

# **Conseil des arts du Canada Politique en matière d'équité**

**Avril 2017**

# Politique en matière d'équité

## Table des matières

<b>1. Préambules</b>	<b>3</b>
I. Date d'entrée en vigueur	3
II. Objet	3
III. Objectif	3
IV. Compétence et responsabilité	3
V. Approbation et révision de la Politique	4
<b>2. Équité et diversité : définitions et conception du Conseil</b>	<b>4</b>
I. Équité	5
II. Équité culturelle	5
III. Groupes visés par l'équité	6
IV. Diversité	6
a) Diversité culturelle	7
b) Diverses cultures	7
V. Diversité linguistique	8
a) Communautés de langue officielle en situation minoritaire	8
VI. Personnes sourdes ou handicapées	9
a) Personnes sourdes	9
b) Personnes handicapées	9
VII. Autochtones	9
<b>3. Énoncé de valeurs</b>	<b>10</b>
<b>4. Contexte législatif</b>	<b>10</b>
<b>5. Principes d'équité</b>	<b>12</b>
<b>6. Outils et pratiques en matière d'équité</b>	<b>12</b>
I. Suivi, mesures et surveillance	13
a) Formulaire d'auto-identification volontaire	13
b) Identification des individus dans le portail d'inscription en ligne	14
c) Identification des organismes dans le portail d'inscription en ligne	14
II. Mécanismes de financement	14
a) Fonds stratégiques	14
III. Mécanismes et protocoles visant l'accès et la participation	15
IV. Programmes et évaluation par les pairs	16
V. Favoriser et comprendre les pratiques en matière d'équité	17
VI. Équité en matière d'emploi	17
<b>7. Conclusion</b>	<b>18</b>

---

## 1. Préambules

### I. *Date d'entrée en vigueur*

La *Politique en matière d'équité* est en vigueur en date du 1<sup>er</sup> avril 2017.

### II. *Objet*

La *Politique en matière d'équité* du Conseil des arts du Canada (le Conseil) régit et soutient l'application des principes et des approches d'équité dans toutes ses activités, y compris celles se rapportant à l'octroi des subventions.

### III. *Objectif*

La présente politique vise à préciser les valeurs, le contexte juridique, les instruments, les rôles administratifs et les processus qui :

- Sous-tendent la position et les pratiques du Conseil relativement à l'équité dans les arts;
- Expliquent l'orientation et les définitions qui guident l'élaboration des diverses politiques du Conseil, les communications, le développement des programmes et des initiatives stratégiques, et la gestion des ressources humaines, y compris la formation et le perfectionnement professionnel du personnel.

### IV. *Compétence et responsabilité*

La *Politique en matière d'équité* relève du directeur et chef de la direction du Conseil des arts. Chaque division et service assume des fonctions et des responsabilités précises touchant à sa mise en œuvre.

- Le directeur général, Stratégies et affaires publiques, est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la *Politique en matière d'équité*.
- Le directeur général, Programmes de subventions aux arts, est responsable de la mise en œuvre de la *Politique en matière d'équité* au niveau des programmes de subventions et dans les relations avec le milieu des arts que dessert le Conseil.
- Le directeur général, Services corporatifs à la responsabilité de s'assurer que l'environnement de travail, l'information et les outils technologiques appropriés sont accessibles d'une façon optimale. Il veille aussi à offrir des mesures d'adaptation le cas échéant. Il est responsable de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne le recrutement, la formation pour des nouveaux employés et le maintien en poste. Il est également responsable de la reddition de compte prévue par la loi.

- Le directeur général, Communications et rayonnement des arts, est chargé de s'assurer que les outils de communication et les messages sont accessibles d'une façon optimale par tous et rejoignent un public diversifié.
- Agissant en consultation avec toutes les divisions du Conseil, le Bureau de l'équité, qui fait partie de la division Stratégies et affaires publiques, est responsable de développer et promouvoir des approches, protocoles et pratiques qui favorisent la mise en œuvre de la politique au niveau des programmes et initiatives du Conseil, en plus de formuler des recommandations et avis stratégiques relatifs au traitement des questions d'équité.

Il existe en outre des rôles spécifiques, dans le cadre de la fonction publique fédérale, qui sont assujettis à la *Loi sur le multiculturalisme* et à la *Loi sur les langues officielles*. Ces rôles sont assumés par du personnel de haut niveau pour faire avancer la mise en œuvre de l'esprit et de la lettre de ces lois et promouvoir une adhésion aux objectifs et obligations de la législation au sein de l'institution.

Le *champion du multiculturalisme* est un cadre supérieur qui joue un rôle de leadership à l'égard de la sensibilisation au multiculturalisme et l'avancement de sa compréhension au sein de son ministère ou organisme gouvernemental. Il propose l'élaboration de politiques, programmes, pratiques et services appropriés à l'échelle de l'organisme auquel il appartient.

Le *Champion des langues officielles*, issu du personnel de direction, est chargé de fournir des orientations en matière de langues officielles, de promouvoir les langues officielles et de s'assurer que le Conseil prend en compte cet aspect lorsqu'il prend ses décisions.

## V. *Approbation et révision de la Politique*

Des recommandations concernant la Politique en matière d'équité peuvent être soumises au Comité exécutif de gestion par l'intermédiaire du directeur général, Stratégies et affaires publiques. Il revient au directeur et chef de la direction du Conseil d'approuver la présente politique, ainsi que toute révision ou modification qui y est faite.

## 2. **Équité et diversité : définitions et conception du Conseil**

L'équité et la diversité sont des concepts interreliés et interdépendants. L'équité fait progresser la diversité et la promotion de la diversité a une incidence sur la mise en œuvre des pratiques et mesures en matière d'équité. Les notions d'équité et de diversité sont toutefois distinctes : l'équité est un principe et un processus, tandis que la diversité décrit une réalité ou un état souhaité.

---

## I. 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. En vertu de ce principe, l'on reconnaît que, même si toutes les personnes ont droit à un traitement égal, elles n'ont pas le même accès aux ressources, possibilités ou avantages.

L'égalité ne se réduit pas toujours à traiter toutes les personnes ou tous les groupes de la même façon, mais peut demander le recours à des mesures particulières par souci de justice. 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

Traiter toutes les personnes de la même façon (égalité formelle) suppose que tous bénéficient d'un accès comparable aux ressources et aux possibilités. Or, bon nombre de groupes et de personnes au sein de la société ont été, ou sont exclus ou marginalisés systématiquement, ce qui les prive d'une véritable 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 (égalité réelle). Le besoin d'équité découle aussi de l'existence de pratiques discriminatoires et de relations de pouvoir qui maintiennent ou renforcent l'exclusion systémique.

## II. Équité culturelle

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.

Afin d'agir efficacement, il faut reconnaître 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, qui sont souvent le résultat de réalités historiques rattachées à la conquête, à la colonisation, à la domination culturelle et à l'exclusion systémique.

### III. *Groupes visés par l'équité*

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. Leur marginalisation peut avoir des sources historiques, sociales ou économiques. Ces communautés peuvent aussi 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 et le statut transidentitaire, etc. Le déclin de la mobilité ascendante et du capital social d'un individu ou d'une collectivité est aggravé davantage lorsque ces caractéristiques coexistent et s'entrecroisent, surtout en cas de situation économique désavantageuse. Les groupes visés par l'équité sont confrontés à des difficultés d'accès, aux manques de possibilités et de ressources découlant de la discrimination qu'ils subissent. Ils réclament justice sociale et dédommagement.

Au Conseil, l'expression « groupes visés par l'équité » désigne tout groupe nécessitant des mesures spécifiques dans le but d'améliorer le soutien à l'accès aux programmes et au financement. Bien que le Conseil soit conscient que de nombreux groupes font face à des obstacles systémiques, pour l'instant, les groupes visés par l'équité qui ont accès à de fonds ciblés et des initiatives spécifiques font partie des communautés suivantes :

- cultures diverses;
- personnes sourdes ou personnes handicapées;
- de langues officielles en situation minoritaire.

Les communautés autochtones constituent également un groupe désigné prioritaire qui reçoit un soutien stratégique au Conseil par l'entremise du programme [Créer, connaître et partager : Arts et cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada](#).

De futures initiatives ou interventions ciblées pourraient également être mises sur pied en fonction de l'évolution de la législation, des recherches ou des analyses menées auprès de groupes qui font face à des inégalités en raison de leur âge, de désavantages socio-économiques; de leur sexe ou identité sexuelle, ou de leur région géographique.

### IV. *Diversité*

Le terme « diversité » est fréquemment utilisé pour désigner une pluralité d'opinions, d'expressions, de caractéristiques, d'expériences, d'habiletés, de cultures, d'orientations sexuelles, d'origines, etc. La diversité met en contexte la coexistence de personnes et de groupes différents au sein d'une communauté ou d'une société, et renforce les notions d'interconnexion, d'échange et de développement humain durable.

---

## a) Diversité culturelle

Le Conseil des arts définit la diversité culturelle comme suit :

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.

Pour le Conseil des arts, la notion de diversité culturelle s'accompagne d'aspirations et d'actions favorisant la justice sociale et le développement humain durable, grâce à la participation égale des diverses communautés culturelles. 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, des collaborations intergénérationnelles, et une capacité accrue d'innover.

Le Conseil s'engage à favoriser et refléter la diversité culturelle de la population canadienne dans son milieu de travail, au sein de son conseil d'administration, et dans le choix des pairs qui participent à ses processus d'évaluation des demandes de subvention. Afin que la diversité culturelle telle que la définit le Conseil demeure pertinente dans son contexte spécifique d'organisme public de financement des arts, il importe de reconnaître non seulement l'existence et l'importance de la participation des différentes cultures dans la société dans son ensemble, mais aussi de valoriser le caractère distinctif des expressions culturelles qui sont à préserver, qui émergent ou qui évoluent au sein des diverses communautés culturelles.

## b) Diverses cultures

Cette expression est employée par le Conseil afin de désigner de façon respectueuse les groupes de diverses cultures. Cette expression recouvre les Canadiennes ou Canadiens d'ascendance raciale africaine, asiatique, latino-américaine, moyen-orientale et mixte (par ascendance raciale mixte, on entend une personne ayant des origines ethniques appartenant à l'un de ces groupes raciaux) qui, historiquement, ont été désavantagés en tant que groupe et qui sont susceptibles de faire l'objet de discrimination en raison de leur couleur et de leur culture. Bien que l'expression diverses cultures soit interprétée dans un sens plus large par le Conseil, elle correspond en général aux « minorités visibles » telles qu'elles sont définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les minorités visibles comme suit :

Un membre de minorité visible est une personne (autre qu'un Autochtone...) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe son lieu de naissance, et qui appartient à l'un des groupes suivants : Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen,

Asiatique du Sud ou Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.), Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien, etc.), Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, etc.), Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.), personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus), autre minorité visible.

## V. *Diversité linguistique*

La diversité linguistique réfère à la variété des langues utilisées pour communiquer, que ce soit par écrit, verbalement ou en langue des signes.

Le statut d'utilisation d'une langue repose sur divers facteurs : l'histoire de sa préservation et son usage quotidien; l'inclusion de droits linguistiques dans la Constitution et la *Loi sur les langues officielles*; les ressources et les efforts investis pour préserver et sauvegarder les langues autochtones; la diversification des langues parlées à la maison et au travail comme résultats de l'immigration, de l'éducation ou d'échanges internationaux; et la prévalence de personnes communiquant dans les langues des signes.

Le Conseil des arts reconnaît la place distincte et unique des artistes inuits, métis et des Premières Nations en tant que créateurs, interprètes, traducteurs et porteurs d'un patrimoine autochtone, de même que leur contribution unique à l'identité culturelle canadienne. À titre d'exemple, la préservation de la langue par le truchement des pratiques artistiques fait partie intégrante des activités soutenues dans le cadre du programme [Créer, connaître et partager : Arts et cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada](#).

### a) *Communautés de langue officielle en situation minoritaire*

Les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM), tel qu'indiqué dans la Loi sur les langues officielles, sont des groupes de personnes dont la langue officielle maternelle ou choisie n'est pas la langue parlée par la majorité des personnes de leur province ou territoire de résidence. C'est le cas des anglophones du Québec et des francophones de l'extérieur du Québec.

Pour les besoins de ses programmes de subventions, le Conseil des arts désigne comme individus, groupes et organismes artistiques des CLOSM ceux qui s'identifient comme appartenant à l'un de ces groupes et dont la résidence principale se trouve, au moment de la présentation de la demande, dans une province ou une région dans laquelle on parle une langue officielle dans un contexte minoritaire. Compte tenu des réalités et des contextes culturels différents, ainsi que des niveaux de barrières variés auxquelles font face ces communautés, le Conseil s'engage à développer des stratégies particulières pour répondre aux besoins distincts de chaque groupe.



---

## VI. *Personnes sourdes ou handicapées*

### a) *Personnes sourdes*

Le terme « personnes sourdes » désigne les personnes ayant subi une perte auditive ou les personnes malentendantes, sourdes oralistes, sourdes et aveugles ou devenues sourdes avec le temps, dont plusieurs s'identifient comme étant « culturellement sourdes » et ont en commun des langues des signes, des traditions, une histoire et des valeurs spécifiques.

Le mot Sourd avec un «S» majuscule (lorsqu'il s'agit d'un nom et non d'un adjectif) représente un éventail d'expériences allant de la surdité culturelle à la perte auditive et au recours de multiples formes de communication orale et visuelle. Les langues des signes sont régionalement et culturellement spécifiques et se définissent par une syntaxe et une grammaire uniques, distinctes de celles qui sont employées dans les langues écrites et parlées. Les personnes ayant subi une perte auditive partielle peuvent s'identifier comme ayant un handicap et non comme étant culturellement sourdes.

### b) *Personnes handicapées*

Le terme « personnes handicapées » désigne les personnes ayant une déficience réelle ou perçue et qui font l'objet de discrimination et/ou sont désavantagées du fait de cette déficience, ou en raison de barrières sociales, politiques ou environnementales. Les déficiences sont des  tats physiques ou mentaux ou des troubles d'apprentissage qui ont des effets à long terme, temporaires ou variables. Le Conseil reconnaît les pratiques artistiques des personnes sourdes ou handicapées comme un champ de pratique distinct. Il reconnaît également la pratique artistique des personnes vivant avec une maladie mentale (Mad arts), conçue comme processus identitaire social et politique pour des personnes qui ont été stigmatisées parce qu'on les considère atteintes de maladie mentale ou comme ayant des problèmes de santé mentale.

## VII. *Autochtones*

Le terme Autochtones désigne les Premières nations, les Inuits et les Métis du Canada. Distincts des populations de colonisateurs, de pionniers et d'immigrants, les Autochtones du Canada revendiquent l'autodétermination en réponse aux immenses pertes de leurs traditions culturelles, linguistiques et spirituelles/ontologiques/cosmologiques, et de leurs terres ancestrales, résultant des politiques racistes et de l'assimilation forcée.

Le Conseil respecte la vision du monde et les droits des peuples autochtones, énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007).

Le Conseil soutient et respecte les principes de réconciliation, énoncés dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015).

Le Conseil appuie les activités artistiques qui respectent et encouragent l'autodétermination culturelle des Premières Nations, des Inuits et des Métis et la vitalité artistiques des communautés autochtones.

### 3. Énoncé de valeurs

La population du Canada est l'une des plus diversifiées au monde. Pour le Conseil des arts, la diversité culturelle ne constitue pas uniquement un élément indispensable au développement des arts; il s'agit également d'un facteur essentiel au développement de sociétés humaines durables. Cette diversité doit être reflétée dans les arts afin de contrecarrer l'homogénéisation des expressions artistiques et la distribution inéquitable des ressources pour que les citoyens des générations à venir puissent s'accomplir sans limitation, jouir pleinement des droits culturels et exercer leur créativité à leur guise. C'est pourquoi le Conseil des arts continuera de veiller à ce que tous les artistes bénéficient d'un accès égal à ses programmes et que tous les Canadiens puissent se reconnaître dans le paysage artistique du Canada.

Tous les citoyens méritent de profiter d'un secteur des arts dynamique, accessible et pluraliste, et toutes les formes d'expression créative devraient bénéficier des mêmes chances de se développer. Le Conseil des arts reconnaît que l'exercice de certains pouvoirs et la discrimination systémique ont donné lieu à des conditions inéquitables – y compris dans la distribution des ressources financières – qui empêchent bon nombre de Canadiens de réaliser leur potentiel culturel et de s'engager pleinement dans les arts. Ces conditions inégales ont un impact sur la santé, le bien-être et le développement durable de la société dans son ensemble. Par conséquent, le Conseil s'engage à prendre des mesures ambitieuses afin de faire des progrès mesurables pour bâtir un secteur artistique ouvert à tous. Par le truchement de sa Politique en matière d'équité, le Conseil s'efforce d'être un chef de file éclairé, un influenceur et un instigateur de changement, tout en préservant sa pertinence et sa crédibilité dans un monde qui évolue rapidement.

### 4. Contexte législatif

En tant que société d'État, le Conseil des arts joue un rôle pour promouvoir l'équité et répondre aux besoins des artistes issus des communautés marginalisées. Cette responsabilité est liée aux objectifs de politiques publiques rattachées aux droits de la personne et à la protection des minorités, tels que reconnus dans des accords internationaux, et repris par les mouvements de justice sociale tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Toutes les activités du Conseil des arts sont régies par la loi et par des instruments en matière de droits de la personne, notamment :

La [\*Charte canadienne des droits et libertés\*](#), qui protège le droit fondamental de tous les Canadiens à être traités équitablement devant la loi. Les libertés fondamentales, les droits démocratiques, la liberté de circulation et d'établissement, les garanties juridiques, les droits à l'égalité, les droits linguistiques et l'égalité entre les sexes sont protégés. Les pratiques en matière d'équité du Conseil reposent sur les libertés fondamentales énoncées à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés à l'effet que la loi s'applique également à tous et que tous ont droit au même bénéfice de la loi. Ces principes d'égalité s'appliquent aux programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

La [\*Loi canadienne sur les droits de la personne\*](#), qui stipule que tous les Canadiens doivent bénéficier de possibilités égales et que la discrimination pour des motifs comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience est interdite.

La [\*Loi sur le multiculturalisme canadien\*](#), qui définit le Canada comme une société multiculturelle et reconnaît à tous les Canadiens la liberté de maintenir, de valoriser et de partager leur patrimoine culturel. La *Loi* déclare que le multiculturalisme est une caractéristique essentielle pour assurer l'égalité entre tous les Canadiens et leurs communautés d'origine respectives et qu'elle leur permettra de surmonter les obstacles. Par cette Loi, le gouvernement reconnaissait les contributions des groupes de diverses cultures à l'histoire du Canada et affirmait qu'il n'existait aucune culture officielle à laquelle les Canadiens étaient tenus de s'assimiler.

La [\*Loi sur l'équité en matière d'emploi\*](#), qui a été adoptée pour assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et de promotion pour les segments de la population qui peuvent être désavantagés, notamment les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Ces groupes ont été désignés en raison des données statistiques témoignant des désavantages qu'ils subissent en matière d'emploi, comme l'indiquent leurs taux de chômage plus élevés, les écarts salariaux plus marqués et leur situation professionnelle modeste.

La [\*Loi sur les langues officielles\*](#), qui a pour objet d'assurer le respect du français et de l'anglais à titre de langues officielles du Canada, l'égalité de statut, et des droits et privilèges égaux quant à leur usage dans toutes les institutions fédérales, notamment en ce qui concerne les communications avec le public et la prestation des services, ainsi que la mise en œuvre des objectifs de ces institutions. La *Loi* appuie également le développement des minorités francophones et anglophones et, d'une façon générale, favorise, au sein de la société canadienne, la progression vers l'égalité de statut et d'usage

du français et de l'anglais, en plus de préciser les pouvoirs et les obligations des institutions fédérales en matière de langues officielles. La [Politique sur les langues officielles](#) régit les activités du Conseil liées aux langues officielles et y contribue.

## 5. Principes d'équité

- a) Le Conseil, conformément à la législation précitée, reconnaît la valeur individuelle et la dignité de toute personne. Le Conseil estime que chacun a le droit d'être traité, en toutes circonstances, sur la seule base de son mérite personnel et de bénéficier de chances égales.
- b) Le Conseil s'oppose à toute forme de discrimination, aux stéréotypes et aux généralisations notamment fondées sur les caractéristiques suivantes : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.
- c) Le Conseil adhère aux principes de justice sociale et reconnaît les désavantages historiques subis par des personnes appartenant à certains groupes en raison de caractéristiques liées à leur culture, à leur groupe ethnique, à leur langue, à leur race, à leur religion, à leur région, à leur génération, à leur sexe, à leur identité de genre, à leur orientation sexuelle, à un handicap ou à leur statut socio-économique.
- d) Le Conseil est conscient des obstacles (systémiques ou autres) auxquels font face certaines personnes ou certains organismes subissant ces désavantages lorsqu'ils tentent d'accéder à ses programmes ou à ses services.
- e) Le Conseil souscrit aux objectifs d'apprentissage continu et d'évolution constante. Il met en place un processus rigoureux d'évaluation et de révision de ses politiques, pratiques et programmes afin d'en assurer l'équité et la pertinence, et ce, pour avoir un impact positif sur les conditions des artistes issus des communautés désavantagées.

## 6. Outils et pratiques en matière d'équité

Le Conseil adopte les pratiques suivantes à l'appui des communautés visées par l'équité :

- a) Suivre, mesurer et surveiller le financement octroyé aux artistes et aux organismes artistiques issus des divers segments démographiques afin d'identifier des lacunes, d'élaborer des stratégies appropriées et d'en évaluer l'impact.
- b) Mettre en place des mécanismes de financement spécifiques pour s'assurer d'offrir des chances égales d'accès à ses subventions, à ses processus et à ses

services.

- c) Mettre en application des mécanismes et protocoles visant l'accès et la participation qui permettent et facilitent l'accès aux personnes désirant présenter des demandes au Conseil et participer à ses processus.
- d) Viser des résultats de financement équitables grâce à sa façon de concevoir ses programmes, à des mécanismes de financement stratégique, au choix des pairs évaluateurs et à des processus d'évaluation justes et équitables.
- e) Favoriser la compréhension et la pratique de l'équité dans les arts par le truchement de consultations, de recherches, de partenariats, de sessions de formation et d'information, et d'initiatives à l'échelle du secteur des arts et du Conseil.
- f) Appliquer d'une façon exemplaire la loi sur l'équité en matière d'emploi et adopter des pratiques novatrices afin de constituer et de maintenir une main-d'œuvre diversifiée.

## *I. Suivi, mesures et surveillance*

Le développement et la mise en œuvre d'outils permettant de faire le suivi du financement octroyé aux groupes visés par l'équité et l'analyse de ces données sont incontournables pour atteindre les objectifs fixés en matière d'équité.

### *a) Formulaire d'auto-identification volontaire*

Le Conseil encourage les candidats et les pairs évaluateurs à remplir un Formulaire d'auto-identification volontaire. Ce formulaire leur permet de s'identifier comme autochtone, de diverses cultures, personne handicapée ou sourde, et d'indiquer la génération à laquelle ils appartiennent, leur genre, leur langue officielle (y compris leur appartenance à une communauté de langue officielle en situation minoritaire), toute autre langue parlée ou comprise, et la région dans laquelle ils vivent.

Les données recueillies sont utilisées pour évaluer l'impact du financement octroyé aux candidats appartenant à divers groupes démographiques et pour déceler les lacunes le cas échéant. Ces données sont aussi utilisées pour assurer le suivi de la participation des membres de divers groupes visés par l'équité aux comités d'évaluation par les pairs et pour faire un suivi des demandes considérées comme prioritaires ou ayant droit à un financement ciblé après que leur mérite ait été évalué comme étant équivalent à celui d'autres demandes.

Pour effectuer un suivi et mesurer, il est nécessaire d'utiliser des indicateurs de rendement. Pour évaluer le soutien qu'il offre à différents segments démographiques (Autochtones, de diverses cultures/minorités visibles, personnes sourdes ou handicapées, genre, communautés de langues officielles

en situation minoritaire et jeunes – moins de 35 ans), le Conseil mesure entre autres son financement par rapport à des points de référence externes comme la composition de la main-d'œuvre dans le secteur des arts et le taux de population de ces groupes respectifs.

La surveillance signifie l'observation des tendances et du développement des communautés visées en portant attention à l'augmentation ou à la diminution des niveaux de financement, aux données recueillies dans les rapports finaux ou grâce à d'autres sources. D'autres points de référence sont utilisés, notamment des indicateurs externes comme les progrès réalisés en comparaison d'autres organismes publics de soutien aux arts ou d'organismes apparentés.

#### b) Identification des individus dans le portail d'inscription en ligne

Tous les candidats et les pairs évaluateurs potentiels qui s'inscrivent dans le portail en ligne du Conseil sont invités à s'auto-identifier comme faisant partie d'un ou plusieurs des groupes prioritaires suivants : Autochtones, de diverses cultures, personnes sourdes ou handicapées et communautés de langues officielles en situation minoritaire. En s'identifiant, un candidat aura la possibilité de bénéficier de mesures spécifiques telles que le [Soutien à l'accès](#) et de possibilités de financement rattachées à des fonds stratégiques.

#### c) Identification des organismes dans le portail d'inscription en ligne

Les organismes sont priés d'indiquer s'ils servent les communautés autochtones, de diverses cultures, de personnes sourdes ou handicapées et de langues officielles en situation minoritaire. Si la majorité des ressources de l'organisme est dédiée à l'une de ces communautés, l'organisme est validé comme un organisme axé sur l'équité lui permettant d'avoir accès à des mesures spécifiques ou à des occasions de financement particulières. Un [Outil d'évaluation de la diversité](#) a été créé pour aider les organismes dans ce processus.

## II. Mécanismes de financement

### a) Fonds stratégiques

Les fonds stratégiques fonctionnent en parallèle et indépendamment des programmes de subvention. Ces fonds peuvent avoir une durée limitée, être assortis de résultats attendus concrets (outre ceux des six programmes de subvention) ou octroyer des subventions par l'intermédiaire d'une enveloppe de financement spéciale. Les fonds stratégiques peuvent être utilisés pour renforcer considérablement le financement accordé aux artistes individuels, groupes ou organismes issus de communautés sous-représentées afin d'encourager et de soutenir leur vitalité artistique.

Ces fonds incluent, sans s'y limiter :

- Le [Soutien à l'accès](#) : Les candidats individuels sourds ou handicapés (y compris ceux qui vivent avec une maladie mentale), ainsi que les groupes et organismes axés sur la pratique des artistes sourds ou handicapés, peuvent demander de l'aide pour financer les mesures et les services destinés aux personnes handicapées dont ils ont besoin pour mener à bien un projet financé par un [programme de subvention du Conseil des arts](#).
- Le [Fonds pour les langues officielles](#) : Le Fonds pour les langues officielles vise à sortir de l'isolement les artistes des CLOSM et à soutenir l'épanouissement des artistes et des organismes artistiques des CLOSM.
- Le [Fonds d'accès aux marchés](#) pour les artistes des communautés de langues officielles soutient les artistes professionnels, les professionnels des arts, les groupes artistiques et les organismes artistiques canadiens qui déclarent appartenir à une CLOSM.

### III. *Mécanismes et protocoles visant l'accès et la participation*

Le Conseil s'engage à mettre en place des mécanismes qui permettent et facilitent l'accès et la participation des personnes désirant présenter des demandes et participer à ses processus.

Le guide [L'art à part entière](#) est un document exhaustif et concret qui décrit les pratiques exemplaires à adopter dans nos interactions avec les personnes sourdes ou handicapées. Ce document contient les outils suivants :

- [Aide à la production d'une demande ou d'un rapport final](#) : contribue au paiement de services qui permettront spécifiquement aux candidats sourds ou handicapés de remplir une demande de subvention ou de soumettre un rapport final.
- Politique sur l'accessibilité du public : décrit les exigences et les normes relatives aux lieux où se déroulent les réunions et les événements; à l'accessibilité des sites web et des systèmes en ligne et aux accommodements offerts aux personnes sourdes ou handicapées afin qu'elles puissent participer aux processus du Conseil.
- Évaluation des niveaux d'accessibilité physique : une liste de contrôle facilitant le choix et l'évaluation de l'accessibilité aux lieux.
- Questionnaire sur les exigences en matière de participation et d'accès : un formulaire envoyé à tous les participants aux comités d'évaluation par les pairs du Conseil pour connaître leurs besoins particuliers en matière d'accommodements.

---

#### IV. Programmes et évaluation par les pairs

- a) Toutes les lignes directrices des programmes comprennent une mention visant à encourager les groupes visés par l'équité à présenter des demandes et à renforcer les priorités du Conseil en matière d'équité.
- b) Le Conseil met sur pied des stratégies spécifiques relativement au financement et aux priorités afin de respecter ses engagements en matière d'équité sur la base de données probantes.
- c) Afin d'encourager le milieu des arts à être plus inclusif et représentatif de la diversité de la population canadienne, tous les programmes du Conseil comportent une mention réaffirmant son engagement envers l'équité. Plus particulièrement, le critère d'évaluation lié à la diversité décrit les attentes et l'évaluation de l'engagement des organismes candidats envers les groupes visés par l'équité et demande aux candidats de formuler un engagement visant à illustrer la diversité de la région ou de la communauté géographique dans laquelle est situé l'organisme.
- d) La plupart des décisions du Conseil des arts quant aux artistes, aux projets artistiques et aux organismes artistiques qui reçoivent du financement reposent sur l'évaluation par les pairs (voir la Politique de subventions du Conseil des arts). Le Conseil des arts est déterminé à faire en sorte que les pairs qui sont sélectionnés représentent la diversité de la population canadienne, à savoir des professionnels des arts de diverses cultures, sourds ou handicapés ou de communautés de langue officielle en situation minoritaire, et qu'ils représentent également la diversité des régions, des générations et des sexes. Le nombre total de pairs évaluateurs appartenant à chacun des groupes démographiques est vérifié tous les ans afin de s'assurer que ces groupes bénéficient d'une participation adéquate.
- e) La *Politique sur les priorités en matière d'équité* s'inscrit dans les Politiques opérationnelles de la division des Programmes de subventions aux arts. Cette politique, mise en application dans tous les programmes de subventions, priorise le financement aux candidats (individus, groupes ou organismes) qui ont reçu une bonne évaluation et qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par l'équité. Cette politique a été élaborée en tenant compte des obstacles comportementaux et systémiques auxquels sont confrontés ces groupes dans la création, la production et la diffusion de leur art et vise à mieux atteindre les objectifs et résultats du Conseil en ce qui a trait aux communautés artistiques qui ne sont pas suffisamment financées et à stimuler stratégiquement leur développement artistique.
- f) Les *coûts d'accès* sont des dépenses légitimes et admissibles dans les budgets des subventions de projet ou de base. Il peut s'agir de coûts engagés lorsque des organismes candidats embauchent des professionnels des arts sourds ou handicapés pour participer à des projets ou activités artistiques proposés



(p. ex. frais des préposés aux soins personnels) et de coûts rattachés à l'accessibilité du contenu artistique par le public.

- g) Des mises en contexte sur diverses pratiques artistiques sont commandées et distribuées aux comités d'évaluation par les pairs afin de leur fournir de l'information contextuelle complémentaire sur les enjeux propres aux groupes visés par l'équité et de renforcer les priorités du Conseil en matière d'équité.

## V. Favoriser et comprendre les pratiques en matière d'équité

Le Conseil favorise la compréhension et la pratique de l'équité dans les arts par le truchement de consultations, de recherches, de partenariats et d'initiatives à l'échelle du secteur des arts et du Conseil afin d'en assurer la pertinence, la mise en application courante et le développement des compétences en la matière.

- a) Le Conseil mène des recherches et des analyses sur des sujets liés à l'équité et offre de la formation, des ateliers de perfectionnement et des présentations sur l'accès, l'équité, la diversité à l'intention du personnel et des intervenants externes.
- b) Le Conseil établit des partenariats afin de favoriser et de faire progresser l'équité dans les organismes, les régions et les groupes démographiques.
- c) Le Comité de l'équité assure le suivi des politiques et pratiques en matière d'équité au Conseil des arts. Le Comité est formé d'employés, surtout d'agents de programme, qui établissent un dialogue, s'emploient à faire mieux connaître les diverses formes d'art, se tiennent informés sur les questions d'équité et de diversité dans le domaine et communiquent les pratiques exemplaires en mettant en application les politiques et les mécanismes développés à cet égard.

## VI. Équité en matière d'emploi

En vertu de lois comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Conseil des arts a l'obligation légale d'assurer la diversité sur ses lieux de travail. Le Conseil a également mis en place plusieurs politiques internes régissant les enjeux liés à au personnel et à l'équité, notamment sa *Politique sur les mesures d'adaptation*. Le Conseil ne se contente toutefois pas de donner suite aux obligations légales, il tire avantage des points de vue, connaissances et profils variés de ses employés pour que son travail illustre la diversité du pays et du monde en général, et la diversité qu'il souhaite promouvoir auprès de ses clients artistes et organismes artistiques.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi de la Division des ressources humaines du Conseil des arts met en œuvre et évalue les mesures définies dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi. Chaque membre du Comité est considéré comme un agent de changement et joue un rôle important dans l'atteinte de

l'objectif ultime visant à se doter d'une main-d'œuvre qui reflète la diversité du Canada et adhère à l'équité sous toutes ses formes. Le Bureau de l'équité collabore avec les Ressources humaines pour surveiller les effets des mesures d'équité, sensibiliser les employés à l'équité en matière d'emploi et faciliter la mise en œuvre d'initiatives axées sur l'équité.

## **7. Conclusion**

Depuis sa création, le Conseil des arts est confronté à des enjeux liés à l'équité; il suffit de penser au processus d'évaluation par les pairs ou au soutien offert tant à l'art créé dans les différentes régions du Canada qu'à l'échelle pancanadienne. Avec sa Politique en matière d'équité, le Conseil des arts clarifie les définitions et les politiques qui soutiennent son engagement général envers la création de processus équitables, dans le but d'avoir un impact concret sur les communautés artistiques et ultimement, sur les canadiens. Les politiques et procédures du Conseil sont axées sur les responsabilités civiques, les droits de l'homme et l'égalité des résultats; en mettant en œuvre sa Politique en matière d'équité, le Conseil aspire à ce que tous les candidats et intervenants bénéficient de chances égales de profiter du financement public des arts.

*Approuvé par le Comité exécutif de gestion le 11 avril 2017.*