

## **POLITIQUE EN MATIÈRE INTERCULTURELLE DU CÉGEP DE L'OUTAOUAIS**

---

### **Notes chronologiques :**

*Politique en matière interculturelle* adoptée le 3 juillet 2012.

### **Politique adoptée en vertu de :**

Charte des droits et libertés de la personne, Gouvernement du Québec (1975);

Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, Gouvernement du Québec, 1990;

Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (MEQ, 1998);

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q. C-29).

## PRÉAMBULE

Depuis une dizaine d'années, nous pouvons observer en Outaouais, comme ailleurs au Québec, une croissance constante de la diversification culturelle de la population. La région de l'Outaouais représente actuellement la deuxième région en importance au Québec au niveau de l'accroissement de sa population immigrante. Selon les *Projections de la diversité de la population canadienne 2006-2031*, de Statistique Canada, on estime que la population née à l'étranger passera de 8% à 15% pour la partie Gatineau de la région métropolitaine Ottawa-Gatineau.

Le Cégep de l'Outaouais, à titre d'acteur majeur en matière d'éducation dans le domaine de l'enseignement supérieur dans la région, doit lui aussi composer avec des étudiantes et des étudiants et un personnel de plus en plus diversifiés. Cette diversité culturelle s'inscrit déjà au cœur de notre réalité. Dans le cadre de sa mission éducative, le Cégep a dispensé, à ce jour, de la formation à des personnes issues de plus de 67 communautés culturelles différentes. Ainsi, il est devenu pertinent, pour le Cégep de l'Outaouais, de se doter d'une politique en matière interculturelle.

Conformément aux orientations déjà inscrites dans son *Projet éducatif*, la présente politique en matière interculturelle a pour but de faire en sorte que le Cégep de l'Outaouais joue adéquatement son rôle éducatif en contribuant à développer un milieu d'apprentissage humaniste et ouvert sur le monde.

Inspiré par les orientations déjà proposées par le Conseil supérieur de l'éducation<sup>1</sup> et dans l'esprit de travailler au développement d'une capacité de « vivre ensemble » dans une société démocratique, laïque, pluraliste, ouverte sur le monde, et de construire ensemble une société juste et équitable, la finalité de la Politique est donc de contribuer, par la considération et le respect mutuel, à construire un environnement propice à la qualité de vie tant de sa communauté étudiante que du personnel qui y œuvre.

1 Conseil supérieur de l'éducation « Éduquer à la citoyenneté », 1998.

## RÉFÉRENCES

### Cadre juridique provincial

- Charte des droits et libertés de la personne, Gouvernement du Québec (1975) ;
- Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, Gouvernement du Québec, 1990 ;
- Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (MEQ, 1998).
- Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q. C-29).

### Cadre institutionnel du Cégep de l'Outaouais

- Politique de l'internationalisation.
- Projet éducatif du Cégep de l'Outaouais.
- Politique de gestion et de développement des ressources humaines.
- Politique contre la violence.
- Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne.
- Règlement sur le comportement attendu des élèves

## 1.1 Définitions

### **Accueil**

Processus d'intégration qui se traduit par une ouverture à la diversité et la mise en œuvre de moyens précis pour favoriser l'insertion des personnes immigrantes à la société d'accueil.

### **Accommodement raisonnable**

Arrangement qui relève de la sphère juridique, plus précisément de la jurisprudence; il vise à assouplir l'application d'une norme ou d'une loi en faveur d'une personne ou d'un groupe de personnes victimes ou menacé de discrimination en raison de motifs spécifiés à la Charte.

### **Ajustement concerté**

Similaire à l'accommodement raisonnable, sauf que le traitement de la demande relève de la sphère citoyenne alors que le premier relève de la sphère judiciaire. Il est consenti le plus souvent par un gestionnaire d'institution publique ou privée au terme d'une entente à l'amiable ou d'une négociation conduite avec des usagers (patients, élèves, clients ...) ou avec des employés. L'ajustement concerté peut aussi couvrir des situations où il n'y a pas de discrimination. L'obligation d'ajustement est soit de nature juridique, soit de nature éthique, administrative et autre.

### **Communauté culturelle**

Groupe organisé, composé de personnes immigrantes et de leurs descendantes et descendants arrivés après la formation du pays d'accueil et qui partage un héritage culturel distinct. Exemple : la communauté portugaise à Gatineau.

### **Compétences interculturelles**

Un élément clé de la gestion de la diversité interculturelle est de développer les compétences interculturelles, et ce, entre autres choses, par des activités de formation et d'accompagnement individuel. Celles-ci constituent des leviers importants de transformation de la culture organisationnelle. Le développement des compétences interculturelles renvoie nécessairement à l'adoption de nouveaux comportements et fait référence à quatre savoirs du domaine de l'éducation interculturelle et de la diversité :

- Le **savoir** ou l'acquisition de connaissances sur la culture, l'égalité, l'équité, l'accommodement raisonnable, etc.
- Le **savoir-faire** ou l'acquisition des aptitudes. Par exemple, la communication adaptée à l'interlocuteur ou à l'interlocutrice d'une autre origine ou culture, le décodage du non verbal, etc.
- Le **savoir-être** ou l'acquisition des attitudes. Par exemple, la réflexion sur les préjugés, les stéréotypes, les différences de valeurs, etc.
- Le **savoir-vivre ensemble** ou l'acquisition des aptitudes à développer des relations ouvertes et harmonieuses avec ses concitoyennes et concitoyennes.

### **Contrainte excessive**

L'examen d'une demande d'accommodement ou d'ajustement repose principalement sur l'évaluation de la contrainte excessive. La notion recouvre un nombre variable d'éléments. Les plus fréquemment mentionnés sont le fardeau financier et administratif associé à la demande, le degré d'atteinte aux droits d'autrui, les retombées sur la sécurité et l'ordre public.

## **Discrimination**

Acte individuel ou collectif de rejet systématique et répété d'une personne ou d'un groupe qui a pour effet la perte de droits pour ceux qui en sont l'objet. Action de séparer, de distinguer des individus ou des groupes selon des critères sociaux particuliers. C'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou défavorable à cause d'un motif tel que l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la religion, le sexe, etc. En absence de l'intention de discriminer, une règle ou une pratique apparemment neutre, appliquée de la même façon à toutes et à tous, mais excluant ou désavantageant de façon disproportionnée certaines catégories de personnes, peut constituer aussi une atteinte au droit à l'égalité»

## **Diversité interculturelle**

La diversité se rapporte, principalement, aux différences d'ordre culturel et linguistique, de même qu'à la diversité des valeurs et des coutumes. La diversité interculturelle se définit par les relations et les communications entre les individus de différentes cultures. Elle se manifeste dans la juxtaposition et l'intégration en société du groupe majoritaire et de différents groupes minoritaires. La diversité interculturelle met l'accent sur la présence de minorités visibles et de minorités culturelles.

## **Éducation interculturelle**

Approche visant à apprendre à mieux « vivre ensemble » dans un contexte de diversité culturelle au sein d'une société démocratique. Cette approche implique le respect de l'autre considéré comme égal, l'ouverture à la diversité culturelle par l'acquisition de connaissances et le développement d'attitudes propices aux échanges interculturels.

## **Égalité des sexes**

Principe qui affirme que tous les individus bénéficient des droits et libertés proclamés et garantis par les chartes. C'est également un principe qui vise à éliminer toute forme de discrimination en vertu des aspects que couvrent *la Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et *la Charte canadienne des droits et libertés*.

## **Équité**

Dans le cadre de cette politique, le principe d'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 de la société. L'équité est invoquée pour éviter une application uniforme qui équivaldrait à une injustice.

## **Intégration**

Processus multidimensionnel d'adaptation à long terme des personnes immigrantes à la société d'accueil. Ce processus d'intégration des personnes immigrantes présente quatre composantes :

- Intégration linguistique : apprentissage de la langue française, dans l'optique d'un processus continu;
- Intégration économique : accès au marché du travail ;
- Intégration sociale : établissement de liens significatifs avec les membres de la société d'accueil ;
- Intégration culturelle : adhésion aux valeurs communes et apprentissage des codes, des normes et des référents culturels de cette société.

Ce processus se distingue de l'assimilation qui présuppose l'adoption intégrale de la culture de la société d'accueil et la fusion avec le groupe majoritaire, ce qui entraîne éventuellement l'effacement du groupe d'origine.

### **Interculturalisme**

Politique ou modèle préconisant des rapports harmonieux entre cultures, fondés sur l'échange intensif et axé sur un mode d'intégration qui ne cherche pas à abolir les différences tout en favorisant la formation d'une identité commune. C'est le modèle privilégié au Québec et donc au Cégep, puisqu'il favorise l'intégration culturelle à la société d'accueil dans le respect des valeurs communes québécoises.

### **Laïque**

Caractère des institutions publiques et privées qui, selon le principe de la laïcité, sont indépendantes de toute confession religieuse.

### **Multiculturalisme**

Modèle d'échange avec les personnes des autres cultures fondé sur la coexistence de plusieurs cultures dans un même pays. Le pays est une mosaïque culturelle où il est considéré comme normal que chaque groupe culturel conserve systématiquement et continue à pratiquer les valeurs de sa culture d'origine. Il n'y a pas d'incitatif ou d'objectif d'intégration des immigrants ou des immigrantes à la culture du groupe majoritaire. Ce n'est pas le modèle privilégié au Québec, puisqu'il ne conduit pas à l'intégration culturelle.

### **Patrimoine culturel et social**

Ensemble de l'héritage culturel et social qui constitue la mémoire collective de la société. Cet héritage marque la permanence et la pérennité des appartenances et des liens de sociabilité. Il est reconnu aujourd'hui comme une partie intégrante de notre milieu de vie et un élément constitutif de notre identité; il nous aide à nous définir comme société.

### **Valeurs communes québécoises**

Ensemble des valeurs qui animent la société québécoise. Ce sont notamment les valeurs de la justice sociale telles que la non-discrimination, l'équité, l'égalité, notamment l'égalité des sexes, la responsabilité, les valeurs relatives à la participation démocratique et au dialogue dans la résolution des conflits.

### **Vivre ensemble**

Relations harmonieuses et ouvertes entre citoyens et citoyennes assurées par la coexistence de la diversité des modes de vie et des valeurs.

### **Les définitions sont tirées de trois documents :**

Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation, Rapport : Gérald Bouchard et Charles Taylor, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec, 2008.

Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi  
[http://emploi.quebec.net/publications/pdf/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](http://emploi.quebec.net/publications/pdf/06_emp_guidediversite.pdf)

Politique d'éducation interculturelle, Annexe 2 – Lexique interculturel  
[http://www.collegemv.qc.ca/CMS/Media/2524\\_294\\_fr-A\\_0\\_pol\\_38\\_education\\_interculturelle.pdf](http://www.collegemv.qc.ca/CMS/Media/2524_294_fr-A_0_pol_38_education_interculturelle.pdf)

## ARTICLE 2

## OBJECTIFS GENERAUX

Dans le but de développer une capacité de «vivre ensemble » dans une société démocratique, laïque, pluraliste, ouverte sur le monde, et de construire ensemble une société juste et équitable, cette politique interculturelle a pour objectif, au niveau institutionnel :

- de favoriser l'accueil et l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec, que ces personnes soient des membres de la communauté étudiante ou des personnes œuvrant au Cégep. ;
- de contribuer au développement au sein de l'institution d'une identité commune, inclusive et respectueuse des différences ;
- de prévenir l'apparition de tensions ou conflits liés à l'incompréhension entre des personnes issues de cultures différentes ;
- de promouvoir le développement d'une meilleure compréhension de «l'autre», tout en favorisant l'intégration au Cégep de même que dans la société québécoise, des étudiantes et étudiants, de même que du personnel provenant de minorités culturelles.
- de mieux refléter dans l'ensemble des activités reliées à l'enseignement et à l'apprentissage les compétences nouvelles qu'exige la société québécoise.
- de stimuler, d'appuyer et de rendre plus cohérents les projets pédagogiques en matière interculturelle qui sont le fruit tant d'initiatives individuelles que collectives.
- de contribuer par la considération et le respect mutuel au développement d'un environnement propice à la qualité de vie tant des étudiantes et des étudiants que du personnel.

## ARTICLE 3

## PRINCIPES DIRECTEURS

### Principes directeurs

Le Cégep de l'Outaouais, comme établissement d'enseignement supérieur :

- se définit par son caractère public, francophone et laïque ;
- adhère pleinement aux applications du principe d'égalité telles que définies dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* ;
- adhère pleinement à la *Politique d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne* ;
- adhère pleinement au principe voulant que les services publics au Québec se donnent et se reçoivent à visage découvert, conformément aux orientations prises par le Gouvernement du Québec en matière d'accommodement (mars 2010) ;
- reconnaît la nécessité d'accueillir et d'intégrer d'une façon harmonieuse les étudiantes et les étudiants ainsi que le personnel issu des communautés culturelles ;
- réproouve toute forme de harcèlement, tout commentaire déplacé et toute action potentiellement discriminatoire fondés sur la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, tel que stipulé dans sa *Politique contre la violence* ;
- favorise le développement d'un sentiment d'appartenance et de solidarité au sein de la communauté collégiale et promeut le «vivre ensemble» dans une société québécoise ouverte et pluraliste ;

- incite les étudiantes et étudiants ainsi que son personnel à adhérer aux principes directeurs de l'éducation interculturelle au Québec à savoir :
  - la maîtrise du français, langue commune de la vie publique;
  - le respect du patrimoine culturel et social de la majorité francophone au Québec;
  - la promotion de l'égalité des sexes;
  - l'ouverture sur le monde et l'intérêt envers le patrimoine des autres communautés;
  - la promotion de l'équité et de l'égalité des chances dans tous les secteurs de la vie au Cégep;
  - l'éducation à la citoyenneté démocratique dans un contexte pluraliste;
  - l'amélioration de la compréhension interculturelle par les échanges, le dialogue, l'enseignement, la recherche et l'animation interculturelle;
  - la valorisation de la réussite des étudiantes et des étudiants des communautés culturelles, et particulièrement celles et ceux issus de l'immigration récente.

## **ARTICLE 4**

## **AXES DE DEVELOPPEMENT**

### **Axes de développement**

#### **4.1 Accueil**

Accueillir les personnes issues des communautés culturelles à travers des activités ou des interventions immédiates et appropriées :

- d'accompagnement
- de soutien
- d'information

#### **4.2 Intégration**

Pour les personnes issues des communautés culturelles :

- Faciliter l'intégration des étudiantes et étudiants et du personnel au Cégep à travers des activités appropriées en collaboration, au besoin, avec les communautés culturelles du milieu.

#### **4.3 Formation**

- Développer chez les étudiantes et les étudiants issus des communautés culturelles des attitudes et des compétences nécessaires à l'intégration dans la société québécoise, à l'engagement social et à l'ouverture sur le monde;
- Favoriser l'usage du français;
- Développer des mesures de soutien linguistique aux étudiantes et étudiants ayant des difficultés d'intégration dans leur programme d'études ;
- Favoriser l'éducation interculturelle, aux droits et à la citoyenneté dans un contexte démocratique et pluraliste pour tous;
- Promouvoir les valeurs communes et le patrimoine du Québec, à travers l'ensemble du curriculum et du projet pédagogique;

- Mettre en place un plan de formation continue qui s'adresse à l'ensemble du personnel du Cégep visant à développer des compétences en matière interculturelle, afin qu'il puisse relever les défis éducatifs liés à la croissance de la diversité interculturelle de la société québécoise.

#### **4.4 Sensibilisation**

- Promouvoir la culture québécoise comme société d'accueil ;
- Encourager l'usage du français ;
- Promouvoir le «vivre ensemble» dans une société francophone, démocratique, laïque et pluraliste ;
- Sensibiliser l'ensemble des étudiantes et étudiants et le personnel à la diversité interculturelle du milieu ;
- Développer des attitudes d'ouverture face aux différences culturelles ;
- Reconnaître l'apport de la diversité culturelle à l'enrichissement collectif du milieu ;
- Promouvoir l'accès à l'égalité en emploi.

## **ARTICLE 5**

## CHAMPS D'APPLICATION

### **Champ d'application**

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel, aux membres du conseil d'administration, aux étudiantes et étudiants, aux stagiaires autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Cégep, dans le cadre de leur fonction ou de leur programme d'études de même qu'à toute personne œuvrant au Cégep dans le cadre d'ententes interinstitutionnelles.

Elle vise aussi le personnel et les étudiantes et étudiants qui sont appelés à se rendre à l'étranger pour effectuer des stages ou des voyages d'études prévus à leur programme ou pour y travailler, dans le cadre de leurs fonctions.

## **ARTICLE 6**

## ROLES ET RESPONSABILITES

### **Rôles et responsabilités**

#### **Direction générale**

La Direction générale est responsable de l'application de la Politique en matière interculturelle. La mise en œuvre de la Politique est partagée par l'ensemble des directions du Cégep, selon le mandat spécifique de chacune. De plus, elle inscrit le développement d'une approche de gestion en matière interculturelle intégrée dans son plan stratégique et dans ses plans d'action annuels. Elle assure le suivi et l'évaluation du plan d'action de la présente politique.

La Direction générale crée un «comité en matière interculturelle» ayant pour mandat d'assurer la continuité des interventions en cette matière et de lui formuler des recommandations.



## **Direction des études**

La Direction des études favorise l'enrichissement des programmes et la mise à jour des contenus de formation en matière de compétences interculturelles dans le cadre des travaux des comités de programmes, en collaboration avec les départements.

Elle facilite l'accès des étudiantes et étudiants à une formation en matière de compétences interculturelles si celle-ci n'est pas présente dans leur programme d'étude.

Elle veille à l'établissement de mesures d'aide à la réussite et de soutien linguistique destinées aux étudiantes et étudiants issus de communautés culturelles.

Dans le cadre des programmes d'études, elle appuie les initiatives individuelles et collectives du personnel et des étudiantes et étudiants impliqués dans divers projets en matière interculturelle.

Dans le cadre des activités de mobilité étudiante et enseignante, la Direction des études offre des sessions d'information en matière interculturelle.

Elle participe à l'accueil et à l'intégration des étudiantes et étudiants issus des communautés culturelles. Elle met en place des moyens d'action visant l'accueil et l'intégration des personnels issus de communautés culturelles.

De plus, elle préside le comité de la politique en matière interculturelle.

## **Direction du développement des ressources humaines et des services aux personnels**

La Direction du développement des ressources humaines et des services aux personnels collabore avec différentes directions à l'organisation d'activités de sensibilisation, d'information et de formation visant l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs de la Politique en matière interculturelle.

## **Direction de la formation continue et du développement des affaires**

La Direction de la formation continue et du développement des affaires voit à l'accomplissement de ses divers mandats en lien avec la francisation, la formation aux entreprises, les programmes de DEC et d'AEC dans ses différents secteurs de formation, dans un esprit d'ouverture et de promotion de la diversité. Elle voit à faciliter l'accueil et l'intégration des étudiantes et des étudiants et des personnels issus des communautés culturelles en mettant en place des stratégies adaptées à leurs besoins. Elle veille à l'établissement de mesures d'aide à la réussite et de soutien linguistique destinées aux étudiantes et aux étudiants issus de communautés culturelles. De plus, elle voit à favoriser les liens entre les organismes externes qui travaillent auprès de la clientèle immigrante et la communauté collégiale.

## **Directions des affaires étudiantes et communautaires**

La Direction des affaires étudiantes et communautaires initie des activités de sensibilisation à l'interculturalisme.

Elle organise des activités d'accueil, d'intégration pour les étudiantes et étudiants issus de communautés culturelles. Elle met aussi en place aussi des activités de sensibilisation à la diversité culturelle pour l'ensemble de la communauté étudiante.

## **La Direction des communications et des affaires corporatives**

La Direction des communications et des affaires corporatives voit à la promotion, à l'interne et à l'externe, de la *Politique en matière interculturelle*, ainsi que des initiatives qui en découlent.

## **Membres du personnel, communauté étudiante et les personnes issues des communautés culturelles**

- Les membres du personnel de même que toute personne œuvrant au Cégep dans le cadre d'ententes interinstitutionnelles, adhèrent aux valeurs et principes inhérents à la Politique et respectent les diverses lois et politiques auxquelles elles réfèrent. Ce faisant, ils contribuent à la qualité de vie et à la promotion du « vivre ensemble » dans une société francophone, démocratique, laïque et pluraliste.
- La population étudiante sera appelée à faire preuve d'ouverture d'esprit et d'ouverture sur le monde, à fournir un effort d'adaptation à la diversité culturelle croissante du milieu et à développer des relations interculturelles harmonieuses et égalitaires avec les personnes issues des communautés culturelles.
- Les personnes issues des communautés culturelles sont tenues de s'adapter à la société d'accueil, de respecter les valeurs fondamentales communes de la société québécoise. Comme le précise la *Charte des droits et libertés de la personne*, les communautés ont le droit de maintenir et de faire progresser leur vie culturelle avec les autres membres de leur communauté. Toutefois, les personnes issues des communautés culturelles sont responsables de leur intégration et doivent encourager l'ouverture aux autres et l'intégration à la société d'accueil.

## **ARTICLE 7**

### **COMITE DE LA POLITIQUE EN MATIERE INTERCULTURELLE**

#### **Comité de la Politique en matière interculturelle**

Sous la responsabilité de la Direction générale, le «comité en matière interculturelle» a le mandat d'élaborer un plan d'action, de le mettre en œuvre, d'en assurer le suivi et de formuler des recommandations.

Le comité en matière interculturelle, sous la présidence de la directrice ou du directeur des études, veille à la tenue régulière des rencontres. Il s'assure de la collecte et de l'analyse des données pertinentes

sur la réalité pluriculturelle du Cégep. Il a un rôle d'animation et d'information culturelles dans le milieu. Il constitue, à titre , une banque de données sur les problèmes particuliers vécus dans les différents secteurs du Cégep en lien avec la gestion de la diversité culturelle. Il propose un plan de formation pour l'ensemble du personnel.

### Membres du comité en matière interculturelle

Deux personnes représentant les enseignantes et enseignants, dont au moins une issue d'une communauté culturelle

Deux personnes représentant les étudiantes et étudiants, dont au moins une issue d'une communauté culturelle

Deux personnes représentant le personnel de soutien dont au moins une issue d'une communauté culturelle

Une personne représentant le personnel professionnel

Une personne cadre représentant chacune des directions suivantes :

- Direction des affaires étudiantes et communautaires
- Direction des études
- Direction du développement des ressources humaines et des services aux personnels
- Direction de la formation continue et du développement des affaires

Au besoin, le comité peut s'adjoindre les services d'une personne ressource.

## **ARTICLE 8**

## **L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT**

### **L'accommodement raisonnable**

- «L'accommodement raisonnable» est une obligation juridique qui découle du droit à l'égalité et de l'interdiction de discrimination reconnus dans l'application des Chartes, canadienne et québécoise, des droits et libertés. Un accommodement raisonnable est un effort de compromis substantiel pour s'adapter à une personne (ou à un groupe) afin d'éliminer ou d'atténuer un effet de discrimination engendré par une norme de nature universelle, sans toutefois engendrer de contrainte excessive au Cégep eu égard entre autres aux coûts qui s'y rattachent et à ses effets sur le bon fonctionnement de l'organisation ou sur les droits d'autrui ;
- L'accommodement doit s'exercer seulement s'il y a discrimination, qui est une exclusion fondée sur un motif interdit par la *Charte*, et devant se traduire par une atteinte à l'exercice des droits et libertés d'une personne. La notion de discrimination doit être distinguée ici de celle de conflit de valeurs ou de rapport de voisinage dans lequel aucun droit fondamental n'est compromis. Lorsqu'aucun droit n'est affecté de manière discriminatoire, il est abusif de parler d'une obligation d'accommodement raisonnable ;
- Les motifs de discrimination définis par l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* sont : l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap ;

## L'ajustement concerté

- Il ne faut pas confondre l'accommodement raisonnable avec l'ajustement concerté. Un ajustement concerté relève de la sphère citoyenne contrairement à l'accommodement raisonnable qui relève de la sphère judiciaire.
- L'ajustement concerté consiste en un simple ajustement à une pratique pour éviter qu'elle ne soit perçue comme discriminatoire.
- L'ajustement concerté est mutuellement acceptable. Il est généralement consenti au terme d'une entente à l'amiable ou d'une négociation conduite avec les personnes concernées. L'ajustement concerté peut aussi couvrir des situations où il n'y a pas de discrimination.
- Une demande d'accommodement raisonnable ou d'ajustement concerté doit être acheminée selon le statut de la personne concernée soit :
  - ✓ **Pour la communauté étudiante** : à la Direction des affaires étudiantes et communautaires, à la Direction des études ou à la Direction de la formation continue et du développement des affaires selon la nature de la demande.
  - ✓ **Pour les membres du personnel** : à la Direction des ressources humaines et des services aux personnels.

## ARTICLE 9

## APPLICATION DE LA POLITIQUE

### Application de la politique

L'application et le respect de la présente politique est aussi une responsabilité partagée que doit appuyer tout le personnel d'encadrement dans ses fonctions et responsabilités de gestion.

## ARTICLE 10

## ENTREE EN VIGUEUR

### Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur dès son approbation par le conseil d'administration.

## ARTICLE 11

## REVISION DE LA POLITIQUE

### Révision de la politique

La Direction générale est responsable de la révision de la présente politique. Celle-ci sera révisée dans trois ans et par la suite, tous les cinq ans.