

POLITIQUE D'ÉQUITÉ DE DAZIBAO

CHAPITRE I — DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 1

La présente politique entre en vigueur le 20 mai 2020 à Montréal.

La présente politique est évolutive et sera mise à jour annuellement. Toutes modifications ultérieures apportées à ce document prennent un effet immédiat dès lors qu'elles sont approuvées par le conseil d'administration de Dazibao et communiquées en bonne et due forme à son personnel.

CHAPITRE II — PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIF

Article 2

«Les groupes visés par l'équité [et l'inclusion] sont des communautés qui font face à des défis collectifs de participation à la société en raison de la discrimination et du désavantage auxquels elles sont confrontées. Causée essentiellement par des barrières comportementales, historiques, sociales et fondées sur l'âge, l'origine ethnique, [la langue,] le handicap, la situation économique, [l'identité de genre], la nationalité, l'orientation sexuelle ou le statut transidentitaire, cette marginalisation crée pour les personnes de ces groupes des obstacles quant à l'accès aux opportunités et aux ressources¹.»

Article 3

Ayant conscience des politiques, des réalités et des divers enjeux relatifs à l'équité et à l'inclusion auxquels est sensible la communauté artistique, Dazibao a le désir de contribuer de manière concrète à ces questions. La présente politique souhaite établir les balises d'une philosophie et d'une vision de ce que devrait tenir en compte le milieu des arts et, plus généralement, la société à laquelle l'organisme participe. Avec cette politique, Dazibao espère conscientiser et encourager de bonnes pratiques en matière d'équité et d'inclusion.

¹ Adapté de: *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse - Lexique commenté*, [<https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/comprendre-enjeux-inclusion-danselexique-commenté/>] (Consulté le 11 mai 2020).

Article 4

En s'inspirant de divers écrits produits par plusieurs organismes, Dazibao espère nommer et définir de façon la plus respectueuse possible les réalités concernées par la présente politique et ainsi offrir une mise en contexte et une justification de l'importance de chacun des points abordés. L'expression «les membres de l'équipe» identifie dans la présente politique l'ensemble du personnel, du conseil d'administration, des stagiaires et des bénévoles de Dazibao, sauf si stipulation contraire et sauf si le contexte commande une interprétation contraire.

Article 5

Subséquentement, la politique d'équité de Dazibao abordera les sujets suivants :

- Appropriation culturelle
- Artistes vivant avec un handicap ou de la surdité
- Arts dits de la diversité culturelle
- Arts et cultures autochtones
- Communautés de langues officielles en situation minoritaire (CLOSM)
- Discrimination basée sur le sexe ou le genre
- Personnes LGBTQ+
- Personnes racisées
- Préjugés et microagressions en milieu de travail

La présente politique est un document évolutif et par conséquent la liste des sujets qui y sont abordés n'est pas exhaustive, mais bien indicative de points incontournables pour l'organisme en date de la rédaction de ce document.

CHAPITRE III — FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

Article 6

Les objectifs et les actions de Dazibao sont guidés par des principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Article 7

Dazibao reconnaît «que des systèmes de pouvoir et de discrimination systémique ont

créé des conditions d'inégalité [...] qui empêchent bon nombre de personnes au Canada et à travers le monde d'exprimer leurs cultures et de s'engager pleinement dans les arts².»

Article 8

«[Dazibao] appuie et appuiera toujours, la libre expression et l'indépendance artistique des créateurs [...]. Cette liberté ne peut par contre être exercée pleinement que si elle se conjugue à la responsabilité historique, la réciprocité et le respect³.»

Article 9

Pour répondre à ces problématiques et offrir aux artistes, membres de l'équipe, partenaires et publics avec qui l'organisme interagit un environnement imprégné d'équité et de respect, Dazibao s'engage à procurer accueil et soutien aux personnes faisant partie des groupes visés par la présente politique.

Article 10

La direction de l'organisme valorise et soutient l'équité pour toute situation de travail, tant avec les artistes, les membres de l'équipe ou ses partenaires. Dans les cas où des candidatures (d'emploi, de proposition artistique ou de collaboration) sont considérées égales en qualité/compétences/expérience, Dazibao favorisa la candidature provenant des groupes ciblés par la présente politique.

Article 11

En tant que diffuseur en arts visuels, Dazibao se soucie d'avoir une programmation d'artistes et de partenaires qui reflètent la diversité du milieu artistique montréalais, québécois, canadien et international.

Article 12

Dazibao ne fera pas de discrimination, et s'attend à ce que ses partenaires et les membres de l'équipe fassent de même, vis-à-vis d'une candidature à l'emploi, d'une proposition artistique ou de toute autre personne en raison de l'origine ethnique ou nationale, la couleur, l'identité de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions

² Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Appropriation culturelle*, 2018.

³ Adapté de : Conseil des arts du Canada, *Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf?1a=fr>] (Consulté le 11 mai 2020).

politiques, la langue, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour remédier à ce handicap ou toute autre raison interdite par la loi⁴.

CHAPITRE IV — PRINCIPES D'ÉQUITÉ

Article 13

«L'équité est un principe et un processus visant à offrir des conditions équitables à toute personne qui désire participer pleinement à la société. En vertu, de ce principe, l'on reconnaît que, 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 pas toujours à traiter toutes les personnes ou tous les groupes de la même façon⁵.»

Article 14

Pour Dazibao, l'équité est un principe qui tient compte des désavantages auxquels font face certaines communautés et qui compense ces désavantages par une plus grande accessibilité des ressources et le souci d'offrir un maximum de possibilités.

CHAPITRE V — DÉFINITIONS ET CONCEPTIONS DE DAZIBAO

Les sections suivantes sont organisées par ordre alphabétique et non par ordre de priorité.

Section I — Appropriation culturelle

«Selon un idéal universaliste, tous les artistes devraient pouvoir s'inspirer librement de thèmes, de motifs ou d'éléments partagés par tous. Cependant, même si la liberté créative doit être légitimement sauvegardée, elle ne constitue pas une exception culturelle qui transcende les relations de pouvoir qui rendraient invisible la sous-représentation⁶.»

Dazibao considère qu'il y a appropriation culturelle lorsque les adaptations ou emprunts à une culture minoritaire reflètent, renforcent ou amplifient des inégalités, des stéréotypes et des relations d'exploitation historiques qui ont des conséquences négatives sur les communautés visées par l'équité⁷.

4 Adapté de: Pallia-Vie, *Manuel de gestion des politiques de ressources humaines*, [<https://fr.scribd.com/document/584421597/5-Politiques-RH>] (Consulté le 11 mai 2020).

5 Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Arts de diverses cultures*, 2017.

6 Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Appropriation culturelle*, 2018.

7 Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Appropriation culturelle*, 2018.

Dans ses programmations, Dazibao s'attend à ce que les œuvres présentées soient ancrées dans des démarches d'échanges authentiques et respectueuses avec les communautés visées par la présente politique et soient exclues d'appropriation culturelle⁸.

Section II — Artistes vivant avec un handicap ou de la surdité⁹

Dazibao reconnaît les artistes vivant avec un handicap, de la surdité ou un trouble de santé mentale comme faisant partie des groupes visés par sa politique d'équité.

Ces artistes, tout comme les groupes et les organismes axés sur leurs pratiques, doivent surmonter des difficultés considérables et franchir des barrières systémiques. Effectivement, leurs pratiques remettent en question les approches dominantes qui peignent les déficiences comme étant des obstacles qu'une personne doit supporter ou surmonter.

Il est nécessaire que la déficience et le handicap soient plutôt traités comme des éléments valables qui font partie intégrante de l'identité des artistes vivant avec de la surdité ou un handicap.

L'injustice sociale, l'inégalité et l'exclusion systémique sont des points de vue qu'apportent ces personnes atteintes d'une déficience et contribuent à la démythification de ces sujets et leur catégorisation comme étant des sujets « à part ».

Section III — Arts dits de la diversité culturelle

Dazibao a conscience que le terme « diversité » ne fait pas l'unanimité dans la communauté des arts et plus particulièrement parmi les personnes à qui cette expression s'adresse. En effet, l'emploi de cette expression cherche à donner un sens à l'altérité du point de vue de la « blanchité » et a pour effet de créer une norme « blanche¹⁰ ».

En conséquence, ce terme qui se veut inclusif peut souvent créer une nouvelle catégorie qui pourra être intégrée conditionnellement à certains critères prédéfinis et acceptables par rapport à cette « blanchité ». Il y a donc création d'une norme dans la façon d'exister et d'être au monde et de partager cette expérience¹¹.

⁸ Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf?1a=fr>] (Consulté le 11 mai 2020).

⁹ Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Pratiques des artistes handicapés ou sourds*, 2017.

¹⁰ Adapté de: *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse - Lexique commenté*, [<https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/comprendre-enjeux-inclusion-danselexique-commenté/>] (Consulté le 11 mai 2020).

¹¹ *Ibid.*

Dazibao choisit de se rallier à la définition du Conseil des arts du Canada en matière de « diversité culturelle » puisqu'elle utilise cette expression pour identifier les groupes ethniques correspondant habituellement aux minorités visibles telles qu'elles sont définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹². Ainsi, cette expression englobe « les Canadiennes ou Canadiens d'ascendance africaine, asiatique, latino-américaine, moyenorientale et mixte qui, historiquement, ont été désavantagés en tant que groupe et qui sont susceptibles de faire l'objet de discrimination en raison de leur couleur, de leur culture ou de leur origine ethnique[...]»¹³. »

Les artistes dits de la diversité culturelle font régulièrement face à des défis particuliers dans la présentation et la diffusion de leur travail. Ces artistes doivent constamment franchir des barrières systémiques et comportementales encore présentes dans le secteur des arts au Canada et ailleurs. Les stéréotypes, l'exotisation, l'instrumentalisation et l'exclusion sont des obstacles qui perdurent dans le milieu des arts. À cela s'ajoutent souvent des barrières linguistiques, d'isolement, d'autosuffisance et de survie créatrice tout comme peuvent en rencontrer les artistes en général¹⁴.

Il n'est plus possible de partir du principe que l'art est universel. En effet, la création et la réception de l'art sont hautement spécifiques puisque reposant sur des normes culturelles, des historiques, des systèmes de valeurs, des idéaux esthétiques et des contextes linguistiques particuliers¹⁵.

Section IV — Arts et cultures autochtones

« Les arts et la culture autochtones sont différents des pratiques artistiques de la culture dominante que nous avons fini par considérer comme étant le cadre standard et même universel où l'on tente alors “d'inclure” le travail d'autres cultures et races. En même temps, les arts autochtones dans toutes leurs manifestations dynamiques ne sont pas séparés du reste du monde artistique¹⁶. »

Considérant que les arts autochtones, tant historiquement que dans le contexte actuel, contribuent aux autres pratiques artistiques, surtout au Canada, Dazibao s'attend à ce que tous projets présentés ou proposés qui touchent à des savoirs traditionnels, à des langues ou à la propriété intellectuelle culturelle autochtone démontrent que des

¹² Conseil des arts du Canada, *Diversité culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/glossaire/diversite-culturelle>] (Consulté le 11 mai 2020).

¹³ *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse - Lexique commenté*, [<https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/comprendre-enjeux-inclusion-danse-lexiquecommente/>] (Consulté le 11 mai 2020).

¹⁴ Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Arts de diverses cultures*, 2017.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Conseil des arts du Canada, *Fiches contextuelles : Arts et cultures autochtones*, 2017.

démarches d'échanges authentiques et respectueuses ont été faites avec les artistes ou autres membres de communautés autochtones dont la culture ou les protocoles sont concernés par lesdits projets¹⁷.

Dazibao encourage la participation au sein de ses instances décisionnelles de personnes qui s'identifient comme appartenant à une culture autochtone et exige, lors de toutes ses prestations publiques, que soit faite une reconnaissance territoriale dans la forme, ou une formule équivalente à la suivante :

«Dazibao reconnaît être situé sur le territoire non cédé de la nation Kanien'kehá: ka et que Tiohtiá:ke/Montréal est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations, réunissant aujourd'hui une population diversifiée d'autochtones et d'autres peuples. Guidé par une éthique fondée sur le respect, l'écoute et la sensibilisation, Dazibao s'engage à poursuivre sa réflexion sur les défis systémiques et profondément enracinés liés à l'accessibilité et à l'inclusion dans les arts et au-delà, et s'efforce d'appliquer ces réflexions à tous les aspects de ses activités et de sa gouvernance¹⁸.»

Section V — Communauté de langues officielles en situation minoritaire (CLOSM)

En s'inspirant de la Politique du Conseil des arts du Canada sur les langues officielles¹⁹, Dazibao entend par CLOSM des groupes de personnes dont la langue maternelle ou la langue officielle choisie est la langue de la minorité au Québec. Dazibao croit que la contribution des artistes et des organismes artistiques issus de CLOSM contribue à la diversité et au foisonnement des arts au Québec et au Canada. L'organisme reconnaît de ce fait l'importance du rôle des arts dans la promotion de la dualité linguistique et de la vitalité des CLOSM²⁰.

Section VI — Discrimination basée sur le sexe ou le genre

Dazibao reconnaît l'égalité des genres et l'importance d'accorder une chance égale aux différentes personnes posant leur candidature, aux membres de l'équipe, aux partenaires et aux artistes ou groupes d'artistes œuvrant pour Dazibao.

Dazibao s'engage à ne pas juger une personne posant sa candidature, membre de l'équipe,

17 Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf?1a=fr>] (Consulté le 11 mai 2020).

18 Dazibao, *Mandat*, [<https://dazibao.art/mandat>] (Consulté le 11 mai 2020).

19 Conseil des arts du Canada, *Politique sur les langues officielles*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPolitiqueLanguesOfficielles.pdf>] (Consulté le 11 mai 2020).

20 Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Fiche contextuelle : Communautés de langues officielles en situation minoritaire (CLOSM)*, 2017.

partenaire, ou artiste selon des stéréotypes reliés à l'identité ou à l'expression de genre et à ne pas être biaisé par l'identité ou l'expression de genre d'une personne quand vient le temps de prendre une décision vis-à-vis de cette dernière.

Dazibao s'engage à représenter, de façon juste, des œuvres créées par des artistes de toutes identités et expressions de genre, et à respecter l'auto-identification.

Section VII — Les personnes LGBTQ+

Dazibao se veut pour l'inclusion des artistes et groupes d'artistes LGBTQ+ et pour la promotion d'une création et d'une culture qui adresse spécifiquement, de près ou de loin, la question des personnes LGBTQ+.

Dazibao ne discriminera ni ne traitera avec aucun parti pris basé sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre les artistes, les membres de l'équipe, les publics et les autres partenaires et attend la réciproque de toute personne travaillant avec le centre.

De plus, Dazibao cherche activement à rendre son environnement inclusif et accessible aux personnes qui s'identifient comme appartenant aux communautés LGBTQ+ et à avoir une représentation équitable de ces groupes au sein de sa programmation et de ses instances décisionnelles.

Dazibao s'engage à respecter la façon dont les artistes s'identifient dans toutes les communications concernant leur travail et à ce que l'utilisation des pronoms préférés soit exercée avec diligence.

Section VIII — Les personnes racisées

«Le mot “racisé” permet de nommer un groupe social fondé non pas sur une couleur de peau ou une supposée appartenance ethnique, mais sur le partage de l'expérience sociale qu'est le racisme. Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leurs caractéristiques physiques, les sociologues parlent de “personnes racisées” et de “minorités racisées”²¹.»

«Est racisée la personne susceptible d'être affectée à une catégorie raciale, c'est-à-dire perçue comme appartenant à un groupe altérisé, distinct du groupe majoritaire. Le qualificatif ne désigne pas une qualité de l'être, mais une propriété sociale. Non pas une identité, mais une position dans la société résultant d'un processus collectif: la

21 Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse - Lexique commenté, [<https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/comprendre-enjeux-inclusion-danse-lexiquecommente/>] (Consulté le 11 mai 2020).

racisation²².»

Considérant que Dazibao évolue dans un milieu métropolitain où sont présentes et actives de nombreuses communautés racisées, reconnaissant que le Canada est un pays dont l'histoire est faite de nombreuses vagues d'immigration qui s'unissent désormais au sein d'une nation, Dazibao soutient et encourage la présence au sein de ses programmations ainsi que de ses instances décisionnelles d'une grande diversité de pratiques artistiques s'identifiant ouvertement ou non comme appartenant à des minorités racisées.

Dazibao s'attend à ce que tous les projets présentés ou proposés qui touchent à des cultures racisées, à des langues ou à une propriété intellectuelle culturelle racisée démontrent que des démarches d'échanges authentiques et respectueuses ont été faites avec les artistes ou autres membres de la communauté dont la culture est concernée par lesdits projets²³.

Section IX – Les préjugés et les microagressions en milieu de travail

Les microagressions, tout comme les préjugés, entraînent des effets négatifs même en l'absence d'intentions malicieuses. Par exemple, des commentaires ou des gestes physiques laissant entendre que la culture dominante est normale, comparativement à celle de la minorité qui est perçue comme extravagante ou pathologique, peuvent entraîner chez la personne qui les subit à une impression de rejet et nuire à sa santé psychologique. Il s'agit d'une forme de racisme dissimulé ou de discrimination quotidienne que nous considérons comme étant un manquement à la présente politique d'équité. Ainsi, la subtilité du contenu de différents médias créé par des artistes peut aussi être des microagressions et peut créer une absorption involontaire de préjugés²⁴.

Les microagressions et les préjugés peuvent être de toutes sortes et entraîner une discrimination portant atteinte à tous les groupes visés par la présente politique. Conséquemment, s'il est possible que ces agressions soient subtiles et génératrices d'ambiguïtés, elles n'en sont pas moins dommageables²⁵.

Dazibao veillera avec soin et diligence à offrir un environnement où sont exclues les

22 Ibid.

23 Adapté de: Conseil des arts du Canada, *Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf?1a=fr>] (Consulté le 11 mai 2020).

24 Adapté de: *A Preliminary Report on the Relationship Between Microaggressions Against Black People and Racism Among White College Students*, [<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12552-017-9214-0>] (Consulté le 11 mai 2020).

25 Ibid.

manifestations, physiques ou verbales, d'une microagression ou d'un préjugé.

CHAPITRE VI — MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Section I — Application

Article 15

Dazibao s'engage à veiller à ce que sa politique en matière d'équité et de diversité soit appliquée par toutes les personnes qui travaillent pour ou en collaboration avec Dazibao, soit les artistes, les collectifs d'artistes, les commissaires, les membres du personnel et du conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles et toute personne engagée à contrat ou de façon occasionnelle.

Toute personne ayant signé un contrat de travail avec Dazibao s'engage à respecter cette politique et à contribuer à sa mise en œuvre dans sa fonction respective.

Section II — Responsabilité

Article 16

L'application de la présente politique relève de la direction et du conseil d'administration de Dazibao.

Section III — Conséquences en cas d'infraction à la politique

Article 17

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 posés ainsi que du comportement antérieur de la personne qui les a posés.

Ces mesures disciplinaires pourraient être un avertissement, d'un changement ou du retrait d'une tâche, d'une suspension ou d'un congédiement.

CHAPITRE VII — CONCLUSION

Article 18

Par la présente politique, Dazibao espère contribuer par l'exemple à la valorisation de l'équité dans le milieu des arts sur la scène québécoise, canadienne et internationale.

L'équité est essentielle à la création d'une culture qui soit inclusive, compréhensive, ouverte d'esprit, accueillante envers les différences et avide de se nourrir à différentes visions du monde.

CHAPITRE VIII — Révision de la politique

Article 19

Une demande d'amendement à la politique d'équité peut être faite auprès du conseil d'administration.

Tant la direction générale que les membres du conseil d'administration se réservent le droit d'effectuer de telles demandes en cours d'année.

Un amendement à la présente politique ne pourra entrer en vigueur qu'après son approbation par le conseil d'administration et sa ratification par l'Assemblée générale annuelle.

Article 20

Toujours à la dernière page de la présente politique d'équité se trouvent la date de l'approbation par le conseil d'administration des amendements faits ainsi que la date de leur ratification par l'Assemblée générale et la date de diffusion aux employés²⁶.

Date d'approbation par le conseil d'administration :

Date de ratification par l'Assemblée générale :

Date de diffusion aux employés :

²⁶ Adapté de: Pallia-Vie, *Manuel de gestion des politiques de ressources humaines*, [<http://pallia-vie.ca/Politiques%20RH%202016-2017.pdf>], p. 50.

CHAPITRE IX — Références

- *A Preliminary Report on the Relationship Between Microaggressions Against Black People and Racism Among White College Students*, [<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12552-017-9214-0>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Dazibao, *Code d'éthique et de déontologie*, 2016.
- *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse - Lexique commenté*, [<https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/comprendre-enjeux-inclusion-danse-lexique-commente/>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Conseil des arts du Canada, *Diversité culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/glossaire/diversite-culturelle>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Conseil des arts du Canada, *Fiches contextuelles (Appropriation culturelle, Arts de diverses cultures, Arts et cultures autochtones, Communauté de langues officielles en situation minoritaire (CLOSM), Pratiques des artistes handicapés ou sourds)*, 2017-2018.
- Conseil des arts du Canada, *Énoncé de position : Soutenir les arts autochtones dans un esprit d'autodétermination et non d'appropriation culturelle*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACSoutenirLesArtsAutochtones.pdf?la=fr>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Dazibao, *Mandat*, [<https://dazibao.art/mandat>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Pallia-Vie, *Manuel de gestion des politiques de ressources humaines*, [<http://pallia-vie.ca/Politiques%20RH%202016-2017.pdf>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Conseil des arts du Canada, *Politique en matière d'équité*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPolitiqueEquite.pdf>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de gardes à l'enfance, *Politiques RH et loi du travail*, [<http://www.ccsc-cssge.ca/fr/centre-de-documentation-rh/inforh/politiquesrh-et-lois-du-travail>] (Consulté le 11 mai 2020).
- UQÀM, *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour le programme des chaires de recherche au Canada*, [<https://recherche.uqam.ca/upload/files/uqam-crc-plan-action.pdf>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Gouvernement du Canada, *Politique d'équité sur l'emploi*, [<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12543>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Dazibao, *Politique sur le harcèlement en milieu de travail de Dazibao*, 2019.

- Conseil des arts du Canada, *Politique sur les langues officielles*, [<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPolitiqueLanguesOfficielles.pdf>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Spira, *Notre politique d'équité*, [<https://www.spira.quebec/qui-sommes-nous/notre-politique-d-equite.html>] (Consulté le 11 mai 2020).
- Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), *Sanctions pouvant être imposées par les formations d'instruction*, [<https://www.ocrcvm.ca/industry/enforcement/Pages/Penalties-What-the-Panels-Can-Impose.aspx>] (Consulté le 11 mai 2020).

Architecture du plan de la politique selon :

- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de gardes à l'enfance, *Guide pour élaborer des politiques RH*, [<http://www.ccsc-cssge.ca/fr/centre-de-documentation-rh/inforh/politiques-rhet-lois-du-travail/guide-pour-%C3%A9laborer-les#s1-anchor4>] (Consulté le 11 mai 2020).