en piste

REGROUPEMENT NATIONAL DES ARTS DU CIRQUE
NATIONAL CIRCUS ARTS ALLIANCE

POLITIQUE D'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Adoptée le 23 septembre 2026
Révision prévue en 2028

1. CONTEXTE **3**
2. OBJECTIFS **3**
3. PORTÉE **3**
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE **3**
5. ENTRÉE EN VIGUEUR **4**
6. DÉFINITIONS ET CONCEPTS **4**
6.1 ÉQUITÉ 4
6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE 5
6.3 GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ 5
6.4 DIVERSITÉ 5
6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE 6
6.6 INCLUSION 6
6.7 ÉQUIPE ÉLARGIE D'EN PISTE 6
7. CONTEXTE LÉGISLATIF **7**
8. ÉNONCÉ DE POLITIQUE **7**
8.1 RESSOURCES HUMAINES 7
8.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, LIEU DE FORMATION ET ESPACES COLLABORATIFS ET DE RÉSEAUTAGE 8
8.3 GOUVERNANCE 8
8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES 8
8.5 ACTIVITÉS ET SERVICES 8
8.6 ASSURANCE QUALITÉ 8
9. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS **9**
10. ANNEXE I— FORMULAIRE D'ENGAGEMENT ET SIGNATURES **10**
11. ANNEXE II—RÉFÉRENCES **11**

1. CONTEXTE

Cette politique adoptée par En Piste, regroupement national des arts du cirque, 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 (DAM).

Elle prend également en considération les 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 regroupement national des arts du cirque, notamment au sein du conseil d'administration, de la direction, de l'équipe, du personnel, ainsi que parmi les mandataires et la clientèle.

2. OBJECTIFS

Par l'adoption de cette politique, le regroupement vise les objectifs suivants :

- Faire du regroupement un milieu qui assure la dignité et l'autonomie de l'ensemble de sa gouvernance, de son équipe, de ses membres, de ses mandataires et de sa clientèle;
- Faire du regroupement un milieu où tous et toutes peuvent s'épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination;
- Offrir à chaque personne travaillant pour le regroupement 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 accueillants, sécuritaires, innovants et dynamiques;
- Favoriser le développement des compétences nécessaires à l'intégration de pratiques inclusives dans tout ce que le regroupement fait.

3. 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 ou toutes activités ou services dispensés par le regroupement (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales, activités de réseautage);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La direction générale et la présidence du regroupement s'assurent 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 23 septembre 2026. Cette politique a été lue, modifiée et approuvée par le Comité d'ÉDI d'En Piste.

6. DÉFINITIONS ET CONCEPTS

6.1 ÉQUITÉ

L'équité est un principe et un processus visant à offrir des conditions justes et adaptées permettant à chaque personne de participer pleinement à la société et aux activités du regroupement. Elle repose sur les principes de justice sociale, d'égalité des chances, de reconnaissance des droits fondamentaux et du respect de la dignité humaine. L'équité implique de prendre en compte les inégalités historiques et actuelles, ainsi que les obstacles structurels et systémiques qui peuvent limiter l'accès, la participation ou la reconnaissance de certaines personnes ou groupes.

1. Équité ne signifie pas uniformité
2. Équité signifie égalité des chances

L'application de l'équité repose également sur une lecture des environnements et des systèmes dans lesquels les personnes évoluent. Elle invite à identifier et à transformer les barrières d'accès, qu'elles soient physiques, sociales, culturelles, organisationnelles ou numériques, plutôt que de situer les enjeux uniquement au niveau individuel.

Le besoin d'équité découle de l'existence de pratiques discriminatoires, de situations d'injustice et de rapports de pouvoir pouvant produire ou maintenir des formes d'exclusion.

Dans le cadre de la présente politique :

- la **discrimination** renvoie à toute distinction, exclusion ou préférence, intentionnelle ou non, fondée sur des caractéristiques personnelles ou sociales, ayant pour effet de limiter l'accès, la participation ou la reconnaissance d'une personne ou d'un groupe;
- l'**injustice** désigne toute situation dans laquelle les conditions d'accès, de participation ou de reconnaissance sont déséquilibrées, notamment en raison de structures historiques, organisationnelles ou sociales;
- le **préjudice** fait référence aux effets négatifs, matériels, relationnels ou symboliques pouvant résulter de situations d'injustice ou de pratiques discriminatoires.

L'équité vise ainsi à agir sur les systèmes, les pratiques et les environnements afin de réduire ces effets, de prévenir leur reproduction et de favoriser une participation pleine, digne et équitable de toutes les personnes.

6.2 ÉQUITÉ CULTURELLE

Selon 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 et des politiques publiques.

6.3 GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ

Les groupes visés par l'équité regroupent des personnes et des communautés susceptibles de rencontrer des obstacles à leur pleine participation à la société et aux activités du regroupement, en raison de facteurs sociaux, historiques, systémiques ou structurels. Ces obstacles peuvent découler de pratiques discriminatoires, de situations d'injustice ou de rapports de pouvoir qui influencent l'accès aux ressources, aux espaces, aux possibilités ou à la reconnaissance. Dans cette perspective, les réalités des personnes ne sont pas comprises comme des catégories fixes ou limitatives, mais comme des expériences diverses qui interagissent avec les environnements, les pratiques et les systèmes dans lesquels elles évoluent. https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra

À titre indicatif, ces réalités peuvent inclure, sans s'y limiter :

- les peuples autochtones;
- les personnes issues de la diversité culturelle ou racisées;
- les personnes s'identifiant comme femmes;
- les personnes LGBTQ2S+;
- les personnes vivant des situations liées à des handicaps, limitations ou conditions d'accessibilité, qu'elles soient visibles, invisibles ou situationnelles;
- les personnes neurodivergentes;
- les personnes aux corps ou expériences corporelles non normatives;
- les personnes ayant des responsabilités familiales ou parentales;
- les personnes vivant des situations de précarité ou de vulnérabilité socioéconomique.

Ces exemples visent à illustrer la diversité des réalités pouvant influencer l'accès, la participation et la reconnaissance au sein du secteur des arts du cirque.

6.4 DIVERSITÉ

Terme 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 d'offrir des opinions, des idées, des expériences professionnelles et de vie, des compétences et des connaissances diversifiées.

6.5 DIVERSITÉ CULTURELLE

Selon 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 autant de valeur et d'intérêt pour la société dans son ensemble.

Le regroupement 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

L'inclusion est définie par le Conseil des arts du Canada comme une action ou une mesure visant à mettre en place un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité afin que l'ensemble de la communauté, incluant la gouvernance, la direction, les mandataires, l'équipe, les membres, les prestataires et la clientèle, ait le sentiment d'avoir sa place, de pouvoir contribuer et d'obtenir une reconnaissance pour cette contribution. Si une situation particulière le nécessite, En Piste, regroupement national des arts du cirque, offre un accompagnement et des mesures favorisant le bien-être et l'accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.

L'inclusion prend également en considération les environnements numériques et les plateformes de communication, notamment les médias sociaux, qui constituent des espaces importants de dialogue et de participation, mais pouvant également être le lieu de manifestations de harcèlement, de discrimination ou d'exclusion. Ces enjeux sont pris en compte dans l'évolution continue des pratiques et des politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

6.7 ÉQUIPE ÉLARGIE D'EN PISTE

L'équipe élargie d'En Piste du regroupement incluent les personnes suivantes :

- Membres du Conseil d'administration
- La direction
- Le personnel
- Les bénévoles
- Les membres mandatés pour participer à un comité ou à un groupe de travail au nom du regroupement

- Toute personne sous contrat œuvrant pour le regroupement ou collaborant avec celui-ci dans le cadre d'une entente contractuelle

7 CONTEXTE LÉGISLATIF

Le regroupement 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)

8 ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le regroupement 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 les différences individuelles et les contributions de l'ensemble de sa gouvernance, de sa direction, de ses mandataires, de son équipe, de ses membres et de sa clientèle sont appréciées.

Il se doit d'être un milieu inclusif dans ses pratiques afin de permettre ç tout le monde de 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 culturelle du Conseil des arts du Canada, le regroupement reconnait 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 une exclusion du regroupement. Plus spécifiquement, le regroupement s'engage à prendre les moyens suivants :

8.1 RESSOURCES HUMAINES

- Appliquer les principes d'équité et de diversité en matière de recrutement et de promotion au sein de la gouvernance, de la direction, de l'équipe, du membrariat et auprès de sa clientèle.
- 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 le formulaire d'engagement en annexe pour la présente politique au personnel ainsi qu'aux personnes représentant En Piste lors de leur entrée en fonction.
- Sensibiliser le personnel et les personnes représentant En Piste, regroupement national des arts du cirque, aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients.

8.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, LIEU DE FORMATION ET ESPACES COLLABORATIFS ET DE RÉSEAUTAGE

- Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de l'ensemble de la communauté sont reconnues et valorisées.
- Fournir un environnement sécuritaire et inclusif afin de permettre à tout le monde de participer et de travailler selon son plein potentiel.

8.3 GOUVERNANCE

- Inclure dans chaque plan d'action annuel du regroupement au moins une orientation ou une activité en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Former les membres du Conseil d'administration et les membres aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients.

8.4 COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES

- Informer l'ensemble du personnel et des personnes représentant le regroupement 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 à la gouvernance, à la direction, aux mandataires, aux membres, au personnel et à la clientèle du regroupement.
- Faire la promotion de la diversité et de la richesse qu'elle apporte, notamment sur son site Web.
- Adopter l'écriture inclusive ou épicène. Reconnaissant l'existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, le regroupement est attentif 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 du regroupement.

8.5 ACTIVITÉS ET SERVICES

- S'assurer que toutes les activités organisées par En Piste, regroupement national des arts du cirque, ou auxquelles elle participe, soient le plus représentatives possible 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 ou à la présidence de l'organisme afin qu'En Piste, regroupement national des arts du cirque, puisse corriger la situation.

9 TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Tout signalement doit être adressé à la direction générale du regroupement national des arts du cirque et sera rapporté au conseil d'administration.

Si la plainte vise la direction générale, elle est transmise à la présidence.

Le regroupement 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 une ressource professionnelle externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris 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, personne ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part d'En Piste, regroupement national des arts du cirque.

10 ANNEXE I— FORMULAIRE D'ENGAGEMENT ET SIGNATURES

Je déclare avoir pris connaissance du fait qu'un manquement au présent engagement pourra entraîner des conséquences, telles que des mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires de la part d'En Piste, regroupement national des arts du cirque.

Je confirme avoir lu attentivement et compris les termes du présent engagement et déclare les accepter. Je signe le présent document à _____, le _____.

_____	_____
Nom de la personne	Direction générale du regroupement.
Date :	Date :
_____	_____

11 ANNEXE II—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 ÉDI 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/default/files/pdf/P100/8-100_TDILD.pdf

h) Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion : https://mtl.ged.montreal.ca/constellio/?collection=mtlca&portal=REPDOCVDM#!displayDocument/00000121033

i) Compétence Culture https://competenceculture.ca/_documentation/boite_a_outils_edi/

Partenaire :

COMPÉTENCE CULTURE
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE