

Politique d'équité et diversité



DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	2
BUT	2
OBJECTIFS	2
DÉFINITIONS	2
VALEURS	3
VISION	4
ACTIONS CONCRÈTES	4
DURABILITÉ	5
BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES	5

POLITIQUE D'ÉQUITÉ ET DE DIVERSITÉ

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La politique d'équité et de diversité de MASC entre en vigueur le 20 mars 2021.

BUT

Pour MASC, la diversité et l'inclusion sont plus qu'un objectif, elles font partie de la mission de notre organisation et constituent l'une des [cinq priorités](#) de MASC.

La politique d'équité et de diversité de MASC assure l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à promouvoir la participation équitable des personnes et des communautés d'origines et d'identités diverses dans son milieu de travail et dans ses activités.

OBJECTIFS

La présente politique affirme les valeurs de MASC et expose sa vision de l'équité et de la diversité, et décrit des actions concrètes que l'on entend appliquer à :

- l'élaboration de programmes
- la planification stratégique
- la gestion des ressources humaines
- les communications
- le développement professionnel
- la formation du personnel

DÉFINITIONS

La DIVERSITÉ est l'existence de caractéristiques différentes dans un groupe de personnes. Ces caractéristiques comprennent tout ce qui façonne l'identité des personnes (par exemple, la race, l'origine ethnique, l'appartenance à une nation, la nationalité, le sexe, le genre, la sexualité, la croyance, le handicap, l'âge, l'origine culturelle, etc.) ainsi que les attributs qui rendent une personne unique, tels que les expériences, les talents, les compétences, les opinions et les personnalités.

L'ÉQUITÉ est un principe et un processus qui promeut des conditions équitables pour que toutes les personnes puissent participer pleinement à la société. Elle reconnaît que si toutes les personnes ont le droit d'être traitées de manière égale, toutes ne bénéficient pas d'un accès égal aux ressources, aux opportunités ou aux avantages. Atteindre l'égalité ne signifie pas nécessairement traiter les individus ou les groupes de la même manière, mais peut nécessiter l'utilisation de mesures spécifiques pour garantir l'équité.¹

Les PEUPLES AUTOCHTONES sont les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les peuples autochtones vivant au Canada comprennent 630 communautés des Premières nations, qui représentent plus de 50 nations et 50 langues autochtones.² Un grand nombre d'Inuits au Canada vivent dans 53 communautés dans les régions

¹ Conseil des Arts du Canada - <https://conseildesarts.ca/glossaire/equite>

² Gouvernement du Canada - <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013791/1535470872302>

nordiques du Canada en Inuit Nunangat.³ Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, 418 380 Canadiens se sont identifiés comme Métis.⁴

Le terme INUIT fait référence aux peuples autochtones vivant principalement au Nunavut, au Nunavik (nord du Québec), au Nunatsiavut (Labrador) et Inuvialuit (Ouest de l'Arctique). On compte 65 000 Inuits au Canada dont environ 20 000 ne vivent pas en terres Nunangat (patrie Inuits). Le terme Inuit signifie « peuple » en inuktitut. Les Inuits ne sont pas régis par la Loi sur les Indiens.⁵

MÉTIS

- 1.1 « Métis » signifie une personne qui s'identifie comme Métis, qui se distingue des autres peuples autochtones, qui est d'ascendance historique de la Nation métisse et qui est acceptée par la Nation métisse.
- 1.2 « Nation métisse historique » désigne les Autochtones connus sous le nom de Métis ou « half-breed » à cette époque qui résidaient sur le territoire de la Nation métisse historique.
- 1.3 « Territoire de la Nation métisse historique » désigne la région du centre-ouest de l'Amérique du Nord utilisée et occupée comme territoire traditionnel des Métis ou des « half-breed », comme on les appelait à l'époque.
- 1.4 « Nation métisse » désigne le peuple autochtone descendant de la Nation métisse historique qui comprend maintenant tous les citoyens de la Nation métisse et qui est l'un des « peuple autochtone du Canada » au sens de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982.
- 1.5 « Distinct des autres peuples autochtones » signifie distinct à des fins culturelles et d'identité nationale.⁶

LES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ sont des communautés qui font face à la discrimination et manquent de participation en raison d'obstacles systémiques basés sur des causes économiques, politiques, culturelles, historiques, sociales, épistémologiques et ontologiques. Plus précisément, les groupes en quête d'équité peuvent être confrontés à une marginalisation fondée sur un ou plusieurs des facteurs suivants : âge, race/ethnicité, culture, nationalité, appartenance à une nation, géographie, sexe, genre, sexualité, revenu, religion, handicaps physiques et cognitifs, entre autres.

L'INCLUSION est le processus et le principe consistant à promouvoir et à garantir la participation des peuples autochtones et des groupes en quête d'équité à la prise de décision, à la planification sociale et à la qualité de vie.

La DIVERSITÉ CULTURELLE est la présence, l'expression et la participation de nombreux individus et collectivités différentes qui coexistent dans la culture générale d'une société, et la reconnaissance explicite que la contribution et la participation de tous les peuples, en particulier des personnes marginalisées, ont autant de valeur et d'intérêt pour la société dans son ensemble.⁷

L'INTERSECTIONNALITÉ est la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le sexe telles qu'elles s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considérées comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.⁸

³ Gouvernement du Canada - <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014187/1534785248701>

⁴ Gouvernement du Canada - <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014427/1535467913043>

⁵ Gouvernement du Canada - <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/page-1.html>

⁶ Métis Nation of Ontario - <http://www.metisnation.org/registry/citizenship/>

⁷ Conseil des arts du Canada - <https://conseildesarts.ca/glossaire/diversite-culturelle>

⁸ Traduction du Oxford English Dictionary

La DÉCOLONISATION, autrefois considérée comme le processus formel de remise des instruments de gouvernement, est aujourd'hui reconnue comme un processus à long terme impliquant le dessaisissement bureaucratique, culturel, linguistique et psychologique du pouvoir colonial.⁹

VALEURS

- MASC reconnaît la nation Algonquine Anishinaabe comme la nation hôte d'Ottawa. À ce titre, nous affirmons les paroles de Joan Commanda Tenasco, une Anishinàbekwe de Kitigan Zibi, au Québec:

Nous respectons le peuple algonquin, qui est le gardien traditionnel de ce territoire. Nous reconnaissons leur relation de longue date avec ce territoire, qui demeure non cédé. Nous rendons hommage à tous les peuples autochtones de cette région, de toutes les nations du Canada, qui vivent à Ottawa. Nous reconnaissons les gardiens du savoir traditionnel, jeunes et vieux. Et nous rendons hommage à leurs courageux dirigeants, passés, présents et futurs.

- À MASC, nous défendons la diversité fondamentale de la société canadienne et nous nous opposons à la discrimination, au harcèlement et aux stéréotypes, y compris ceux fondés sur la race, l'ethnicité, l'appartenance à une nation, la nationalité, le sexe, le genre, la sexualité, la croyance, le handicap, l'âge, le revenu, l'état matrimonial, la situation familiale, le niveau d'alphabétisation et la condamnation pour laquelle un pardon a été accordé.
- MASC reconnaît la nécessité d'un accès égal aux ressources, aux opportunités et aux avantages basés sur les principes de la justice sociale, des droits de l'homme et du développement humain durable et traite tout le personnel, les bénévoles, les artistes, les participants et les clients de manière équitable.
- MASC reconnaît que la décolonisation et l'élimination des obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones et les groupes en quête d'équité profitent à tous.
- MASC reconnaît la diversité des peuples autochtones vivant au Canada et s'engage à respecter les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- MASC s'engage à protéger la propriété intellectuelle culturelle des peuples autochtones et des communautés de cultures diverses (veuillez consulter la politique d'appropriation culturelle).
- MASC s'engage à rendre compte à nos communautés de nos efforts en matière d'équité et de diversité.

VISION

- MASC sera un organisme entièrement décolonisé à tous les niveaux, sans barrières systémiques qui affectent la participation de diverses communautés et personnes dans notre personnel, nos programmes et nos activités.

⁹ Smith, Linda T., *Decolonizing Methodologies: Research and indigenous Peoples*, pg. 101

- Le répertoire et les programmes de MASC sont équitablement accessibles aux artistes et aux communautés autochtones et en quête d'équité.
- MASC dispose d'un personnel et d'une direction organisationnelle diversifiés qui sont conscients des nombreux aspects importants de l'équité et de la diversité et qui ont reçu une formation à cet égard.
- MASC tient compte de la perspective et des conseils des peuples autochtones et des groupes en quête d'équité dans ses stratégies et ses décisions.
- Les partenaires scolaires et communautaires apprécient MASC pour sa liste d'artistes diversifiée et sa programmation qui célèbre les artistes autochtones et les groupes en quête d'équité ainsi que leurs cultures.

ACTIONS CONCRÈTES

- Former un comité consultatif sur l'équité et la diversité avec une représentation des peuples autochtones, des groupes en quête d'équité et des membres du conseil d'administration pour guider la programmation, les politiques et les procédures de MASC.
- Élaborer et mettre en œuvre une politique et des procédures d'appropriation culturelle pour assurer que la lentille d'équité et de diversité est appliquée à l'examen et à la sélection des artistes actuels et futurs de MASC qui présentent une programmation d'une culture spécifique.
- Créer d'autres politiques au besoin (p. ex., anti-oppression, antiracisme, accessibilité).
- Élaborer des stratégies pour promouvoir l'accès de la communauté aux programmes de MASC et éliminer les obstacles systémiques pour les artistes autochtones et en quête d'équité qui souhaitent se joindre au répertoire d'artistes de MASC.
- Élaborer une feuille de route complète avec des objectifs, des résultats et des produits clairs, y compris une formation régulière et des protocoles pour engager les peuples autochtones et les groupes en quête d'équité, afin d'atteindre les objectifs de cette politique.
- Conformément à l'engagement de MASC en matière de responsabilité, rendre compte annuellement des progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette politique.

DURABILITÉ

MASC reconnaît que l'élimination des obstacles systémiques est un processus à long terme et veillera à ce que l'optique de l'équité soit un élément constant de notre travail. MASC s'engage à assurer la durabilité de cette approche pour l'avenir.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

- Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada, avril 2017
- Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle, adopté par la 31^e session de la conférence générale de l'UNESCO, Paris, 2 novembre 2001

- Guide de l'optique d'équité et d'inclusion, Une ville pour tous, Ville d'Ottawa, version 2018.
- Loi sur le multiculturalisme, L.R.C. 1985, ch. 24 (4^e suppl.)
- Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C 1995, ch. 44
- Politique sur l'équité et la diversité, Ville d'Ottawa
- Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme
- Plan d'équité du Conseil des arts de l'Ontario
- Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive, 2009
- Neighbourhood Arts Network, Arts & Equity Toolkit, A Project of the Neighbourhood Arts Network
- Artful Anti-Oppression, A toolkit for Critical & Creative Change Makers
- Smith, Linda T., Decolonizing Methodologies: Research and indigenous Peoples,
- Coulthard, Glen S., Red Skin White Mask, Rejecting the Colonial Politics of Recognition, Indigenous Americas, University of Minnesota Press, Minneapolis, London, 2014.
- Agocs, Carol, Racisme émergent en milieu de travail : Preuves qualitatives et quantitatives d'une discrimination systémique, 2004 <https://www.ohrc.on.ca/fr/les-articles-du-dialogue-sur-la-politique-raciale/racisme-%C3%A9mergeant-en-milieu-de-travail-preuves-qualitatives-et-quantitatives-d%E2%80%99une-discrimination>