

Rapport annuel sur la lutte contre le racisme et la haine

Collège Boréal – Alignement avec la directive provinciale et nos politiques internes

Période couverte : du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

Publié par : Bureau de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de l'accessibilité et des relations avec les peuples autochtones du Collège Boréal

Date de publication : Janvier 2026

Engagement du Collège Boréal

Le Collège Boréal réaffirme son engagement ferme à prévenir, combattre et éliminer le racisme et la haine sous toutes leurs formes. Nous croyons que chaque membre de notre communauté – étudiants, personnel et partenaires – mérite un environnement inclusif, sécuritaire et respectueux, conforme au Code des droits de la personne de l'Ontario.

Cet engagement s'inscrit dans notre mission éducative et dans notre responsabilité sociale de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans tous les aspects de la vie collégiale.

Une équipe dévouée et un mouvement inspirant

Le Collège Boréal a investi dans la mise en place d'une équipe et d'un bureau d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) dédié à l'éducation et à la sensibilisation, qui joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la nouvelle directive provinciale et de nos politiques internes. Cette équipe développe des initiatives pour informer, former et mobiliser la communauté collégiale contre le racisme et la haine.

Nous adhérons également au mouvement « Respecte la différence », initié par l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO). Ce mouvement met l'accent sur la culture de bonté, de respect, d'inclusivité et de diversité, en rappelant que plus de 99 % de l'ADN humain est partagé par tous les individus.

Nos politiques et procédures récentes soutiennent activement ce mouvement en mettant l'accent sur les droits de la personne, la lutte contre la discrimination et le harcèlement, et la diffusion de matériel éducatif sur les responsabilités et droits individuels.

Mandat de l'équipe EDIA

- Assurer la mise en œuvre des politiques et directives de lutte contre le racisme et la haine.
- Suivre et analyser les incidents afin d'améliorer nos pratiques.
- Développer des initiatives éducatives et préventives pour sensibiliser la communauté collégiale.
- Collaborer avec les instances provinciales pour garantir la conformité et la transparence.
- Travailler en synergie avec nos conseils consultatifs :
 - Conseil en équité, diversité, inclusion et accessibilité

- Conseil d'éducation autochtone

Ces conseils, composés de membres externes, jouent un rôle essentiel en guidant nos efforts stratégiques, en partageant leurs connaissances et expertise, et en orientant notre programmation et nos objectifs pour assurer que nos actions reflètent les meilleures pratiques et répondent aux besoins de notre communauté.

Principaux constats de l'année 2025

L'analyse des données recueillies au cours de l'année 2025 met en évidence plusieurs tendances structurantes. D'abord, le sous-signalement demeure important, en cohérence avec les tendances provinciales et nationales, où environ 60 % des situations ne sont pas officiellement déclarées. Les incidents les plus fréquemment observés concernent la discrimination, le harcèlement et les manifestations de racisme, ce qui confirme la nécessité d'un accompagnement continu et ciblé.

Par ailleurs, une augmentation progressive des signalements est déjà perceptible dans plusieurs secteurs, reflétant une amélioration de la confiance envers les mécanismes de divulgation ainsi que les efforts accrus de sensibilisation. Le renforcement des collaborations internes — notamment par des rencontres intersectorielles plus régulières, l'utilisation de tableaux de suivi communs et l'harmonisation des pratiques — a contribué à une gestion plus cohérente et efficiente des dossiers.

Enfin, les besoins prioritaires identifiés portent sur le déploiement de formations obligatoires supplémentaires, l'optimisation des procédures de signalement et l'élargissement des ressources d'accompagnement pour mieux répondre à la diversité des situations. Ces constats constituent la base des orientations proposées pour l'année à venir.

Mécanismes en place :

En 2025, la province a adopté une Directive sur la lutte contre le racisme et la haine dans les établissements postsecondaires. Le Collège Boréal s'aligne sur cette directive par :

- Notre nouvelle directive interne : <https://collegeboreal.ca/wp-content/uploads/2025/01/b-13-01-directive-lutte-contre-la-racisme-et-la-haine-ver250422ng.pdf>
- Notre Politique sur l'EDI et l'anti_racisme.: <https://collegeboreal.ca/wp-content/uploads/2023/11/b-12-politique-dequite-de-diversite-dinclusion-et-dantiracisme-ver102223.pdf>
- Notre processus de déclaration anonyme des plaintes : <https://collegeboreal.ca/service/equite-diversite-inclusion-accessibilite/>

Afin de renforcer la transparence et la confiance dans nos mécanismes de signalement, le formulaire de divulgation anonyme ainsi que la directive interne (alignée sur la directive provinciale et notre politique EDIA et anti-racisme) sont désormais accessibles en ligne.

Ces documents se trouvent sur la page [EDIA du site Web du Collège Boréal](#), offrant à la communauté un point d'accès centralisé pour [signaler un incident de manière confidentielle ou anonyme](#).

Cette visibilité contribue à réduire la crainte de représailles, à favoriser la déclaration proactive et à renforcer la culture de sécurité et d'inclusion. Ces documents définissent les obligations légales, les mécanismes de suivi et les actions concrètes pour prévenir et traiter les incidents.

Redevabilité et transparence

Ce rapport sera présenté annuellement au conseil d'administration (CA) et publié sur une page Web dédiée. Il sera également transmis au ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Notre objectif :

- Assurer la transparence des données et des actions entreprises.
- Favoriser l'amélioration continue pour mieux cibler nos efforts de prévention et de formation.
- Renforcer la confiance de notre communauté en démontrant notre responsabilité collective.

Initiatives pour l'éducation et la prévention

Au-delà du suivi des incidents, nous adoptons une approche intersectionnelle, reconnaissant que les identités multiples (genre, origine, handicap, orientation, statut socio-économique) influencent les expériences vécues. Cette perspective guide nos actions pour créer un environnement d'apprentissage sécuritaire, respectueux et inclusif, en collaboration étroite avec :

- Le Bureau des Services aux étudiants (SAE) : pour assurer un accompagnement holistique et des ressources adaptées.
- Le Bureau de santé et sécurité : pour intégrer la prévention et le bien-être dans les suivis et les protocoles.

Ces partenariats renforcent la cohérence des interventions et la mise en place de mécanismes de soutien proactifs.

Prévention et sensibilisation : Ce que nous offrons

Le Bureau EDIA propose une programmation annuelle diversifiée, conçue pour répondre aux besoins de la communauté Boréal et favoriser la participation active :

- **Formations et ateliers spécialisés**
 - Cultures et traditions des Premières Nations, Métis et Inuit
 - Vérité et Réconciliation
 - Lutte contre le racisme et la haine
 - Biais inconscients
 - Diversité des genres, identités et orientations affectives et sexuelles
 - Accessibilité universelle et inclusion numérique
 - Neurodiversité et adaptation des environnements
- **Consultations et accompagnement**
 - Intégration de pratiques inclusives dans les cours et activités
 - Groupes de discussion et cercles d'échange sur des thèmes EDIA avec notre population étudiante et les membres du personnel (Diversi-thé) à tous les deux mois pour faire entendre les voix de toutes sur des sujets reliés à la directive
- **Reconnaissance et célébrations culturelles**
 - Journées commémoratives et événements communautaires
 - Activités de sensibilisation sur les campus et en ligne
- **Cours et ressources en ligne**
 - Leadership inclusif et pratiques équitables
- **Amélioration continue des espaces physiques et numériques**
 - Accessibilité des locaux et des plateformes
 - Adaptation des outils pédagogiques pour répondre aux besoins diversifiés

Nos engagements clés

- Programmation annuelle de sensibilisation (formations, ateliers, guides) pour soutenir le personnel et la population étudiante.
- Formations obligatoires et volontaires pour renforcer les compétences inclusives.
- Consultations régulières avec les membres du personnel et les étudiants.
- Campagnes thématiques (ex. : Mois de l'histoire des Noirs, Journée internationale contre la discrimination raciale).

Ces initiatives visent à encourager la dénonciation des actes haineux, soutenir les victimes et promouvoir un climat inclusif et sécuritaire.

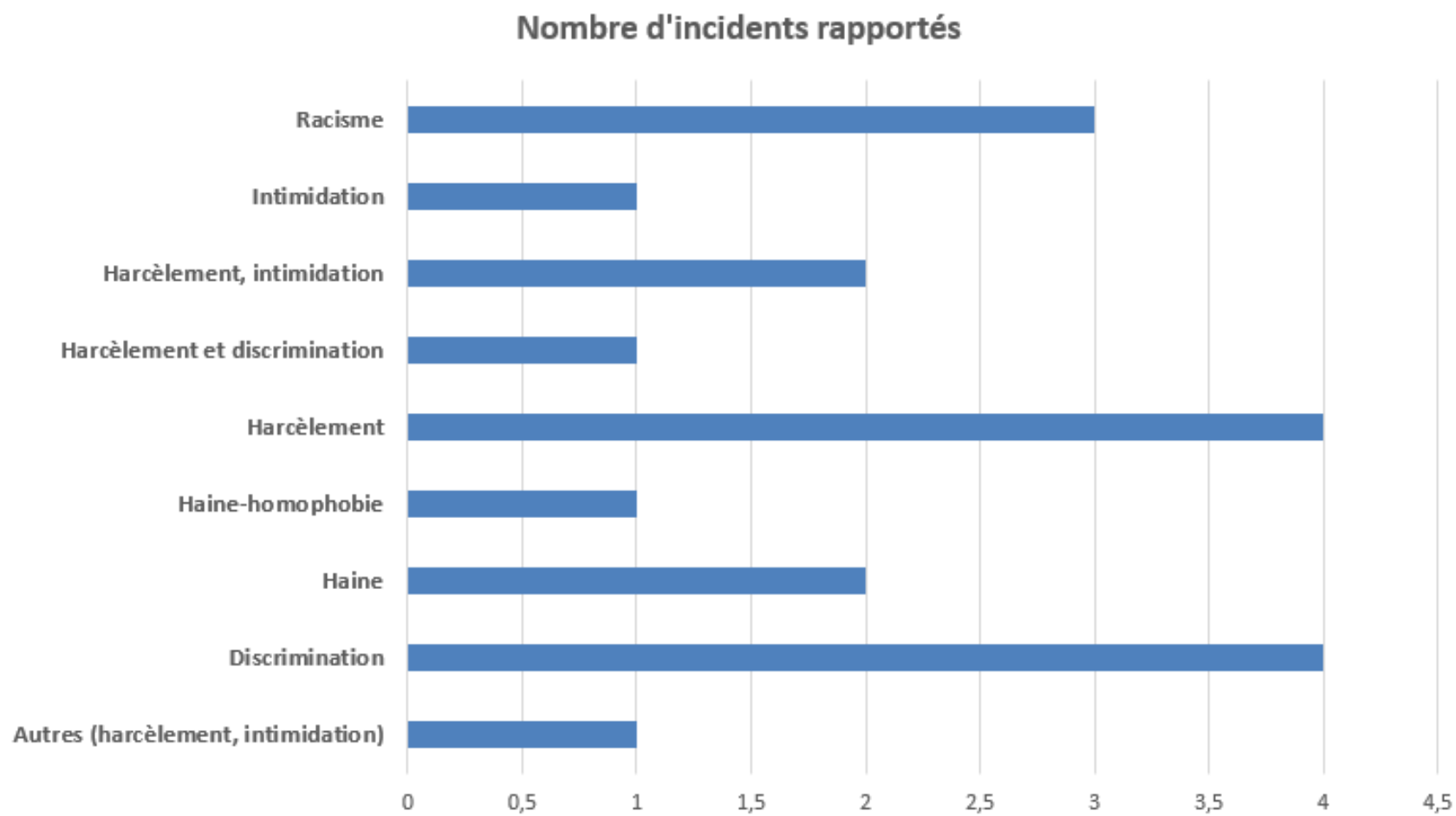
Impact concret des collaborations

Nos efforts se traduisent par des changements structurels et durables. Grâce à la collaboration entre le bureau EDIA, les SAE et le Service de santé et sécurité, nous avons :

- Mis en place des tableaux collaboratifs pour assurer un suivi transparent des actions et des responsabilités.
- Organisé des rencontres intersectorielles régulières, favorisant la cohérence et l'alignement des pratiques.
- Appuyé la révision et l'ajout de politiques, directives et procédures, afin d'intégrer les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité dans tous les volets institutionnels.
- Renforcé les mécanismes de suivi des incidents, en intégrant des approches intersectionnelles et des protocoles de soutien adaptés.

Ces initiatives démontrent notre engagement à passer de la sensibilisation à l'action, en créant des outils concrets et des processus partagés qui améliorent la sécurité, l'inclusion et le bien-être de toute la communauté Boréal.

Statistiques et analyse



Analyse des incidents rapportés

Sous-signalement et contexte

Cette première année de mise en œuvre de la directive provinciale marque un point de départ. Les données actuelles sont conservatrices, car plusieurs incidents ne sont pas déclarés par crainte de représailles ou manque de confiance. Selon Statistique Canada, jusqu'à 60 % des incidents haineux ne sont pas signalés, ce qui confirme que nos chiffres représentent une fraction de la réalité.

Lecture des données

- **Catégories dominantes** : discrimination et harcèlement (≈ 4 cas chacun), suivis du racisme (≈ 3 cas).
- **Types** : principalement verbaux, quelques cas physiques ou cyber.
- **Groupes associés** : origine ethnique, orientation sexuelle, identité de genre, handicap.
- **Résolution** : approche éducative (formations obligatoires, avis) et plusieurs résolutions informelles sans mesures disciplinaires.

Tendances et projections

- Hausse anticipée des signalements (20–30 % par an) dans les deux prochaines années, liée à la sensibilisation et à la confiance accrue.
- Cette hausse est positive : elle reflète une meilleure écoute et un climat plus sécuritaire.

Incidents informels

De nombreux cas sont réglés sans tierce partie. Leur captation via tableaux collaboratifs et formulaires simplifiés est essentielle pour cibler les mesures et ajuster de manière proactive nos stratégies éducationnelles et préventives.

Accès aux outils et ressources

Afin de renforcer la transparence et la confiance dans nos mécanismes de signalement, le formulaire de divulgation anonyme ainsi que la directive interne (alignée sur la directive provinciale et notre politique EDIA et anti-racisme) sont désormais accessibles en ligne.

Conclusion

Priorités institutionnelles pour 2026

À la lumière des résultats de 2025, plusieurs axes de développement guideront les actions institutionnelles en 2026. La première priorité consiste à renforcer la confiance envers les mécanismes de signalement, notamment par des campagnes de sensibilisation renouvelées et des ateliers visant à démystifier les processus de divulgation. L'amélioration de la collecte et de la qualité des données demeure également essentielle, avec une attention particulière portée à la captation des incidents informels grâce à des outils collaboratifs et à des formulaires simplifiés.

L'année 2026 visera aussi à accroître l'offre de formation obligatoire destinée tant au personnel qu'à notre population étudiante, incluant des modules portant sur le racisme, les biais implicites, la diversité des genres et l'inclusion numérique. Le développement continu de ressources autochtones, en collaboration avec le Conseil d'éducation autochtone et par l'intégration de nouveaux contenus culturels, constitue un volet central.

Enfin, l'établissement d'un dispositif structuré de suivi des impacts, appuyé par des indicateurs tels que la participation, la satisfaction, les délais de traitement et la récurrence des incidents, permettra d'assurer une évaluation rigoureuse et transparente des progrès réalisés. Ces priorités contribueront à consolider une culture institutionnelle plus équitable, inclusive et sécuritaire.