



Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Adoptée : 4 mars 2022

Modifiée : 4 mars 2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
SURVOL DE LA DÉMARCHE.....	4
DÉFINITIONS	5
Équité.....	5
Diversité.....	5
Inclusion	5
Obstacles systémiques	5
ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE.....	6
Vision.....	6
Objectif	6
Groupes prioritaires	7
CHAMPS D'APPLICATION	8
Gouvernance	8
Ressources humaines	9
Clientèle.....	9
POSITIONNEMENT ÉDI	10
SIGNALEMENT	10
REMERCIEMENTS	11
ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION.....	11



PRÉAMBULE

Réseau Ontario se réjouit de s'engager formellement sur le chemin de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI). Cette politique traduit notre conviction que ces trois principes vertueux se situent au cœur de notre mission. En effet, chacun d'entre eux, autant l'équité, la diversité que l'inclusion revêt une importance capitale pour contribuer à l'élargissement et au renforcement de la diffusion des arts de la scène francophone en Ontario. Dans un contexte marqué par des défis de grande ampleur que pose l'intégration au sein de la société et des transformations des valeurs liées au vivre-ensemble, notre volonté, à travers cette politique, est de prendre conscience de notre potentiel et de le réaliser pleinement en renouvelant le cadre régissant nos pratiques. Recentrer nos efforts dans une perspective de venir à bout des obstacles systémiques auxquels font face encore de nombreuses personnes et communautés dans divers milieux culturels et artistiques est l'orientation stratégique que nous nous donnons afin d'établir nos priorités d'action.

SURVOL DE LA DÉMARCHE



La démarche d'élaboration de la politique en matière d'ÉDI comporte plusieurs étapes qui se sont déroulées entre août 2021 et mars 2022.

Dans un premier temps, un comité de pilotage a été mis sur pied, composé de trois membres de l'équipe et de trois membres du conseil d'administration de Réseau Ontario. Le mandat du comité était d'encadrer la démarche d'élaboration de la politique, de définir les grandes orientations et de valider les différentes étapes de la démarche.

Les grandes lignes sur lesquelles se fonde la nouvelle politique, la vision et les définitions des principes d'ÉDI ont émergé de la première rencontre du comité tenue en septembre 2021.

Des outils de collecte de données ont ensuite été élaborés et approuvés par le comité pour lancer la consultation réalisée auprès des membres de l'équipe et du conseil d'administration de Réseau Ontario, ainsi que des bailleurs de fonds et des diffuseurs membres de l'organisation.

Cette consultation avait pour objectif de valider les orientations de la politique en matière d'ÉDI, et de connaître les pratiques actuelles, les perspectives et les barrières de mise en œuvre de la politique.

La consultation s'est déroulée du 12 au 29 octobre 2021 et comportait deux volets : des entrevues auprès de trois bailleurs de fonds et de trois diffuseurs clés sélectionnés par Réseau Ontario, et un sondage en ligne auprès de l'ensemble des membres de l'équipe et du conseil d'administration.

Au total, 15 personnes ont participé à la consultation. Les résultats de la consultation ont fait l'objet d'échanges et de discussions entre les membres du comité lors d'une session de travail qui s'est déroulée en décembre 2021. Les principaux constats dégagés forment la base sur laquelle repose la présente politique.

DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de cette politique et pour une meilleure compréhension, il importe de préciser les définitions suivantes :

Équité

L'équité signifie que l'ensemble des personnes et communautés jouissent d'une égalité des chances, des conditions justes et libres d'obstacles systémiques. Chez Réseau Ontario, chaque personne est traitée à sa juste valeur.

Diversité

La diversité reconnaît, respecte et valorise la pluralité des caractéristiques propres aux personnes et communautés et s'appuie sur des valeurs de solidarité et de justice sociale. Chez Réseau Ontario, tout le monde a sa place.

Inclusion

L'inclusion signifie la pleine participation des personnes et des groupes prioritaires et repose sur l'acceptation et le respect de leurs différences. Chez Réseau Ontario, tout le monde peut travailler ensemble, tout en préservant son authenticité.

Obstacles systémiques

L'expression obstacle systémique désigne des comportements, des politiques, des pratiques et des procédures qui, dans l'ensemble, renforcent des conditions d'injustice et de désavantage.

De tels obstacles se manifestent en particulier chez certaines personnes ou communautés sous-représentées qui ne bénéficient pas d'un accès équitable aux ressources ou sont exclues d'une pleine participation à la société.

Les formes que prennent les obstacles systémiques comprennent le racisme, la discrimination, l'âgisme, le sexisme, le classisme, les biais, stéréotypes ou préjugés inconscients, le harcèlement, les microagressions, etc.



ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

L'énoncé de la politique est composé de trois éléments : d'abord, la vision sur laquelle s'établit la volonté de promouvoir l'ÉDI, puis l'objectif que les actions en matière d'ÉDI visent à atteindre, et enfin les groupes prioritaires que Réseau Ontario entend favoriser dans les milieux culturels et artistiques francophones.

Vision

Réseau Ontario adhère aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion et invite tous ses membres à y adhérer et à les intégrer dans leurs politiques et pratiques.

Objectif

Travailler de concert avec les membres du personnel, le conseil d'administration et les diffuseurs du milieu des arts de la scène francophone pour intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et les concrétiser dans leurs actions en faveur des personnes et communautés comprises parmi les groupes prioritaires afin que ces principes s'intègrent dans nos pratiques et deviennent une seconde nature.

Groupes prioritaires

Réseau Ontario vise à assurer à ses membres et plus spécifiquement aux groupes prioritaires un accès équitable à ses programmes et services. Les groupes prioritaires font face à de l'injustice sociale en raison de leur parcours historique, leur identité ou leur statut particulier et sont en quête d'équité au sein de la société. À titre d'exemple, voici une liste non exhaustive des groupes prioritaires :

- Les Francophones : personnes pour lesquelles la langue maternelle est le français, de même que les personnes pour lesquelles la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, mais qui ont une bonne connaissance du français comme langue officielle et qui utilisent le français à la maison (définition inclusive de francophone du Gouvernement de l'Ontario).
- Les Autochtones : les membres des Premières nations, des peuples inuits et des peuples métis représentant plus de 50 groupes linguistiques et plus de 630 nations.
- Les personnes immigrantes : personnes nées à l'extérieur du Canada qui ont choisi d'élire domicile au Canada.
- Les personnes racialisées : personnes qui sont considérées et traitées différemment en raison de leur race, leur ethnicité, leur langue, leur religion, leur culture, etc.
- Les personnes ayant un handicap visible ou invisible : toute personne aux prises avec une déficience intellectuelle ou physique, perceptible ou non, accompagnée d'effets à long terme, temporaires ou variables.
- Les personnes vivant dans les régions éloignées, en zone rurale et en périphérie des principaux centres urbains.
- Les jeunes : personnes âgées de 15 à 35 ans.
- Les personnes s'identifiant au genre féminin.
- Les aînés : personnes âgées de 55 ans et plus.
- La communauté de genre LGBTQ2+ : lesbiens, gais, bisexuels, transsexuels/transgenres, queers, questioning, intersexes, bispirituels, androgynes, asexuels, etc.



CHAMPS D'APPLICATION

À la suite des réflexions qui ont soutenu la démarche d'élaboration de la présente politique, trois champs d'application sont définis. Ces champs visent à répondre aux principales préoccupations soulevées par les participants à la consultation et à guider les actions de Réseau Ontario en faveur de l'ÉDI. Les actions réalisées dans ces champs contribuent au renforcement du rôle de chef de file qu'entend jouer Réseau Ontario dans les divers milieux culturels et artistiques en vue de promouvoir auprès de ses membres l'adhésion aux principes d'ÉDI et de les inciter à les intégrer dans leurs politiques et pratiques. Pour ce faire, il est prévu de piloter l'élaboration et la réalisation d'un plan d'action qui découle de cette politique et repose sur ces champs.

Gouvernance

Le conseil d'administration

Pistes d'action prioritaires :

- Revoir les règlements internes et les règles d'adhésion en vue d'inviter et de recruter des nouveaux membres appartenant aux groupes prioritaires.
- Reconnaître les bénéfiques d'avoir un CA diversifié en offrant aux représentants de groupes prioritaires la possibilité de siéger au CA et de participer activement à la prise de décision, tout en poursuivant la réflexion sur d'autres moyens possibles de diversifier le CA.
- Munir le CA d'un mécanisme servant à recueillir des informations en continu sur les besoins des diffuseurs en matière d'ÉDI et sur les obstacles systémiques auxquels les personnes appartenant aux groupes prioritaires sont confrontées.
- Mettre sur pied un comité composé de représentants du CA, de l'équipe et de diffuseurs dont le mandat est de proposer des formations, d'organiser des panels de discussion portant sur les politiques et pratiques d'ÉDI, de sensibiliser les membres aux principes d'ÉDI et de s'assurer que ceux-ci sont respectés dans les prises de décision qui touchent Réseau Ontario.
- Inviter les membres à identifier des personnes de leur équipe appartenant aux groupes prioritaires afin de participer activement aux initiatives de Réseau Ontario et de siéger à son CA.
- Désigner les personnes responsables de s'assurer de la mise en œuvre de la politique (par la réalisation d'un plan d'action) et d'effectuer les travaux de mise à jour.

Ressources humaines

Les membres de l'équipe et de la direction

Pistes d'action prioritaires :

- Poursuivre les travaux de révision des politiques internes en matière de ressources humaines et intégrer les principes d'ÉDI dans les procédures de recrutement et d'embauche du personnel en mettant l'accent sur les personnes appartenant aux groupes prioritaires.
- Offrir une formation de base obligatoire portant sur les principes d'ÉDI à tous les membres du CA et du personnel.
- Diffuser en fonction du niveau de la demande, les offres d'emploi dans les milieux susceptibles d'atteindre les groupes prioritaires et signaler clairement dans les offres d'emploi que Réseau Ontario et ses membres encouragent fortement les candidatures provenant de ces groupes.
- Mettre sur pied un comité mandaté d'identifier des groupes prioritaires dans la communauté et les inviter à suivre la procédure en vigueur afin de postuler chez Réseau Ontario ou auprès de ses membres diffuseurs.
- Valoriser les membres de l'équipe en réalisant des portraits sur les médias sociaux pour envoyer le message que chaque personne contribue à la réalisation de la mission, et offrir des occasions aux membres de l'équipe de participer activement à la prise de décision.

Clientèle

Les diffuseurs

Pistes d'action prioritaires :

- Promouvoir auprès des membres la participation à des formations/panels/discussions portant sur les politiques et pratiques exemplaires en matière d'ÉDI en vue de favoriser l'intégration de ces principes.
- Diffuser la politique en matière d'ÉDI à tous les membres, organiser la tenue de présentations sur le sujet auprès des membres et les sonder en présentiel sur les obstacles systémiques et des solutions pour y faire face.
- Mettre en place des espaces de discussion sur l'ÉDI réservés aux membres, tels que des forums d'échange, afin de répondre aux questions soulevées, d'accompagner les membres et de les sensibiliser à l'importance d'adopter les principes d'ÉDI dans leurs politiques et pratiques.
- Recenser les diffuseurs n'ayant pas adhéré à Réseau Ontario, nouer des liens et comprendre leurs besoins en vue de les inviter à se joindre en mettant l'accent sur ceux qui représentent les personnes appartenant aux groupes prioritaires ou qui en sont composés.
- Créer des projets clé en main pour promouvoir auprès des membres l'accueil d'artistes qui représentent des groupes prioritaires au sein de leur programmation.

POSITIONNEMENT ÉDI

Cette politique constitue la première étape de notre engagement sur le chemin de l'ÉDI. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage continue et que des actions concrètes réalisées en collaboration avec notre conseil d'administration, notre équipe, ainsi que nos membres diffuseurs sont nécessaires pour qu'un changement s'opère au sein de notre organisation et de la collectivité. C'est dans cette optique que Réseau Ontario s'engage à :

- Diffuser son positionnement sur toutes ses plateformes et déployer un plan marketing pour communiquer clairement la vision et l'objectif de sa politique en matière d'ÉDI.
- Élaborer et réaliser un plan d'action découlant de la politique qui repose sur les champs d'application identifiés et s'arrime aux orientations de la planification stratégique de Réseau Ontario.
- Communiquer le processus qui a mené à la création de la politique et sensibiliser les diffuseurs à intégrer l'ÉDI dans leurs propres politiques et pratiques.
- Mettre sur pied un comité ad hoc (composé des membres du CA et de l'équipe et un représentant de la diversité) responsable d'assurer le suivi de la politique.

SIGNALEMENT

Réseau Ontario s'engage à s'assurer du respect de la présente politique par l'ensemble des membres du CA et de son équipe. Il est demandé que les trois principes d'ÉDI soient pris en compte en conformité à l'idée selon laquelle ils sont à la fois essentiels, symétriques et complémentaires. Toute situation qui déroge à ces principes établis dans le cadre de cette politique et dans les pratiques qui en découlent doit être dénoncée. Réseau Ontario affirme ainsi son rôle de garant des principes en assurant la réception et le traitement des signalements. Nous enjoignons donc l'ensemble des membres du CA et de l'équipe à signaler, de déposer une plainte ou de transmettre des informations concernant une telle situation à tout moment. Réseau Ontario a l'obligation de protéger la confidentialité des renseignements personnels communiqués et de répondre à un signalement sans révéler l'identité de la personne qui l'a fourni afin de la défendre contre les représailles.

Tout membre du CA et de l'équipe qui constate une situation qui transgresse ou contrevient aux principes sur lesquels est établie cette politique est tenu responsable de signaler dans les plus brefs délais auprès d'un représentant du CA ou de la direction. Le but du signalement est de dénouer une telle situation non conforme et de poser des actions concrètes à l'égard des obstacles systémiques à l'origine d'un désavantage subi ou des discriminations auxquelles sont exposées des personnes au sein de Réseau Ontario ou chez ses membres. Pour effectuer un signalement, veuillez communiquer par courriel à infos@reseauontario.ca

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier chaleureusement les membres diffuseurs, les partenaires, les bailleurs de fonds ainsi que les membres de l'équipe et du conseil d'administration de Réseau Ontario, qui ont contribué, chacun à leur façon, à l'élaboration de cette politique.

Un merci spécial aux membres du comité de pilotage pour leur précieux engagement et leur soutien tout au long de cette démarche. Nous saluons la contribution des personnes suivantes : Élane Legault, vice-présidente de RO et responsable des arts et de la culture du Conseil des organismes francophones de la région de Durham (Oshawa); Cindy Vachon, administratrice de RO et directrice adjointe, pavillon 7e et 8e année – Collège catholique Samuel-Genest du Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (CECCE); Stéphane Paquette, administrateur de RO et représentant de l'APCM; Ginette Ngondy, adjointe aux projets et à la programmation; Lyne Massicotte, gestionnaire d'événements et de projets; Ingrid Cabezas, adjointe aux communications et au développement; Martin Arseneau, directeur général.

Cette initiative a bénéficié de l'accompagnement de Lizeth Rodriguez, experte conseil de la coopérative Convergence. Elle a réalisé les entrevues auprès des bailleurs de fonds et membres diffuseurs, mené la consultation en ligne, collaboré à la rédaction de la politique et animé les différentes rencontres du comité de pilotage.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique entre en vigueur le 01 avril 2022 pour une période de trois ans. Une révision est recommandée par la suite et à tous les trois ou quatre ans.