

## **POLITIQUE N° 36**

# **POLITIQUE INSTITUTIONNELLE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

*Adoptée le 24 mars 2026*

---

Adoptée au conseil d'administration :  
*24 mars 2026 (CA-2026-03-24-10)*

© Cégep de Drummondville  
960, rue Saint-Georges  
Drummondville (Québec) J2C 6A2  
[www.cegepdrummond.ca](http://www.cegepdrummond.ca)

819.478.4671  
[info@cegepdrummond.ca](mailto:info@cegepdrummond.ca)

# TABLE DES MATIÈRES

1.	Préambule .....	1
2.	Cadre réglementaire.....	2
3.	Définitions .....	2
	3.1 Accessibilité.....	2
	3.2 Barrières systémiques.....	3
	3.3 Discrimination .....	3
	3.4 Diversité.....	3
	3.5 Droit fondamental .....	3
	3.6 Éducation inclusive .....	3
	3.7 Égalité des chances en éducation .....	3
	3.8 Équité .....	4
	3.9 Exclusion .....	4
	3.10 Groupes marginalisés.....	4
	3.11 Inclusion .....	4
	3.12 Justice sociale.....	4
	3.13 Représentation de la diversité .....	4
	3.14 Sentiment d'inclusion .....	4
4.	Objectifs de la Politique.....	5
5.	Principes .....	5
	5.1 Reconnaissance de la diversité .....	5
	5.2 Égalité des chances .....	5
	5.3 Représentation et participation .....	5
6.	Champs d'application .....	5
7.	Rôles et responsabilités .....	6
	7.1 Conseil d'administration .....	6
	7.2 Direction générale.....	6
	7.3 Direction des ressources humaines et des affaires corporatives.....	6
	7.4 Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international.....	6
	7.5 Toutes les directions et tous les services.....	6

7.6	Départements d'enseignement .....	7
7.7	Membres de la communauté collégiale .....	7
7.8	Associations et instances syndicales.....	7
7.9	Comité institutionnel en matière d'équité, diversité et inclusion .....	7
<b>8.</b>	<b>Domaines d'action en EDI .....</b>	<b>8</b>
8.1	Recrutement et admission .....	8
8.2	Pédagogie .....	8
8.3	Environnement physique et virtuel .....	8
8.4	Services étudiants .....	8
8.5	Gouvernance.....	8
8.6	Communications .....	9
8.7	Dotation.....	9
8.8	Services aux membres du personnel .....	9
8.9	Activités culturelles et sportives.....	9
8.10	Recherche .....	9
<b>9.</b>	<b>Signalement, commentaires ou plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion .....</b>	<b>9</b>
<b>10.</b>	<b>Dispositions finales .....</b>	<b>10</b>

# 1. Préambule

Dans un contexte de plus en plus diversifié, il est primordial de garantir que chaque membre de la communauté collégiale puisse évoluer dans un cadre où ses droits sont respectés et où il bénéficie des mêmes opportunités de réussite, indépendamment de son origine, de son genre, de sa situation socio-économique ou de toute autre caractéristique personnelle. Il apparaît aussi essentiel que les milieux éducatifs contribuent activement à la formation de citoyennes et citoyens conscients des enjeux de justice sociale et préparés à évoluer dans une société pluraliste.

Cette position est fermement soutenue par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), à travers les déclarations de Salamanque et d'Incheon, *Principes directeurs pour l'inclusion dans l'éducation* (Unesco, 2009) ainsi qu'à travers les objectifs de développement durable (ODD) pour 2030. Ces derniers prônent une éducation de qualité et équitable pour tous (ODD 4) et un engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et de la réduction des inégalités dans le système éducatif. En ce sens, l'éducation devient un levier essentiel pour construire une société plus juste et inclusive.

Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) du Québec adopte une position claire en faveur d'une éducation inclusive, équitable et accessible à tous les niveaux, incluant le collégial. Il considère la diversité comme une richesse et appelle à l'adaptation des pratiques éducatives pour répondre aux besoins variés des apprenantes et apprenants, particulièrement les plus vulnérables. À travers ses avis, comme *Pour une école riche de tous ses élèves* (2017) et *Formation collégiale : expérience éducative et nouvelles réalités* (2022), le CSE met de l'avant diverses pratiques inclusives. Il remet en question la figure de l'« étudiant-type » et recommande une approche flexible de l'enseignement, alignée avec les réalités et les besoins diversifiés des personnes étudiantes.

C'est dans ce cadre que le Cégep de Drummondville, par son *Plan stratégique 2024-2029*, s'engage à œuvrer à la réduction des inégalités en matière de réussite éducative, à renforcer le sentiment d'inclusion au sein de la communauté collégiale et de contribuer au développement d'une société qui valorise les droits de la personne, l'équité et la justice sociale. L'inclusion est ainsi au cœur de toutes les orientations et tous les objectifs d'impact de ce plan stratégique.

Ce parti pris en faveur du développement d'un milieu inclusif s'inscrit en cohérence avec les valeurs prioritaires de notre communauté collégiale. Il s'accorde plus particulièrement à l'autonomie, dans sa dimension d'autodétermination, à la collaboration, dans sa dimension d'entraide, au respect, dans ses dimensions de dialogue et de bienveillance, et la réussite, dans sa dimension de bien-être et d'accomplissement.



Par cette Politique, le Cégep confirme son engagement envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cette Politique vise à prévenir la discrimination et l'exclusion susceptibles d'affecter l'expérience et la réussite éducatives ou professionnelles des membres de la communauté collégiale, et plus particulièrement de ceux faisant partie de groupes marginalisés. Elle assure la mise en place de moyens visant à soutenir la transformation du milieu (environnement, pratiques, etc.) dans une perspective d'inclusion et fournit des balises permettant d'orienter cette transformation.

## 2. Cadre réglementaire

Les principales lois et les principaux règlements canadiens et québécois encadrant les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion visent principalement à :

- Protéger les droits fondamentaux;
- Prévenir la discrimination;
- Garantir l'inclusion;
- Promouvoir l'égalité des chances.

### Niveau fédéral

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- Loi canadienne sur l'accessibilité.

### Niveau provincial

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
- Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Politique de reconnaissance et de soutien de la diversité culturelle;
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

## 3. Définitions

### 3.1 Accessibilité

Capacité d'un environnement, d'un service ou d'un produit à être utilisé par tous, y compris les personnes en situation de handicap. L'accessibilité implique l'élimination des obstacles physiques, sociaux et technologiques, garantissant que chacun puisse participer pleinement et équitablement aux activités et opportunités offertes.



### **3.2 Barrières systémiques**

Obstacles institutionnels, structurels et culturels généralement non intentionnels qui empêchent certains groupes d'accéder à des opportunités équitables. Ces barrières incluent des pratiques, des politiques et des normes qui renforcent les inégalités et limitent la participation pleine et égale de tous.

### **3.3 Discrimination**

Traitement inégal ou injuste réservé à des individus ou des groupes en raison de caractéristiques spécifiques telles que le groupe ethnique, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap. La discrimination peut se manifester dans divers contextes, entraînant des inégalités d'accès aux droits, aux ressources et aux opportunités.

### **3.4 Diversité**

Ensemble des différences présentes au sein d'une population, incluant des caractéristiques telles que la culture, l'origine ethnique, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, et bien d'autres. La diversité enrichit les interactions sociales et favorise une pluralité de perspectives, contribuant ainsi à l'innovation et à la compréhension mutuelle.

### **3.5 Droit fondamental**

Droit inhérent à chaque individu, considéré comme essentiel pour garantir la dignité humaine et l'égalité. Ces droits, souvent protégés par des lois et des constitutions, incluent le droit à la vie, à la liberté, à l'éducation et à l'égalité devant la loi.

### **3.6 Éducation inclusive**

Démarche de transformation continue du système scolaire pour reconnaître et valoriser la diversité des élèves dans une perspective d'équité. Elle vise à éliminer l'exclusion et à garantir l'égalité des résultats en adaptant les pratiques, les politiques et le curriculum aux besoins de tous, particulièrement des élèves les plus vulnérables. Elle repose sur l'idée que les différences sont la norme, et non un déficit, et appelle à repenser l'école dans toutes ses dimensions pour assurer la réussite de chacun (Potvin, 2020).

### **3.7 Égalité des chances en éducation**

Principe garantissant que toutes les personnes étudiantes, quel que soit leur milieu socio-économique, leur origine ou leur genre, ont un accès équitable aux ressources éducatives. Cela implique trois dimensions essentielles : l'égalité d'accès, où chaque personne étudiante peut fréquenter l'école ; l'égalité de traitement, où tous reçoivent un soutien adapté à leurs besoins ; et l'égalité de résultat, visant à assurer que chaque personne étudiante atteigne son potentiel académique, indépendamment de ses circonstances.



### **3.8 Équité**

Principe de justice qui vise à créer des conditions adaptées permettant à chaque individu d'accéder aux mêmes opportunités. L'équité implique de prendre en compte les besoins spécifiques et les obstacles rencontrés, assurant ainsi un traitement différencié qui favorise celles et ceux qui en ont le plus besoin.

### **3.9 Exclusion**

Processus par lequel des individus ou des groupes sont isolés ou évincés des avantages, des opportunités et des ressources d'un milieu. L'exclusion résulte souvent de préjugés, de discriminations ou de structures entraînant l'isolement et limitant la participation.

### **3.10 Groupes marginalisés**

Populations ou communautés qui subissent des exclusions sociales, économiques ou politiques, souvent en raison de caractéristiques telles que le groupe ethnique d'appartenance, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou le statut socio-économique.

### **3.11 Inclusion**

Processus visant la création d'un environnement où chaque individu se sent respecté, valorisé et en mesure de participer pleinement. L'inclusion implique la valorisation de la diversité, la promotion de la participation active et la reconnaissance des contributions uniques de chacun.

### **3.12 Justice sociale**

Principe qui vise à garantir l'égalité des droits, des opportunités et des ressources pour tous les individus au sein d'une société. La justice sociale cherche à remédier aux inégalités et aux injustices structurelles en promouvant la solidarité, la distribution équitable des ressources et le respect des diversités.

### **3.13 Représentation de la diversité**

Présence et la visibilité de différentes identités, cultures et perspectives au sein d'un groupe ou d'une société. La représentation de la diversité assure que les expériences variées sont prises en compte, permettant une plus grande inclusivité, enrichissant les dialogues et favorisant l'équité dans les décisions collectives.

### **3.14 Sentiment d'inclusion**

Perception d'appartenance au groupe ou à la communauté et sentiment de son importance au sein de celui-ci ou de celle-ci. Le sentiment d'inclusion est fondé sur le respect, l'acceptation et l'encouragement à participer activement. Ce sentiment renforce la confiance, favorise l'engagement et contribue au bien-être émotionnel de chacun.



## 4. Objectifs de la Politique

Le Cégep, par cette Politique, vise à :

- Créer un environnement de travail et d'études inclusif, où chaque individu a les mêmes opportunités de participation et de réalisation;
- Prévenir la discrimination et l'exclusion;
- Fournir des balises et déployer des moyens pour soutenir la transformation du milieu dans une perspective inclusive.

## 5. Principes

Le Cégep adopte des principes directeurs qui dictent ses orientations et ses actions :

### 5.1 Reconnaissance de la diversité

- Valoriser la diversité comme une richesse institutionnelle;
- Reconnaître les différents parcours, identités et expériences des membres de la communauté.

### 5.2 Égalité des chances

- Garantir un accès équitable aux ressources, opportunités et services;
- Lutter contre toute forme de discrimination.

### 5.3 Représentation et participation

- Favoriser une représentation diversifiée dans toutes les instances;
- Encourager la participation active de tous les groupes.

## 6. Champs d'application

Cette Politique s'adresse à toute la communauté collégiale, s'étend à toutes les activités sous la responsabilité du Cégep, incluant les activités hors campus et les activités en ligne, les stages, les activités pédagogiques ou parascolaires. Elle engage l'ensemble des directions, services, départements, instances et toutes les personnes qui fréquentent le cégep de Drummondville.

La présente Politique se déploie dans les différents axes de la vie collégiale, notamment dans l'environnement (physique et virtuel), les communications, la recherche, les services étudiants, les services aux membres du personnel, la pédagogie, la gouvernance, la dotation, le recrutement et l'admission et les activités culturelles et sportives.

La Politique s'étend aussi aux activités sous la responsabilité d'une autre organisation qui se déroule dans les locaux du Cégep.



## 7. Rôles et responsabilités

En raison du caractère multidimensionnel et multifactoriel des questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, les parties prenantes de l'établissement s'engagent collectivement à contribuer à la mise en place des mesures soutenant le vivre ensemble. Voici leurs rôles et leurs responsabilités.

### 7.1 Conseil d'administration

- Adopter la Politique;
- Assurer le respect des principes et contribuer à sa mise en œuvre au conseil d'administration.

### 7.2 Direction générale

- S'assurer de la mise en œuvre de la présente Politique;
- Veiller à l'application et au respect de cette Politique;
- Promouvoir la Politique et s'assurer de la rendre accessible à l'ensemble de la communauté;
- Recevoir les recommandations permettant d'améliorer la Politique et son application.

### 7.3 Direction des ressources humaines et des affaires corporatives

- En collégialité avec la Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international :
  - Veiller à la formation du comité institutionnel EDI;
  - Coordonner les travaux du comité institutionnel EDI.

### 7.4 Direction des communications, des affaires étudiantes et du développement international

- En collégialité avec la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives :
  - Veiller à la formation du comité institutionnel EDI;
  - Coordonner les travaux du comité institutionnel EDI.

### 7.5 Toutes les directions et tous les services

- Appliquer la présente Politique au sein de sa direction ou son service :
  - Valoriser et reconnaître la diversité comme une richesse institutionnelle;
  - Garantir un accès équitable aux ressources, opportunités et services;
  - Lutter contre toute forme de discrimination;
  - Favoriser une représentation diversifiée dans toutes les instances consultatives et décisionnelles;
  - Encourager la participation active de tous les groupes;



- Adopter annuellement un plan d'action visant l'intégration de pratiques EDI et incluant un plan de formation;
- Déposer un bilan annuel de ce plan d'action.

## **7.6 Départements d'enseignement**

- Appliquer la présente Politique au sein du département;
  - Valoriser et reconnaître la diversité comme une richesse institutionnelle;
  - Favoriser un accès équitable aux ressources et opportunités;
  - Lutter contre toute forme de discrimination;
  - Favoriser une représentation diversifiée dans les groupes de travail;
  - Encourager la participation active de tous les membres;
- Prévoir, au plan de perfectionnement annuel du département, des activités permettant de soutenir l'application de la Politique, si nécessaire.

## **7.7 Membres de la communauté collégiale**

- Prendre connaissance de la présente Politique ainsi que des rôles et des responsabilités qui s'y rattachent;
- S'engager dans la promotion des principes et valeurs de la Politique;
- Participer à la création et au maintien d'un milieu favorable à la reconnaissance de la diversité, l'équité et l'inclusion;
- Privilégier le recours aux pratiques inclusives reconnues de son champ d'activité;
- Signaler toute situation allant à l'encontre de la Politique selon les mécanismes prévus.

## **7.8 Associations et instances syndicales**

- Prendre connaissance de la présente Politique;
- Respecter et mettre en application les obligations de la Politique;
- S'engager dans la promotion des principes et valeurs;
- Signaler toute situation allant à l'encontre de la Politique.

## **7.9 Comité institutionnel en matière d'équité, diversité et inclusion**

Le Cégep met en place un comité institutionnel sur la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Le comité est composé de représentantes et représentants de la direction, du personnel enseignant, des ressources professionnelles et de soutien de l'établissement et des membres de la communauté étudiante.

Son mandat est de :

- Porter un regard sur le déploiement des actions pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion et de contribuer à leur mise en œuvre;



- Émettre des recommandations à la Direction générale en vue d'améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Proposer des activités de promotion, de prévention, de sensibilisation et de formation en EDI;
- Recevoir et commenter le bilan annuel des actions effectuées dans les directions et services;
- Évaluer périodiquement l'état de la mise en œuvre, la pertinence, l'efficacité et l'atteinte des objectifs et principes de la présente Politique à l'aide des outils qui lui sont fournis.

## 8. Domaines d'action en EDI

La mise en œuvre de la Politique implique la réalisation d'actions assurant la concrétisation de ses orientations et de ses principes dans les différents domaines d'action du Cégep<sup>1</sup>.

### 8.1 Recrutement et admission

L'inclusion en ce qui concerne le recrutement et l'admission peut se manifester par « des services accessibles à distance, un accompagnement tout au long du processus d'admission, des informations accessibles, des tests de classement justes, etc. » (ORES, 2023).

### 8.2 Pédagogie

L'inclusion en pédagogie peut se manifester par « des modalités d'enseignement et d'évaluation tenant compte de la diversité des profils et de la variété des besoins, etc. » (ORES, 2023).

### 8.3 Environnement physique et virtuel

L'inclusion dans l'environnement physique et virtuel peut se manifester par « des installations accessibles, la sécurité des lieux, etc. » (ORES, 2023).

### 8.4 Services étudiants

L'inclusion dans les services étudiants peut se manifester par « des activités diversifiées, des services psychosociaux tenant compte de la diversité des identités, la collaboration entre les services, le respect de l'obligation d'accommodements, etc. » (ORES, 2023).

### 8.5 Gouvernance

L'inclusion dans la gouvernance peut se manifester par « la présence des groupes minoritaires ou historiquement discriminés dans les postes supérieurs, incluant le conseil d'administration, etc. » (ORES, 2023).

---

<sup>1</sup> Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante*. En ligne : <https://oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>



## 8.6 Communications

L'inclusion dans les communications peut se manifester par « des affichages représentatifs de la diversité, une écriture inclusive, les normes du web inclusif, etc. » (ORES, 2023).

## 8.7 Dotation

L'inclusion en dotation peut se manifester par « l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, les processus d'embauche exempts de biais et adaptés aux besoins des personnes candidates, des grilles d'évaluation et des tests d'aptitudes équitables, des affichages permettant de rejoindre les groupes visés, etc. » (ORES, 2023).

## 8.8 Services aux membres du personnel

L'inclusion dans les services aux membres du personnel peut se manifester par « un programme de mentorat, un programme d'insertion professionnelle, le respect de l'obligation d'accommodements, etc. » (ORES, 2023).

## 8.9 Activités culturelles et sportives

L'inclusion dans les activités culturelles, sportives et d'animation peut se manifester par des activités favorisant la participation au choix de l'offre, la mixité, les appels à participation sans sélection, le prêt de matériel, la gratuité, etc.

## 8.10 Recherche

L'inclusion en recherche peut se manifester par « des équipes de recherche diversifiées, des méthodologies qui incluent une diversité de points de vue, des retombées utiles et accessibles pour les groupes minoritaires, etc. » (ORES, 2023).

# 9. Signalement, commentaires ou plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), le Cégep s'engage à offrir un milieu d'études et de travail respectueux, sécuritaire et exempt de discrimination. Toute personne qui est témoin ou victime d'un comportement, d'un geste, d'une parole ou d'une situation allant à l'encontre de ces principes est encouragée à effectuer un signalement ou une plainte selon les mécanismes déjà en vigueur à la [Politique en matière de prévention du harcèlement et de violence \(politique 5\)](#). De même, toute personne souhaitant formuler un commentaire ou une proposition constructive visant à améliorer l'environnement inclusif du Cégep est invitée à le faire.

Les personnes responsables de recevoir les signalements ou suggestions concernant l'EDI s'engagent à :

- Prendre en charge les signalements ou les plaintes dans un délai raisonnable, et, à recourir, au besoin, à l'expertise et aux mécanismes en place;
- Préserver la dignité, la vie privée et la sécurité des personnes impliquées;



- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec respect, équité et impartialité;
- Offrir un soutien approprié aux personnes touchées, y compris un référencement vers les ressources disponibles;
- Protéger la confidentialité des interventions, notamment en anonymisant les commentaires et propositions;
- Organiser, au besoin, des rencontres dans un cadre sécuritaire pour faciliter le dialogue ou la résolution;
- Documenter les démarches entreprises et assurer un suivi rigoureux de chaque situation;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour traiter les situations avec diligence, notamment par des actions de sensibilisation, de formation ou en recommandant l'application de règlements et politiques existants;
- Transmettre les commentaires et suggestions anonymisés au comité EDI, afin qu'ils soient pris en compte dans l'élaboration et le suivi du plan d'action.

## 10. Dispositions finales

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Elle remplace et abroge toute politique antérieure.

La présente Politique peut faire l'objet d'une révision au besoin, mais doit être revue minimalement tous les cinq ans.

