE 7

COMITÉ ÉDI

7.1 Rôle du comité

- Appuyer et conseiller la communauté dans ses efforts de mobilisation et de sensibilisation;
- Établir un plan d'action en matière d'ÉDI selon les axes d'application.

7.2 Composition du comité

Les membres devront être représentatifs de l'ensemble de la communauté collégiale en incluant notamment des femmes, des Autochtones, des personnes racisées ou handicapées, ainsi que des membres issus de la communauté LGBTQ2+.

Voici la répartition de celui-ci :

- deux (2) membres du personnel enseignant
- un.e (1) membre du personnel professionnel
- deux (2) membres du personnel de soutien
- une (1) personne étudiante
- un.e (1) cadre
- une (1) personne issue de la communauté de la recherche
- une (1) personne agente de liaison autochtone
- une (1) personne de la Direction des ressources humaines
- une (1) personne de la Direction de la vie étudiante et du soutien à la communauté

7.3 Durée du mandat

Le mandat des membres du comité est normalement d'une durée de deux ans et est renouvelable. Les membres sont en fonction jusqu'à leur remplacement. Ces personnes sont nommées par leur Association, leur Syndicat respectif ou le Cégep. Le comité se réunit durant les heures de travail.

ARTICLE 8

MODALITÉS D'INTERVENTION

Lorsqu'un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus en matière d'ÉDI sont signalés à la personne responsable en matière d'ÉDI, cette dernière a la responsabilité d'accueillir, de référer et d'accompagner les individus concernés par le signalement tout au long du processus.

La ou le responsable en matière d'ÉDI s'engage à :

- Prendre en charge les signalements dans un délai raisonnable et à recourir, au besoin, à l'expertise et aux mécanismes en place;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes ayant fait le signalement;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité ;
- Veiller à ce qu'un soutien adéquat soit offert aux personnes concernées;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs au signalement*;
- Offrir aux personnes plaignantes qui le souhaitent d'organiser une rencontre avec les personnes faisant l'objet d'un signalement, dans le but de faciliter le règlement de la situation;
- Documenter la situation et en assurer le suivi;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour traiter la situation avec diligence, notamment en effectuant de la sensibilisation, de l'éducation ou en recommandant l'application des mesures relevant de règlements et de politiques existants.

* Le maintien de la confidentialité est essentiel afin de créer un milieu où les personnes se sentent suffisamment en sécurité pour signaler leur situation et chercher du soutien, de l'information ou des accommodements. Tous les membres de la communauté qui participent au traitement d'un signalement doivent respecter la confidentialité de l'information reçue. Ils contribueront ainsi à préserver les droits de l'ensemble des personnes impliquées et à assurer l'intégrité du processus. À cet effet, les renseignements relatifs à un signalement ainsi que l'identité des personnes impliquées doivent être communiqués par les directions concernées de façon limitative et uniquement aux individus intervenant dans le traitement de ladite situation. Il existe, cependant, des limites à la confidentialité dans la mesure où la Direction du Cégep peut être contrainte d'y surseoir notamment en raison d'obligations juridiques.

ARTICLE 9

DISPOSITIONS FINALES

9.1 Entrée en vigueur

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

9.2 Révision

Dans l'idéal, la *Politique* sera soumise à une révision tous les cinq (5) ans.