



regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation

POLITIQUE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ,  
INCLUSION (EDI)

POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)  
Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

Politique mise à jour le 13 mars 2024

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

### 1. Le contexte

Cette politique est adoptée par REPAIRE [ci-après « l'employeur »] et s'appuie, entre autres, sur les principes de la Charte canadienne des droits et libertés, de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, les normes du travail, les pratiques exemplaires du gouvernement du Canada, la Politique du Conseil des arts du Canada en la matière, ainsi que sur la politique d'inclusion et d'équité de Diversité Artistique Montréal.

Elle prend également en considération les multiples recherches ayant démontré qu'en inscrivant l'équité, 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 de REPAIRE, notamment ses administrateurs-trices, dirigeants-tes, mandataires et représentants-tes, membres, son personnel et ses usagers-ères. Elle s'adresse à tous et à toutes, peu importe l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la langue, le handicap, l'état de santé, la situation économique, la condition sociale, l'orientation sexuelle et le statut identitaire.

Il est de la mission de REPAIRE de chercher à conscientiser sa communauté, ainsi que d'encourager et soutenir les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans son écosystème. L'amélioration des conditions socioéconomiques du milieu des arts et de la culture est indissociable de ces notions.

Cette politique propose ainsi des définitions pour comprendre ces concepts et les problématiques qui s'y rattachent. Elle fournit aussi une ligne directrice pour le traitement des éventuels conflits et situations problématiques en la matière.

Cette politique est évolutive et doit être révisée annuellement afin d'assurer sa pertinence et son actualité.

### 2. Les objectifs

1. Faire de REPAIRE un milieu qui assure la dignité et l'autonomie de chacun-e de ses administrateurs-trices, dirigeants-tes, mandataires, représentants-tes, membres, membres du personnel, et usagers-ères.
2. Faire de REPAIRE un milieu où tous et toutes peuvent s'épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination.
3. Offrir à chaque personne travaillant pour REPAIRE la possibilité de développer son plein potentiel.

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

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 sécuritaires, innovants et dynamiques.
6. Favoriser le développement des compétences nécessaires à l'intégration de pratiques inclusives dans tout ce que REPAIRE 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 tous les moyens, technologiques ou autres.

### 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 13 mars 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.

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

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<sup>1</sup>.

### 6.2 Équité culturelle

REPAIRE comprend la notion de la même façon que le 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<sup>2</sup>. »

Par ailleurs, REPAIRE comprend que « les différences culturelles, les obstacles systémiques et la répartition inégale des ressources dans les divers secteurs d'activité et les différentes sphères de la population, [...] sont souvent le résultat de réalités historiques rattachées à la conquête, à la colonisation, à la domination culturelle et à l'exclusion systémique<sup>3</sup>. » Le regroupement est sensible à ces questions dans ses actions et ses activités, il doit contribuer à favoriser une meilleure équité culturelle.

### 6.3 Groupes visés par l'équité<sup>4</sup>

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,

---

<sup>1</sup> Définition inspirée de la Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de Compétence Culture

<sup>2</sup> Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada

<sup>3</sup> *Idem*

<sup>4</sup> Définition adaptée de celle du Conseil des arts du Canada

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

### Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation – REPAIRE

l'orientation sexuelle, la nationalité, la race, la religion et le statut transidentitaire, etc.

REPAIRE reconnaît que la question de l'équité est sensible pour plusieurs groupes, par exemple :

- Les femmes
- Les Autochtones
- Les personnes « dites » de la diversité (voir définition à 6.4)
- Les personnes se reconnaissant comme minorité visible
- Les personnes vivant avec un handicap
- Les personnes s'identifiant à la diversité sexuelle et la pluralité des genres

REPAIRE que sa mission fondamentale d'amélioration des conditions socioéconomiques de son écosystème doit se faire de façon équitable pour ses membres. L'équité est une condition nécessaire à son accomplissement.

#### 6.4 Diversité<sup>5</sup>

Ce terme est 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.

REPAIRE reconnaît l'apport positif de la diversité, et l'encourage à tous les niveaux de ses activités et de son organisation. Tout comme les diversités de pratiques artistiques, REPAIRE accueille, favorise, défend et célèbre la diversité de ses membres, de son conseil d'administration et de son équipe.

#### 6.5 Diversité culturelle

REPAIRE partage la définition de Diversité Artistique Montréal de la notion : « 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

---

<sup>5</sup> Définition adaptée à partir de celle de Compétence Culture

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

### Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation – REPAIRE

marginalisées, ont autant de valeur et d'intérêt pour la société dans son ensemble<sup>6</sup>. »

Par ailleurs, les artistes dits de la diversité culturelle sont confrontés à des défis particuliers dans la présentation et la diffusion de leur travail. Ces derniers doivent franchir des barrières systémiques et comportementales encore présentes dans le secteur des arts au Québec et ailleurs. Les stéréotypes, l'exotisation, l'instrumentalisation et l'exclusion sont des obstacles qui perdurent dans le milieu des arts. À cela s'ajoutent souvent des barrières linguistiques, d'isolement, d'autosuffisance et de survie créatrice que les artistes rencontrent en général.<sup>7</sup>

REPAIRE soutient que l'existence et l'interconnexion de différentes cultures accroissent la durabilité de l'écosystème des arts, en offrant une base plus vaste de connaissances collectives et une capacité accrue d'innover. Le fondement même de REPAIRE repose sur la rencontre d'une pluralité de pratiques artistiques et de démarches culturelles, sur le dialogue entre individus, collectifs, et organisations sur tout le territoire québécois. La diversité culturelle est une condition nécessaire à l'existence de REPAIRE.

#### 6.6 Inclusion

L'inclusion est comprise comme 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-tes, mandataires, représentants-tes, membres, personnel, fournisseurs et usagers-ères) aient le sentiment qu'ils et qu'elles ont leur place, et peuvent être reconnu.e.s pour cette contribution<sup>8</sup>. REPAIRE est de nature inclusive et doit veiller à le demeurer. Il est né de la volonté de créer des relations équitables et inclusives entre tous ses membres, et de favoriser leur implication.

Si une situation le nécessite, REPAIRE peut offrir des mesures particulières pour favoriser le bien-être et l'accomplissement de tous les membres de sa communauté telle que l'embauche de ressources, la mise en place d'outils de travail et la mise en place de formations. Cet engagement soutenu vise l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement professionnel dans le respect et la dignité.

---

<sup>6</sup> Politique d'inclusion et d'équité de Diversité Artistique Montréal

<sup>7</sup> Adapté de la Fiche Contextuelle : Arts de diverses cultures du Conseil des arts du Canada

<sup>8</sup> Définition adaptée de celle du Conseil des arts du Canada

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

### **6.7 Appropriation culturelle**

Comme le Conseil des arts du Canada, REPAIRE croit que « selon un idéal universaliste, tous les artistes devraient pouvoir s'inspirer librement de thèmes, de motifs ou d'éléments partagés par tous. Cependant, même si la liberté créative doit être légitimement sauvegardée, elle ne constitue pas une exception culturelle qui transcende les relations de pouvoir qui rendraient invisible la sous-représentation<sup>9</sup>. » Comme le Conseil des arts du Canada, REPAIRE considère qu'il y a appropriation culturelle lorsque les adaptations ou emprunts à une culture minoritaire reflètent, renforcent ou amplifient des inégalités, des stéréotypes et des relations d'exploitation historiques qui ont des conséquences négatives sur les communautés visées par l'équité.

REPAIRE ancre ainsi ses activités sur la base d'échanges authentiques et respectueux, et ne tolère pas les pratiques d'appropriation culturelle parmi ses membres.

### **6.8 Reconnaissance des cultures autochtones<sup>10</sup>**

REPAIRE reconnaît l'importance et la diversité des cultures autochtones au Québec. Le regroupement reconnaît avoir installé ses bureaux sur le territoire non cédé de la nation Kanien'kehá: ka, et que Tiohtiá:ke / Mooniyang / Montréal est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations et divers peuples.

Le regroupement encourage la participation au sein de ses instances de personnes qui s'identifient comme appartenant à la culture autochtone.

### **6.9 Biais, préjugés et microagressions<sup>11</sup>**

Le statut social et économique d'une personne ou d'un groupe peut favoriser des biais de perception qui rendent insensibles aux réalités d'autrui. Malgré l'absence d'intention malicieuse, des comportements et des paroles, même très subtilement, peuvent avoir des effets insidieux, et mener à de la discrimination.

Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.

---

<sup>9</sup> Fiche contextuelle : Appropriation culturelle, Conseil des arts du Canada

<sup>10</sup> Paragraphe adapté de l'énoncé de position « Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle » du Conseil des arts du Canada.

<sup>11</sup> Section inspirée de la politique d'équité du centre d'art Dazibao

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

Les préjugés inconscients sont des croyances injustes, des suppositions ou des généralisations au sujet d'une personne ou d'un groupe de personnes fondées sur des caractéristiques personnelles qui se produisent inconsciemment. Il s'agit de stéréotypes appris, involontaires et profondément ancrés<sup>12</sup>.

Les microagressions sont ainsi comprises comme des actes discriminatoires et vexatoires, qui peuvent être intentionnels ou non. De même que les actes, des œuvres d'art peuvent véhiculer des préjugés, volontairement ou non.

Le regroupement est soucieux d'offrir à ses membres, son équipe et ses dirigeants-tes un environnement respectueux exempt de manifestation physique ou verbale de microagression ou de préjugé. Il doit poser des actions de médiation pour remédier aux situations problématiques.

### **6.10 Les représentants-tes et le personnel**

Les représentants-tes et le personnel de REPAIRE incluent les personnes suivantes :

- Membres du Conseil d'administration
- Officiers et officières
- Membres des différents comités de REPAIRE
- Membres du personnel de REPAIRE
- Toute personne qui est à contrat avec REPAIRE

## 7. Contexte législatif

REPAIRE 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)

---

<sup>12</sup> Section inspirée des définitions présentées dans la politique EDI de l'Université de Sherbrooke

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

### 8. Énoncé de Politique

REPAIRE 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 et toutes les administrateurs-trices, dirigeants-tes, mandataires, représentants-es, membres, membres du personnel et usagers-ères.

REPAIRE se doit d'être un milieu inclusif dans ses pratiques afin que tous et toutes puissent s'épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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. En accord avec la politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada, REPAIRE reconnaît une valeur égale à toutes les formes d'expressions artistiques et culturelles, et il 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 du regroupement et de ses activités.

Plus spécifiquement, REPAIRE 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 représentants-es, membres, son personnel et ses usagers-ères.
- 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 à la présente politique à chaque représentant-e et employé-e lors de son entrée en fonction.
- Sensibiliser les employés-es et représentants-es de REPAIRE aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients.
- Faire preuve d'écoute et de bienveillance envers les administrateurs-trices, dirigeants-es, mandataires et représentants-es, membres, le personnel et les usagers-ères.

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

### Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation – REPAIRE

#### 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 le plan d'action de REPAIRE au moins une nouvelle orientation en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion lors de sa révision annuelle.
- Renseigner les membres du Conseil d'administration de REPAIRE sur les enjeux de la diversité ainsi que sur les biais et préjugés inconscients.

#### 8.4 Communications internes et externes

- Informer l'ensemble des employés-es et représentants-es de REPAIRE 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-tes, mandataires et représentants-es, membres et au personnel de REPAIRE.
- Rendre visible la diversité et la richesse qu'elle apporte notamment sur son site Internet.
- Utiliser 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 de REPAIRE est attentive à toute forme d'assignation de genre ou de stéréotype de genre. Il travaille à leur élimination sur les lieux de travail et dans les relations avec les tiers.
- Faire la veille des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion des organisations partenaires de REPAIRE.

#### 8.5 Activités

- S'assurer que toutes les activités organisées par REPAIRE, ou auxquelles elle participe, soit les plus représentatives possible, de la diversité dans son ensemble.

#### 8.6 Assurance qualité

- S'assurer de la mise sur pied d'un comité EDI pour veiller au respect de la politique et y proposer des améliorations. Ce comité sera actualisé annuellement, tout comme la politique.
- Encourager toute personne qui pense être sujette à la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations au comité EDI afin que REPAIRE puisse corriger la situation.

## 9. Traitement des signalements

Tout signalement doit être adressé au comité EDI constitué de **Guillaume Côté** ([otb.guillaume@gmail.com](mailto:otb.guillaume@gmail.com)) et **Aube Forest** ([aubefo@gmail.com](mailto:aubefo@gmail.com))

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 REPAIRE.

## 10. Engagement et signatures

Je déclare que je suis conscient-e qu'un manquement à la présente politique EDI pourra entraîner des conséquences, telles que des mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires de la part de REPAIRE.

Je confirme avoir lu attentivement et compris les termes du présent engagement, m'en déclare satisfait-e et je signe à Montréal le 13 mars 2024

\_\_\_\_\_  
Nom de la personne

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

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne

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

Date :  
\_\_\_\_\_

Date :  
\_\_\_\_\_

## Références

- a) Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada :  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj3kp68I92DAxWeGVkFHVfXAIkQFnoECAkQAw&url=https%3A%2F%2Fconseildesarts.ca%2F-%2Fmedia%2FFiles%2FCCA%2FCorporate%2FGovernance%2FPolicy%2FCCA%2FCACPolitiqueEquite.pdf&usq=A0vVaw2rFQuPsP8SOls5ih0zDCPp&opi=89978449>
- 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) Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, Compétence Culture :  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwju2IvkoN2DAxV3FVvFHQxWAYgQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcompetenceculture.ca%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F2%2F2021%2F05%2F2021\\_gabarit\\_politique\\_edo\\_cc.docx&usq=A0vVaw0 okmGhm5Eo alu6-PkE1-&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwju2IvkoN2DAxV3FVvFHQxWAYgQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcompetenceculture.ca%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F2%2F2021%2F05%2F2021_gabarit_politique_edo_cc.docx&usq=A0vVaw0 okmGhm5Eo alu6-PkE1-&opi=89978449)
- d) Pratiques du CRSH en matière d'équité, diversité et inclusion:  
<https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- e) 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>
- f) Guide du Conseil des ressources humaines du secteur culturel:  
<http://milieuxdetravailartsrespectueux.ca/origine>
- g) Politique d'équité du centre d'art Dazibao :  
<https://static1.squarespace.com/static/57923c8b414fb52deb389b4f/t/6579cdb0c558c91d6b4d4082/1702481329044/3-politique-d-equite.pdf>
- h) Politique EDI de l'Université Sherbrooke  
[https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillet\\_final.pdf](https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillet_final.pdf)
- i) Lexique EDI de L'UQAM : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

## POLITIQUE EDI (ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation  
– REPAIRE

- j) Rapport final des consultations publiques de la « Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations », Office de la consultation publique de Montréal : [https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/P100/8-100\\_TDILD.pdf](https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/P100/8-100_TDILD.pdf)
- k) Déclaration de la Ville de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion :  
[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES\\_PUBLICATIONS\\_FR/PUBLICATIONS/DECLARATION\\_DIVERSITE.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/DECLARATION_DIVERSITE.PDF)
- l) Fiche contextuelle : Appropriation culturelle, Conseil des arts du Canada :  
<https://conseildesarts.ca/financement/decisions-de-financement/processus-decisionnel/evaluation-des-demandes/fiche-contextuelle/l-appropriation-culturelle>
- m) Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle, Conseil des arts du Canada :  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwis8\\_ejnd2DAXV3FVkJFHcKRD-wQFnoECAgQAw&url=https%3A%2F%2Fconseildesarts.ca%2F-%2Fmedia%2FFiles%2FCCA%2FCorporate%2FGovernance%2FPolicy%2FCCA%2FCACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf&usg=AOvVaw3EDcQyr34UkCMDFGLGifHh&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwis8_ejnd2DAXV3FVkJFHcKRD-wQFnoECAgQAw&url=https%3A%2F%2Fconseildesarts.ca%2F-%2Fmedia%2FFiles%2FCCA%2FCorporate%2FGovernance%2FPolicy%2FCCA%2FCACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf&usg=AOvVaw3EDcQyr34UkCMDFGLGifHh&opi=89978449)
- n) Fiche contextuelle : Arts de diverses cultures, Conseil des Arts du Canada : <https://conseildesarts.ca/financement/decisions-de-financement/processus-decisionnel/evaluation-des-demandes/fiche-contextuelle/arts-de-diverses-cultures>