

POLITIQUE



Numéro :	5706
Titre :	Équité, diversité et inclusion (ÉDI)
Section :	Mieux-être et reconnaissance
Autorité :	Présidence-direction générale
Responsable opérationnel :	Direction – Ressources humaines et des relations de travail Direction – Réussite étudiante
Entrée en vigueur :	2021-05-18
Dernière révision :	S.O

1.0 PRINCIPE DIRECTEUR

Respectueux des exigences de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de la Charte canadienne des droits et libertés, mais également guidé par des valeurs d'ouverture et d'inclusion, le CCNB est caractérisé aujourd'hui par une grande diversité au sein de sa communauté. Pour bénéficier pleinement de cette richesse, le CCNB veut ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration, afin qu'il soit possible d'y étudier et d'y travailler sereinement et en toute sécurité. La présente politique est le cadre de référence retenu par le CCNB pour soutenir l'implantation d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de toute sa communauté.

2.0 OBJET

La présente politique a pour objectif de créer une culture de l'ÉDI et de transformer le milieu d'études, de travail et de vie en le rendant inclusif, sain, respectueux et sécuritaire pour tous les membres de la communauté du CCNB dans le cadre des activités sous sa responsabilité. Un milieu d'études, de travail et de vie inclusif, exempt de discrimination, de racisme, de harcèlement, de stéréotypes, de préjugés, de xénophobie, etc. En bref un milieu où la différence est acceptée, respectée et valorisée, où des personnes de cultures diverses apprennent à travailler ensemble et à se faire confiance.

3.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté du CCNB, que ce soit ses apprenant. e. s, les membres de son personnel, toute personne œuvrant au nom du CCNB ainsi qu'aux tiers faisant affaire avec le CCNB, et ce, au sein de ses infrastructures ou à l'extérieur de celles-ci.

4.0 ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Pour assurer la mise en application des principes directeurs et des engagements prévus à la présente politique, chacun des membres de la communauté du CCNB adopte les comportements suivants :

- Respecter chacun des membres de la communauté dans toute leur diversité ;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun ;

- Proposer, instaurer ou faciliter l’implantation de mesures d’adaptation ou d’accommodement aux personnes qui en font la demande ;
- Remettre en question le statu quo de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l’équité, la diversité et l’inclusion.

En conséquence, dans toutes ses sphères d’activités, le CCNB ne tolère aucune forme d’exclusion basée sur les motifs de discrimination tels que l’âge, la condition sociale, l’altération d’une fonction ou d’un trouble de santé invalidant, d’une incapacité permanente, l’identité ou l’expression de genre, la langue, l’orientation sexuelle, la race, la couleur, l’origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale.

5.0 DÉFINITIONS^{1,2}

- Âgisme:** L’âgisme regroupe toutes les formes de discrimination, de ségrégation, de mépris fondées sur l’âge. Elle se traduit par la présence de préjugés contre une personne ou un groupe en raison de l’âge.
- Biphobie :** Crainte ou haine de la bisexualité qui se manifeste souvent par l’injure, l’intimidation, l’exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Quiconque est bisexuel (ou présumé l’être) est une cible potentielle de la biphobie³.
- Discrimination :** La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l’inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, sa santé ou une condition invalidante ou une incapacité permanente ou l’utilisation d’un moyen pour pallier cette condition.
- Diversité :** La diversité renvoie à la pluralité des expériences personnelles et professionnelles, ainsi qu’aux différences entre les cultures. La notion reflète les différences en matière de race, de couleur, de lieu d’origine, de religion, de statut d’immigrant, de statut d’Autochtone, d’origine ethnique, de condition invalidante ou d’incapacité permanente, de sexe, d’orientation sexuelle, d’identité de genre et d’âge.
- Équité :** L’équité n’est pas la même chose que l’égalité ni l’inégalité. Elle consiste à donner aux gens ce dont ils ont besoin, ce qui est proportionné à leur propre situation afin de garantir un juste traitement et une accessibilité

¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). *Guide du candidat : Tenir compte de l’équité, de la diversité et de l’inclusion dans votre demande*. Récupéré de http://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

² Ministère de la Justice Canada (2016). Identité de genre et expression de genre. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>

³ Diversité sexuelle et de genre, ressource pédagogique inclusive du Nouveau-Brunswick (2013). Récupéré de https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/K12/LGBTQ/8-Terms_et_concepts.pdf

de tous aux mêmes opportunités. La notion réfère également aux efforts déployés par le CCNB pour identifier et éliminer les possibles obstacles qui entravent la pleine participation de tous à ses différentes sphères d'activités.

Expression de genre: Manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.

Homophobie: Peur ou haine de l'homosexualité, qui se manifeste souvent par les injures, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence³.

Inclusion: L'inclusion est à la fois une philosophie et un ensemble de pratiques pédagogiques qui permettent à chaque personne de se sentir valorisée, confiante et en sécurité, de sorte qu'elle puisse réaliser son plein potentiel. Cette inclusion repose sur un système de valeurs et de croyances qui sont axées sur le meilleur intérêt de la personne et qui favorisent chez elle non seulement une participation active à ses apprentissages et à la vie collégiale, mais également un sentiment d'appartenance, le développement social ainsi qu'une interaction positive avec ses pairs et sa communauté collégiale⁴.

Misogynie Différente du sexisme qui est une discrimination fondée sur le sexe, la misogynie fait référence à la haine pour les femmes. C'est également la conviction que les hommes sont bien meilleurs que les femmes.

Préjugé: Le préjugé est une opinion adoptée sans examen et souvent imposée par le milieu ou l'éducation. C'est un jugement porté sur une personne, une opinion préconçue qu'on s'en fait sans même la connaître. Préjuger = juger d'avance. C'est généralement par insécurité que nous sommes amenés à entretenir des préjugés. Les personnes qui entretiennent les préjugés vont tenter d'éviter les contacts avec l'objet de ces préjugés, de leurs peurs, autoconfirmant ainsi leurs croyances. Une personne avec des préjugés ira toujours chercher les preuves pour confirmer ses pensées et son comportement⁵.

Racisme: Le racisme est ce qui nous fait voir « l'autre » avec suspicion ou d'attribuer des caractéristiques négatives à tout un groupe de personnes. Ce mal se manifeste dans nos pensées individuelles, et aussi dans le fonctionnement de notre société elle-même. Les inégalités persistantes d'aujourd'hui en matière d'éducation, de logement, d'emploi, de richesse et de représentation dans les postes de direction sont enracinées dans notre société⁶.

Racisme systémique: Également appelé racisme structurel ou institutionnel est une forme de racisme qui existe dans une société au sein et entre les

⁴ Gisèle Legault et Lilyane Rachédi (2008). L'intervention culturelle, 2e éd. Montréal : Gaëtan Morin.

⁵ Collectif (2000). L'intervention culturelle, 1e éd. Montréal: Gaëtan Morin

⁶ Collectif (2000). L'intervention culturelle, 1e éd. Montréal : Gaëtan Morin

institutions/organisations de la société. Il fait référence aux interactions complexes de systèmes, pratiques, idéologies et programmes sociétaux à grande échelle qui produisent et perpétuent des inégalités pour les minorités raciales. L'aspect clé du racisme structurel ou systématique est que ces mécanismes au niveau macro fonctionnent indépendamment des intentions et des actions des individus, de sorte que même en l'absence de racisme individuel, les conditions défavorables et les inégalités pour les minorités raciales continueront d'exister.

Stéréotypes Un ensemble de traits censés caractériser un groupe, il est souvent le fruit d'une simplification excessive qui fait fi des différences individuelles. Les stéréotypes constituent un mélange d'erreurs, d'exagérations, d'omissions, de demi-vérités qui nous disent plus sur les gens qui les endossent que sur ceux qui en font l'objet. Peu importe qu'ils s'agissent des stéréotypes véhiculés par les membres majoritaires ou minoritaires, ils requièrent peu d'efforts et ne nécessitent pas une véritable compréhension³.

Transphobie: Peur ou haine de toute transgression perçue des normes de genre, qui s'exprime souvent par les injures, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Les personnes transgenres ou perçues comme telles peuvent être la cible de transphobie.

Xénophobie La Xénophobie est une crainte, une peur, une aversion, un rejet, et même une haine de celui qui est perçu comme étant étranger, de ce qui vient de l'étranger, parce que considéré comme menaçant un équilibre ou une harmonie locale. Le xénophobe accuse les autres groupes d'être mauvais dangereux et d'une certaine façon inférieure. La Xénophobie se caractérise par une péjoration et une dévalorisation de la différence qui va souvent jusqu'à une limite extrémiste et une hostilité plus ou moins latente qui devient systématiser il s'agit d'un mécanisme visant à diminuer l'autre⁷.

6.0 MISE EN ŒUVRE

En raison de son caractère holistique, la présente politique se veut un cadre de référence qui vise à inscrire dans toutes les sphères d'activités du CCNB, des notions d'équité, de diversité et d'inclusion, que ce soit dans un contexte académique, administratif ou de rayonnement social et communautaire. La présente politique s'opérationnalisera par l'entremise des dispositions présentes dans l'ensemble des politiques du CCNB.

7.0 ENGAGEMENT DU CCNB

Au CCNB nous souhaitons mettre l'égalité et l'équité au cœur de notre mission et de nos objectifs afin de pouvoir tirer le meilleur des compétences de chaque membre de la communauté collégiale tout en créant une culture de travail inclusive où les personnes de toutes les origines travaillent ensemble dans la dignité et le respect. C'est pour cette raison qu'à travers la mise en place de cette politique EDI, au CCNB nous nous engageons à :

⁷ Collectif (2000). L'intervention culturelle, 1e éd. Montréal : Gaëtan Morin

- Développer un programme et un plan d'action d'EDI annuel et le promouvoir à l'échelle de l'organisation ;
- Intégrer l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le processus de planification de l'organisation à tous les niveaux ;
- Promouvoir largement cette politique d'EDI auprès de la communauté collégiale et sur notre site Web ;
- Évaluer l'impact de nos politiques et de nos pratiques de travail afin d'identifier, supprimer ou atténuer les désavantages pour les groupes sous-représentés ;
- Prendre les mesures nécessaires pour corriger, dans un délai raisonnable, les déséquilibres mis en évidence par divers moyens ;
- Promouvoir la sensibilisation et la compréhension des questions liées à l'EDI par le biais de politiques, de formation, d'orientation et de différentes activités participatives ;
- Veiller à ce que le personnel, les apprenant.e.s et tous les partenaires externes soient traités équitablement et jugés uniquement sur le mérite et en fonction de leurs compétences et de leurs capacités ;
- Développer des collaborations avec des organisations et des entreprises de la communauté afin de les encourager et les appuyer à mettre en œuvre de bonnes pratiques d'ÉDI ;
- S'assurer que des ajustements raisonnables sont apportés (le cas échéant) pour permettre aux membres du personnel et aux apprenant.e.s ayant des besoins supplémentaires de surmonter les obstacles dans leur environnement de travail et d'apprentissage ;
- Veiller à ce que les membres du personnel et les apprenant.es reçoivent les outils appropriés pour gérer la diversité, qu'ils se sentent confiants de discuter et de soulever des questions relatives à l'EDI ;
- Prendre les mesures correctives appropriées, en cas d'actes potentiels et réels de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, de racisme et d'homophobie.

8.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

En raison de son caractère holistique, la présente politique s'opérationnalisera par l'entremise des dispositions présentes dans l'ensemble des politiques du CCNB, incluant les rôles et responsabilités qui y sont identifiés. Tous les membres de la communauté collégiale sont responsables de la mettre en vigueur.

Le mandat du comité consultatif qui sera formé sera principalement de partager des observations ainsi que des recommandations aux équipes de direction et de gestion du CCNB sur la mise en application de mesures devant favoriser l'atteinte des engagements du CCNB en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

9.0 DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS

Pour de plus amples renseignements concernant cette politique, prière de vous adresser à la Direction des Ressources humaines et des relations de travail ou à la Direction de la Réussite étudiante.

10.0 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE (interne ou externe/public)

N°	Nom du document	Type	Autorité/ Responsable opérationnel
4108	Inclusion des étudiants ayant une incapacité permanente	Politique	Vice-présidence Formation et Réussite étudiante
5402	Équité en matière d'employé	Politique	Vice-présidence Services administratifs

Note : Toute reproduction de ce document, en partie ou dans son intégralité, représente une copie non contrôlée.