

## **POLITIQUE B 12 – Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme**

Approuvé par :	Conseil d'administration
Date d'entrée en vigueur:	22 octobre 2023
Remplace:	NA
Date de la dernière révision :	22 octobre 2023
Date de la prochaine révision :	2028
Secteur :	Équité, diversité, inclusion et Relations avec les Premiers Peuples
Responsable :	Vice-Présidence - Services corporatifs

### **OBJECTIF**

Le Collège Boréal s'engage à respecter les principes d'équité, de diversité, d'inclusion (ci-après, l'EDI) et d'antiracisme pour tous les membres de sa communauté, y compris le personnel administratif, scolaire, et de soutien, les étudiantes et étudiants, et les partenaires communautaires.

L'objectif de cette politique est de formaliser notre engagement envers les principes de l'EDI et de l'antiracisme. Cette politique définit les principes et les conditions qui assureront l'inclusion de toutes personnes, y compris les personnes qui font l'objet d'un racisme et d'une discrimination historiques et continus, dans les programmes, les politiques, les procédures, les processus décisionnels et l'élaboration de plans d'action, de mise en œuvre et de programmes au sein du Collège Boréal. Le Collège Boréal appliquera cette politique de façon transparente, conformément aux lois pertinentes (*Charte des droits et libertés, Code des droits de la personne de l'Ontario, la Loi de 2017 contre le racisme, la Loi de 2022 sur l'égalité raciale dans le système d'éducation, etc.*).

### **PORTÉE**

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale, y compris l'ensemble des membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques, les membres du conseil d'administration, les étudiantes et étudiants, les entrepreneurs, les fournisseurs de services, les personnes liées directement à une initiative du Collège (quelle qu'elle soit), les bénévoles, les clients, et les visiteurs.

La politique s'applique également aux situations pouvant être liées à des propos tenus sur les réseaux sociaux. Les intervenantes et intervenants prévus à la présente politique sont tenus à la plus stricte confidentialité. Les renseignements obtenus dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmis qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans un dossier.

## DÉFINITIONS

Mot/terme	Définition
<p>Les définitions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion sont en évolution. Nous vous proposons ci-dessous une définition basée notamment sur celle du <i>Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'anti-racisme de Santé Ontario</i>.</p>	
Équité	<p>Contrairement à la notion d'égalité, l'équité n'est pas une question traitant la similitude de traitement. En fait, elle porte plutôt sur l'équité et la justice dans le processus et dans les résultats. Des résultats équitables exigent souvent un traitement différencié et une redistribution des ressources pour que tous les individus et toutes les collectivités soient sur un pied d'égalité. Il faut, pour ce faire, reconnaître et éliminer les obstacles à la prospérité de tous dans notre société.</p>
Diversité	<p>L'éventail des qualités, des expériences et des identités visibles et invisibles qui façonnent qui nous sommes, comment nous pensons, les engagements que nous prenons et comment nous sommes perçus par le monde. Il peut s'agir de dimensions comme la race, l'ethnicité, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, l'âge, les capacités physiques ou mentales, les croyances religieuses ou spirituelles ou les idéologies politiques. La diversité peut également inclure des différences comme la personnalité, le style, les capacités, et la pensée ou les perspectives.</p>
Inclusion	<p>Elle reconnaît la diversité, l'accueil et lui ménage une place. Une organisation inclusive mise sur la diversité dans la pensée, les expériences, les compétences et les talents de toute sa communauté.</p>
Intersectionnalité	<p>Les façons dont nos identités (comme la race, le genre, la classe sociale, la capacité, etc.) se croisent pour créer des systèmes de discrimination qui se combinent et se lient pour désavantager certaines personnes. L'intersectionnalité inclut les répercussions des identités multiples pour créer un désavantage encore plus grand.</p>
Antiracisme	<p>Une approche antiraciste comprend une méthode d'analyse systématique et un plan d'action proactif. Elle reconnaît l'existence du racisme, y compris du racisme systémique, et cherche activement des manières pour déterminer, prévenir, réduire et éliminer les résultats racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre les groupes et les structures qui soutiennent ces inégalités.</p>
Racisme structurel	<p>Un système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes fonctionnent de manière à renforcer et à perpétuer l'iniquité entre les groupes raciaux. Il détermine les dimensions de notre histoire et de notre culture qui ont permis aux privilèges des personnes blanches et aux désavantages associés à la couleur de perdurer et de s'adapter au fil du temps. Le racisme structurel n'est pas quelque chose que quelques personnes ou institutions choisissent de pratiquer. En fait, il constitue plutôt une caractéristique des systèmes sociaux, économiques et politiques dans lesquels nous existons tous.</p>
Racisme systémique	<p>Une culture organisationnelle, des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent certains groupes racialisés ou créent des obstacles injustes à l'accès à des possibilités et à des avantages importants. Il résulte souvent de préjugés institutionnels intégrés dans la culture organisationnelle, dans les politiques, directives, pratiques et procédures qui peuvent sembler neutres, mais ont pour effet de privilégier certains groupes et d'en désavantager d'autres.</p>

## ÉNONCÉ

1. Chaque membre de la communauté du Collège Boréal a le droit d'étudier, de travailler et de vivre dans un environnement sûr, exempt de discrimination (y compris la discrimination raciale) et de harcèlement.
2. Le Collège examinera l'impact de ses politiques et pratiques afin d'identifier et d'atténuer tout désavantage pour les groupes susmentionnés.
3. Le Collège ne pratiquera pas de discrimination négative fondée sur des motifs tels l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, les croyances, l'incapacité, la situation conjugale ou familiale (y compris la situation de célibataire), l'identité et l'expression de genre, le sexe et l'orientation sexuelle dans toute décision.
4. Le Collège ne pratiquera pas de discrimination négative fondée sur la race, l'ascendance, l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'âge, l'état civil ou familial, ou un handicap visible ou invisible dans les décisions concernant le recrutement et la sélection du personnel, l'évolution de la carrière, la promotion, les possibilités de développement du personnel, le salaire et la rémunération, ou la récompense et la reconnaissance. Par conséquent,
  - a. Les groupes sous-représentés sont encouragés à postuler pour travailler, faire du bénévolat, étudier au Collège Boréal et/ou fréquenter le Collège Boréal à titre de personne cliente ou invitée.
  - b. Le Collège effectuera un contrôle cohérent, transparent et opportun, dans la mesure du possible, pour s'assurer que tous les candidats et candidates à un emploi, ou à la promotion et les candidats et candidates aux études sont traités de manière juste et équitable.
5. Le Collège Boréal abhorre le racisme ou toute manifestation d'intolérance ou de discrimination raciale et ne tolère ni n'excuse le racisme ou les stéréotypes raciaux négatifs. Le Collège Boréal s'engage à prévenir de tels comportements et pratiques et à promouvoir une culture antiraciste en veillant à ce que la diversité, l'équité et l'inclusion soient prises en compte dans le processus décisionnel; en s'attaquant aux politiques et pratiques qui, sans être intentionnellement discriminatoires, ont un effet discriminatoire; en éduquant et en informant tous les membres de la communauté du Collège Boréal sur les questions liées aux relations raciales et ethnoculturelles, au racisme et au harcèlement racial.
6. Le Collège Boréal interdit la discrimination et le harcèlement, y compris les comportements fondés sur la race, la croyance, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la citoyenneté. En ce sens, les comportements suivants ne sont pas tolérés :
  - a. Être abusif, dévalorisant ou menaçant, y compris proférer des injures, des remarques insultantes, avoir des gestes déplacés et mener des attaques physiques désobligeantes. S'ajoutent également à ces exemples l'affichage d'images et de graffitis désobligeants et dévalorisants; ou
  - b. Biaiser les décisions administratives et de nomination, les pratiques en matière d'emploi et de lieu de travail, la titularisation, la promotion, la nomination, les congés et les déterminations salariales; ou
  - c. Abuser de son pouvoir, de son autorité ou de son influence; ou
  - d. Discriminer dans la fourniture de biens et de services ou dans l'accès aux locaux, au logement et aux autres équipements.
7. Afin de créer une politique réactive en matière d'EDI et d'antiracisme, le Collège Boréal :

- Confirme que la diversité humaine est une source de connaissance et de force; en plus d'être traités avec dignité et respect, tous les individus ont le droit d'accéder et de participer équitablement à la vie du campus;
- Reconnaît l'importance de nommer les facteurs qui continuent à causer l'exclusion, afin de créer des changements durables et significatifs;
- Continuera à envisager une culture inclusive, capable de changer et de s'adapter à des populations diverses grâce à l'élaboration de programmes et à des services de soutien au personnel, à la communauté étudiante, et au corps professoral;
- Reconnaît l'existence du racisme systémique et structurel dans notre société;
- Comprend la profonde responsabilité qui lui incombe dans le maintien des relations avec les peuples autochtones, puisqu'elle prospère sur leur territoire non cédé.
- S'engage à assumer la responsabilité de l'EDI concernant les groupes et les peuples suivants au sein de la communauté du Collège : Les peuples autochtones (y compris les Premières Nations, les Inuits, les Métis), les femmes, les peuples racialisés (y compris les communautés noires), les communautés francophones, les communautés 2SLGBTQQA+ et les personnes handicapées, ainsi que l'intersectionnalité de ces identités.

Le Collège Boréal veillera à ce que tous les membres de sa communauté soient traités avec équité, dignité et respect.