

Politique institutionnelle d'inclusion et d'éducation interculturelles

Adoptée le 30 juin 2010

Amendée en date du 4 mai 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE	3
2. PRINCIPES DIRECTEURS	4
3. DÉFINITIONS.....	5
4. CHAMP D'APPLICATION	9
5. OBJECTIFS	10
5.1 VIVRE-ENSEMBLE	10
5.2 FORMATION ET ÉDUCATION INTERCULTURELLES	11
5.3 ACCUEIL ET INCLUSION	11
5.4 ENGAGEMENT AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ	12
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	13
7. COMITÉ INTERCULTUREL	17
8. MODALITÉS ET PROCESSUS POUR LES SIGNALEMENTS ET LES PLAINTES.....	19
9. RÉVISION	19
10. ENTRÉE EN VIGUEUR	19

Comité de révision	<ul style="list-style-type: none"> • Mélanie Godin, représentante de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises • Pascale Bernier, représentante de la Direction des études - Service de la mobilité et des activités internationales • Lyna Ben Hassine, représentante du Syndicat du personnel professionnel • Geneviève Guérard, représentante de la Direction des ressources humaines • Sophie Thibodeau, représentante du Syndicat du personnel de soutien • Manon Lapierre, représentante du Syndicat du personnel de soutien • Christian Fortin, représentant de l'École nationale d'aérotechnique • Mélanie Chaussé, représentante de la Direction du développement institutionnel et du secrétariat général • Sophie Larivière, conseillère pédagogique à la Direction des études • Bruno Jobin, représentant de la Direction des affaires étudiantes et communautaires • Michel Nareau, représentant du Syndicat des professeures et professeurs • Maya de Cardenas, conseillère en environnement • Billy Green : personne représentante de l'AGECEM • Aïcha Madani : personne représentante de l'AGECEM
Réalisation du document	<ul style="list-style-type: none"> • Annie Nantel, conseillère pédagogique à la Boussole interculturelle, Direction des affaires étudiantes et communautaires et professeure d'anthropologie, Direction des études ; • Hanaa Haijoubi, conseillère pédagogique à la Boussole interculturelle, Direction des affaires étudiantes et communautaires
Révision du contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Mikana, organisme autochtone
Révision linguistique	<ul style="list-style-type: none"> • Julie Pelland, technicienne en travaux pratiques, CAF Longueuil.

**** Le présent texte a été rédigé en 2020 par Annie Nantel, accompagnée du comité de rédaction. La pandémie de Covid-19 ayant interrompu son adoption, c'est en 2022 que sa révision a été entreprise. Ainsi, le comité de révision présenté ci-haut a été formé afin de procéder aux derniers ajustements nécessaires aux consultations et à son éventuelle adoption.**

1. Préambule

À l'image de la société québécoise contemporaine, le cégep Édouard-Montpetit se caractérise par la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse avec laquelle les membres de la communauté collégiale et les membres du personnel doivent composer quotidiennement aux plans pédagogique et social. Si l'immigration récente – en croissance dans l'agglomération de Longueuil¹ et en Montérégie – et, dans une plus faible mesure, la présence d'étudiantes et d'étudiants internationaux constituent des éléments importants de cette diversité, il importe de souligner que la réalité interculturelle concerne également les vagues migratoires plus anciennes, les communautés francophones et anglophones issues de la colonisation et les Premiers Peuples. En effet, « l'interculturel ne fait pas référence à un groupe précis ou à une population particulière (...), mais plutôt aux dynamiques entre les groupes sur un territoire donné ou contesté, comme nous le rappellent les revendications des communautés autochtones. L'interculturel est un phénomène transversal qui doit être traité de façon transversale² ». En tant que milieu de vie, d'études et de travail et en tant qu'acteur dans sa communauté, le cégep Édouard-Montpetit reconnaît sa responsabilité quant aux enjeux liés à l'éducation interculturelle et aux relations interculturelles.

Il importe de souligner que, bien que la réalité interculturelle québécoise englobe tous les groupes ethnoculturels, incluant les dix Premières Nations et les Inuits, le Cégep reconnaît le statut particulier et spécifique des Premiers Peuples³. Si la visée inclusive de la Politique et les principes qui la sous-tendent s'appliquent à tous, les enjeux et les fondements historiques et légaux ne sont pas les mêmes pour les Autochtones et les allochtones. Il est essentiel que les actions découlant de cette politique reflètent cette distinction fondamentale.

Cette politique permet de mettre en place les conditions essentielles de l'inclusion en contexte interculturel et promeut l'équité, la justice sociale et le respect des droits⁴ pour toute la communauté du Cégep. Le Cégep reconnaît la diversité au sein de sa communauté, dont une partie relève de différences ethnoculturelles, religieuses et linguistiques desquelles découlent des besoins spécifiques. La réalisation de la mission éducative du Cégep passe par le développement d'une éducation inclusive⁵ qui tient

¹ Selon les chiffres les plus récents, plus de 55 % de la population de l'agglomération de Longueuil est issue de l'immigration (Direction régionale de Services Québec de la Montérégie (2021). *Portrait socio-économique de la Montérégie*. P. 14). C'est également plus de 20 % de la population étudiante au Cégep qui est issue de l'immigration (Plan stratégique 2018-2023, p. 14). Cette évolution vers une diversification ethnoculturelle et linguistique grandissante est déjà particulièrement présente au Centre de services scolaire Marie-Victorin, alors que 62 % des élèves sont issus de l'immigration et 39 % n'ont pas le français comme langue maternelle ou comme langue parlée à la maison (Commission scolaire Marie-Victorin (2024). *Rapport annuel*, p.4). <https://cssmv.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2024/12/rapport-annuel-css-23-24-vf.pdf>

² Conseil interculturel de Montréal (2019). *Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle*. P. iv. Repéré à http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/strategie_integree_six_etapes.pdf

³ Ainsi, « la réalité historique et identitaire propre aux nations autochtones et la reconnaissance de leurs droits ancestraux font en sorte que les questions relatives à la diversité autochtone ne sont pas du même ordre que celles relatives à la diversité ethnoculturelle issue de l'immigration. Par le fait même, et en vertu de deux résolutions adoptées par l'Assemblée nationale en 1985 et 1989 et de l'approche ayant permis « La Paix des Braves » de 2002, les Autochtones et le Québec entretiennent des relations de nation à nation ». Citation tirée du document *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion* (2014), ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, p. 8.

⁴ White, Bob, Gratton, Danielle et Rocher, François (2015). *Les conditions de l'inclusion en contexte interculturel*.

⁵ UNESCO (2009). *Principes directeurs pour l'inclusion dans l'éducation*.

compte de la diversité ethnoculturelle au sein de sa population étudiante et par une adaptation continue à cette réalité changeante.

Par ailleurs, le Cégep reconnaît qu'au-delà de l'inclusion scolaire, il doit aussi favoriser, en concordance avec les lois en vigueur, l'inclusion sociale des personnes immigrantes et des Premiers Peuples à travers l'embauche d'un personnel reflétant de manière plus juste la diversité ethnoculturelle présente au Québec.

Enfin, cette politique vise aussi à assurer la mise en œuvre d'actions efficaces et cohérentes. Elle définit de façon explicite les rôles et responsabilités des membres de la communauté collégiale qui encadrent les interventions interculturelles dans le but d'assurer une concertation effective tout en respectant l'autonomie professionnelle.

2. Principes directeurs

Cette politique est basée sur une approche interculturelle et s'articule autour de trois principes directeurs⁶ :

- **Reconnaissance et mise en valeur de la diversité** : reconnaître les spécificités des groupes dans un contexte pluraliste et promouvoir la richesse de la diversité;
- **Lutte contre la discrimination** : lutter contre la discrimination pour atteindre l'égalité et le respect des droits pour tous;
- **Incitation au dialogue** : faciliter le rapprochement en favorisant les interactions positives.

Elle s'inscrit également dans le sens des grands principes d'action du ministère de l'Enseignement supérieur à savoir la promotion de l'égalité des chances, la maîtrise du français, langue commune de la vie publique, et l'éducation aux droits dans un contexte démocratique, laïc et pluraliste⁷.

⁶ Inspirés de White, Bob, Gratton, Danielle et Rocher, François (2015). *Les conditions de l'inclusion en contexte interculturel*, p. 5. Repéré à <https://cridaq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/03/WhiteGrattonRocherConditionsInclusion.pdf>

⁷ Ministère de l'Éducation (1998). *Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*.

3. Définitions

Allochtone	Une personne qui n'est pas autochtone ⁸ .
Autochtone	Désigne les peuples qui occupaient le territoire avant la colonisation. Les peuples autochtones du Canada comprennent les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Ils ont des identités, des cultures, des langues et des traditions distinctes ⁹ .
Approche interculturelle	L'approche interculturelle ¹⁰ est une orientation pluraliste qui vise la promotion d'interactions constructives entre les groupes et d'un vivre-ensemble harmonieux selon des principes de reconnaissance de la diversité et de rapprochement interculturel.
Autochtonisation (en éducation)	L'autochtonisation est un processus visant la représentation et l'intégration des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire autochtones au sein des politiques institutionnelles, des programmes d'études, des stratégies d'enseignement et des services étudiants ¹¹ .
Cégep	Le cégep Édouard-Montpetit et l'École nationale d'aérotechnique.
Communauté collégiale	Comprend le personnel du Cégep, à savoir les gestionnaires, le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel de soutien, les étudiantes et les étudiants ainsi que les stagiaires sous sa responsabilité.
Compétences interculturelles	Ensemble des aptitudes à développer pour comprendre, interagir et côtoyer des personnes de cultures différentes de façon efficace. Ces compétences interculturelles ¹² permettent de susciter une prise de conscience et de développer des stratégies personnelles de promotion du respect et de l'inclusivité.

⁸ Office de la langue française, Grand dictionnaire terminologique. Repéré sur <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8364107/allochtone>

⁹ Gouvernement du Canada. (2023). Les peuples autochtones du Canada. Repéré sur : <https://www.rcaanc-cimac.gc.ca/fra/1100100013785/1534784235921>

¹⁰ Inspiré de Cohen-Emerique, M. (2015) . 9. L'approche interculturelle et ses limites. Pour une approche interculturelle en travail social Théories et pratiques. (p.165-174). Presses de l'EHESP. <https://shs.cairn.info/pour-une-approche-interculturelle-en-travail-social--9782810903559-page-165?lang=fr>

¹¹ Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (ASEUCC/CACUSS) (Hiver 2018). *Indigenization and Decolonisation in Canadian Student Affairs*. No 2, p.4

¹² Legault, G. (2002). L'intervention interculturelle. p.175-183.

Contexte démocratique

Un environnement social et institutionnel fondé sur la participation citoyenne, le respect des droits et libertés, l'égalité, la délibération collective et la reconnaissance du pluralisme¹³.

Décolonisation (en éducation)

La décolonisation est un processus qui requiert une prise de conscience initiale de l'existence d'un rapport inégal entre la société dominante et les Premiers Peuples et exige de revoir en profondeur les structures institutionnelles. Nécessitant un changement considérable de l'actuel paradigme sur lequel se fonde notre société, elle requiert sensibilisation, éducation, humilité et temps¹⁴.

Discrimination

Traitement non équitable ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes fondé sur les motifs énoncés par la Charte (p. ex. race, religion, handicap). La discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou non, a pour effet de limiter ou d'interdire à quelqu'un l'accès aux possibilités ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société. La discrimination se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels¹⁵.

Droits ancestraux

Les droits ancestraux sont des droits collectifs inhérents qui découlent de l'occupation originale du territoire et des structures sociales créées avant l'arrivée des Européens en Amérique. Le concept de droits ancestraux peut être résumé comme étant le droit à l'autodétermination de la gouvernance, du territoire, des ressources et de la culture¹⁶. Les droits ancestraux sont protégés en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

¹³ UNESCO. (2015). Éducation à la citoyenneté mondiale : Thèmes et objectifs d'apprentissage. Repéré sur: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232993>

¹⁴ Shallard, M. et Carson Kinsella, S. (2018). « Indigenizing CACUSS: A Conversation about Moving Forward ». CACUSS, 18(2). Repéré à https://www.cacuss.ca/files/Communique/Communique_Winter2018_Final.pdf

¹⁵ Adaptation de la définition tirée d'*Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario. Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*. (2014). Gouvernement de l'Ontario, p. 95.

¹⁶ The Canadian Encyclopedia (mise à jour 2019). « Rights of Indigenous People in Canada ». Traduction libre. Repéré à <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/aboriginal-rights>

Éducation inclusive	« L'éducation inclusive est fondée sur le droit de tous à une éducation de qualité qui répond aux besoins d'apprentissage essentiels et enrichit l'existence des apprenants. Axée en particulier sur les groupes vulnérables et défavorisés, elle s'efforce de développer pleinement le potentiel de chaque individu ¹⁷ . »
	« L'éducation inclusive vise à mieux tenir compte de la diversité des réalités et des besoins de tous les apprenants. Son objectif est d'instaurer des conditions d'équité et de justice afin d'éliminer l'exclusion et les inégalités de réussite éducative ¹⁸ . »
Éducation interculturelle	« Démarche éducative visant à faire prendre conscience de la diversité, particulièrement ethnoculturelle, qui caractérise le tissu social et à développer une compétence à communiquer avec des personnes aux référents divers, de même que des attitudes d'ouverture, de tolérance et de solidarité ¹⁹ . »
Équité	Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes : « L'équité tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité ²⁰ ».
Personne étudiante internationale	Membre de la population étudiante inscrit à temps plein au Cégep ayant reçu l'autorisation de séjourner au pays pour une période déterminée, pour y étudier ²¹ .
Personne étudiante issue de l'immigration	Membre de la population étudiante né à l'extérieur du Canada (première génération) ou né au Canada (deuxième génération), mais dont l'un des parents est né à l'extérieur du Canada ²² هجرة

¹⁷ UNESCO (2017). Repéré à <https://www.handiplanet-echanges.info/organisations/unesco-education-inclusive>

¹⁸ Potvin, Maryse (2018). *Pour des milieux éducatifs inclusifs, démocratiques et antidiscriminatoires. Éléments conceptuels et pistes pour une démarche institutionnelle*, p. 1.

¹⁹ Québec, ministère de l'Éducation (1998). *Une école d'avenir : politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, p.2.

²⁰ Emploi-Québec, 2005. *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, p.11.

²¹ Office de la langue française, Grand dictionnaire terminologique. Repéré sur <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26571535/etudiant-international>

²² Statistiques Québec. Repéré sur <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/demographie/statut-generation>

Inclusion	L'inclusion est la création d'un milieu où les personnes se sentent valorisées et partie prenante, et ce, quelles que soient les différences qui les caractérisent individuellement. Elle « résulte donc d'une volonté organisationnelle, de pratiques quotidiennes et de comportements individuels favorisant le sentiment d'appartenance et la contribution de tous ²³ ».
Interculturel (ou réalité interculturelle)	Terme qualifiant « ce qui se produit lorsque des personnes appartenant à deux ou plusieurs groupes culturels différents interagissent ou s'influencent les unes les autres, soit directement en personne, soit indirectement sous d'autres formes ²⁴ ».
Laïc	Désigne la neutralité de l'État à l'égard des religions, garantissant la liberté de conscience, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, ainsi que l'égalité de tous les citoyens ²⁵ .
Médiation interculturelle	« Démarche d'intervention du responsable en interculturel, en accord avec les parties en présence, dans le but d'établir ou de rétablir une communication et d'arriver à une entente moyennant des stratégies et des actions en lien avec les valeurs culturelles, institutionnelles et organisationnelles de ces parties ²⁶ . »
Pluralisme	Renvoie à la coexistence de différentes cultures, religions, langues et visions du monde dans une même société, dans un esprit de reconnaissance, de respect et de dialogue ²⁷ .

²³ Définition tirée du *Cadre de référence sur l'inclusion et la gestion de la diversité ethnoculturelle* (2019). Collège de Maisonneuve, p. 12.

²⁴ UNESCO (2013). *Compétences interculturelles. Cadre conceptuel et opérationnel*, p.12.

²⁵ Définition inspirée du Gouvernement du Québec. (2019). Loi sur la laïcité de l'État (L.Q.2019,c.12). Repéré sur : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/L-0.3>

²⁶ Définition tirée de la *Politique d'éducation interculturelle et citoyenne* du Collège Rosemont (2018), p.3-4.

²⁷ Inspirée du ministère de l'Éducation du Québec. (2018). *Politique d'intégration des élèves issus de l'immigration et d'éducation interculturelle*. Repéré sur : <https://www.education.gouv.qc.ca>

Sécurisation culturelle

S'inscrivant dans le processus de réconciliation, la démarche de sécurisation culturelle vise à atténuer les conséquences (des malaises ressentis et des difficultés vécues par les étudiantes et étudiants issus des Premiers Peuples en raison du choc culturel et de la discontinuité culturelle) en créant des liens de confiance avec les Premiers Peuples et en rendant les environnements plus accueillants et sécurisants. Il s'agit d'une démarche incontournable pour contrer l'assimilation culturelle des Premiers Peuples, qui fréquentent les institutions d'enseignement supérieur et pour favoriser leur accès à ces institutions, leur persévérance et leur réussite²⁸.

Premiers Peuples

Terme qui désigne l'ensemble des premiers occupants du territoire américain : les Premières Nations, les Inuits et les Métis²⁹.

Vivre-ensemble

« La coexistence de la diversité des modes de vie et des valeurs entre les citoyens peut être regardée sur deux plans. Le premier concerne les relations entre les citoyens eux-mêmes, qui se doivent d'être harmonieuses et ouvertes. Le second se rapporte à la prise en compte politique du pluralisme » par les instances de gouvernance³⁰.

4. Champ d'application

La Politique s'applique à tous les membres de la communauté collégiale. Dans le respect de la liberté académique, et selon les dispositions de la convention collective³¹, elle s'applique lors de toutes les activités se déroulant au cégep Édouard- Montpetit et lors d'activités professionnelles, pédagogiques, sociales, sportives ou de recherche organisées par des membres de la communauté collégiale et se déroulant au campus ou hors campus, telles que les stages, les activités d'accueil et d'intégration, les séjours étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

²⁸ CAPRES. « Sécurisation culturelle, de quoi parle-t-on? ». Dossier sur les étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur, p.18-23.

²⁹ Gauthier, Roberto et Miriame Blackburn (2015). « De Peaux-Rouges à Premiers Peuples : éléments de clarification sémantique », dans *Revue sur la persévérance et la réussite scolaires chez les Premiers Peuples*, p. 11.

³⁰ Définition tirée de la *Politique d'éducation interculturelle* du Collège Marie-Victorin (2009).

³¹ Article 7.5 de la convention collective du personnel enseignant

5. Objectifs

5.1 Vivre-ensemble

Le Cégep favorise le développement d'un milieu de vie inclusif dans lequel tous les membres de la communauté collégiale vivent ensemble de façon harmonieuse dans une réalité pluraliste, francophone et démocratique, autant au campus de Longueuil qu'à celui de l'École nationale d'aérotechnique.

La diversité ethnoculturelle enrichit l'ensemble de la communauté collégiale. Elle est reconnue et valorisée au sein du Cégep.

Le développement d'un milieu de vie inclusif s'appuie sur l'engagement de l'ensemble des membres de la communauté collégiale.

Plus spécifiquement, le Cégep entend :

- Encourager l'usage du français comme langue commune de la vie publique et langue d'enseignement;
- Contribuer au sentiment d'appartenance au Cégep et à la société québécoise pour l'ensemble de la communauté et à son épanouissement;
- Promouvoir la culture, le patrimoine, les valeurs et les principes communs qui caractérisent la société québécoise et celles des Premiers Peuples du Québec;
- Veiller à ce que le Cégep offre un environnement favorisant l'épanouissement de chacune et chacun en mettant en valeur le dialogue et les échanges;
- Promouvoir le respect des droits des Premiers Peuples, assurer la sécurisation culturelle des personnes des Premiers Peuples et s'engager dans le mouvement de décolonisation et d'autochtonisation de l'éducation;
- Promouvoir le respect des droits de la personne ainsi que les valeurs qui sous-tendent la présente Politique, notamment l'ouverture à l'autre, le respect et l'égalité;
- Prévenir et lutter contre toutes formes de discrimination³² et d'exclusion fondées sur des caractéristiques ethnoculturelles;
- Informer et sensibiliser la communauté collégiale aux réalités entourant le vivre-ensemble.

³² Selon l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1976)*, qui reconnaît le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée entre autres sur la race, la couleur, la religion, les convictions politiques, la langue ou l'origine ethnique ou nationale.

5.2 Formation et éducation interculturelles

Le Cégep promeut la formation et l'éducation interculturelles chez l'ensemble de ses étudiantes et étudiants et de son personnel, afin que tous participent à l'essor d'une société pluraliste et au développement de relations interculturelles harmonieuses. Plus spécifiquement, le Cégep verra à :

- Favoriser le développement de compétences interculturelles et offrir une sécurité culturelle dans son milieu;
- Favoriser l'éducation des allochtones aux réalités des peuples autochtones;
- Favoriser l'ouverture et la connaissance de l'autre par l'organisation d'activités parascolaires, périscolaires et de mobilité étudiante;
- Offrir du perfectionnement et de la formation interculturelle à l'ensemble du personnel.

5.3 Accueil et inclusion

Le Cégep favorise l'accueil, la réussite éducative et l'inclusion de l'ensemble de la population étudiante en portant une attention aux personnes étudiantes issues des Premiers Peuples et de l'immigration.

Il soutient l'accès et l'intégration à l'emploi ainsi que la rétention du personnel issu des Premiers Peuples et de l'immigration.

Il valorise la réciprocité et l'adaptation mutuelle de l'ensemble des communautés qu'il regroupe afin de développer un milieu inclusif et reflétant sa diversité.

Plus spécifiquement, le Cégep verra à :

- Soutenir l'apprentissage continu du français, langue commune de la vie publique et langue d'enseignement par différents projets et le soutien à l'intégration;
- Se conformer aux objectifs poursuivis par la Politique d'accès à l'égalité en emploi³³;
- Développer des services, des outils et des stratégies d'accueil, d'accompagnement et d'intervention favorisant l'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux, des personnes issues de l'immigration et des personnes issues des Premiers Peuples.

³³ « La [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](http://www.cdpj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits-au-quebec/Pages/egalite-emploi.aspx) a pour objectif d'assurer que les femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées soient mieux représentés au sein de leur personnel. » Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Repéré à <http://www.cdpj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits-au-quebec/Pages/egalite-emploi.aspx>

5.4 Engagement au sein de la communauté

Le Cégep joue un rôle actif au sein des communautés régionales et locales dans les initiatives et les questions interculturelles. Plus spécifiquement, le Cégep verra à :

- Partager son expertise en matière interculturelle avec les communautés collégiales, éducatives et citoyennes et à participer aux différentes initiatives s'y rattachant;
- Par l'entremise de son comité interculturel, s'engager dans sa communauté, à développer et à valoriser l'engagement des étudiantes et des étudiants et des membres du personnel du Cégep qui répondent aux besoins de la communauté;
- Créer des partenariats afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes issues des Premiers Peuples et de l'immigration.

6. Rôles et responsabilités

La communauté collégiale et ses instances ont la responsabilité partagée de contribuer, par leurs comportements et leurs gestes, au processus de réconciliation avec les Premiers Peuples³⁴, à l'adaptation à la diversité ethnoculturelle et à la promotion de l'ouverture à la différence, au développement de relations interculturelles harmonieuses et à la promotion de l'apport des diverses communautés au développement de la société québécoise. Ainsi, le Cégep intègre les principes de l'interculturalisme québécois à la valorisation d'un vivre-ensemble harmonieux et inclusif et à un travail collectif auquel toutes et tous sont conviés à participer.

En plus des rôles et des responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes suivants désignent les responsabilités spécifiques applicables au Conseil d'administration et à certaines directions.

6.1 Conseil d'administration

- Adopte la Politique et les modifications dont celle-ci pourrait faire l'objet.

6.2 Direction générale (comité de direction)

- Est responsable de l'application de la Politique;
- Adopte le plan d'action proposé par le Comité interculturel, contribuant à l'atteinte des objectifs de la Politique;
- Prends toute mesure appropriée afin que la présente Politique soit respectée
- et que son plan d'action annuel soit mis en œuvre;
- Soutient le Comité interculturel dans ses mandats et ses actions;
- Alloue les ressources matérielles, financières et humaines nécessaires à l'application de la politique, à sa révision ainsi qu'à la mise en œuvre de son plan d'action annuel;
- Encourage le personnel d'encadrement à mettre en œuvre la Politique dans les domaines relevant de ses compétences afin d'intégrer les pratiques interculturelles;
- Encourage la communauté collégiale à appuyer activement la mise en œuvre d'une stratégie d'éducation interculturelle de même que les moyens retenus pour le faire dans le cadre de la Politique;
- Assure la compatibilité de toute nouvelle politique ou de toute mise à jour de la présente Politique d'éducation interculturelle.

³⁴ À cet égard, le rapport final de la Commission Viens (2019) rappelle le fait que la première action en vue d'une réconciliation est la reconnaissance du statut particulier des Premières Nations et des Inuits et des droits découlant de ce statut (p. 226) https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport/Rapport_final.pdf

Ces droits sont affirmés dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* qui fut signée par le Canada en 2010. https://www.un.org/development/desa/indigenouseoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf

Par ailleurs, en ce qui concerne l'éducation postsecondaire, l'appel à l'action no 23 recommande d'inclure un volet sur les Premières Nations et les Inuits dans les parcours de formations collégiales et universitaires (p. 266). Celui-ci va dans le même sens que les appels à l'action 62 à 65 de la Commission de vérité et de réconciliation (2015) présents dans le volet : Éducation en vue de la réconciliation (p.251 à 261) <https://www.rcaanc-cimac.gc.ca/fra/1524504501233/1557513602139>

6.3 Direction des affaires étudiantes et communautaires

- Coordonne les activités reliées à l'application et à la révision de la Politique en collaboration avec la Direction des ressources humaines;
- Coordonne le Comité interculturel et assure la mise en œuvre du plan d'action annuel ;
- Fournit l'appui et l'expertise nécessaires à la réalisation du plan d'action (dans ses secteurs d'activités);
- Assure un service de médiation interculturelle via la Boussole interculturelle;
- Collabore à la mise en œuvre des mesures de sensibilisation et de formation;
- Offre des activités interculturelles d'animation et de sensibilisation;
- Encourage la participation de la communauté étudiante, des associations générales étudiantes, des syndicats et associations d'employés et d'employées aux activités du plan d'action du Comité interculturel;
- Collabore à la diffusion de la présente Politique auprès de la communauté collégiale, en collaboration avec la Direction des communications et des relations gouvernementales;
- Développe des services et des stratégies favorisant la réussite des étudiantes et étudiants issus des Premiers Peuples et de l'immigration, ainsi que des étudiantes et étudiants internationaux, en collaboration avec la Direction des études et la Direction de la formation continue.
- Favorise la participation des étudiantes et étudiants issus des Premiers Peuples et de l'immigration, ainsi que des étudiantes et étudiants internationaux à la vie du Cégep;
- Encourage les relations interculturelles harmonieuses entre les étudiantes et les étudiants;
- Reçoit et traite les signalements et les plaintes portées à son attention;
- Favorise les échanges intercommunautaires;
- Représente le Cégep au sein des organismes de la communauté.

6.4 Direction des études

- Valorise les principes de l'éducation interculturelle dans les programmes d'études et facilite l'intégration de dimensions interculturelles au sein de ces derniers;
- Encourage les projets de recherche en lien avec l'éducation interculturelle;
- En collaboration avec la Boussole interculturelle, accompagne le personnel enseignant dans l'appropriation de la dimension interculturelle;
- Favorise l'implantation de mesures visant à accompagner et à soutenir la réussite des étudiantes et étudiants issus des Premiers Peuples et de l'immigration, ainsi que des étudiantes et étudiants internationaux
- Favorise la participation du personnel enseignant à des projets d'internationalisation;

- Contribue au perfectionnement interculturel de l'ensemble du personnel;
- Coordonne les initiatives relatives à la mobilité étudiante, professionnelle et enseignante comme outil d'intégration de compétences, d'ouverture et d'enrichissement interculturels;
- Coordonne les actions institutionnelles concernant les étudiantes et étudiants internationaux et l'engagement du Cégep dans sa communauté.

6.5 Direction de la formation continue et des services aux entreprises

- Valorise les principes de l'éducation interculturelle dans les programmes d'études et facilite l'intégration de dimensions interculturelles au sein de ces derniers;
- En collaboration avec la Boussole interculturelle, elle accompagne l'ensemble du personnel dans la gestion de la diversité ethnoculturelle;
- Propose la médiation interculturelle comme outil d'intervention;
- Favorise l'implantation de mesures à la réussite scolaire des étudiantes et étudiants issus des Premiers Peuples et de l'immigration, ainsi que des étudiantes et étudiants internationaux;
- Contribue au perfectionnement interculturel du personnel enseignant.
- Favorise la participation du personnel enseignant à des projets d'internationalisation.

6.6 Direction des ressources humaines

- Coordonne les activités reliées à l'application et à la révision de la Politique en collaboration avec la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- Propose la médiation interculturelle comme outil d'intervention;
- Contribue à l'application de la Politique d'accès à l'égalité à l'emploi en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans les organismes publics³⁵;
- Soutient l'accès, l'intégration à l'emploi et la rétention du personnel issu des Premiers Peuples et de l'immigration;
- Organise des activités de perfectionnement liées à l'éducation interculturelle adaptées aux besoins du personnel;
- Reçoit et traite les signalements et les plaintes portées à son attention;
- Encourage les relations interculturelles harmonieuses entre les membres du personnel.

³⁵ <https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/emplois-fonction-publique/acces-egalite-emploi>
et <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

6.7 Direction des communications et des relations gouvernementales

- Veille à ce que la promotion du cégep, l'organisation des événements institutionnels, ainsi que les communications internes et externes reflètent les principes de l'éducation interculturelle;
- Diffuse la présente Politique à la communauté du Cégep.

7. Comité interculturel

7.1 Mandats

- Élabore un plan d'action annuel et détermine les indicateurs permettant de mesurer son efficacité;
- Coordonne la mise en œuvre du plan d'action et assure son suivi;
- Élabore un rapport annuel permettant de faire le bilan de l'atteinte des objectifs de la Politique et de son plan d'action et le diffuse à la communauté collégiale;
- Mets en place une stratégie d'amélioration continue de la présente Politique et présente, au besoin, les modifications souhaitables;
- Sensibilise la communauté collégiale à l'importance d'atteindre les objectifs de la Politique et des plans d'action et l'encourage à le faire;
- Propose des recommandations ou donne son avis à la direction générale du Cégep sur les projets proposés par diverses instances et parties prenantes;
- Poursuit la collaboration avec les divers partenaires et organisations.

7.2 Composition du Comité interculturel

Le Comité interculturel est composé des membres suivants :

- La personne responsable de la Boussole interculturelle;
- Une personne désignée par l'Association Générale Étudiante du Cégep Édouard-Montpetit (AGECEM);
- Une personne désignée par le Conseil de vie étudiante (CVE) de l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA);
- Deux personnes (idéalement une d'Édouard-Montpetit et une de l'ÉNA) désignées par le Syndicat des professeures et des professeurs;
- Une personne désignée par le Syndicat du personnel professionnel;
- Une personne désignée par le Syndicat du personnel de soutien;
- Une personne désignée par l'Association des cadres;
- Une personne membre des Premiers Peuples;
- Une personne désignée par la Direction des études;

- Une personne désignée par la Direction de la formation continue et des services aux entreprises;
- Une personne désignée par la Direction des affaires étudiantes et communautaires;
- Une personne désignée par la Direction des ressources humaines;
- Une personne désignée par la Direction des communications et des relations gouvernementales.
- La personne qui assume le poste de REPFRAN

* Des membres possédant une expertise particulière peuvent être invités à participer aux travaux du comité sur une base occasionnelle.

8. Modalités et processus pour les signalements et les plaintes

Les membres de la communauté collégiale peuvent, en tout temps, signaler ou formuler une plainte à la suite d'une situation de discrimination ou relativement à un manquement allégué à la présente Politique par l'entremise du guichet unique *Tolérance zéro*.

Lorsque la ressource désignée par le guichet unique reçoit un signalement ou une plainte concernant une situation de discrimination ou un manquement à la présente Politique, le signalement ou la plainte est dirigé vers la Direction concernée afin d'informer la personne du déroulement du processus de plainte et de mettre en œuvre le traitement de la plainte.

Le processus de plainte applicable aux situations visées à la présente Politique est détaillé aux sections 8 et 9 de la Politique visant à contrer le harcèlement psychologique, qui doit être lue avec les adaptations nécessaires. Il est à noter que les critères d'analyse de recevabilité n'ont pas à être ceux du harcèlement psychologique. Le Cégep dispose d'un délai de sept (7) jours pour amorcer les actions requises à la suite de la réception d'un signalement ou d'une plainte. Le délai pour déposer une plainte en lien avec un manquement à la présente politique est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la situation alléguée.

Lorsque la plainte est jugée recevable, la ressource désignée évalue ensuite la situation et détermine l'intervention appropriée, de concert avec la personne qui porte plainte ou qui signale.

Le but de l'intervention, quelle qu'elle soit, est d'assurer le respect des droits des personnes concernées, de les protéger, le cas échéant, tout en en limitant, dans la mesure du possible, les impacts sur leurs études ou leur travail. La direction concernée peut être appelée à soutenir la ressource désignée dans la mise en œuvre de l'intervention choisie. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment une séance de médiation ou l'application de mesures préventives ou adaptatives.

Le traitement des plaintes s'effectue dans les meilleurs délais et en tenant compte de la loi et des conventions collectives applicables.

9. Révision

Le Cégep s'engage à réviser la présente Politique au besoin, au moins une fois tous les cinq ans.

10. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration du Cégep.