

**QUAND
L'ART
PASSE À
L'ACTION**

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

MARS 2025

1- CONTEXTE

Cette politique est adoptée par ATSA et son conseil d'administration 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 ATSA, notamment ses administrateurs-trices, dirigeants, mandataires et représentant.e.s, membres, son personnel et ses usagers.

2- OBJECTIF

Guidé par des valeurs d'ouverture et d'inclusion, ATSA veut ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration.

La présente politique est l'un des outils choisis par ATSA pour poursuivre l'implantation d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de l'organisme en

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

3- PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel et collaborateurs-rices de l'organisme, et à tous les niveaux hiérarchiques, y compris son conseil d'administration. Elle vise à inscrire dans toutes les sphères d'activités de ATSA des notions d'équité, de diversité et d'inclusion, que ce soit dans un contexte d'événements, de communications, d'emploi, ou autre, afin de créer un milieu exempt de discrimination et de préjugés.

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.: événements, 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 Direction générale 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 a été votée par le conseil d'administration de ATSA le 10 mars 2025 et entre en vigueur le même jour.

6- DÉFINITIONS

6.1 ÉQUITÉ ¹

Principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité. L'équité est due à toutes personnes et une attention particulière doit être portée aux biais envers des groupes historiquement défavorisés. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés.

¹ Définition de la politique d'équité, diversité et inclusion de l'Université Laval

6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE²

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
- Les personnes vivant avec un handicap
- Les personnes s'identifiant comme appartenant aux communautés LGBTQ2+

6.4 DIVERSITÉ³

Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.

6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE⁴

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.

² Définition provenant du Conseil des Arts du Canada

³ Définition de la politique d'équité, diversité et inclusion de l'Université Laval

⁴ Définition provenant de Diversité Artistique Montréal

ATSA 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 ⁵

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, ATSA les accompagne, dans la mesure du possible, 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.

7- CONTEXTE LÉGISLATIF

ATSA 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

8- ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

ATSA 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.

ATSA 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, ATSA 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.

⁵ Définition provenant du Conseil des Arts du Canada

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

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

ATSA 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 ATSA.

8.5 ACTIVITÉS

- S'assurer que toutes les activités organisées par ATSA, 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 à l'une des personnes responsables désignées par ATSA afin que ATSA puisse corriger la situation. (voir annexe 1)

9- TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Tout signalement doit être adressé à l'une des personnes responsables désignées par ATSA (voir annexe 1).

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 ATSA.

ANNEXE 1 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR ATSA

ATSA

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de l'équité, la diversité et l'inclusion et de traitement des plaintes de ATSA :


Annie Roy, Cofondatrice, directrice générale et artistique
514-844-9830 - info@atsa.qc.ca

Emilie Gervais, Chargée de l'administration et adjointe à la direction générale
514-844-9830 - admin@atsa.qc.ca

Caroline Marinacci, Membre du Conseil d'administration
514-912-5847 - caroline.marinacci@gmail.com

Engagement des personnes responsables

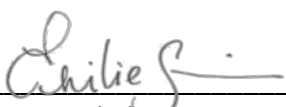
Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



Signature de la personne responsable no 1

28 mars 2025

Date



Signature de la personne responsable no 2

25 mars 2025

Date



Signature de la personne responsable no 3

27 mars 2025

Date