



**POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET  
INCLUSION  
REGROUPEMENT DU CONTE AU  
QUÉBEC**



# POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC

## Table des matières

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

# POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC

## 1. Le contexte

Cette politique est adoptée par le Regroupement du conte au Québec [(RCQ) 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 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 RCQ, notamment ses administrateur·rice·s, dirigeant·e·s, mandataires et représentant·e·s, membres, son personnel et ses usager·ère·s.

## 2. Les objectifs

1. Faire du RCQ un milieu qui assure la dignité et l'autonomie de chacune et chacun de ses administrateur·rice·s, dirigeant·e·s, mandataires, représentant·e·s, membres, son personnel et ses usager·ère·s.
2. Faire du RCQ un milieu où toutes et tous peuvent s'épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination.
3. Offrir à chaque personne travaillant pour le RCQ 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 sûrs, innovants et dynamiques.
6. Favoriser le développement des compétences nécessaires à l'intégration de pratiques inclusives dans tout ce que fait le RCQ.

## 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 spectacle, galeries d'art, etc.) ;
- les communications par tout moyen, toute technologique ou autre.

# POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC

## 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 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

## 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 injustes, 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. »

## POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC

### 6.3 GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ

Les groupes visés par l'équité sont issus de communautés qui font face à des défis majeurs quant à 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, 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

Ce terme est 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 de lui 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 la même valeur et le même intérêt pour la société dans son ensemble. »

Le RCQ 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.

## POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC

### 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 administrateur·rice·s, dirigeant·e·s, mandataires, représentant·e·s, membres, personnel, fournisseurs et usager·ère·s) 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 RCQ 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 RCQ incluent les personnes suivantes :

- Membres du conseil d'administration
- Membres des différents comités du RCQ
- Toute personne qui est à contrat ou a le RCQ comme employeur

## 7. Contexte législatif

Le RCQ adhère aux principes établis par :

- La Charte canadienne des droits et libertés
- Le Code criminel du Canada
- 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 RCQ 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 lequel sont reconnues les différences individuelles et les contributions de toutes et tous les administrateur·rice·s, dirigeant·e·s, mandataires, représentant·e·s, membres, le personnel et les usager·ère·s.

Le RCQ se doit d'être un milieu inclusif dans ses pratiques, afin que tout·e un·e chacun·e puisse s'épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des

## **POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC**

droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondées 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 RCQ 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 à une exclusion du membrariat.

Plus spécifiquement, le RCQ 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 administrateur·rice·s, dirigeant·e·s, mandataires et représentant·e·s, de ses membres, son personnel et ses usager·ère·s.
- À cela s'ajoute le devoir de transparence, consistant à publier les offres 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.
- Sensibiliser les employé·e·s et représentant·e·s du RCQ 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 tou·te·s 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, le cas échéant, dans chaque plan stratégique du RCQ, les nouvelles orientations en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Informer les membres du conseil d'administration du RCQ des enjeux de la diversité, ainsi que des biais et préjugés inconscients qui en découlent.

## **POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC**

### **8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES**

- Informer l'ensemble des employé-e-s et représentant-e-s du RCQ de l'existence et de l'application de la présente politique, ainsi que de l'obligation de s'y conformer dans la totalité de ses activités.
- Présenter la présente politique aux administrateur-ric-e-s, dirigeant-e-s, mandataires et représentant-e-s, à ses membres, son personnel et les usager-ère-s du RCQ.
- Faire la promotion de la diversité et de la richesse qu'elle apporte, notamment sur son site Web.
- Faire de la veille des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion des organisations partenaires du RCQ.
- 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 RCQ 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.

### **8.5 ACTIVITÉS**

- S'assurer que toutes les activités organisées par le RCQ, ou auxquelles il participe, soit les plus représentatives possibles de la diversité dans son ensemble.

### **8.6 ASSURANCE QUALITÉ**

- Encourager toute personne qui pense être sujette à la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations à la direction générale, afin que le RCQ puisse corriger la situation.

## **9. Traitement des signalements**

Deux personnes distinctes sont habilitées et désignées pour recevoir plainte ou signalement : La direction générale ET une personne du conseil d'administration élue lors de chaque premier conseil d'administration de l'année.

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 ;

## **POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC**

- 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 les réunissant 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 – informer les personnes concernées 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-le ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du RCQ.

**POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION  
REGROUPEMENT DU CONTE AU QUÉBEC**

## 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 EDI 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](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/CHARTE\\_MTL\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20\(2004\).PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTE_MTL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20(2004).PDF)
-