



Conseil des arts
du Canada

Canada Council
for the Arts

Conseil des arts du Canada

Politique en matière d'équité

Décembre 2023

Politique en matière d'équité

Table des matières

1. Préambule	3
I. Date d'entrée en vigueur	3
II. But.....	3
III. Objectifs	3
IV. Compétence et responsabilité	3
V. Approbation et révision de la Politique	3
2. Contexte législatif	4
3. Équité : Principes et aspirations	5
I. Contexte	5
II. Principes et aspirations	6
4. Groupes stratégiques	7
5. Outils, pratiques et mécanismes d'équité	8
I. Collecte et utilisation de données démographiques	8
a) Formulaire d'auto-identification volontaire	8
b) Identification pour le financement stratégique.....	9
II. Mécanismes de financement.....	9
a) Fonds réservés	9
b) Réserves d'investissement stratégique	10
III. Mécanismes et ressources d'accessibilité.....	10
IV. Évaluation.....	11
V. Mécanismes internes.....	12
6. Conclusion	12

1. Préambule

I. Date d'entrée en vigueur

La Politique en matière d'équité est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2017.

II. But

La Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada (le Conseil) régit et soutient l'application des principes et des pratiques d'équité dans toutes ses activités.

III. Objectifs

La présente politique vise à contextualiser et à communiquer les principes et pratiques d'équité du Conseil, ainsi qu'à favoriser leur mise en œuvre dans toutes les activités de ce dernier, notamment dans l'élaboration de politiques et de programmes, les initiatives stratégiques, les communications et les ressources humaines.

IV. Compétence et responsabilité

La Politique en matière d'équité relève de la directrice et chef de la direction ou du directeur et chef de la direction du Conseil. Sa mise en œuvre est une responsabilité que partagent les personnes suivantes :

- ❖ La directrice générale ou le directeur général des stratégies et affaires publiques est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Politique, y compris par l'élaboration de politiques internes, les communications et des initiatives stratégiques.
- ❖ La directrice générale ou le directeur général des programmes de subventions aux arts est responsable de la mise en œuvre de la Politique au sein des programmes de subventions et des fonds et initiatives stratégiques ainsi que dans les relations avec le milieu des arts.
- ❖ La dirigeante principale ou le dirigeant principal des finances, de l'administration et de la sécurité est responsable de voir à ce que les mesures d'adaptation et tous les autres éléments relatifs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* – dont le recrutement, la formation et la rétention du personnel – soient respectés.

V. Approbation et révision de la Politique

Des recommandations relatives à la Politique en matière d'équité peuvent être soumises au comité de direction par l'intermédiaire de la directrice générale ou du directeur général des stratégies et des affaires publiques. Il revient à la directrice et

chef de la direction ou 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. Contexte législatif

Comme le Conseil des arts est une société d'État, ses activités relatives à l'équité sont régies par la loi et par des instruments en matière de droits de la personne, notamment :

La [Charte canadienne des droits et libertés](#) (1982), qui protège le droit fondamental de l'ensemble des Canadiennes et 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 selon laquelle toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à un traitement égal.

La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (1985), qui protège le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.

La [Loi sur le multiculturalisme canadien](#) (1985), qui définit le Canada comme une société multiculturelle et reconnaît à l'ensemble des Canadiennes et 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 l'ensemble des Canadiennes et Canadiens et leurs communautés d'origine respectives et qu'elle leur permettra de surmonter les obstacles. Par cette loi, le gouvernement reconnaît les contributions des groupes de diverses cultures à l'histoire du Canada et affirme qu'il n'existe aucune culture officielle à laquelle la population canadienne est tenue de s'assimiler.

La [Loi sur les langues officielles](#) (1985), 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.

La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (1995), qui a été adoptée pour assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et de promotion pour les populations qui peuvent être désavantagées, notamment les femmes, les personnes qui font partie 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 canadienne sur l'accessibilité](#) (2019), qui a été adoptée pour que toutes les personnes, en particulier celles ayant un handicap, profitent d'un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. En vertu de la Loi, les obstacles seront ciblés et éliminés, et les nouveaux obstacles seront évités dans plusieurs domaines, y compris : l'emploi, l'environnement bâti, et les programmes et services.

La [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (2021), qui a été adoptée pour confirmer que la Déclaration constitue un instrument international universel en matière de droits de la personne qui trouve application en droit canadien. Elle fournit un cadre de mise en œuvre pour la guérison et la paix ainsi que pour des relations caractérisées par l'harmonie et la collaboration et fondées sur les principes de justice, de démocratie, de respect des droits de la personne, de non-discrimination et de bonne foi. Les droits et les principes qui y sont confirmés constituent les normes minimales nécessaires à la survie, à la dignité et au bien-être des peuples autochtones dans le monde et doivent être mis en œuvre au Canada.

3. Équité : Principes et aspirations

I. Contexte

Le Conseil reconnaît l'équité comme un principe et un processus visant à offrir des conditions justes pour que tout le monde puisse participer pleinement à la société.

Si toutes les personnes ont droit à un traitement égal, elles n'ont pas toutes le même accès aux ressources, aux possibilités ou aux avantages. L'égalité ne se résume donc pas toujours à traiter toutes les personnes ou tous les groupes de la même façon, mais peut exiger le recours à des mesures particulières afin de garantir l'équité. Le concept et la mise en pratique de l'équité permettent à une personne ou organisation de faire face aux situations injustes et d'y remédier en s'efforçant de créer les conditions propices à une véritable égalité.

Le Conseil reconnaît les désavantages historiques et persistants subis par des personnes appartenant à certains groupes en raison de caractéristiques liées notamment à leur culture, à leur groupe ethnique, à leur langue, à leur origine ethnique, à leur religion, à leur région, à leur génération, à leur sexe, à leur identité ou expression de genre, à leur orientation sexuelle, à un handicap ou à leur statut socio-économique.

Beaucoup des iniquités et injustices dans la société canadienne tirent leur origine de l'oppression systémique, entre autres le colonialisme, le racisme, la suprématie blanche et l'hétéropatriarcat. Ces iniquités renforcent l'exclusion et la marginalisation des communautés autochtones, noires et racisées. Cela entraîne des désavantages, des obstacles et des préjugés profondément ancrés qui continuent de nuire à ces groupes et à d'autres personnes.

Qui plus est, ces systèmes empêchent de nombreuses personnes partout au pays de s'adonner concrètement aux arts, ce qui a une incidence sur la santé, le bien-être et la durabilité de la société dans son ensemble.

Les institutions canadiennes fondées sur ces systèmes sont régies par des politiques, des pratiques et des relations de pouvoir qui servent à renforcer les privilèges et à désavantager encore plus certains groupes de personnes. Les institutions publiques telles que le Conseil ont donc la responsabilité de comprendre, de cerner et de résoudre la manière dont ces systèmes sont présents dans leurs organismes, et de participer activement à la création d'un avenir plus juste et équitable.

II. Principes et aspirations

Le Conseil, conformément à ses valeurs organisationnelles et aux lois susmentionnées, reconnaît la valeur et la dignité de chaque personne et s'oppose activement à la discrimination sous toutes ses formes.

Il souscrit et continuera de souscrire aux engagements qu'il a pris envers les nations et peuples autochtones quant à la reconnaissance de l'autodétermination et de la souveraineté.

Le Conseil croit que toutes les personnes doivent pouvoir profiter d'un secteur artistique dynamique, accessible et diverse.

Par son rôle d'organisme public de soutien aux arts, le Conseil aspire à contribuer à une société juste et équitable où les conséquences du colonialisme, du racisme et d'autres formes d'oppression auront été éliminées.

Le Conseil considère la décolonisation comme un élément fondamental de ses principes et pratiques d'équité, mais aussi comme un engagement à part entière. Il poursuivra le processus pour définir et mettre en œuvre sa propre voie.

Le Conseil est conscient des obstacles (systémiques ou autres) auxquels font face certaines personnes ou certains organismes subissant les désavantages susmentionnés lorsqu'ils tentent d'accéder à ses programmes et services. Il s'engage à cerner et à éliminer les obstacles historiques et persistants que rencontrent les groupes négligés et marginalisés de partout au pays. Cela inclut les

Autochtones, les personnes noires, racisées, sourdes, handicapées, les communautés 2ELGBTQI+ ou de diverses identités de genre et les femmes et les artistes à l'intersection de diverses identités.

Le Conseil reconnaît que les expériences vécues sont complexes, et que des personnes peuvent être confrontées à des désavantages et à des obstacles multiples et variés au quotidien. Il comprend que les identités sociales se chevauchent souvent, combinant les obstacles, ce qui nécessite une approche intersectionnelle dans les politiques et pratiques d'équité.

Dans le cadre de son engagement pour la justice sociale, le Conseil continuera à suivre l'évolution des concepts et des pratiques en matière d'équité, les dialogues avec les communautés et les données et la recherche de sources internes et externes, et de s'y adapter.

L'ensemble des activités du Conseil est guidé par ses [valeurs organisationnelles fondamentales](#), qui sont fondées sur l'humilité, l'ouverture, l'écoute et l'empathie, et incluent la confiance mutuelle, le respect et la réciprocité; le leadership partagé; la curiosité et l'apprentissage continu; et la passion et le dévouement que le personnel apporte à son travail pour aider à construire un secteur artistique plus juste, équitable et durable.

4. Groupes stratégiques

Depuis 2017, le Conseil utilise le terme « groupe désigné prioritaire » pour parler des communautés pour lesquelles il a mis en place des mesures visant à éliminer les obstacles historiques et persistants auxquelles elles sont confrontées dans la société et dans l'accès au financement du Conseil, et/ou pour respecter ses obligations législatives.

Il soutient les communautés autochtones, racisées (auparavant désignées par le terme « groupes de diverses cultures »)¹ et sourdes ainsi que les personnes handicapées par l'entremise d'initiatives et de financement ciblé, et fait le suivi et rend compte du financement octroyé à ces groupes chaque année dans des rapports. Il fait de même pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire, conformément à ses obligations en vertu de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles*.

Conformément à son plan stratégique 2021-2026, le Conseil utilise le terme « groupe stratégique » pour désigner les communautés pour lesquelles il s'est

¹ En 2017, le Conseil a adopté le terme « groupes de diverses cultures » pour désigner respectueusement les personnes d'ascendance africaine, asiatique (y compris l'Asie centrale et occidentale), latino-américaine, insulaire du Pacifique ou mixte (origines appartenant à au moins un de ces groupes) qui, historiquement, ont été désavantagées en tant que groupe et qui sont susceptibles de faire l'objet de discrimination en raison de leur couleur, de leur culture et de leur origine ethnique. Depuis 2021 – notamment dans son plan stratégique 2021-2026, *L'art, plus que jamais* –, le Conseil utilise le terme « racisées » pour désigner ces mêmes communautés. Il est d'ailleurs en train de remplacer le terme « groupes de diverses cultures » par « racisé » dans toutes ses plateformes de communication, y compris son site web, son glossaire, son portail de demande ainsi que les formulaires et lignes directrices de ses programmes.

engagé à améliorer l'accès au financement, c'est-à-dire les communautés autochtones, noires, racisées, les personnes sourdes et handicapées, les communautés de langue officielle en situation minoritaire, la communauté 2ELGBTQI+ et les personnes de diverses identités de genre, les femmes, les jeunes et les artistes se situant à l'intersection de plusieurs de ces groupes. Le Conseil fait le suivi du financement qu'il accorde à ces groupes par les données qu'il recueille à l'aide des mécanismes décrits ci-dessous.

Le Conseil continuera d'améliorer et de nuancer ses approches pour mieux réagir aux expériences propres aux communautés marginalisées et mal servies. Concrètement, cela signifie que les mécanismes qu'il élabore seront différents d'une communauté à l'autre. Il reconnaît qu'il n'existe aucune approche universelle adéquate lorsqu'il est question de lutter contre les iniquités, car chaque communauté et groupe rencontre des problèmes et des obstacles distincts, qui peuvent d'ailleurs varier au sein d'un même groupe.

Le Conseil reconnaît également que certaines communautés confrontées au racisme et à d'autres formes de discrimination ne sont pas définies comme groupes stratégiques – ce qui n'invalide aucunement leurs expériences. Le Conseil s'engage à mieux comprendre comment il peut offrir un meilleur service à toutes les communautés qui se heurtent à des obstacles liés à l'accès.

5. Outils, pratiques et mécanismes d'équité

1. Collecte et utilisation de données démographiques

Le Conseil recueille des données démographiques pour comprendre comment les différentes communautés accèdent à ses programmes et pour orienter ses politiques et pratiques d'équité. Ces renseignements servent au suivi interne du Conseil et alimentent ses rapports, dont le tableau des résultats.

Le Conseil utilise plusieurs outils pour recueillir les données démographiques des candidates et candidats, des pairs évaluateurs et des personnes nommées ou sélectionnées pour un prix :

a) Formulaire d'auto-identification volontaire

Le Conseil encourage les candidates et candidats et les pairs évaluateurs à remplir un formulaire d'auto-identification pour déterminer si ses programmes touchent un large éventail d'artistes du Canada. Outre le lieu et l'année de naissance, la citoyenneté et le statut d'immigration, ce formulaire leur permet d'indiquer leur identité de genre, leur orientation sexuelle et leur identité raciale et ethnique, et de s'identifier comme personne sourde, handicapée, inuite, métisse, membre des Premières Nations ou issue de la diversité linguistique.

Les données recueillies sont utilisées pour contrôler l'impact du financement octroyé aux candidates et candidats appartenant à divers groupes démographiques et pour y déceler les lacunes. Elles servent aussi à assurer le suivi de la représentation des personnes issues de divers groupes démographiques au sein des comités d'évaluation par les pairs.

Le Conseil utilise également un formulaire d'auto-identification volontaire pour son personnel et les candidates et candidats qui postulent afin de repérer et de gérer les tendances dans les données démographiques de son effectif et de respecter ses obligations législatives.

b) Identification pour le financement stratégique

La première étape du processus de demande pour des subventions du Conseil est la création d'un profil de candidat. Les particuliers, les groupes et les organismes sont invités à indiquer dans leur profil s'ils appartiennent à un ou plusieurs groupes stratégiques et, le cas échéant, confirmer qu'ils répondent aux critères pertinents en utilisant l'outil d'évaluation des groupes stratégiques. Les renseignements fournis sont recueillis par le Conseil à des fins d'analyse et de rapports sous forme regroupée. Ils servent également à déterminer l'admissibilité au financement stratégique.

II. Mécanismes de financement

Le Conseil utilise plusieurs mécanismes de financement pour assurer l'équité des subventions, des processus et des services :

a) Fonds réservés

En 2017 le programme Créer, connaître et partager a été lancé. Il s'agit d'un programme de financement permanent consacré au soutien des artistes et groupes autochtones, des organismes artistiques dirigés par des Autochtones et par des organismes de développement du secteur artistique et culturel qui favorisent un écosystème artistique autochtone dynamique et résilient.

Les personnes, les groupes et les organismes issus des Premières Nations et des communautés inuites et métisses peuvent présenter une demande de financement au titre de ce programme – ou de tout autre programme du Conseil – pour des activités artistiques et culturelles. Le programme privilégie une approche axée sur les peuples autochtones et leur autodétermination, c'est-à-dire qu'il est guidé par les valeurs et les visions autochtones, qu'il est administré par des personnes issues des Premières Nations ou d'ascendance inuit ou métisse, et que les demandes sont évaluées par des membres de ces communautés.

Certains fonds réservés existent également pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire; ils sont décrits dans la Politique sur les langues officielles.

b) Réserves d'investissement stratégique

Le principal mécanisme du Conseil pour octroyer des fonds aux personnes autochtones, racisées, sourdes et handicapées par ses programmes de subventions est appelé « réserve d'investissement stratégique ». Les candidates et candidats qui indiquent, sur le portail du Conseil, appartenir à un ou à plusieurs de ces groupes ou communautés peuvent avoir accès à des enveloppes de financement distinctes supplémentaires.

Grâce aux réserves d'investissement stratégique, les candidates et candidats (qu'il s'agisse de particuliers, de groupes ou d'organismes) qui ont reçu une bonne évaluation et qui s'identifient comme appartenant à au moins un de ces groupes peuvent se voir accorder la priorité pour le financement du Conseil provenant de ces enveloppes supplémentaires. Ce mécanisme permet au Conseil de s'attaquer à certains des obstacles que rencontrent les communautés marginalisées et mal servies.

En outre, ces réserves servent à garantir que les candidates et candidats bénéficiant du financement du Conseil pour la première fois et celles et ceux vivant aux quatre coins du pays ont un accès équitable au financement de projets. Ce mécanisme peut appuyer les priorités stratégiques au fur et à mesure qu'elles se présentent.

III. Mécanismes et ressources d'accessibilité

L'accessibilité est l'un des engagements de longue date du Conseil et un élément fondamental de sa vision pour l'avenir des arts. Le Conseil s'est engagé à rendre ses services et ses subventions accessibles à tout le monde et à respecter les normes d'accessibilité définies par le gouvernement du Canada. Le [Plan d'accessibilité 2023-2025](#) du Conseil vise à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à prévenir la création de nouveaux obstacles.

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. Les candidates et candidats admissibles peuvent profiter de la mesure [Aide à la production d'une demande](#), qui contribue au paiement de services permettant de les aider dans le processus de demande.

Le fonds [Soutien à l'accès](#) du Conseil aide les artistes sourds, handicapés ou ayant des troubles de santé mentale, de même que les groupes, collectifs et organismes axés sur la pratique des artistes sourds ou handicapés. Ces fonds supplémentaires apportent une contribution couvrant le coût des services et des

mesures de soutien nécessaires à la réalisation d'un projet subventionné par un [programme du Conseil](#).

Au-delà du financement, le Conseil continue de développer des ressources qui témoignent de son soutien aux pratiques des artistes sourds ou handicapés et à leurs communautés. Par exemple, en 2019, il a publié [L'art à part entière II : stratégie sur l'expression et l'engagement des personnes sourdes ou handicapées](#), qui vise à favoriser l'engagement et l'expression des artistes sourds ou handicapés ainsi que les organismes artistiques qui travaillent avec ces personnes partout au Canada.

IV. Évaluation

Le Conseil s'efforce d'obtenir des résultats de financement équitables non seulement avec la conception des programmes et de mécanismes de financement stratégique, mais aussi avec sa sélection de pairs évaluateurs et en mettant en place des processus d'évaluation équitables.

Afin d'encourager le milieu des arts à être plus accessible et représentatif de la diversité de la population canadienne, les programmes du Conseil comportent une mention réaffirmant l'engagement de celui-ci à l'égard de l'équité. Les critères d'évaluation liés aux retombées décrivent les attentes et l'évaluation de l'engagement des organismes candidats envers les personnes autochtones, racisées, sourdes, handicapées et membres de communautés de langue officielle en situation minoritaire, et demandent aux candidates et candidats de s'engager à refléter la diversité de la région ou de la communauté géographique dans laquelle est situé l'organisme. Des critères d'évaluation relatifs à l'équité existent également pour de nombreux prix du Conseil.

La plupart des décisions du Conseil quant aux choix des artistes, des projets artistiques et des organismes artistiques qui sont financés reposent sur l'évaluation par les pairs (voir la Politique de subventions du Conseil). Le Conseil fait appel à des pairs évaluateurs qui reflètent la diversité de la population canadienne, dont des artistes et des professionnelles et professionnels des arts qui sont des Autochtones, des personnes noires, racisées, sourdes, handicapées, issues de la communauté 2ELGBTQI+, de diverses identités de genre ou de communautés de langue officielle en situation minoritaire, ainsi que des personnes de divers genres, régions et générations. Il supervise annuellement la composition de ses comités d'évaluation par les pairs pour suivre la participation de personnes qui s'identifient comme appartenant à l'un ou à plusieurs de ces groupes.

Le Conseil utilise des [fiches contextuelles](#) portant sur des communautés et pratiques émergentes, minoritaires et moins connues et les fait parvenir aux membres des comités d'évaluation. Ces fiches fournissent des renseignements sur les contextes historiques et culturels, aident les évaluatrices et évaluateurs à

comprendre les obstacles que rencontrent différentes communautés, et renforcent les principes et pratiques d'équité du Conseil.

V. Mécanismes internes

Les politiques et pratiques du Conseil en matière d'équité influencent l'ensemble du travail de l'organisation. Plusieurs mécanismes internes sont en place pour y contribuer.

Le Conseil s'engage à créer un effectif talentueux et diversifié qui reflète les personnes et les communautés qu'il sert, notamment par des campagnes de recrutement ciblé. Son Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi l'aide à mettre en œuvre les exigences de la législation sur l'équité en matière d'emploi de manières irréprochables et à adopter des pratiques exemplaires pour créer et maintenir un effectif diversifié, en veillant à ce que le travail de l'organisation soit orienté par les perspectives de membres de communautés marginalisées et mal servies.

Le Comité diversité, équité et inclusion du Conseil oriente, soutient et promeut les efforts du Conseil en matière de diversité et d'équité, définit sa vision en la matière, veille à la mise en œuvre d'une approche cohérente pour les communications internes et externes, et contribue à l'objectif de fournir des conditions de travail optimales à tout le personnel.

Le Comité de l'antiracisme, de l'équité et de la justice sociale, qui est mené par le personnel, offre à ce dernier une tribune favorisant les discussions, le partage d'information, les échanges d'idées et la proposition de solutions afin de repérer, de gérer et de prévenir les obstacles systémiques dans les programmes, les politiques, les activités et la culture du Conseil. Le comité aide le Conseil à devenir plus ouvert et équitable grâce à un dialogue éclairé sur la décolonisation, l'équité, l'antiracisme, le racisme envers les personnes noires, l'intersectionnalité et la justice sociale.

En outre, 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 et la diversité à l'intention du personnel et des parties prenantes externes.

Le Conseil établit aussi des partenariats afin de favoriser et de faire progresser l'équité dans les organismes, les régions et les groupes démographiques.

6. Conclusion

Le Conseil s'engage à concrétiser la vision d'un secteur artistique ouvert à tout le monde et où chaque Canadienne et Canadien se reconnaît – un secteur qui contribue de manière significative à une société plus juste. Le Conseil est déterminé à mettre en

œuvre ses politiques et pratiques d'équité avec soin et dévouement, car il reconnaît que ce travail est à la fois une affaire urgente et une entreprise à long terme.

Approuvée par le comité exécutif de gestion le 11 avril 2017; mis à jour par le comité de direction le 19 décembre 2023.