

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Créer le :	Révisé le : 2025-03-27
Politiques RH	Révisé par : Carolane Aubé, Consultante RH

Préambule

Guidée par des valeurs d'ouverture et d'inclusion depuis sa création, la croissance de l'ÉCQ se traduit aujourd'hui par une grande diversité au sein de sa communauté. Pour bénéficier pleinement de cette richesse, elle veut ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration parmi ses membres. Cette politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et libertés de la personne, notamment de la Charte des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés.

Objectifs de la politique

L'ÉCQ reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté, que ce soient ses étudiants, les membres de son personnel enseignant ou non enseignant, ses dirigeants, les participants au secteur récréatif ou ses bénévoles. L'ÉCQ encourage la diversité sous toutes ses formes au sein de sa communauté et reconnaît la richesse qu'elle apporte à l'ensemble de ses membres ainsi que sa contribution à l'excellence collective. Elle s'engage donc à :

- Poursuivre sa proactivité dans l'attraction, la sélection et la rétention de talents diversifiés au sein de sa communauté en donnant à toutes et tous des chances égales d'intégrer l'ÉCQ et d'y évoluer à titre d'étudiante et étudiant, de membre de son personnel enseignant et non enseignant ou autres, sans distinction quant à leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur situation de handicap, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, leur condition sociale, leur religion, leur conviction politique ou leur expérience;
- Demeurer à l'affut des enjeux et des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de sa réglementation, de ses processus et de ses outils, notamment pour le recrutement, la sélection, l'accueil, l'intégration, la rétention ou l'avancement de son personnel enseignant et non enseignant;
- S'assurer de tenir compte des préoccupations des membres de sa communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;

- L'ÉCQ souhaite que chaque membre de sa communauté favorise, par ses comportements, paroles et gestes, un climat de respect et d'inclusion;
- Sensibiliser les membres de sa communauté à être accueillants et à intégrer les membres issus de la diversité à travers toutes les sphères d'activités de l'École;
- Valoriser l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Définitions

Afin d'éviter les ambiguïtés dans l'interprétation de la présente politique et d'assurer une compréhension commune, voici quelques concepts clés qui seront abordés :

La diversité

Représente l'éventail de qualités visibles et invisibles, d'expériences et d'identités sociales et culturelles qui façonnent notre identité, notre pensée, nos interactions avec les autres et la perception que les autres ont de nous. Elles peuvent toucher des aspects tels que l'âge, la couleur de la peau, le sexe, l'origine nationale, l'ethnicité, ou des capacités physiques ou intellectuelles, voire le statut économique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la scolarité, l'état familial, le mode de pensée, l'emplacement géographique, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, le statut socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles, l'opinion politique, et bien plus encore. Elles peuvent également inclure des différences telles que la personnalité, le style, les capacités et les pensées ou perspectives.

Inclusion

L'inclusion est une attitude et une approche de diversité en milieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et ont un sentiment d'appartenance envers une organisation qui applique les principes d'équité dans tous les aspects de ses politiques, de ses pratiques, de ses procédures et de la prestation de ses services. Un milieu inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leur contribution aux objectifs organisationnels et sociétaux.

Groupes diversifiés : La sélection des groupes diversifiés suivants n'exclut pas la nécessité d'éliminer les obstacles et difficultés en matière d'inclusion auxquels sont confrontés des employés touchés par d'autres aspects liés à la diversité.

Autochtones

« Autochtones » signifie les personnes identifiées comme « peuples autochtones du Canada » à l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982, et s'entend notamment des premières nations, des Inuits et des Métis du Canada.

Personnes handicapées

Une personne handicapée a un trouble médical récurrent grave et prolongé, qui peut être physique, cognitif, intellectuel, sensoriel, affectif ou développemental et qui entraîne une déficience, des limitations d'activités ou des restrictions à la participation. Une déficience est un trouble de fonctionnement ou de structure du corps; des limitations d'activités sont des difficultés à exécuter des tâches ou des fonctions; et des restrictions à la participation sont des problèmes survenant dans les situations quotidiennes.

Personnes qui font partie des minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, dont la peau n'est pas blanche ou qui ne sont pas de race blanche, peu importe le lieu de naissance. Il s'agit d'un groupe diversifié. Les groupes faisant partie des minorités visibles englobent, par exemple, les personnes d'ascendance africaine, arabe, chinoise, japonaise, philippine, coréenne, océanienne, latino-américaine ainsi qu'asiatique de l'Ouest, de l'Est, du Sud et du Sud-Est.

Femmes dans des rôles de leadership et de gestion, et tous les sexes dans des occupations non traditionnelles

La répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail révèle généralement une tendance chez les femmes à travailler dans des rôles de soutien et de services, et chez les hommes à travailler dans des rôles de leadership et de décideurs. La participation professionnelle révèle des tendances semblables au regroupement des hommes et des femmes dans des carrières techniques et professionnelles. Les occupations non traditionnelles sont des emplois traditionnellement occupés par les hommes ou les femmes.

LGBTQ2+

LGBTQ2+ C'est un acronyme désignant les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et transsexuelle, queer et en questionnement, bispirituelle et autre. Il fait référence à un groupe de personnes unies par le fait que leur identité de genre ou orientation sexuelle diffère de la majorité hétérosexuelle et cisgenre.

Immigrants et nouveaux arrivants

Les immigrants sont des personnes qui habitent au Canada, mais sont nées à l'étranger. Cela exclut les travailleurs étrangers temporaires, les citoyens canadiens nés à l'étranger et les personnes détenant un visa d'étudiant ou de travailleur. Les nouveaux arrivants ayant établi des liens de résidence au Canada peuvent être des personnes protégées (y compris les réfugiés) au sein de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés ou des personnes qui ont demandé ou obtenu le statut de résident permanent auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Les jeunes sont des personnes âgées de 16 à 29 ans.

Rôles et responsabilités

La performance et l'efficacité d'une culture d'équité, de diversion et d'inclusion n'est possible que par la participation et l'action de tous, individuellement et collectivement. Il est essentiel que tous les employés de l'ÉCQ assument, chacun à leur niveau.

A) La direction générale – comité de direction

- S'assurer de l'application de cette politique;
- Veiller à ce que la politique soit établie et appliquée dans tous les secteurs.

B) Les directrices et directeurs de service

- Avoir une bonne compréhension de la présente politique;
- S'assurer de la bonne compréhension du personnel sous sa responsabilité;
- Prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect de la présente politique.

C) Les employé(e)s

- Respecter et appliquer, en tout temps, les attentes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Dénoncer les comportements non-conformes à la présente politique;
- Rapporter à qui de droit, tout manquement à la présente politique.

Modalités d'application

Pour le dépôt ou le suivi d'une plainte en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, nous nous référons à notre politique en matière de harcèlement en milieu de travail.

Révision

La présente politique fera l'objet d'une révision annuelle. Si des modifications sont apportées à la présente politique, les employé(e)s de l'École de cirque de Québec seront avisés.

Tim Roberts
Directeur général

ANNEXE 1

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____ confirme avoir pris connaissance de la politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et je m'engage également à respecter la présente politique ainsi que les procédures s'y rattachant.

Je suis conscient(e) que le non-respect de la présente politique et des procédures peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature de l'employé(e)

Date