

DIRECTIVE B 13.01

Lutte contre le racisme et la haine

Approuvée par : Comité de direction
Date d'entrée en vigueur : 31-01-2025
Remplace : Nouvelle
Date de la dernière révision : 31-01-2025
Date de la prochaine révision : 31-01-2030
Secteur : Bureau EDI/RPA (Équité, diversité, inclusion et relations avec les peuples autochtones)
Responsable : Direction, EDI/RPA
Politique de référence : [B 12 – Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme](#)

Objectif

La présente directive s'inscrit en complément à la Politique B 12 sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme. Elle a pour objectif de préciser les mécanismes de prévention, de signalement et de traitement des incidents de racisme et de haine, conformément à la [Loi de 2024 pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien aux étudiants](#). Elle énonce les engagements institutionnels du Collège Boréal envers sa communauté en matière de lutte contre le racisme et la haine. Cela inclut, sans s'y limiter, le racisme envers les Autochtones et les personnes noires, l'antisémitisme et l'islamophobie.

Cette directive vise à favoriser un campus dynamique, inclusif et propice à l'apprentissage des étudiantes et étudiants, ainsi qu'à l'épanouissement professionnel des membres du personnel. Elle s'aligne sur la directive du ministère des Collèges et Universités en matière de lutte contre le racisme et la haine.

Portée

Cette directive s'applique à tous les membres de la communauté du Collège Boréal, y compris la population étudiante, les membres du personnel, le personnel de l'Association étudiante, les entrepreneurs, les fournisseurs, la clientèle, les bénévoles, les conférencières et conférenciers invités et les visiteuses et visiteurs.

Terme	Définition
Antisémitisme	L'antisémitisme est une hostilité latente ou ouverte, ou une haine dirigée contre des personnes juives ou le peuple juif en raison de leur religion, de leur ethnicité ou de leur héritage culturel, historique, intellectuel et religieux.
Islamophobie	L'islamophobie est le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur ou les actes d'hostilité dirigés contre des personnes musulmanes ou les adeptes de l'islam en général. En plus des actes individuels d'intolérance et du profilage racial,

	l'islamophobie peut conduire à percevoir ou à traiter les personnes musulmanes comme une menace plus grande pour la sécurité, tant sur le plan institutionnel que systémique ou sociétal.
Discrimination	Une ou plusieurs actions ou comportements interdits liés à un ou plusieurs des motifs définis par le Code des droits de la personne de l'Ontario (« le Code »), qui entraînent un traitement défavorable ou préjudiciable et qui affecte négativement ou pourrait affecter négativement le statut professionnel d'un membre du personnel ou du corps étudiant.
Harcèlement	Une ou plusieurs remarques ou comportements vexatoires et interdits liés à un ou plusieurs des motifs définis par le Code, qui sont connus ou devraient raisonnablement être considérés comme non désirés, offensants, intimidants, dégradants ou hostiles. Cela peut inclure, sans s'y limiter, des gestes, des remarques, des blagues, des moqueries, des insinuations, l'affichage de matériaux offensants, des graffitis offensants, des menaces, des agressions verbales ou physiques, l'imposition de sanctions scolaires, des brimades, du harcèlement, du traçage, l'isolement ou l'exclusion.
Discours de haine	L'utilisation d'un langage extrême ou d'une forme de communication qui exprime la détestation ou qui vilipende une personne ou un groupe de personnes en raison de leur couleur de peau, de leur ethnicité, de leur lieu d'origine, de leur race, de leur croyance, de leur genre, de leur orientation sexuelle, parmi d'autres motifs de discrimination selon le Code des droits de la personne de l'Ontario. La haine est souvent enracinée dans le racisme envers les personnes noires, asiatiques ou autochtones, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, l'antisémitisme, l'islamophobie et la suprématie blanche.
Membre de la communauté Boréal	Sont considérés comme des membres de la communauté collégiale : a. le personnel administratif, scolaire et de soutien (permanent et temporaire) b. la présidence c. les membres du conseil d'administration du Collège Boréal et de la Fondation Boréal d. la clientèle, les stagiaires et la population étudiante du Collège Boréal en général e. les personnes qui demeurent en résidence f. les entrepreneurs (de construction par exemple), les fournisseurs de services, les experts-conseils et les chercheuses et chercheurs g. les membres ou les représentants des syndicats, des associations étudiantes, des clubs et des associations rattachés à l'établissement ou dont le Collège est responsable h. les membres de comités permanents ou spéciaux du Collège, les visiteuses et visiteurs, les personnes invitées, les fournisseurs et les membres de la communauté en général se trouvant au Collège.

Racisme anti-Autochtones	Le racisme anti-Autochtones est la discrimination raciale continue, les stéréotypes négatifs et l'injustice vécus par les peuples autochtones au Canada. Il inclut des idées et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des barrières systémiques et des résultats inéquitables découlant de l'héritage des politiques et pratiques coloniales au Canada. Le racisme systémique anti-Autochtones est évident dans les politiques fédérales discriminatoires comme la <i>Loi sur les Indiens</i> et le système des pensionnats. Il se manifeste également par la surreprésentation des peuples autochtones dans les systèmes provinciaux de justice criminelle et de protection de l'enfance, ainsi que par des résultats inéquitables en matière d'éducation, de bien-être et de santé. Les expériences vécues individuelles de racisme anti-Autochtones se manifestent par l'augmentation des actes d'hostilité et de violence dirigés contre les peuples autochtones.
Racisme envers les personnes noires	Le racisme envers les personnes noires désigne les préjugés, les attitudes, les croyances, les stéréotypes et la discrimination dirigés contre les personnes d'ascendance africaine. Il trouve ses racines dans leur histoire unique et leur expérience de l'esclavage ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les personnes noires est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, à tel point qu'il est soit fonctionnellement normalisé, soit rendu invisible pour la société blanche en général. Le racisme envers les personnes noires se manifeste par la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine, ce qui comprend des débouchés inégaux, un statut socio-économique plus faible, un taux de chômage plus élevé, des taux de pauvreté importants et une surreprésentation dans le système de justice criminelle.
Représailles ou rétorsion	Racisme envers les personnes noires

Principes

1. Le Collège Boréal vise à créer un environnement diversifié, inclusif et respectueux qui protège les droits de la personne pour toutes et tous, y compris les groupes désignés par le Code des droits de la personne de l'Ontario. Cela nécessite l'implication de tous les membres de la communauté du Collège Boréal sur tous les campus et sites, y compris la population étudiante, les membres du personnel, le personnel de l'Association étudiante, les entrepreneurs, les fournisseurs, la clientèle, les bénévoles, les conférencières et conférenciers invités et les visiteuses et visiteurs.
2. Le Collège s'aligne sur les obligations prévues par le Code des droits de la personne de l'Ontario et s'engage à favoriser un milieu de vie et un environnement éducatif et professionnel inclusifs.
3. Le Collège prendra des mesures importantes pour créer un environnement inclusif, sûr et bienveillant, et s'engage à prévenir, à défier, à démanteler et à éliminer le racisme et la haine sous toutes leurs formes.

4. Le Collège cherche à prendre des mesures proactives visant à éduquer, à favoriser le dialogue, à intervenir tôt et à désamorcer les conflits. Cela inclut la reconnaissance proactive des signes de discrimination systémique et l'intervention par des actions, de la formation et des échanges.
5. Les incidents signalés de racisme ou de haine seront pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête de manière à garantir le respect des procédures légales en conformité avec la politique et les procédures énumérées ci-dessous. Le Collège s'engage à promouvoir un environnement où les personnes peuvent faire un rapport de bonne foi sur le racisme ou la haine qu'elles ont vécu, qui les ont touchées ou dont elles ont été témoins. Les interventions en réponse aux actes de racisme et de haine, comme la discrimination ou le harcèlement, seront effectuées de manière rapide, efficace et adéquate.
6. Le Collège reconnaît qu'il existe des intersections entre la liberté d'enseignement, l'indépendance intellectuelle, la liberté d'expression et sa position en ce qui a trait à la neutralité institutionnelle. Veuillez vous référer à la section des Politiques connexes pour plus d'informations.
7. Le Collège reconnaît les limitations inhérentes à tout document de cette nature et s'engage à des révisions continues comme indiqué dans la [Politique A20 – Métapolitique](#). Le Collège procédera à un examen de toutes les politiques à travers un prisme antiraciste et une analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) dans le cadre de leur révision programmée.
8. Les membres de la communauté collégiale peuvent exercer leur droit de déposer une plainte en vertu de la présente directive sans crainte de représailles. Les droits des personnes plaignantes et des personnes mises en cause seront protégés, dans la mesure du possible, tout au long du processus de traitement des plaintes.

Rapport public en vertu de cette directive :

9. D'ici le 31 janvier de chaque année, le rapport annuel sur la lutte contre le racisme et la haine sera mis à la disposition du public sur le site Web du Collège Boréal à l'adresse <https://collegeboreal.ca/a-propos/equite-diversite-et-inclusion/> et transmis au ministre des Collèges et Universités.
10. Le rapport contiendra des données agrégées sur :
 - 10.1. L'examen des actions entreprises par le Collège Boréal pour prévenir et combattre le racisme et la haine;
 - 10.2. Le nombre et le type de plaintes signalées par la population étudiante, le corps professoral ou le personnel, y compris une description générale et la catégorisation des plaintes (par exemple, atteinte verbale, physique ou matérielle), y compris le nombre de plaintes n'ayant pas donné lieu à un examen;
 - 10.3. Le cas échéant, le groupe concerné, tel que défini par le Code (par exemple, ethnicité, race, religion, orientation sexuelle) et la sous-catégorie (par exemple, racisme envers les personnes noires, racisme anti-Autochtones, antisémitisme, islamophobie);

- 10.4. Les résultats de ces incidents, y compris les délais de réponse et de résolution (par exemple, le nombre de mois pour traiter une plainte), les conclusions des enquêtes, les mesures disciplinaires prises et toute implication des forces de l'ordre.

Modalités de traitement interne des plaintes

11. Cette directive s'appuie sur les directives existantes encadrant l'enregistrement des plaintes ou des signalements. Les procédures en vigueur seront appliquées, et le suivi interne des rapports sera coordonné afin d'alimenter le rapport annuel.
12. Sans le cas des plaintes liées à des incidents de racisme et/ou de haine, la procédure visera, dans la mesure du possible, à répondre aux besoins des personnes ou des groupes susceptibles d'être ciblés par de tels actes.

Situation	Référence
13. Incident actif mettant en danger immédiat la sécurité d'une personne, notamment en lien avec le racisme et/ou la haine.	Communiquer immédiatement avec le 911. Par la suite, communiquer avec le service de sécurité du campus ou du site concerné, s'il est disponible, ainsi qu'avec la direction ou la gestion du campus ou du site. Service de sécurité – Sudbury : 705-560-6673, poste 1010
14. Membre du personnel souhaitant signaler un incident	PROCÉDURE C 04.01.10 – Violence et harcèlement en milieu collégial DIRECTIVE C 09.17 – Code de conduite
15. Personne étudiante souhaitant signaler un incident	PROCÉDURE C 04.01.10 – Violence et harcèlement en milieu collégial Communiquer avec les Services aux étudiantes et étudiants : servicesauxetudiants@collegeboreal.ca Guide Boréal : Section 7 – Code de conduite et d'éthique En cas de crise : Allô j'écoute – 1-866-925-5454
16. Croyances, valeurs et engagements du Collège en matière d'inclusion et de diversité sur le lieu de travail; attentes à l'égard du personnel	POLITIQUE B 12 – Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme Pour plus d'information, consulter le Bureau de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et des relations avec les peuples autochtones (EDI/RPA)
17. Ressources et soutien pour la population étudiante	Communiquer avec les Services aux étudiantes et étudiants : servicesauxetudiants@collegeboreal.ca

18. Ressources et soutien pour le personnel	Communiquer avec le service des Ressources humaines : ressources.humaines@collegeboreal.ca
---	---

Matériel connexe

Annexes – Documents à l'appui

- [Code des droits de la personne](#)
- [Code de conduite des membres du personnel DIRECTIVE C 09.17 – Code de conduite](#)
- Guide Boréal : [Guide Boréal : Section 7 – Code de conduite et d'éthique](#)
- [POLITIQUE A24 Politique sur la neutralité institutionnelle](#)
- [POLITIQUE B 09 – Maintien du droit à la liberté d'expression](#)
- [POLITIQUE B 12 – Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme](#)
- [POLITIQUE B 13 – Politique en matière de compétences culturelles](#)
- [POLITIQUE C 04 – Santé et sécurité](#)
- [DIRECTIVE C 04.11 – Violence et harcèlement en milieu collégial](#)
- [PROCÉDURE C 04.01.10 – Violence et harcèlement en milieu collégial](#)
- Rapport annuel de bonne foi sur le racisme ou la haine