



Collège de
Maisonneuve

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'INCLUSION ET LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

Adopté le : 17 juin 2019
Lors de la : 328^e réunion du conseil d'administration

Table des matières

Préambule.....	4
Principes directeurs.....	4
Champ d'application.....	4
Objectifs.....	5
Domaines visés.....	5
Engagements.....	6
Axes d'intervention.....	6
Responsabilités.....	7
Annexe 1 : cadre légal.....	8
Annexe 2 : lexique.....	10

PRÉAMBULE

À l'image du Québec d'aujourd'hui, Maisonneuve est pluraliste et diversifié. Des personnes aux horizons divers s'y côtoient chaque jour et évoluent dans un environnement culturellement et socialement hétérogène. À travers son référentiel *Être ensemble à Maisonneuve*, le Collège promeut les valeurs d'ouverture, d'équité et de transparence, ainsi que la valorisation et le respect des différences, principes de base soutenant l'inclusion.

L'inclusion se traduit concrètement par le sentiment qu'éprouvent les personnes d'être reconnues, valorisées et de participer pleinement à leur milieu de vie, quelles que soient les réalités différenciées qui les caractérisent individuellement. La diversité se traduit entre autres par :

- l'identité de genre;
- l'orientation sexuelle;
- le handicap;
- l'état de santé;
- l'origine ethnoculturelle;
- les croyances religieuses;
- l'appartenance aux minorités racisées;
- l'âge;
- etc.

L'approche inclusive a pour but de combattre l'exclusion par des mesures d'équité; il s'agit d'une « approche systémique qui s'assigne comme mission la réalisation du potentiel et des capacités de tous [...] par la prise en compte de leurs besoins, expériences et réalités différenciés, dans une perspective d'équité, de justice et de respect des droits (*Human rights-based approach*)¹ ». À travers ce Cadre de référence, le Collège souhaite que tous les membres de l'organisation partagent une vision d'inclusion où chaque individu est considéré selon sa propre singularité.

PRINCIPES DIRECTEURS

Reconnaissance–développement–engagement

Le Collège de Maisonneuve reconnaît que la diversité de sa communauté est une richesse pour le milieu et la valorise.

Le Collège soutient le développement d'un milieu de vie inclusif où les membres de sa communauté vivent ensemble de façon harmonieuse dans une réalité pluraliste et dans une perspective d'équité et de non-discrimination.

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

CHAMP D'APPLICATION

Le Cadre de référence sur l'inclusion et la gestion de la diversité s'adresse à l'ensemble des membres de la communauté de Maisonneuve, étudiants, employés, partenaires, fournisseurs et visiteurs. Il concerne toutes les activités se déroulant au sein du Collège et en dehors des lieux habituels du Collège dans le contexte des activités liées à l'emploi, aux études, à la recherche ou autres activités de l'établissement.

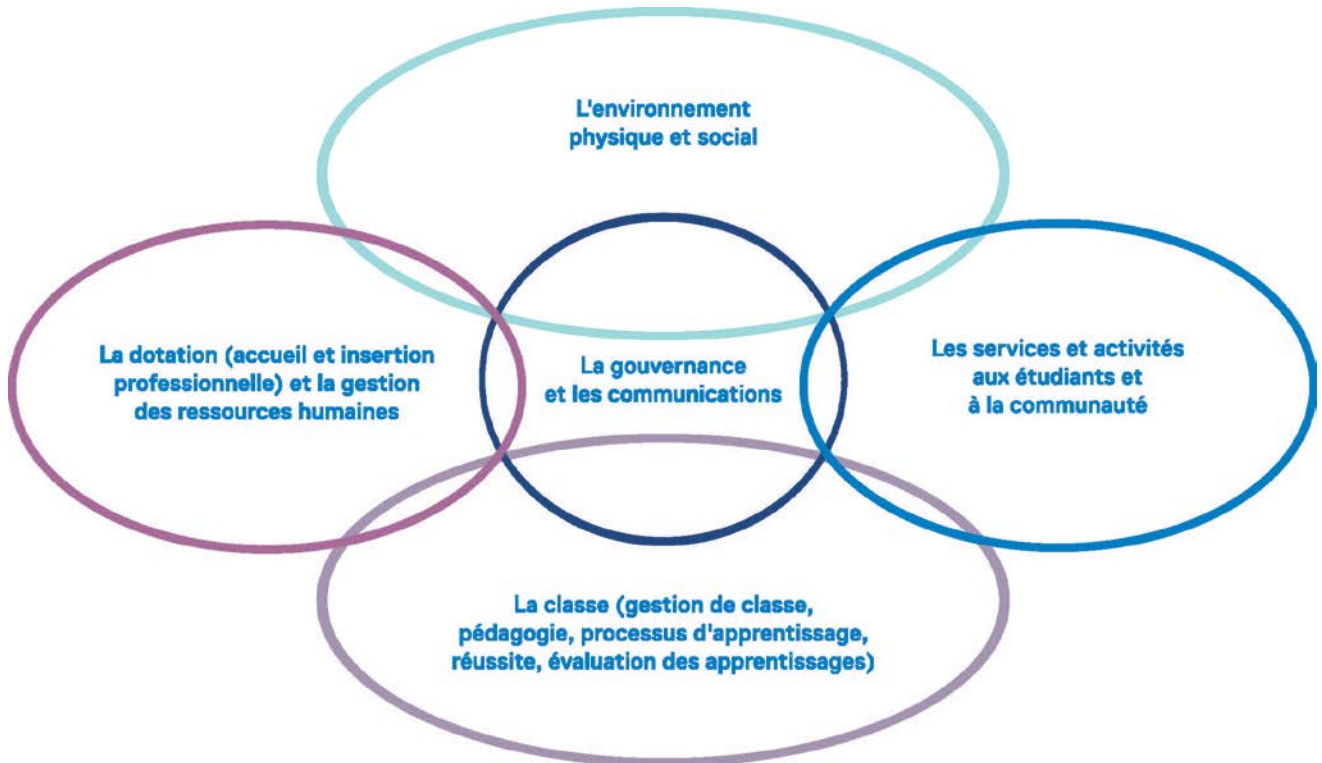
¹ Potvin, M., (2014), Première rencontre du Réseau international Éducation et Diversité (RIED), ESP, Marseille, octobre 2014.

OBJECTIFS

Le Cadre de référence présente les principes directeurs qui guident les interventions du Collège en matière d'inclusion et de gestion de la diversité dans chacun de ses domaines d'activité, ainsi que ses engagements à favoriser un milieu de vie inclusif en s'appuyant sur des axes d'intervention. Le cadre légal et un lexique sont fournis en annexes comme outils de référence pour l'élaboration des documents institutionnels.

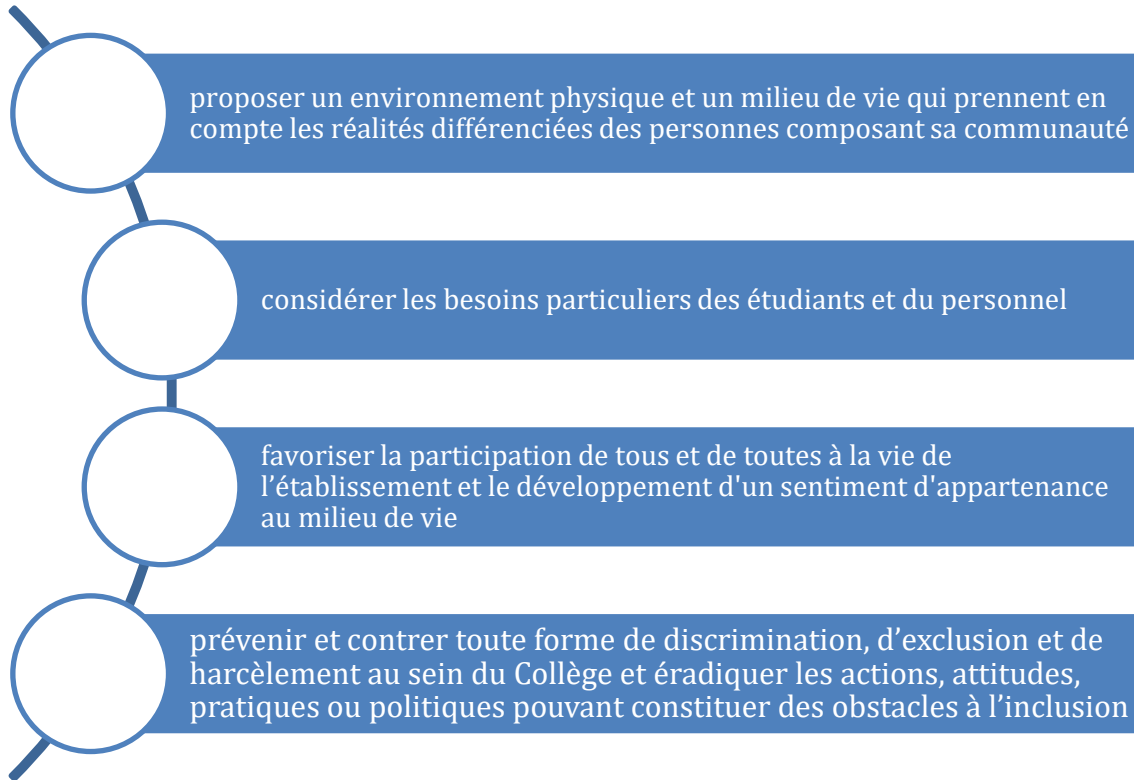
DOMAINES VISÉS

Le présent Cadre de référence s'applique aux cinq différents domaines ou secteurs d'activité du Collège. Ceux-ci sont porteurs de l'approche inclusive qui s'incarne dans leurs actions et, donc, dans leurs procédures et outils respectifs.



ENGAGEMENTS

Fort de ses valeurs de respect, d'ouverture, de transparence et d'équité, le Collège de Maisonneuve, en lien avec la réussite éducative et les cheminements professionnels de sa communauté, entend :



AXES D'INTERVENTION

Le Collège réalise ses engagements en s'appuyant sur les axes d'intervention suivants.

Accueil et inclusion

Le Collège soutient l'accueil et l'inclusion scolaire des étudiants et l'inclusion professionnelle des membres de son personnel.

Socialisation et sensibilisation

Le Collège crée des occasions d'échanges pour faciliter l'intégration sociale des étudiants et des membres de son personnel. Il offre des moments de partage, des activités de sensibilisation et des espaces de dialogue entre les différents individus et groupes qui composent son milieu afin de les sensibiliser à la diversité et comme moyen d'intégration et de lutte contre les stéréotypes et la discrimination.

Formation

Le Collège favorise l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés chez l'ensemble de ses étudiants et de son personnel pour assurer la diffusion d'une culture de la diversité basée sur une approche inclusive et l'appropriation des modes de gestion de la diversité.

Développement de bonnes pratiques

Le Collège soutient le développement des pratiques en matière d'inclusion dans tous les domaines visés, notamment dans les services, la pédagogie et la gestion des ressources humaines.

Demandes particulières et accommodements

Le Collège considère les besoins particuliers des individus en lien avec leur parcours scolaire ou professionnel. Tenant compte des inégalités préexistantes entre ces individus, il conçoit qu'un traitement différent peut être nécessaire pour assurer l'égalité. Une mesure d'accommodement raisonnable tente de prévenir ou de corriger une situation discriminatoire.

RESPONSABILITÉS

Direction générale

Le Cadre de référence est sous la responsabilité de la direction générale, qui s'assure d'en faire la promotion auprès du personnel, et en particulier auprès des directions s'y référant pour la production de leurs propres outils visant à soutenir les pratiques en gestion de la diversité. Elle s'assure également que les activités de sensibilisation qui en découlent soient mises en place. La mise à jour des annexes est également sous sa responsabilité.

Directions et services

L'ensemble des directions œuvrant dans les domaines visés et responsables de la révision ou de la production de politiques, de procédures ou d'autres outils se réfèrent au présent Cadre (orientations, lexique et références) quant à l'approche inclusive que prône le Collège et pour les outils de gestion de la diversité. Elles fournissent l'accompagnement, au besoin, de leur personnel respectif pour l'intégration de l'approche inclusive dans leurs pratiques. De même, le personnel d'encadrement met en œuvre l'approche inclusive et les mesures d'équité inhérentes que prône le Collège.

Communauté de Maisonneuve

L'ensemble de la communauté de Maisonneuve s'engage dans la prévention de l'exclusion et le développement d'un milieu de vie inclusif.

ANNEXE 1 : CADRE LÉGAL

Les **droits et libertés de la personne** sont définis et encadrés par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires, ainsi que par des décisions jurisprudentielles. Ce cadre législatif peut évoluer dans le temps. À titre d'exemple, les enjeux liés à l'identité et à l'expression de genre ont récemment fait l'objet d'ajouts ou de modifications aux lois fédérales et provinciales.

Les **droits et libertés de la personne** sont régis notamment par les lois suivantes :

- **Charte des droits et libertés de la personne du Québec;**
- **Charte canadienne des droits et libertés;**
- **Loi canadienne sur les droits de la personne;**
- **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;**
- **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.**

Dans les paragraphes ci-après, des extraits de ces documents sont fournis à titre d'explication afin d'en cerner la portée respective.

La **Charte des droits et libertés de la personne du Québec** garantit les libertés et les droits fondamentaux, dont le droit à l'égalité, et encadre les programmes d'accès à l'égalité. Le droit à l'égalité est encadré par l'article 10 qui interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs interdits de discrimination : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre², la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap³. »

La **Charte canadienne des droits et libertés** protège entre autres les libertés fondamentales, les droits démocratiques, les droits à l'égalité et les droits linguistiques. L'article 2 protège les libertés fondamentales suivantes :

- liberté de conscience et de religion;
- liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- liberté de réunion pacifique;
- liberté d'association⁴.

Pour ce qui est de l'article 15.1, il encadre les droits à l'égalité et est libellé comme suit : « [...] la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques⁵. »

Quant à la **Loi canadienne sur les droits de la personne**, elle complète la législation canadienne en ce qui concerne le principe suivant : « [...] le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise

² La discrimination fondée sur l'identité de genre et l'expression de genre est interdite depuis le 10 juin 2016. Cet ajout protège les personnes concernées contre la discrimination, notamment en emploi, pour l'accès aux services ainsi que dans les lieux publics.

³ Gouvernement du Québec, *Charte des droits et libertés de la personne*-C-12, à jour le 1^{er} juin 2018, p.4. Repérée à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-12>

⁴ Gouvernement du Canada, *Charte canadienne des droits et libertés*, repérée à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>

⁵ *Ibid.*

de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée⁶. »

La **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale**, pour sa part, « vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées, à favoriser leur intégration à la société au même titre que tous les citoyens en prévoyant diverses mesures visant les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le développement et l'organisation de ressources et de services à leur égard⁷ ».

Pour la **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics**, il importe de préciser qu'elle « institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi⁸ ».

Enfin, la **Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes** : « Cette loi a pour objet d'établir des mesures visant à favoriser le respect de la neutralité religieuse de l'État. À cette fin, elle prévoit notamment que les membres du personnel des organismes publics doivent faire preuve de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui implique de veiller à ne pas favoriser ni défavoriser une personne en raison de l'appartenance ou non de cette dernière à une religion. Toutefois, cette loi prévoit que ce devoir ne s'applique pas aux membres du personnel qui, dans certains organismes, offrent des services d'animation spirituelle ou sont chargés de dispenser un enseignement de nature religieuse. »

<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C19F.PDF>

Soulignons également, même s'il ne s'agit pas d'une loi, la parution en 2018 de **Lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement religieux**⁹ émanant du ministère de la Justice qui « présentent une démarche d'analyse permettant de mieux évaluer les demandes d'accommodement pour un motif religieux » pour certains organismes.

⁶ Gouvernement du Canada, *Loi canadienne sur les droits de la personne* à jour le 5 juillet 2018, repérée à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/page-1.html#h-2>

⁷ Gouvernement du Québec, *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, 2004, C-31, a.1., article 1.1, à jour le 1^{er} juin 2018, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>

⁸ Gouvernement du Québec, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, article 1, à jour le 1^{er} juin 2018, repérée à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>

⁹ https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/dossiers/neutralite/PL62-lignes-FR.pdf (document récupéré le 14 mai 2018).

ANNEXE 2 : LEXIQUE

Accommodement raisonnable : « Obligation juridique, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme¹⁰. »

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 [...]»¹¹. »

Contrainte excessive : Concept juridique qui balise l'application de l'accommodement raisonnable. « Ce concept [...] permet de déterminer si un accommodement peut être accordé et, le cas échéant, dans quelle mesure. Le caractère raisonnable d'une demande implique l'absence de contrainte excessive¹². »
« Une contrainte est dite excessive « [...] eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent¹³. »

Décideur : Membre du personnel qui, de par sa fonction, est appelé à recevoir une demande et à procéder au traitement de celle-ci.

Demandeur : Membre du personnel ou étudiant qui communique une demande particulière ou d'accommodement.

Diversité : La diversité, c'est la variété des personnes, des profils et des idées que présente une organisation¹⁴. Elle s'exprime à travers différentes dimensions (personnalité, caractéristiques visibles et non visibles, choix de vie et expérience professionnelle) qui façonnent l'identité des individus¹⁵ ainsi que leur sentiment d'appartenance à différents groupes de référence. Les chartes des droits et libertés de la personne (Québec, Canada) définissent les fondements juridiques du droit à l'égalité, notamment en précisant les motifs interdits de discrimination, d'où sa composante normative¹⁶.

Droit à l'égalité : L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* définit 14 motifs interdits de discrimination : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine

¹⁰ Bosset, P., « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement », dans Myriam Jézéquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi? comment? jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, 3, p. 10.

¹¹ Québec, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (2008), *Fonder l'avenir le temps de la conciliation : Rapport Gérard Bouchard et Charles Taylor*, Québec, Gouvernement du Québec, p.285.

¹² Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, *Guide virtuel : Traitement d'une demande d'accommodement raisonnable*, 2012, p.19.

¹³ Ministère de la Justice, (2018), Lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux,

https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/dossiers/nutralite/PL62-lignes-FR.pdf

¹⁴ Sherman Garr, S., K. Shellerback et J. Scales, *Diversity and Inclusion in Canada: the Current State*, Bersin by Deloitte et *Des apparences aux résultats : Bâtir des organisations inclusives*, Deloitte, 2014, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-en-human-capital-diversity-and-inclusion-in-canada.pdf>

¹⁵ Gardenswartz & Rowe, *Diverse Teams at Work*, modèle des quatre dimensions de la diversité, adapté par L. Houde (Archétypes-Inter).

¹⁶ Définition des 14 motifs de discrimination, p. 9-10, document récupéré le 16 mai 2018,

http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf

ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap¹⁷. »

Discrimination : « Distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité¹⁸ » Les différents jugements sur cette question indiquent que ce sont les effets qui créent la discrimination, et non les intentions. Une personne ou une organisation peut ne pas « vouloir » discriminer une personne ou un groupe de personnes, mais les impacts des comportements, des politiques ou des pratiques ont pour effet de produire une distinction, une exclusion ou une préférence qui est proscrite. Plus précisément :

« Pour qu'une personne soit reconnue victime de discrimination, elle doit pouvoir démontrer :

- qu'elle subit une distinction, une exclusion ou une préférence, et que celle-ci est fondée sur l'un des [14] motifs inscrits à l'article 10 de la Charte, qui sont : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- [que cela] a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories de droits et libertés inscrites à l'intérieur de la Charte québécoise : libertés et droits fondamentaux (art. 1 à 9), droit à l'égalité (art. 10 à 20.1) [...], droits politiques (art. 21 et 22), droits judiciaires (art. 23 à 38), droits économiques et sociaux (art. 39 à 48)¹⁹. »

Discrimination systémique : Les tribunaux ont aussi défini la discrimination systémique comme « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination²⁰ ».

Égalité : Principe selon lequel tous les individus sont égaux devant la loi, ont les mêmes droits, les mêmes devoirs et reçoivent le même traitement. Par ailleurs, il existe des exceptions prévues par la loi. « Le principe de l'égalité devant la loi n'est donc pas absolu et souffre d'exceptions, exceptions qui visent une égalité plus concrète entre les citoyens²¹. »

Équité : « Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. 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 de la société. L'équité est invoquée pour éviter une application uniforme qui équivaldrait à une injustice²². »

Harcèlement psychologique et sexuel au travail : Intégré à la Loi des normes du travail ainsi que dans les conventions collectives. « Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés : qui sont hostiles ou non désirés.

¹⁷ Gouvernement du Québec, *Charte des droits et libertés de la personne-C-12*, à jour le 1^{er} novembre 2016, p.4, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>

¹⁸ Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils CDPDJ, *Guide virtuel : Traitement d'une demande d'accommodement raisonnable*, 2012, p. 11.

¹⁹ *Ibid.*, p. 8.

²⁰ *Gaz Métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011, QCCA 1201, par. 38.

²¹ Protecteur du citoyen. Assemblée nationale du Québec, 2004, *L'intervention en équité. Acte illégal? Déraisonnable? Égalité de traitement? Équité?*, p. 18.

²² Emploi-Québec, 2005, *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, p.11.

Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste. »²³

Inclusion : L'inclusion, c'est le fait de créer un milieu où les personnes se sentent valorisées, interreliées et parties prenantes, et ce, quelles que soient les différences qui les caractérisent individuellement, ainsi que leurs antécédents.²⁴ L'inclusion résulte donc d'une volonté organisationnelle, de pratiques quotidiennes et de comportements individuels favorisant le sentiment d'appartenance et la contribution de tous.

Pluralisme : « [...] orientation qui préconise une attitude respectueuse de la diversité et le droit de chaque citoyen de cultiver, s'il le désire, une référence plus ou moins étroite à son groupe ethnoculturel de référence (majoritaire ou minoritaire), le tout en conformité avec les valeurs fondamentales d'une société ». ²⁵

Autres références

- Bosset, Pierre, (2007), *Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement*, dans Myriam Jézéquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi? comment? jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Bouchard, Gérard, (2012), *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Éditions du Boréal, p. 12-13.
- Charest, Éric, (2012), « Équité », dans L. Côté et J.-F. Savard (dir.), *Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique [en ligne]*, www.dictionnaire.enap.ca
- Cornet, A. et C. Delhaye, (2005), *Gestion de la diversité. La nécessaire articulation entre l'économique et l'éthique*, *Entreprise éthique* n° 23, octobre, p. 90-101.
- Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, (2008), *Fonder l'avenir le temps de la conciliation : Rapport Gérard Bouchard et Charles Taylor*, Québec, gouvernement du Québec, p. 285.
- Congrès du travail du Canada, « *Travailleurs et travailleuses en transition : Guide pratique pour les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle* », 2010. Consulté le 28 septembre 2018, à www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2012/09/workers_in_transition_guide_-_fr_-_web.pdf
- Cour d'appel du Québec, *Gaz Métropolitain inc.. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011, QCCA 1201 (CanLII), <https://www.canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2011/2011qcca1201/2011qcca1201.html>
- Dejean, F., (2017), *Guide pour outiller les PME en relations interculturelles et en gestion de la diversité*, Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) et Conseil emploi métropole (CEM), <http://iripi.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-pour-outiller-les-PME.pdf>

²³ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

²⁴ Sherman Garr, S., K. Shellerback et J. Scales, *Diversity and Inclusion in Canada: the Current State*, Bersin by Deloitte, et *Des apparences aux résultats : Bâtir des organisations inclusives*, Deloitte.

²⁵ Bouchard, Gérard, (2012), *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Éditions du Boréal, p. 12-13.

- Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, (2012), *Guide virtuel : Traitement d'une demande d'accommodement raisonnable*, repéré à http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf
- Emploi-Québec, (2005), *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi* : http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf
- Gardenswartz & Rowe, *Diverse Teams at Work*, modèle des quatre dimensions de la diversité, adapté par L. Houde (Archétypes-Inter).
- Gibeau, G., I. Dufour et G. Roy, (2018), *Rapport d'activités. Projet pilote Vivre-ensemble*, https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2018/02/projet-pilote_vivre-ensemble.pdf
- Gouvernement du Canada, *Charte canadienne des droits et libertés*, repérée à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>
- Gouvernement du Canada, *Loi canadienne sur les droits de la personne*, repérée à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/page-1.html#h-2>
- Gouvernement du Québec, *Charte des droits et libertés de la personne-C-12*, à jour le 1^{er} novembre 2016, repérée à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>
- Gouvernement du Québec, *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, 2004, C-31, a.1., à jour le 1^{er} novembre 2016, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>
- Gouvernement du Québec, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, à jour le 1^{er} novembre 2016, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>
- Gouvernement du Québec, (2015), *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Ensemble, nous sommes le Québec*. Glossaire.
- Gouvernement du Québec. Ministère de la Justice, (2018), *Lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux*, https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/dossiers/neutralite/PL62-lignes-FR.pdf
- Gouvernement du Québec, *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-26.2.01>
- Leroux, Georges, (2016), *Différence et liberté. Enjeux actuels de l'éducation au pluralisme*. Boréal.
- Georges Leroux, conférence du 17 avril 2017 au Collège de Maisonneuve, <https://monde.ccdmd.qc.ca/ressource/?id=109105>
- Mc Andrew, M. et coll., (2013), *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité. Recherche, formation, partenariat*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 2013, 250 p.

- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, (2015), *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Glossaire*, repéré à http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf
- Potvin, M., (2014), Première rencontre du Réseau international Éducation et Diversité (RIED). ESP, Marseille, octobre 2014.
- Protecteur du citoyen, Assemblée nationale du Québec, (2004), *L'intervention en équité. Acte illégal? Déraisonnable? Égalité de traitement? Équité?*
- Services publics et Approvisionnement Canada, *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires*, 2017, consulté le 28 septembre 2018 à www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html
- Sherman Garr, S., K. Shellerback et J. Scales, *Diversity and Inclusion in Canada: The Current State*, Bersin by Deloitte, et *Des apparences aux résultats : Bâtir des organisations inclusives*, Deloitte.
- UNESCO, (2015), *Déclaration d'Incheon et cadre d'action pour la mise en œuvre de l'objectif « Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie »*, consultée le 16 janvier 2019 à https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_fre?locale=fr