



# POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

---

SUIVI DE LA POLITIQUE	DATES	N <sup>OS</sup> RÉOLUTION
<b>ADOPTION :</b>  <b>ENTRÉE EN VIGUEUR :</b>  <b>MODIFICATIONS :</b>	<b>23 janvier 2024</b>  <b>23 janvier 2024</b>	<b>CA 30 (2023-2024)</b>

# TABLE DES MATIÈRES

---

PRÉAMBULE.....	4
1. CHAMP D'APPLICATION .....	4
2. CADRE JURIDIQUE.....	5
3. OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS.....	5
4. DÉFINITIONS .....	6
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	9
6. CONSTITUTION DU COMITÉ .....	11
7. COMMENTAIRES OU PLAINTES .....	12
8. DIFFUSION ET APPLICATION .....	12
9. ENTRÉE EN VIGUEUR .....	12
SOURCES ET RÉFÉRENCES .....	13

# PRÉAMBULE

---

« Plus grand, ensemble », la maxime du Cégep de Saint-Jérôme (le « Collège »), témoigne de la volonté du Collège d'offrir un milieu de vie sain à sa communauté.

Plus précisément, à travers la deuxième aspiration de sa Planification stratégique 2019-2025, le Collège a pour objectif de garantir un milieu diversifié, inclusif et ouvert. Plus encore, le CSTJ souhaite que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (« EDI ») percolent à travers l'ensemble des aspirations et des projets porteurs de la planification stratégique.

Le Collège, avec ses valeurs de respect, d'ouverture, de collaboration, d'engagement, de cohérence et d'équité, promeut des rapports égaux entre les personnes et désire offrir un milieu de travail et d'études sécuritaire, équitable, diversifié, inclusif et ouvert.

L'élaboration de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (la « Politique ») s'est effectuée avec le souci d'accorder la plus grande importance à chaque membre de la communauté collégiale, notamment en consultant diverses personnes concernées par celle-ci.

Le contexte et l'époque dans lesquels le Collège évolue portent à réfléchir sur ses pratiques. C'est dans une visée éducative que la présente Politique fut établie afin, entre autres, d'éduquer la communauté collégiale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. C'est dans un élan d'ouverture d'esprit qu'il est souhaité de faire évoluer les pratiques pour qu'elles deviennent plus inclusives et rendre la communauté collégiale plus représentative de la société dont elle fait partie.

## 1. CHAMP D'APPLICATION

---

La Politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté collégiale de même qu'à toute personne faisant affaire ou manifestant son souhait de collaborer avec le Collège ou de s'y faire embaucher. Le Cégep de Saint-Jérôme regroupe le campus principal ainsi que les Centres collégiaux de Mont-Tremblant et de Mont-Laurier. Il comprend aussi les Centres collégiaux de transfert de technologies (CCTT) du Collège, soit l'Institut du véhicule innovant (IVI) et le Centre de développement des composites du Québec (CDCQ).

La Politique s'applique également aux activités pédagogiques, d'embauche, parascolaires, périscolaires, sociales, culturelles ou sportives organisées ou reconnues par le Collège qui se déroulent sur les lieux du Collège et hors des campus, qu'il s'agisse d'activités sur les médias sociaux, d'intégration et d'accueil, de stages, de séjours internationaux, de fêtes de début ou de fin d'année, etc.

La Politique s'applique à toute situation pouvant entraîner des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail pour une ou un membre de la communauté collégiale.

## 2. CADRE JURIDIQUE

---

Le cadre juridique sur lequel s'appuie la présente Politique comprend notamment:

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Charte québécoise des droits et libertés de la personne;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur l'équité salariale;
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29);
- Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du gouvernement du Québec, 2015;
- Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (MEQ, 1998);
- Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC 2);
- Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) (CRSNG, CRSH et IRSC);
- Règles générales communes des Fonds de recherche du Québec (FRQ);
- Les règlements et politiques du Collège, notamment : Code de vie, Guide encadrant les demandes d'accommodements pour un motif religieux, et autres.

## 3. OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

---

La présente Politique vise à :

- Offrir à l'ensemble de la communauté collégiale un espace sécuritaire et un milieu d'étude, de travail et de vie sain, équitable, diversifié et inclusif, qui favorisent l'épanouissement et le développement du plein potentiel de toutes les personnes de la communauté collégiale.

Le Collège s'engage à :

- Promouvoir la présente Politique et mettre en œuvre un plan d'action institutionnel s'y rattachant en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
  - Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de sa réglementation, de ses processus et de ses outils;
  - Créer un comité EDI responsable d'assurer le suivi du plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et d'établir un processus clair quant à la gestion des commentaires, le cas échéant;
  - Encourager l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment à travers la signature et la mise en valeur de la présente Politique.
- Soutenir et reconnaître la diversité et encourager son expression.

Le Collège s'engage à :

- Poursuivre de façon proactive le recrutement, la sensibilisation et les communications afin de favoriser l'égalité des chances à l'accès à l'emploi au CSTJ et de veiller à ce que toutes et tous s'y sentent en tant que membres de la communauté collégiale;
- Demeurer à l'affût de l'évolution des enjeux et adopter les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Maintenir à jour ses connaissances sur la situation de la diversité de l'ensemble de sa communauté et de ses besoins, afin de cerner les actions qui améliorent sa réglementation, ses processus et ses outils;
- Encourager les attitudes, comportements ou pratiques qui visent à éliminer les inégalités liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion ainsi que les obstacles à la réussite;
- Sensibiliser la communauté du Collège à la richesse d'un milieu sécuritaire, équitable, diversifié, inclusif et ouvert.

## 4. DÉFINITIONS

---

La Politique privilégie l'utilisation des termes équité, diversité et inclusion plutôt que de l'acronyme EDI afin de faciliter la compréhension et de mettre de l'avant la valeur des mots. Toutefois, le Collège permet l'utilisation de l'acronyme EDI et en fera usage avec parcimonie dans la présente Politique.

Afin de faciliter la compréhension des concepts liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, certains termes sont définis dans la présente section même s'ils ne figurent pas dans la Politique.

Les définitions présentées dans cette Politique, lesquelles sont en évolution, sont inspirées de divers guides et différentes politiques.

Le Collège se positionne davantage dans un esprit de réconciliation que d'inclusion envers les personnes autochtones en reconnaissance de leur présence historique sur le continent nord-américain.

Bien que chaque personne ait droit à sa vision et à son opinion, le Collège valorise un milieu exempt de micro-agression, de discrimination. Le Collège cherche également à établir un milieu où les préjugés et les biais inconscients tendent à s'estomper.

**Biais inconscient** : Les biais inconscients sont des présomptions, des croyances et des généralisations, favorables ou défavorables, qui influencent de manière inconsciente ou involontaire nos modes de pensées et qui peuvent nuire à la prise de décision en toute impartialité.

Les biais inconscients font référence aux stéréotypes et aux préjugés qui affectent notre compréhension. Certains sont fortement ancrés, ce qui contribue à fausser le jugement et peut mener à des injustices envers une personne ou un groupe de personnes.

**Discrimination** : La discrimination fait référence à un acte intentionnel ou involontaire fondé sur nos croyances et nos préjugés qui a pour effet de distinguer, d'exclure, de préférer ou de traiter une personne ou un groupe de personnes différemment en raison de ses caractéristiques personnelles. La discrimination empêche la personne d'exercer ses droits. Elle a aussi pour effet de créer des inégalités, d'imposer des barrières et d'empêcher une personne d'accéder aux mêmes privilèges, possibilités et avantages qui sont offerts aux autres.

**Diversité** : La diversité est relative à la personne et est une question de représentativité. Elle fait référence à la variété et à la présence de différences au sein d'un groupe d'individus. La diversité s'exprime à travers diverses dimensions et se rapporte aux conditions temporaires ou permanentes, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes qui façonnent l'identité des personnes.

À titre d'exemple, elle fait référence à l'âge, à la langue, à l'identité et à l'expression de genre, à la diversité d'apparence physique, au niveau d'éducation, à la neurodiversité, à l'orientation sexuelle, à la diversité ethnoculturelle, à la religion, aux responsabilités familiales, à la situation de handicap et à la situation socioéconomique. Cette énumération est présente à titre indicatif. Elle n'est donc pas exhaustive et rien n'exclut qu'une personne puisse correspondre à plus d'une réalité.

**Égalité** : L'égalité fait référence au principe selon lequel toutes les personnes sont égales devant la loi. Chaque personne devrait bénéficier des mêmes droits, du même traitement et avoir accès

aux mêmes chances, indépendamment des différentes composantes de son identité et des discriminations potentielles qu'elle pourrait subir en raison de celle-ci.

**Équité** : L'équité fait référence à la justice. Les personnes sont traitées de manière juste et ont droit aux mêmes chances de réussir, quelle que soit leur identité. Un traitement juste ne signifie pas nécessairement un traitement identique. L'équité repose sur des directives et des pratiques qui tiennent compte des différentes réalités, présentes ou historiques, de l'ensemble des personnes en vue d'atteindre des résultats égaux. Ce principe permet ainsi à toutes les personnes de bénéficier des mêmes possibilités et d'avoir les mêmes chances de s'épanouir pleinement dans leur milieu en supprimant les obstacles et les défis qui se dressent devant elles.

**Espace sécuritaire** : Un espace sécuritaire fait référence à un lieu dépourvu de discrimination. Il s'agit d'un espace bienveillant et respectueux permettant aux personnes qui subissent différentes formes d'oppression d'exprimer librement leur identité sans crainte de vivre de l'hostilité ou des répercussions négatives.

**Inclusion** : L'inclusion est relative à la collectivité et elle renvoie aux moyens d'exprimer son plein potentiel. Elle fait référence à la reconnaissance et au respect des personnes ou des groupes de personnes et aux pratiques permettant de mettre en place un environnement respectueux qui accepte, respecte, soutient et fait valoir la différence, ce qui stimule le sentiment d'appartenance, favorise le bien-être et permet à toutes les personnes d'exprimer leur authenticité. Elle permet à toute personne ou à tout groupe de personnes une réelle participation sociale.

**Intersectionnalité** : L'intersectionnalité permet d'analyser l'interaction entre plusieurs facteurs (sociaux, politiques, économiques, situationnels, etc.) ou différents systèmes d'oppression (sexisme, racisme, classisme, etc.) vécus simultanément, qui se renforcent mutuellement. L'interaction de ces facteurs influence le degré des préjudices qui peuvent être subis par une personne dans un groupe, une organisation ou une société.

**Micro-agression** : Une micro-agression fait référence à un comportement ou à un propos en apparence banale, conscient ou inconscient, qui contribue à stigmatiser ou à discriminer des personnes en raison de certaines facettes de leur identité. La perception des micro-agressions peut varier d'une personne à l'autre et dépend de la fréquence à laquelle elle y est exposée. L'accumulation des micro-agressions peut prendre une place importante dans la vie des personnes et créer un tort émotionnel.

**Personne alliée** : Être une personne alliée consiste, en plus d'être sensibilisée, à soutenir de manière empathique et ouverte les personnes issues d'un groupe marginalisé pour combattre les inégalités et les oppressions à leur égard et de travailler activement à leurs côtés. En adoptant une posture d'alliée, la personne, peu importe son identité, ne promeut pas son intérêt personnel, mais l'intérêt d'autrui.

**Préjugé** : Les préjugés sont des croyances implicites qui reposent sur des généralisations non fondées. Ils désignent une façon de penser, une opinion et un sentiment individuel ou collectif à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes qui peuvent entraîner des erreurs de perceptions et des jugements, privant ces mêmes personnes d'être reconnues pour leurs propres caractéristiques.

**Privilège** : Le privilège fait référence à un avantage social dont une personne ou un groupe de personnes bénéficie en fonction de son identité, de son statut ou de divers aspects de la vie sociale, et ce, sans en avoir fait la demande. Cet avantage réduit les obstacles et les défis personnels, permettant ainsi à la personne d'avancer plus facilement dans la vie et se répercute sur la reconnaissance et le pouvoir d'influence qu'elle détient. La personne privilégiée risque moins de subir des formes d'oppression et de discrimination basées sur l'identité en raison de son appartenance à la culture dominante.

Le concept de privilège ne réfère pas à une mesure favorisant l'équité.

**Stéréotype** : Un stéréotype repose sur une présomption. On suppose qu'un groupe de personnes présentant les mêmes caractéristiques partagent des attributs communs. Le stéréotype est une généralisation simplifiée, souvent basée sur des idées préconçues, qui sert à justifier la conduite d'un groupe de personnes vis-à-vis d'un autre.

**Tokénisme** : Le tokénisme fait référence à la pratique d'inclure des personnes issues des groupes marginalisés dans le but de bien paraître. Les pratiques projettent alors une impression de représentativité sans toutefois fournir un effort plus soutenu pour changer la culture organisationnelle.

## 5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

**Tout membre de la communauté collégiale doit :**

- Prendre connaissance de la présente politique;
- S'informer des formations proposées et les suivre au besoin;
- Respecter la présente Politique;
- S'engager dans la prévention et le développement d'un milieu de vie inclusif;
- Signaler tout manquement à ladite Politique comme prévu à l'article 8 ci-dessous.

Outre ces responsabilités, les instances et personnes suivantes doivent réaliser ce qui est indiqué ci-dessous.

#### **Conseil d'administration :**

Adopter la Politique ainsi que toute modification qui lui est apportée.

#### **Direction générale**

Voir à sa promotion au sein de la communauté collégiale et de ses partenaires.

Recevoir les plaintes et les diriger aux instances concernées.

#### **Comité de direction**

Approuver le plan d'action EDI et faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à travers ses activités.

#### **Personnel d'encadrement**

Suivre les formations proposées portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Accompagner son personnel vers les ressources pertinentes, au besoin.

Collaborer avec la Direction des ressources humaines au traitement des situations signalées impliquant son personnel.

#### **Directions et services**

Mettre en place des actions permettant l'atteinte des objectifs de la présente Politique.

#### **Personnel enseignant**

Tenir compte de la présente Politique en l'appliquant dans ses pratiques pédagogiques, dans la production d'outils et dans la sélection de contenus de cours.

#### **Direction des ressources humaines**

Voir au respect de la Politique par le personnel du Collège.

Coordonner les travaux du comité EDI.

Voir à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action, en collaboration avec le comité EDI.

Organiser la formation pour le personnel du Collège, en collaboration avec les directions et services concernés.

Apporter l'aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel au besoin.

Traiter les situations signalées impliquant un membre du personnel.

### **Direction de la vie étudiante**

Voir au respect de la Politique auprès de la population étudiante.

Mettre en place des activités de prévention, de sensibilisation et de formation auprès de la population étudiante.

Apporter l'aide et le soutien nécessaires à la communauté étudiante au besoin.

Traiter les situations signalées impliquant une personne étudiante.

### **Comité EDI**

Voir à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action, en collaboration avec la Direction des ressources humaines.

Proposer des activités de sensibilisation, de prévention et de formation.

Assurer une veille des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et formuler des recommandations au Collège.

Évaluer la maturité organisationnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Participer à la révision de la Politique.

### **Les syndicats, les associations étudiantes et la section locale de l'Association des cadres**

Sensibiliser leurs membres respectifs.

S'assurer que les personnes à leur emploi respectent la présente Politique

Participer aux consultations liées à la présente Politique.

## **6. CONSTITUTION DU COMITÉ**

---

La composition du comité doit permettre d'assurer une représentation de la communauté collégiale ainsi qu'une expertise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

1. Une (1) personne cadre de la Direction des ressources humaines;
2. Une (1) personne nommée par la Direction des ressources humaines considérée détenant une expertise en EDI;
3. Une (1) personne représentant la Direction de la vie étudiante;
4. Une (1) personne représentant la Direction des études;
5. Une (1) personne représentant la Direction de la formation continue, services aux entreprises et international;
6. Une (1) personne représentant la recherche au Collège;

7. Trois (3) personnes étudiantes idéalement issues de chacun des centres (nommées par les comités étudiants EDI ou associations étudiantes le cas échéant);
8. Une (1) personne professionnelle;
9. Une (1) personne employée de soutien;
10. Trois (3) personnes enseignantes idéalement issues de chacun des centres et représentant les programmes préuniversitaires, techniques et de la formation générale.

## **7. COMMENTAIRES OU PLAINTES**

---

Tout membre de la communauté collégiale qui désire communiquer un commentaire ou une proposition d'amélioration susceptible de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, dévoiler une situation ou déposer une plainte en vertu de la présente Politique peut le faire par l'intermédiaire du module « Commentaires et plaintes » du portail du Collège.

Un suivi est assuré auprès de chaque personne. Dans le cas des plaintes, un aiguillage vers les mécanismes et ressources existantes est fait.

Les commentaires et propositions sont documentés et anonymisés avant d'être soumis au comité EDI qui pourra en tenir compte dans le développement du plan d'action.

## **8. DIFFUSION ET APPLICATION**

---

La Politique doit être accessible à toute la communauté collégiale et diffusée sur le site Internet du Collège et sur l'intranet.

La Direction générale est responsable de l'application de la présente Politique.

## **9. ENTRÉE EN VIGUEUR**

---

La Politique entre en vigueur le jour de son adoption. Elle pourra être révisée au besoin.

## SOURCES ET RÉFÉRENCES

---

Nassif-Gouin, C., Picard, P., Levesque, C., Boivin, M. et Blain, S. (2021). **Mieux comprendre la distinction entre les principes d'équité-diversité-inclusion et les approches de décolonisation-réconciliation-autochtonisation au Québec.** *Revue Possibles*, 45(1), 140-150.

Webinaire | Université et Peuples autochtones. *Défis de l'inclusion et enjeux de reconnaissance.* <https://www.youtube.com/watch?v=ZRNINksLcwc>

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. *Définition de la diversité.* <https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite/>.

Citoyenneté jeunesse. *Jeunesse et diversité culturelle dans les régions du Québec.* Bâtir des milieux inclusifs.

Collège Ahuntsic. (2022). **Portail (auto)éducatif EDI. Je te vois, je t'entends, je t'écoute.**

Collège Ahuntsic. *Équité, diversité et inclusion (EDI).* <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/services-aux-etudiants/vie-etudiante/equite-diversite-et-inclusion-edi>

Collège Maisonneuve. (2019). *Cadre de référence sur l'inclusion et la gestion de la diversité.* [https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2019/06/CadreReferenceInclusion\\_CA\\_17juin2019.pdf](https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2019/06/CadreReferenceInclusion_CA_17juin2019.pdf)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *L'intégration et la discrimination.* Disponible en ligne : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/integration.aspx>.

Grossophobie.ca. *Les micro-agressions, c'est quoi?* <https://grossophobie.ca/blogue/2020/01/17/les-micro-agressions/>.

Interactive Ontario. (2017). *Une boîte à outils sur la diversité et l'inclusion pour l'industrie canadienne des médias numériques interactifs.*

IVADO. (2020). *Biais inconscients et recrutement.*

Jeunesse j'écoute. *Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination.* <https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discrimination/>.

Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur. (2023). *Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante.* <https://www.oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>

**Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RQÉDI)** (s. d.).

Université du Québec à Montréal. (s. d.). *Lexique. Équité, diversité, inclusion.*

Université Laval. (2022). *Concepts clés en EDI.*

Université Ottawa. *Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme.* <https://www.uottawa.ca/faculte-education/a-propos/gouvernance/politique-equite-diversite-inclusion-antiracisme>

Université du Québec à Montréal. *Équité, diversité, inclusion.* <https://edi.uqam.ca/>

Université de Sherbrooke. *L'équité, la diversité et l'inclusion.* <https://www.usherbrooke.ca/saric/politiques-reglements/edi>

Polytechnique Montréal. *Notre politique EDI.* <https://www.polymtl.ca/edi/politique>

HEC Montréal. *Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion.* [https://www.hec.ca/direction\\_services/secretariat\\_general/juridique/reglements\\_politique\\_s/documents/politique-equite-diversite-inclusion.pdf](https://www.hec.ca/direction_services/secretariat_general/juridique/reglements_politique_s/documents/politique-equite-diversite-inclusion.pdf)