



Le Centre des arts visuels
Politique d'équité, de diversité et d'inclusion - Version finale
Approuvée le 27 mai 2023

Le Centre des arts visuels (CAV) est la plus grande école d'art bilingue, indépendante et sans but lucratif au Canada. Fondé en 1946, le Centre portait à l'origine le nom de The Potters' Club et l'art y est enseigné depuis plus de 70 ans. Contribuant activement à la vie culturelle de la ville, le CAV offre une éducation artistique accessible et d'une excellente qualité à travers son école d'art (avec plus de 300 cours et près de 4000 inscriptions des étudiant.e.s chaque année). Ayant des cours dispensés par des artistes professionnels et des éducateurs artistiques, le CAV offre à divers membres de la communauté un enseignement des arts de haut calibre. Plus encore, la Galerie McClure du CAV est un lieu hautement respecté pour l'exposition de l'art contemporain, qui est ouvert à tous et offre une programmation d'enseignement des arts dynamique. Espace culturel au fort esprit de communauté, le CAV se fait également le lieu de rencontre animé des artistes, professeurs et étudiant.e.s, où échanges, engagement et inspiration sont encouragés. Avec sa politique de porte ouverte et sa place centrale dans la ville, le CAV est un promoteur actif des arts visuels dans une société élargie.

Objectifs de cette politique :

Au Centre des arts visuels, nous encourageons activement l'équité, la diversité, et l'inclusion (EDI). Notre communauté est composée de personnes diverses en termes de race, d'origine ethnique, de capacités, d'orientation sexuelle, de sexe, de religion, d'âge et plus encore. Il est important de noter que nous nous efforçons continuellement d'accroître la diversité au sein de notre communauté. Nous reconnaissons, respectons et honorons les expériences, les perspectives et les antécédents culturels uniques de chaque personne. Nous nous efforçons de faire en sorte que chaque personne ait un accès égal aux possibilités offertes par le CAV et se sente incluse.

Au CAV, nous croyons que chaque étudiant.e, employé.e, bénévole, visiteur.euse et partenaire devrait :

- sentir que sa voix est également entendue et valorisée ;
- avoir un accès égal aux opportunités au sein de l'organisation ;
- sentir que ses origines, ses expériences et ses perspectives uniques sont accueillies, honorées et célébrées ;
- bénéficier d'un environnement sûr et inclusif pour apprendre, créer et collaborer.

Dans cette optique, nous nous efforçons de reconnaître, d'analyser et de supprimer les inégalités dans nos politiques et nos pratiques. Nous nous efforçons en toutes circonstances à mieux intégrer l'approche anti-oppressive, antiraciste et inclusive dans tout ce que nous faisons. Parmi les mesures que nous prenons pour soutenir ces efforts, citons les suivantes :

- Le groupe consultatif EDI (dont les membres inclus les membres du CA, des employé.e.s, des étudiant.e.s, et le ou la directeur.trice du Centre des arts visuels);



- Les politiques d'équité pour nos employé.e.s, les expositions de la galerie et les processus de sélection du conseil d'administration ;
- Examen et remise en question continus des hypothèses et des préjugés ;
- Approches curriculaires et pédagogiques fondées sur la EDI ;
- Collaborations avec diverses organisations communautaires et artistiques ;
- Analyses EDI de notre organisation (le plus récent a été achevé en 2022) ;
- Collecte et distribution de ressources EDI aux employé.e.s ;
- Développement continu de la politique EDI ;
- Recherche et démarches pour offrir une formation EDI aux employé.e.s. (formation la plus récente : automne 2022 et hiver 2023) ;
- Communication transparente au sein de l'organisation et de la communauté au sens large ;
- Efforts de promotion de la EDI dans les secteurs artistiques et culturels.

Définitions :

Le CAV reconnaît que le langage est subjectif et malléable. Nous présentons ici une série de définitions des termes utilisés dans le présent document. Bien que ces définitions soient susceptibles d'être modifiées, elles sont incluses dans la politique à titre d'orientation.

1. **Égalité** : condition d'égalité, en particulier en ce qui concerne le statut, les droits et les opportunités.
2. **Équité** : la qualité d'être juste et impartial.
3. **Diversité** : la pratique ou la qualité de l'inclusion ou de l'implication de personnes issues de différents milieux sociaux et ethniques, de différents sexes, de différentes orientations sexuelles, etc.
4. **Inclusion** : la pratique ou la politique visant à fournir un accès égal aux opportunités et aux ressources aux personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées, telles que les personnes souffrant de handicaps physiques ou intellectuels et les membres d'autres groupes minoritaires.
5. **Racisme** : micro- et macro-actes de préjudice, de pouvoir et de violence à l'encontre des personnes Noires, des personnes indigènes et d'autres personnes non blanches dans le monde entier. Le racisme soutient la construction de la race, qui est une construction sociale et spécifiquement coloniale, visant à protéger la suprématie blanche.
6. **Micro-agression** : Actions brèves et souvent subtiles, remarques ou indices visuels dans nos interactions quotidiennes qui communiquent des idées négatives ou des stéréotypes sur un groupe de personnes, généralement un groupe socialement marginalisé.
7. **Préjugés** : hypothèses conscientes (explicites) et inconscientes (implicites) qui sont soutenues et transmises par la société et la culture qui nous entourent.
8. **Pouvoir** : L'autorité, la capacité ou l'aptitude à diriger ou à influencer le comportement des autres ou le cours des événements.
9. **Discrimination** : Juger et traiter quelqu'un sur la base de facteurs superficiels perçus.
10. **Oppression** : exercice injuste ou cruel de l'autorité ou du pouvoir.



11. **Colonialisme** : politique ou pratique visant à acquérir un contrôle politique total ou partiel sur un autre pays ou territoire, à l'occuper avec des colons et à l'exploiter économiquement. Il implique souvent l'assassinat ou l'asservissement illégal des communautés indigènes qui occupaient déjà le territoire.
12. **Suprématie blanche** : La suprématie blanche est la croyance selon laquelle les Blancs sont supérieurs aux autres races et doivent donc les dominer. Cette croyance favorise le maintien et la défense de tout pouvoir et privilège détenu par les Blancs. La suprématie blanche a été une défense majeure du colonialisme européen et trouve ses racines dans la théorie du racisme scientifique, aujourd'hui discréditée.

Responsabilités du conseil d'administration, du personnel, des étudiant.e.s, des participant.e.s à la galerie et du grand public : Toute personne engagée dans le Centre de quelque manière que ce soit (en tant que membre du conseil d'administration, membre du personnel, enseignant.e, participant.e à la galerie, spectateur.trice de la galerie ou membre du public) est régie par la présente politique. Nous sommes activement engagés dans la lutte contre le colonialisme, toutes les formes d'oppression (systémique et autre) et de discrimination dans notre communauté. Nous avons une [politique de non-violence](#), qui comprend un engagement en faveur de la communication non violente. Nous avons également [une politique de lutte contre le harcèlement](#).

De plus, en tant que membre de la communauté de le CAV, vous vous engagez à :

1. Venir aux cours et autres activités du Centre en étant prêt à apprendre.
2. Laisser du temps et de l'espace à chacun pour qu'il ou elle puisse contribuer.
3. Utiliser un langage aimable et donner une rétroaction réfléchie.
4. Respecter la vie privée et les limites personnelles des membres de la communauté du CAV.
5. Encourager la créativité de chacun.e.
6. Respecter les croyances, les idées et les identités de chacun.e.

Embauche : Le Centre des arts visuels adhère aux principes de l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi vise à corriger les obstacles systémiques à l'emploi et à promouvoir l'adaptation des groupes désignés au sein de la population active. L'équité en matière d'emploi encourage l'établissement de conditions de travail exemptes d'obstacles, corrige les conditions de désavantage dans l'emploi et promeut le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi exige des mesures spéciales et l'accommodement des différences pour les quatre groupes désignés au Canada. Les quatre groupes désignés sont les suivants : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, auxquels s'ajoute un cinquième groupe, les membres de la communauté LGBTQ2+. Pour plus d'informations sur l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter [Emploi et développement social Canada](#).

D'un point de vue pratique, cela signifie que le CAV encourage les candidat.e.s (enseignant.e.s et personnel) qui se considèrent comme membres d'un des groupes désignés susmentionnés à s'auto-identifier dans leur demande d'emploi. Cette information est communiquée sans descripteurs au comité d'embauche et est utilisée pour déterminer le



candidat final. Si deux candidats obtiennent la même note mais que l'un d'eux appartient à un groupe sous-représenté par le personnel du CAV, la priorité sera donnée à ce candidat.e.

Pédagogie de la EDI au CAV

Au CAV, nous promovons une culture organisationnelle fondée sur l'équité, la diversité, et l'inclusion (EDI). Notre communauté est composée d'individu.e.s différents en termes de race, d'ethnicité, de capacités, d'orientation sexuelle, de sexe, de religion, etc. Nous reconnaissons que chaque individu apporte de la diversité à notre communauté et nous nous efforçons de veiller à ce que chaque personne ait un accès égal aux possibilités offertes par le Centre et se sente incluse, entendue et valorisée.

Nous pensons que les efforts d'EDI doivent être continus et constamment mis à jour. Ce n'est pas quelque chose que nous pouvons simplement cocher comme étant fait - il y a toujours de la place pour l'amélioration et la croissance.

Il est important que chaque employé de CAV contribue à nos efforts d'EDI. En tant qu'enseignant.e.s, vos choix en matière de programmes et de pédagogie sont une composante essentielle de ces efforts. Nous savons que notre école est perçue comme une communauté chaleureuse et inclusive pour de nombreuses personnes et nous vous remercions pour votre travail incroyable. Mais nous reconnaissons également qu'il y a toujours place à l'amélioration. Au CAV, chaque élève devrait :

- sentir que sa voix est entendue et prise en compte de manière égale ;
- Avoir un accès égal aux opportunités associées à leurs cours ;
- sentir que ses différences sont accueillies et célébrées ;
- faire l'expérience d'un environnement d'apprentissage sûr et inclusif, en personne ou en ligne.

Nous mettons à votre disposition une collection [de ressources sur l'EDI sur le Google Drive](#) des enseignants de CAV (y compris la façon d'incorporer des approches culturellement sensibles dans vos programmes, la création d'environnements d'apprentissage inclusifs, le langage inclusif, et plus encore).

Si vous rencontrez des difficultés liées aux efforts d'EDI dans un ou plusieurs de vos cours ou si vous souhaitez un soutien supplémentaire en général, n'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous soutenir et vous fournir les outils nécessaires pour maximiser l'EDI dans vos cours.

Les infractions à la politique :

La procédure suivante est utilisée pour signaler les violations de la politique d'EDI :

- I. Les membres du conseil d'administration, le personnel, les enseignant.e.s, les participant.e.s à la galerie, les spectateur.trices de la galerie ou le grand public doivent écrire et envoyer un courriel à info@visualartscentre.ca concernant toute discrimination, tout harcèlement, toute oppression, tout acte de racisme ou tout autre acte contraire à cette politique dont ils ont fait l'expérience. Le courriel doit inclure (le



- cas échéant) : Ce qui s'est passé, Quand, Où, Qui était impliqué/présent, dans la langue la plus confortable, à des fins internes.
- II. Une réponse du directeur.trice exécutif.tive est envoyée pour accuser réception du courriel et demander des informations sur les besoins immédiats dans un délai d'un jour ouvrable à compter de l'envoi du courriel initial.
 - III. Le ou la directeur.trice exécutif.tive établit un rapport d'incident et le classe.
 - IV. Toute personne signalant un cas de racisme est protégée contre toute forme de représailles pouvant l'exposer à un risque de préjudice professionnel, y compris le harcèlement ou la perte d'un emploi ou d'une nomination.
 - V. Si un ou plusieurs membres du personnel ou du conseil d'administration sont impliqués, les autres membres contactent un consultant tiers pour assurer la médiation.
 - VI. Si tous les membres du personnel sont impliqués, le conseil d'administration contacte un consultant tiers et un praticien de la justice réparatrice.
 - VII. Si quelqu'un est témoin d'une violation de la présente politique par un membre du personnel ou du conseil d'administration, qu'elle soit dirigée ou non contre une personne spécifique, le protocole suivant s'applique :
 - A. La personne qui a été témoin de la violation doit consulter la personne qui a subi le préjudice (le cas échéant) avant d'entamer le processus décrit.
 - B. Si la personne lésée consent à ce que le témoin rapporte l'acte, le témoin peut le faire en préservant l'anonymat de la personne lésée, son propre anonymat ou l'anonymat du témoin et de la personne lésée.
 - C. Si la personne qui a été témoin de la violation ne sait pas comment aborder le problème, elle peut contacter le ou la directeur.trice exécutif.tive pour obtenir de l'aide, à moins que le ou la directeur.trice exécutif.tive ne soit impliqué, auquel cas elle peut contacter un membre du conseil d'administration.
 - D. Le signalement et l'engagement sont volontaires pour toutes les parties concernées.
 - E. Toute partie impliquée dans l'incident peut demander l'intervention d'un médiateur tiers, aux frais du CAV.
 - F. Toutes les parties impliquées produiront un accord écrit et signé qui stipule les engagements acceptés et devant être respectés par toutes les parties. Il s'agit notamment de reconnaître où et comment un préjudice a été causé, afin que l'organisation puisse aller de l'avant de manière équitable.
 - G. Toute responsabilité décidée inclura l'opinion de la personne lésée, si elle se sent à l'aise et en sécurité pour le faire. Dans le cas contraire, la responsabilité est déterminée par le ou la directeur.trice exécutif.tive et/ou le conseil d'administration, avec la consultation d'une tierce partie à la demande de la personne lésée.
 - H. L'obligation de rendre compte de toute violation peut varier en fonction de la quantité et de la gravité du ou des préjudices commis. Il s'agit notamment, mais pas exclusivement, et sans ordre particulier, des mesures suivantes :
 1. Excuses formelles écrites,
 2. Excuses publiques,
 3. Engagement écrit sur la manière dont le préjudice sera réparé,
 4. Cessation de l'engagement auprès du CAV.