|  |
| --- |
| POLITIQUE ÉQUITé, diversité, inclusion (EDI)  Gabarit à remplir – une production de Compétence Culture |

INSÉRER NOM ET LOGO DE L’ORGANISME

Politique mise à jour le \_\_\_\_\_\_2021

Ce modèle de politique s’appuie et s’inspire des principes de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12), des normes du travail, des pratiques exemplaires du gouvernement du Canada, de la Politique du Conseil des arts du Canada en la matière, ainsi que de la politique d’inclusion et d’équité de Diversité Artistique Montréal.

# Utilisation du gabarit

Ce gabarit (en format word) de Politique EDI (Équité, diversité et Inclusion) peut être adapté par son utilisateur. Il est à la disposition des membres de Compétence Culture qui en font la demande. Vous pouvez remixer, arranger, et adapter le gabarit à des fins non commerciales tout en ajoutant le logo de Compétence Culture à titre de partenaire.

*« Avertissement - La présente politique type a été développée comme outil pour les membres de Compétence Culture. Elle ne doit pas être envisagée comme créant une norme et son utilisation est laissée à votre entière discrétion. Cette politique type ne constitue pas non plus un avis juridique et ne remplace en aucun cas les conseils spécifiques qu’un conseiller juridique pourrait vous prodiguer.*

*En effet, elle pourrait ne pas convenir à vos besoins ou être incomplète compte tenu de votre situation particulière. En cas de doute, il est de votre responsabilité de consulter un conseiller juridique. Compétence culture, ses administrateurs, ses représentants, ses employés et sous-traitants déclinent toute responsabilité et ne peuvent en aucun cas être tenus responsables de tout dommage découlant de l’utilisation de l’entente type non plus que de toute erreur ou omission. »*

Table des matières

[Utilisation du gabarit 2](#_Toc72762380)

[1. Le contexte 4](#_Toc72762381)

[2. Les objectifs 4](#_Toc72762382)

[3. La portée 4](#_Toc72762383)

[4. Responsable de l’application de la présente Politique 5](#_Toc72762384)

[5. Entrée en vigueur 5](#_Toc72762385)

[6. Définition et concepts 5](#_Toc72762386)

[6.1 ÉQUITÉ 5](#_Toc72762387)

[6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE (définition provenant du Conseil des Arts du Canada) 5](#_Toc72762388)

[6.3 GROUPES VISÉS PAR L’ÉQUITÉ 6](#_Toc72762389)

[6.4 DIVERSITÉ 6](#_Toc72762390)

[6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE (définition provenant de Diversité Artistique Montréal) 6](#_Toc72762391)

[6.6 INCLUSION (définition provenant du Conseil des Arts du Canada) 7](#_Toc72762392)

[7. Contexte législatif 7](#_Toc72762393)

[8. Énoncé de Politique 8](#_Toc72762394)

[8.1 RESSOURCES HUMAINES 8](#_Toc72762395)

[8.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 9](#_Toc72762396)

[8.3 GOUVERNANCE 9](#_Toc72762397)

[8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES 9](#_Toc72762398)

[8.5 ACTIVITÉS 9](#_Toc72762399)

[8.6 ASSURANCE QUALITÉ 10](#_Toc72762400)

[9. Traitement des signalements 10](#_Toc72762401)

[10. Engagement et signatures 11](#_Toc72762402)

[RÉFÉRENCES 12](#_Toc72762403)

# Le contexte

Cette politique est adoptée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [ci-après « l’employeur »] et s’appuie notamment sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne, les normes du travail, les pratiques exemplaires du gouvernement du Canada ainsi que sur la politique d’inclusion et d’équité de Diversité Artistique de Montréal.

Elle prend également en considération les multiples recherches ayant démontré que, en inscrivant la diversité et l’inclusion dans nos activités quotidiennes, et en apprenant comment les gérer de manière efficace, de nombreux avantages s’ensuivront, dont une plus grande capacité́ d’innovation et une meilleure productivité, ainsi qu’un plus grand sentiment d’estime et d’appartenance.

Cette politique mise sur la valorisation et le caractère unique de chaque membre constituant \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, notamment ses administrateurs-trices, dirigeants, mandataires et représentant.e.s , membres, son personnel  et ses usagers.

# Les objectifs

1. Faire de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ un milieu qui assure la dignité et l’autonomie de chacun de ses administrateurs-trices, dirigeants, mandataires, représentant.e.s , membres, personnel  et usagers.
2. Faire de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ un milieu où tous et toutes peuvent s’épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination.
3. Offrir à chaque personne travaillant pour \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ la possibilité de développer son plein potentiel.
4. Chercher à acquérir par tous les moyens diverses perspectives, expériences et connaissances sur la diversité.
5. Se servir de cette ouverture pour créer des environnements surs, innovants et dynamiques.
6. Favoriser le développement des compétences nécessaires à l’intégration de pratiques inclusives dans tout ce que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ fait.

# La portée

La présente politique s’applique dans les lieux et contextes suivants :

* les lieux de travail;
* les aires communes;
* tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs fonctions (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l’employeur, salles de répétition ou de spectacles, galeries d’art, etc.);
* les communications par tout moyen, technologique ou autre.

# Responsable de l’application de la présente Politique

La *Direction générale ou titre de la personne responsable* s’assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des composantes de cette politique.

# Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021.

# Définition et concepts

*[Les définitions ci-dessous sont des propositions. Vous pouvez les choisir en fonction de ce qui est le plus approprié pour votre organisation ou en insérer d’autres qui correspondraient mieux à votre réalité.]*

## 6.1 ÉQUITÉ

L’équité est un principe et un processus visant à offrir des conditions justes à toute personne qui aspire à participer pleinement à la société. La mise en œuvre des pratiques d’équité fait appel aux principes de justice sociale, à l’égalité des chances, aux droits de la personne et à un véritable souci pour la dignité humaine. Elle suppose aussi une préoccupation en faveur du développement humain durable.

1. Équité ne signifie pas uniformité
2. Équité signifie égalité des chances

Le concept et les pratiques d’équité permettent de faire face à des situations que l’on évalue comme injuste, et visent à combattre l’injustice en essayant de définir des règles du jeu plus équitables. Le besoin d’équité découle aussi de l’existence de pratiques discriminatoires et de relations de pouvoir qui maintiennent ou renforcent l’exclusion systémique.

## 6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE (définition provenant du Conseil des Arts du Canada)

« L’équité culturelle est un concept qui affirme que les traditions, l’esthétique et les expressions de toutes les cultures ont une valeur égale. L’équité culturelle cherche à corriger les inégalités dont sont victimes les personnes issues de différentes cultures en identifiant, dans un premier temps, les déséquilibres historiques et actuels existant entre les divers groupements culturels, tout en reconnaissant et respectant les caractéristiques fondamentales qui distinguent ces groupements. Les cultures qui sont marginalisées méritent un soutien comparable à celui dont bénéficie la culture dominante d’une société sur le plan des moyens financiers, des infrastructures ou des politiques publiques. »

## 6.3 GROUPES VISÉS PAR L’ÉQUITÉ

Les groupes visés par l’équité sont issus de communautés qui font face à des défis majeurs sur le plan de leur pleine participation à la société. Ces communautés peuvent être pénalisées à cause de discriminations rattachées à l'âge, l'origine ethnique, un handicap, une situation économique désavantageuse, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité́, la race, la religion et le statut transidentitaire, etc.

À titre d’exemples :

* Les Autochtones du Canada
* Les femmes
* Les personnes « dites » de la diversité
* Les personnes se reconnaissant comme minorité visible
* Les personnes vivant avec un handicap
* Les personnes s’identifiant comme appartenant aux communautés LGBTQ2+

## 6.4 DIVERSITÉ

Terme souvent utilisé pour référer aux différences, ou aux similarités, entre les individus au sein d’un groupe ou d’une organisation. Des caractéristiques sociodémographiques sont communément utilisées pour distinguer les uns des autres ; par exemple le genre, le sexe, l’ethnicité, l’origine, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l’âge, l’éducation, la langue, l’orientation sexuelle, etc. Notons que les personnes dont les caractéristiques sociodémographiques sont différentes de celles du groupe majoritaire sont susceptibles d’offrir des opinions, des idées, des expériences professionnelles et de vie, des compétences et des connaissances diversifiées.

## 6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE (définition provenant de Diversité Artistique Montréal)

« Par diversité culturelle, on entend la présence, l’expression et la participation de personnes et de collectivités différentes qui coexistent au sein de la culture partagée d’une société. La diversité culturelle pose comme principe que l’apport et la participation de toutes les personnes, en particulier celles qui sont marginalisées, ont autant de valeur et d’intérêt pour la société dans son ensemble.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ soutient que tout comme la biodiversité vise la durabilité du monde naturel, l’existence et l’interconnexion de différentes cultures accroissent la durabilité de l’écologie des arts, en offrant une base plus vaste de connaissances collectives et une capacité accrue d’innover. »

## 6.6 INCLUSION (définition provenant du Conseil des Arts du Canada)

« Une action ou une mesure visant à mettre en place un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres de sa communauté (incluant administrateurs-trices, dirigeants, mandataires, représentant.e.s , membres, personnel, fournisseurs et usagers) aient le sentiment qu’ils et qu’elles ont leur place, peuvent contribuer, et peuvent se mériter la reconnaissance pour cette contribution. Si leur situation particulière le nécessite, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ les accompagne et leur offre des mesures pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C’est un engagement soutenu visant l’accueil, l’intégration, l’accompagnement et le cheminement. »

* 1. Les représentant.e.s et le personnel

*[Les catégories ci-dessous sont des propositions*. *Vous pouvez les choisir en fonction de ce qui est le plus approprié pour votre organisation ou en insérer d’autres qui correspondraient mieux à votre réalité.]*

Les représentant.e.s et le personnel de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ incluent les personnes suivantes :

* Membres du Conseil d’administration
* Officiers et officières
* Membres des différents comités de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Toute personne qui est à contrat ou a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ comme employeur.

# Contexte législatif

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ adhère aux principes établis par :

La charte canadienne des droits et libertés

Le code criminel

La charte des droits et libertés de la personne

Le code civil du Québec

La charte de la langue française

La loi sur les normes du travail

La loi sur la santé et la sécurité du travail

La loi sur l’équité salariale

La loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics (pour les organismes publics qui emploient plus de 100 personnes)

# Énoncé de Politique

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ne tolère ni n’admet aucune forme de harcèlement discriminatoire au sein de son organisation et s’assure de créer un milieu de travail diversifié et inclusif dans lesquels les différences individuelles et les contributions de tous les administrateurs-trices, dirigeants, mandataires, représentant.e.s , membres, personnel  et usagers.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se doit d’être un milieu inclusif dans ses pratiques afin que tous et chacun puisse s’épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur son genre, le sexe, l’ethnicité, l’origine, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l’âge, l’éducation, la langue, l’orientation sexuelle, etc. En accord avec la politique en matière d’équité du Conseil des arts du Canada, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ reconnait une valeur égale à toutes les formes d’expressions artistiques et culturelles et fait la promotion de différentes esthétiques artistiques, sans aucune forme de hiérarchie afin de contribuer à une décolonisation progressive des arts et de la culture.

Tout comportement lié à de la discrimination peut entraîner l’imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement ou une exclusion de membership.

Plus spécifiquement, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ s’engage à prendre les moyens raisonnables pour :

### 8.1 RESSOURCES HUMAINES

* Appliquer les principes d’équité et de diversité en matière de recrutement et de promotion des administrateurs-trices, dirigeants, mandataires et représentant.e.s, membres, son personnel  et ses usagers.
* À cela s’ajoute le devoir de transparence, consistant à publier toute offre d’emploi.
* En accord avec les politiques et conventions actuelles, traiter de manière égalitaire les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
* Faire lire et signer l’accusé réception/engagement en annexe pour la présente politique à chaque représentant.e et employé.e lors de son entrée en fonction.
* Sensibiliser les employé.e.s et représentant.e.s de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ aux enjeux de la diversité ainsi qu’ aux biais et préjugés inconscients.

### 8.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

* Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres du personnel sont reconnues et valorisées.
* Fournir un espace de bureau sécuritaire et inclusif à l’ensemble de son équipe afin d’assurer que chacun.e soit en mesure de participer et de travailler selon son plein potentiel.

### 8.3 GOUVERNANCE

* Inclure dans chaque plan d’action annuel de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au moins une nouvelle orientation en lien avec l’équité, la diversité et l’inclusion.
* Former les membres du Conseil d’administration de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ aux enjeux de la diversité ainsi qu’aux biais et préjugés inconscients sur les biais.

### 8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES

* Informer l’ensemble des employé.e.s et représentant.e.s de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de l’existence et de l’application de la présente politique, ainsi que de l’obligation de s’y conformer dans l’ensemble de ses activités.
* Présenter la présente Politique, aux administrateurs-trices, dirigeants, mandataires et représentant.e.s , membres, personnel  et usagers de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
* Faire la promotion de la diversité et de la richesse qu’elle apporte notamment sur son site WEB.
* L’écriture inclusive ou épicène. Reconnaissant l’existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, l’équipe de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est attentive à toute forme d’assignation de genre ou de stéréotype de genre et travaille à leur élimination sur les lieux de travail et dans les relations avec des tiers.
* Faire la veille des politiques de diversité, d’équité et d’inclusion des organisations partenaires de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

### 8.5 ACTIVITÉS

* S’assurer que toutes les activités organisées par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ou auxquelles elle participe, soit le plus représentative possible de la diversité dans son ensemble.

### 8.6 ASSURANCE QUALITÉ

* Encourager toute personnes qui pense être sujette à la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations au Comité XX afin que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, puisse corriger la situation.

# Traitement des signalements

Tout signalement doit être adressé à XX de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

L’employeur s’engage à :

* prendre en charge le signalement dans les plus brefs délais;
* préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c’est-à-dire de la personne qui a fait le signalement, de la personne qui en fait l’objet et des témoins;
* veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu’un soutien adéquat leur soit offert;
* protéger la confidentialité du processus d’intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
* offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
* mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un.e intervenant.e externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche.
* prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l’objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d’une situation ayant trait à l’équité, la diversité et l’inclusion, nul ne doit subir de préjudice ou faire l’objet de représailles de la part de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

# Engagement et signatures

Je déclare que je suis conscient.e qu’un manquement au présent engagement pourra entraîner des conséquences, telles que mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires de la part de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Je confirme avoir lu attentivement et compris les termes du présent engagement, m’en déclare satisfait.e. et je signe à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom de la personne Nom de la personne responsable pour \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature de la personne Signature de la personne responsable pour \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Date : Date :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# RÉFÉRENCES

1. Politique en matière d’équité du Conseil des arts du Canada (pdf)
2. Politique d’inclusion et d’équité, de Diversité Artistique Montréal : <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/10/politique-inclusion-et-equite-dam-electronique.pdf>
3. Pratiques du CRSH en matière d’équité, diversité et inclusion: <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
4. Diversité et équité en matière d’emploi (gouvernement du Canada) : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi2.html>
5. Guide du Conseil des ressources humaines du secteur culturel: <http://milieuxdetravailartsrespectueux.ca/origine>
6. Lexique ÉDI de L’UQAM : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>
7. Rapport final des consultations publiques de la « Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte contre les discriminations » : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P100/8-100_tdild.pdf>
8. Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l’inclusion : <http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTE_MTL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20(2004).PDF>

Rédigé et révisé pour Compétence Culture

Mai 2021