



danse
+ théâtre



Plan d'action 2024-2026 pour l'équité, la diversité et l'inclusion

Version finale
En date du 21 mai 2024

PRÉAMBULE

1. Ce plan s'inscrit dans la continuité de la mission et de l'évolution du FTA depuis sa création en 1985. La vision initiale du Festival, axée sur l'ouverture au monde et défendue par ses cofondateur·rice·s Marie-Hélène Falcon et Jacques Vézina, a permis au public montréalais de découvrir au fil des années des voix artistiques nouvelles ou peu connues. Les plus récentes éditions ont accordé une place croissante à des créateur·rice·s de toutes origines.
2. En célébrant la diversité des expressions artistiques à travers le monde, le FTA crée un espace où les différentes cultures se rencontrent, se mélangent et s'enrichissent mutuellement. Cette rencontre festive et positive entre les artistes et le public favorise la compréhension interculturelle et célèbre la richesse de la pluralité culturelle.
3. L'approche éthique du FTA cherche à prendre en compte tous les aspects de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, englobant ainsi des éléments tels que l'ethnoculturel, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, et autres.
4. Après avoir centré le Plan d'action 2021-2023 sur les défis liés à l'inclusion et la représentation des personnes racisées et autochtones, le Plan d'action 2024-2026 élargit son domaine d'intervention pour inclure les enjeux relatifs aux personnes en situation de handicap.
5. La démarche de ce plan est évolutive et se veut pérenne, englobant à la fois l'organisation, la scène et les publics. Le présent document établit un cadre pour soutenir l'évolution des pratiques organisationnelles, comprenant notamment la présentation de bilans annuels afin d'ajuster les orientations et les priorités.
6. Cette initiative témoigne d'une volonté de transformation profonde qui nécessite du temps, des ressources et du courage. Pour assurer sa réussite, il est essentiel d'adopter une approche humble, une grande écoute, de se montrer ouvert à la remise en question et de cultiver le doute. Il s'agit d'un processus continu et complexe qui ne peut jamais être considéré comme totalement achevé.
7. Les dimensions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non incluses dans ce plan pourront être intégrées dans un plan d'action global ultérieur.

DÉCLARATION GÉNÉRALE

Le FTA s'engage à :

- Reconnaître l'existence d'obstacles systémiques liés au racisme et aux discriminations.
- Promouvoir la valeur de la diversité dans notre société et son rôle crucial dans l'épanouissement de notre vie culturelle.
- Reconnaître les actes de résistance et la légitimité des revendications des personnes autochtones, racisées, en situation de handicap et d'autres groupes marginalisés.
- Valoriser les pratiques artistiques des communautés marginalisées et favoriser leur accès aux et leur déploiement dans les réseaux professionnels.
- Approfondir la connaissance et l'appréciation, au sein de l'organisation et du public du FTA, des savoirs et des expériences des personnes autochtones, racisées, en situation de handicap et des autres groupes marginalisés.
- Valoriser les compétences et l'expérience directe des individus pour qui nous concevons des initiatives d'inclusion, en les impliquant dans l'élaboration des pratiques du FTA.
- Maintenir une vigilance dans toutes ses pratiques et activités visant une plus grande diversité, tout en assurant une gestion diligente de toute situation problématique qui serait portée à son attention.

Les mesures proposées s'inscrivent dans les quatre grands secteurs d'activité du FTA, à savoir la programmation et les activités artistiques, la gouvernance et l'éthique organisationnelle, les ressources humaines, ainsi que le développement des publics et les communications.

Pour chacun de ces secteurs d'activité, la démarche consiste d'abord à dresser un état des lieux, puis à proposer des mesures susceptibles d'améliorer la situation, parfois même en identifiant des cibles chiffrées.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Nous précisons ici les fonctions et les obligations assignées à différents acteur·rice·s de l'organisation en relation avec le Plan d'action.

Direction générale

- Composition :
 - o Responsabilités partagées de gré à gré au sein de la codirection générale, le cas échéant.
- Responsabilités :
 - o Planification et mise en œuvre du Plan d'action 2024-2026
 - o Rédaction de l'audit annuel
 - o Coordination du comité EDI – équipe
 - o Cohérence entre les travaux des comités EDI – CA et EDI – équipe

Comité EDI – CA

- Composition :
 - o Minimum de deux membres du conseil et maximum de deux membres externes au conseil.
 - o Membres d'office : la présidence du conseil, la direction générale et la direction artistique.
- Responsabilités :
 - o Supervision de la démarche et du Plan d'action 2024-2026
 - o Réception et validation de l'audit annuel

Comité EDI – équipe

- Composition :
 - o Ce comité est composé d'environ huit membres de l'équipe, incluant la direction de chacun des départements.
 - o Au moins deux employé·e·s racisé·e·s, autochtone, de diversité de genre ou handicapé·e participent au comité.
- Responsabilités :
 - o Coordination de la mise en œuvre des actions, par l'entremise de chacune des directions départementales (présentes sur le comité).
 - o Participation à la planification pluriannuelle et aux audits annuels.
 - o Contribution au développement d'une réflexion analytique et critique au sein du Festival.

ENGAGEMENTS ET INITIATIVES

Les engagements et les initiatives sont détaillées dans le fichier Excel joint à ce document.

LEXIQUE¹

Autochtone : Membres des premières populations (premiers peuples) d'un territoire. Au Canada, le terme englobe les Premières Nations, les Inuit et les Métis. L'adjectif sert à qualifier la philosophie, la culture, la cosmologie et les droits de ces « premiers peuples », conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Capacitisme: Le capacitisme est un système de valeurs oppressif faisant de la personne dite "valide", sans handicap, la norme sociale. C'est une forme de discrimination, de préjugé ou de traitement défavorable contre les personnes en situation de handicap. Dans ce système de valeurs et de pouvoir, le handicap est perçu comme une erreur, un manque ou un échec et non comme une conséquence des événements de la vie ou de la diversité au sein de l'humanité.

Diversité ethnoculturelle : Ce terme fait référence aux différents groupes ethnoculturels présents dans la société et à leur apport à la culture commune. Dans le présent contexte, la diversité dans les arts concerne essentiellement la participation des artistes à la vie culturelle de Montréal. La diversité est fondamentalement une question d'équité et doit permettre à toutes les artistes d'avoir le même accès aux ressources et les mêmes possibilités de reconnaissance, de contribution et d'épanouissement.

Diversité fonctionnelle : La diversité fonctionnelle est un terme alternatif à handicap qui a commencé à être utilisé à l'initiative de certaines personnes concernées, et est destiné à remplacer d'autres dont la sémantique est jugée péjorative par certains, comme handicap ou déficience. La diversité fonctionnelle pourrait également être comprise comme un phénomène, un fait ou une caractéristique présent dans la société qui, par définition, affecterait tous ses membres de manière égale, car pendant l'enfance et le vieillissement humain, tous les gens sont dans un état de dépendance. Étant donné qu'il existe dans la société des personnes ayant des capacités différentes, voire de grandes variations de celles-ci chez un même individu tout au long de sa vie, il est possible de dire qu'à tout moment, la diversité fonctionnelle existe dans la société de la même manière que l'on peut observer une diversité culturelle et une diversité sexuelle.

Équité : Principe et processus visant à abolir les inégalités que subissent des groupes ou des personnes sous-représentées ou marginalisées, et ce, grâce à une action concrète et à un traitement juste et égalitaire (instauration de mesures, de conditions et de programmes, entre autres choses, ayant ce but), de manière à leur permettre d'avoir accès à l'équité et de se sentir membres à part entière de la société.

Expression de genre : L'expression de genre concerne la manière de percevoir son identité de genre et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui, tels que l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers (p. ex. pronoms, prénom), la gestuelle, la personnalité ainsi que les autres attributs liés aux genres.

Identité de genre : Désigne le genre (ex. : femme, homme, non binaire, etc.) auquel une personne s'identifie, sans égard à ce qui a été coché sur son acte de naissance; c'est un sentiment profond et intime. Pour cette raison, seule la personne peut déterminer son identité (auto-identification).

Inclusion : Principe selon lequel chaque personne est membre à part entière du groupe ou de la société. Selon Michel Mercier, l'inclusion est un processus dialectique où, d'un côté, la personne en situation de handicap [physique ou social] cherche à s'adapter le plus possible aux normes sociales et, de l'autre, les normes sociales sont adaptées pour que soient acceptées les différences grâce au développement de stratégies par lesquelles chaque population, avec ses particularités, devrait pouvoir trouver sa place.

Intersectionnalité : Théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales.

¹ Sources :

- *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse, Regroupement québécois de la danse, 2019*
- *Définitions sur la diversité sexuelle et de genre, UQAM, Chaire de recherche contre l'homophobie, Faculté des sciences humaines, 2017.*
- *Glossaire du Conseil des arts de Montréal, 2020.*
- *Glossaire de la politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2015.*
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, Ch 44, Gouvernement du Canada*
- *Glossaire, définitions sur la diversité sexuelle et de genre, UQAM, Chaire de recherche contre l'homophobie, Faculté des sciences humaines, 2017.*

Minorité ethnoculturelle : Personnes qui font partie d'un groupe social minoritaire, d'un point de vue démographique et qui partagent des traits collectifs, entre autres culturels, linguistiques, sociaux ou religieux. Les personnes de minorités ethnoculturelles peuvent être des personnes immigrantes ou nées au Québec.

Orientation sexuelle : Réfère de manière générale à l'attraction physique, sexuelle ou affective pour un type de personnes et de corps donnés. Elle réfère aussi au sentiment d'identité personnelle et sociale basé sur ces attractions, les comportements pour les exprimer, et possiblement l'appartenance à une communauté de personnes qui les partagent. L'homosexualité, l'hétérosexualité, la bisexualité et la pansexualité sont des orientations sexuelles généralement reconnues.

Personne racisée : Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Le FTA retient cette définition pour définir le terme « personne racisée ».

Personne en situation de handicap : Toute personne qui a une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et est susceptible de rencontrer des obstacles dans le cadre de ses activités courantes. En ce qui a trait à l'incapacité, elle peut être motrice ou intellectuelle, viser la parole ou le langage, ou être visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut par exemple toucher des fonctions organiques ou bien être liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale.

Pratiques inclusives : Façons de faire axées sur l'accessibilité universelle au sein d'organismes artistiques. Ces pratiques caractérisent des projets visant à créer un environnement accueillant qui permet la participation ou l'accueil d'artistes ou de populations vivant avec un handicap visible ou invisible ou encore de personnes sourdes ou marginalisées. Elles favorisent l'inclusion de publics donnés et la participation de créateurs et créatrices exclues à cause d'obstacles systémiques et historiques, et tiennent compte des besoins individuels et de ceux des communautés d'appartenance.

Racisation : Le concept de race est une construction sociale qui permet la domination d'un groupe sur un autre. La personne ou le groupe qui fait l'objet du processus de racisation est « racisé·e ». Les termes « racisation » et « racisé » mettent en lumière le fait que « la race » est une catégorie inventée, non une réalité biologique. Le processus de racisation a pour effet de différencier, d'inférioriser et d'exclure.

Festival TransAmériques
Plan d'action 2024-2026 pour l'équité, la diversité et l'inclusion
Engagements et initiatives (version finale, en date du 21 mai 2024)



	Année		
	2023-2024	2024-2025	2025-2026
1. Programmation artistique et activités			
1.1 Étudier la présence de la diversité au sein de la programmation et des activités	 	 	
1.1.1 Mesurer la présence des personnes racisées, autochtones, de diversité de genres (incluant la parité H/F) et des personnes ayant un handicap pour chacune des programmations du FTA.	Continu		
1.1.2 Analyser cet état des lieux, en incluant une comparaison historique et/ou d'organismes comparables au Québec ou à l'étranger.	Continu		
1.2 Définir le positionnement de la direction artistique et du Festival en matière de programmation	 	 	
1.2.1 Mener un chantier visant à clarifier la notion d'équité dans la programmation, en définissant des objectifs spécifiques (voire des cibles), en évaluant les processus de programmation, et en concevant des stratégies et initiatives pour les atteindre.		X	X
1.2.2 Partager au sein de l'équipe les pratiques de programmation ayant trait aux enjeux EDI, incluant les Terrains de jeu et la médiation.	Continu		
1.2.3 Évaluer les stratégies et approches à adopter en matière de diversité et d'inclusion en ce qui a trait à la programmation, aux Terrains de jeu et à la médiation. Émettre des recommandations pour améliorer les pratiques, en considérant l'ensemble des départements du FTA.		X	X
1.2.4 Considérer et énoncer des stratégies distinctes pour les Terrains de jeu et la médiation permettant de créer des liens avec des collaborateur·rice·s potentiel·le·s et des publics de communautés spécifiques.		X	X
1.2.5 Interroger les pratiques de repérage, de dialogue avec les communautés artistiques, de coproduction et de diffusion des artistes racisé·e·s, autochtones et présentant un handicap. Émettre des recommandations pour améliorer les pratiques, en considérant l'ensemble des départements du FTA.	Continu		
1.3 Dresser une liste de festivals spécialisés dans l'inclusion d'artistes en situation de handicap à laquelle se référer		X	
1.4 Contribuer au développement des meilleurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion au sein des communautés artistiques, notamment en identifiant les espaces d'échanges à fréquenter et/ou les initiatives à mettre en œuvre.			X
1.5 Veiller à la pleine accessibilité des équipes artistiques invitées en évaluant les besoins d'accomodement en amont de leur venue et en mettant en place les mesures requises.	Continu		
1.6 Mener un sondage annuel anonyme auprès des artistes ayant participé au Festival afin d'évaluer l'appréciation de leur accueil et pour recueillir des commentaires pouvant faire évoluer les pratiques de tous les département du FTA.		X	X
1.7 Mettre en valeur l'intégration artistique des pratiques d'inclusion à travers la programmation et des activités des Terrains de jeu.	Continu		
1.8 Considérer l'accessibilité universelle pour tous les lieux et spectacles du Festival. Limiter à 10% des lieux les exceptions à cette règle.	Continu		

2. Gouvernance et éthique organisationnelle

2.1 Maintenir la cible de trente pour cent (30 %) de membres racisés et/ou autochtones dans la composition du conseil d'administration, c'est-à-dire cinq (5) personnes, excluant les directions générale et artistique. Assurer une recherche active de candidatures, avec l'appui du comité de gouvernance.	Continu		
2.2 Déterminer les objectifs à atteindre, ainsi que les prérequis et les étapes menant à la participation de personnes en situation de handicap pour le conseil d'administration et ses comités.		X	X
2.3 Produire un document synthèse des politiques internes (ex. : code d'éthique, politique pour la promotion de la civilité, politique de travail, etc.) afin d'assurer leur bonne application, en considérant en particulier les besoins du personnel temporaire, des stagiaires et des bénévoles.	X		
2.4 Répondre aux besoins de formation au sein du Festival	X	X	X
2.4.1 Tenir annuellement un minimum de deux (2) activités de formation pour l'équipe et le conseil d'administration (ex. : formation sur le racisme, sur les réalités autochtones, sur la discrimination basée sur l'identité, etc.). Considérer la participation du personnel temporaire à l'une des formations.	Continu		
2.4.2 Préciser les besoins de formation ou d'accompagnement du personnel relativement aux questions de handicaps, en considérant les spécificités de chacun des secteurs. Mettre en place les formations, les guides de références et les directives internes conséquentes.		X	X
2.5 Concevoir une politique d'accessibilité du FTA pour le personnel et les publics. Définir un échéancier menant à cette politique.			X

3. Ressources humaines

3.1 Poursuivre la mise en œuvre des recommandations de la firme Solertia, visant une diversification du personnel.	X	X	X
3.1.1 Proposer un cadre pour les entrevues d'embauche (canevas et cadre d'entrevue, questions recommandées, biais courants, questions à proscrire, etc.) afin d'uniformiser les pratiques de chacun des départements.	X	X	
3.1.2 Proposer un protocole de fin de mandat pour recueillir les commentaires du personnel sortant à des fins d'amélioration.	X		X
3.1.3 Proposer un protocole pour recueillir périodiquement les commentaires du personnel permanent afin d'obtenir leur rétroaction.	X		X
3.1.4 Offrir de la formation aux employé-e-s assumant des responsabilités de sélection, de recrutement et/ou de gestion de personnel, en considérant entre autres les enjeux liés à l'EDI.	Continu		
3.1.5 Réviser le modèle d'affichage de postes pour renforcer l'attractivité à titre d'employeur. Diversifier les plateformes utilisées pour afficher les offres d'emplois. Uniformiser le processus mis en place pour postuler afin de favoriser l'équité lors de la sélection des candidatures. Accueillir en entrevue au moins un-e candidat-e racisé-e, autochtone ou présentant un handicap pour chacun des postes affichés.	X	X	
3.1.6 Effectuer un repérage continu de candidatures racisées, autochtones et en situation de handicap pour tous les postes afin d'accroître le nombre de candidatures reçues. Impliquer chacune des directions dans cette démarche.	Continu		
3.2 Présenter une réflexion critique sur l'évolution des pratiques et des processus EDI en ce qui a trait aux ressources humaines, dans le cadre du bilan interne effectué par l'équipe de l'administration.	Continu		
3.3 Mener un chantier sur l'accessibilité des stages et des mentorats pour des personnes résidant au Québec, dans l'objectif d'un développement du leadership et de transmission des connaissances.		X	X
3.4 Identifier les prérequis et les étapes à mettre en place afin de garantir un accueil adapté au personnel en situation de handicap, considérant que chaque personne a des besoins particuliers.		X	X
3.5 Définir les directives visant à accueillir les bénévoles en situation de handicap en évaluant attentivement leurs besoins spécifiques et en prenant en compte les divers contextes possibles pour leur engagement bénévole.			X
3.6 Compiler les statistiques d'emploi en matière d'EDI et présenter ces résultats dans le Bilan annuel des activités.	Continu		
3.7 Produire un audit annuel avec l'appui du comité EDI - équipe. Présenter le rapport au comité EDI - CA pour soutenir la réflexion et le développement.	Continu		
3.8 D'ici 2026, accueillir au sein de l'équipe permanente ou temporaire un minimum de deux (2) personnes en situation de handicap et requérant des accommodements. Identifier en amont les postes les plus propices à ces accueils. Faire évoluer la réflexion sur la base d'expériences concrètes.		X	X

4. Développement de publics et communications			
4.1 Promouvoir dans les communications (outils promotionnels, médias sociaux, etc.) la posture éthique et l'engagement du FTA en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	Continu		
4.2 Identifier les initiatives à maintenir ou à entreprendre pour diversifier les publics. Inscrire cette planification dans le Plan de développement des publics 2025-2028.		X	
4.3 Poursuivre la déclaration de reconnaissance territoriale autochtone lors des activités officielles et dans les outils de communications (programme officiel, site internet, etc.), et la faire évoluer au fil des années.	Continu		
4.4 Assurer la présence de critiques racisé·e·s et autochtones pour couvrir l'ensemble de la programmation artistique. Développer des partenariats avec des médias spécialisés ou nichés, incluant les blogues. Présenter les résultats dans le cadre des bilans annuels.	Continu		
4.5 Attribuer des billets de faveur ou à tarifs préférentiels à des groupes méritant des mesures d'accessibilités, en partenariat pluriannuel avec des organismes communautaires. Établir des cibles en termes de priorités et de nombre de billets à attribuer.	Continu		
4.6 Attribuer un billet de faveur à la personne accompagnant une personne en situation de handicap, lorsqu'elle le requiert.	Continu		
4.7 Recueillir des données de fréquentation du FTA par les publics racisés, autochtones et requérant l'accessibilité universelle. Présenter ces résultats dans le Bilan annuel des activités dans une optique de développement de la fréquentation du Festival par ces publics.	Continu		
4.8 Identifier et mettre en œuvre des mesures d'accessibilité pour les publics en situation de handicap, en tenant particulièrement compte des normes WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) de l'initiative pour l'accessibilité du World Wide Web Consortium.	X	X	X
4.8.1 Examiner l'accessibilité numérique lors de la refonte du site internet prévue pour 2025.	X	X	
4.8.2 Identifier les besoins en termes de signalisation et de processus de billetterie, et effectuer les ajustements préconisés.		X	X
4.9 Présenter une réflexion critique sur les actions posées dans le cadre du bilan interne effectué par l'équipe des communications.	Continu		
4.10 Assurer une veille des pratiques EDI relatives aux publics, au sein des secteurs artistique et culturel.	Continu		