



Conseil de la formation continue
Arts et culture
de l'Île-de-Montréal

Conseil de la formation continue Arts et
culture de l'Île-de-Montréal

POLITIQUE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION (EDI)



**COMPÉTENCE
CULTURE**

En partenariat avec :

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Politique mise à jour le 1^{er} novembre 2021

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

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.

Table des matières

1. LE CONTEXTE	4
2. LES OBJECTIFS.....	4
3. LA PORTÉE	4
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	4
5. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	5
6. DÉFINITION ET CONCEPTS.....	5
6.1 ÉQUITÉ	5
6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE (DÉFINITION PROVENANT DU CONSEIL DES ARTS DU CANADA).....	5
6.3 GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ.....	5
6.4 DIVERSITÉ	6
6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE (DÉFINITION PROVENANT DE DIVERSITÉ ARTISTIQUE MONTRÉAL)	6
6.6 INCLUSION (DÉFINITION PROVENANT DU CONSEIL DES ARTS DU CANADA).....	6
7. CONTEXTE LÉGISLATIF.....	7
8. ÉNONCÉ DE POLITIQUE	7
8.1 RESSOURCES HUMAINES	7
8.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	8
8.3 GOUVERNANCE.....	8
8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES.....	8
8.5 ACTIVITÉS.....	8
8.6 ASSURANCE QUALITÉ.....	8
9. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS	9
10. RÉFÉRENCES.....	10

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

1. Le contexte

Cette politique est adoptée par le Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC) [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 capacité 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 le CFC, notamment ses administrateurs-trices, dirigeants, mandataires et représentant.e.s, membres, son personnel et ses usagers.

2. Les objectifs

1. Faire du CFC 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 du CFC un milieu où tous et toutes peuvent s'épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination.
3. Offrir à chaque personne travaillant pour le CFC 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 le CFC fait.

3. 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.

4. Responsable de l'application de la présente Politique

La *Présidence* s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des composantes de cette politique.

5. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur le 29 octobre 2021.

6. Définition et concepts

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 nationalité, 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

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

- 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.

Le CFC 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, le CFC 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. »

6.7 Les représentant.e.s et le personnel

Les représentant.e.s et le personnel du CFC incluent les personnes suivantes :

- Membres du Conseil d'administration
- Officiers et officières
- Membres des différents comités du CFC
- Toute personne qui est à contrat ou a le CFC comme employeur.

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

7. Contexte législatif

Le CFC 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)

8. Énoncé de Politique

Le CFC 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.

Le CFC 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, le CFC reconnaît 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, le CFC 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.

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

- Sensibiliser les employé.e.s, les représentant.e.s et les membres du CFC 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 du CFC au moins une nouvelle orientation en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Former les membres du Conseil d'administration du CFC 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 du CFC 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 du CFC.
- Faire la promotion de la diversité et de la richesse qu'elle apporte notamment sur son site WEB.
- L'écriture inclusive ou épiciène. Reconnaissant l'existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, l'équipe du CFC 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 du CFC.

8.5 ACTIVITÉS

- S'assurer que toutes les activités organisées par le CFC, ou auxquelles elle participe, soit la 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 à la présidence du CFC afin qu'elle puisse corriger la situation.

9. Traitement des signalements

Tout signalement doit être adressé à la présidence du CFC.

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 du CFC.

RÉFÉRENCES

- a) Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada (pdf)
- b) 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>
- c) Pratiques du CRSH en matière d'équité, diversité et inclusion: <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- d) 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>
- e) Guide du Conseil des ressources humaines du secteur culturel:
<http://milieuxdetravailartsrespectueux.ca/origine>
- f) Lexique ÉDI de L'UQAM : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>
- g) 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
- h) Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion :
[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTRE_MTL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20\(2004\).PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTRE_MTL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20(2004).PDF)