



**Politique d'équité,  
d'inclusion et d'accessibilité  
du Théâtre de l'Impie**

## 1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Théâtre de l'Impie à assurer un environnement de travail et des créations qui favorisent l'inclusion, l'équité et l'accessibilité.

Finalement, elle vise à définir les définitions et orientations du Théâtre de l'Impie afin de reconnaître les obstacles qui freinent le développement, la représentation et une visibilité des artistes, professionnel-les, travailleur-ses culturel-les issu-es de groupes minorisés.

Le Théâtre de l'Impie s'engage à prendre des mesures favorisant un accès équitable à ses programmes, ainsi qu'une juste représentativité dans ses collaborateur-rices.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble de l'équipe de l'organisme (membres du C.A, direction artistique, production, personnes salariées, stagiaires, bénévoles, membres, spectateur-ices, etc.) dans les lieux et contextes suivants : les lieux de travail (qu'ils soient virtuels ou en présence); les aires communes ; tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur ou par des partenaires) ; les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Le Théâtre de l'Impie s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des composantes de cette politique.

### 3. CADRE JURIDIQUE

Les activités du Théâtre de l'Impie sont régies par la loi et par des instruments en matière de droits de la personne, notamment :

[La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (2007), un document qui décrit les droits individuels et collectifs des Autochtones partout dans le monde.

[La Déclaration de Fribourg sur les droits culturels](#) (2005), qui promeut la protection de la diversité et des droits culturels au sein du système des droits de l'homme.

[La Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (L.C.1995, ch.44) qui a pour objet de "réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences".

[La Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (L.R.C. (1985), ch. H-6) qui a pour objectif de compléter la loi canadienne en matière de discrimination en garantissant "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 graciée".

[La Charte canadienne des droits et libertés](#) (article 15) est la première partie de la Loi constitutionnelle de 1982, texte fondamental de la Constitution et qui mentionne l'égalité de bénéfice et une protection égale de la loi. La charte rappelle également que les notions d'égalité de bénéfice et protection égale n'invalident en aucun cas les programmes de promotion sociale visant à améliorer la situation d'individus ou de groupes minorisés " notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques."

[La Charte québécoise des droits et libertés de la personne](#) (Chapitre I-1 art 10 à 17) qui mentionne les motifs interdits de discriminations que sont " la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap."

[La Loi sur le multiculturalisme canadien](#) (L.R.C. (1985), ch. 24 (4e suppl.) qui souligne l'importance du maintien et de la valorisation du multiculturalisme au Canada.

« Tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et qu'elle garantit également aux personnes des deux sexes ce droit et ces libertés qu'elle reconnaît l'importance de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens; qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada; qu'elle dispose, de même que la Loi sur les langues officielles, que le français et l'anglais sont les langues officielles du Canada et que ni l'une ni l'autre ne portent atteinte aux droits et privilèges des autres langues ».

[La Loi sur les normes du travail](#) qui présente la définition du harcèlement comme étant « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. La définition inclut aussi le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

La présente politique vise la conformité avec les lois en vigueur, sans s'y limiter

## 4. DÉFINITIONS ET VALEURS GUIDANT LA POLITIQUE

### Accessibilité

L'accessibilité englobe un vaste processus de transformation des environnements, visant à créer des cadres où chacun est respecté de manière équitable et où les opportunités sont également accessibles. L'accessibilité exige une démarche proactive visant à identifier et éliminer les obstacles, qu'ils soient tangibles ou procéduraux, apparents ou insidieux, intentionnels ou non. Cette approche vise à favoriser une participation active et une contribution significative de tous les individus, dans un souci de justice et d'égalité des chances.

### Âgisme.<sup>1</sup>

Le terme « âgisme » renvoie à deux concepts : une construction de l'esprit prévalant dans la société qui caractérise les personnes âgées à partir de stéréotypes négatifs sur le vieillissement, ainsi qu'une tendance à structurer la société comme si tout le monde était jeune, de telle sorte que les besoins réels des personnes âgées sont ignorés. L'âgisme est souvent la cause d'actes individuels de discrimination fondée sur l'âge, mais aussi d'une discrimination de nature plus systémique, par exemple dans la conception et la réalisation de services, programmes et installations.

### Biais implicites.<sup>2</sup>

La notion de biais implicites renvoie à une préférence cachée ou non intentionnelle envers un groupe particulier, basée sur son identité sociale, notamment la race, le genre, la classe, la validité ou l'orientation sexuelle. C'est un type de préjugé qui est exprimé indirectement, car il provient de l'inconscient.

### Classisme.<sup>3</sup>

Le classisme est un système d'oppression fondé sur l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale. Cette hiérarchie des classes englobe les notions de capital économique, symbolique et culturel.

---

<sup>1</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, L'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge [En ligne], <https://www.ohrc.on.ca/fr/lâgisme-et-la-discrimination-fondée-sur-lâge-fiche>

<sup>2</sup> Shakil Choudhury (2019), Vivre la diversité, p.88.

<sup>3</sup> DAM, (2019), politique inclusion et équité [En ligne], <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/10/politique-inclusion-et-equite-dam-electronique.pdf>

## Diversité <sup>4</sup>

Le terme « diversité » est fréquemment utilisé pour désigner une pluralité d'opinions, d'expressions, de caractéristiques, d'expériences, d'habiletés, de cultures, d'orientations sexuelles, d'origines, etc. La diversité met en contexte la coexistence de personnes et de groupes différents au sein d'une communauté ou d'une société, et renforce les notions d'interconnexion, d'échange et de développement humain durable.

## Ethnocentrisme.<sup>5</sup>

Cette notion désigne la tendance plus ou moins consciente à considérer le monde ou d'autres communautés en ne prenant comme référence que sa propre culture ou son propre groupe social.

## Équité.<sup>6</sup>

L'équité est un principe et un processus visant à offrir des conditions justes à toute personne qui aspire à participer pleinement à la société. En vertu de ce principe, l'on reconnaît que, même si toutes les personnes ont droit à un traitement égal, elles n'ont pas le même accès aux ressources, possibilités ou avantages. L'égalité ne se réduit pas toujours à traiter toutes les personnes ou tous les groupes de la même façon, mais peut demander le recours à des mesures particulières par souci de justice. La mise en œuvre des pratiques d'équité fait appel aux principes de justice sociale, à l'égalité des chances, aux droits de la personne et à un véritable souci pour la dignité humaine. Elle suppose aussi une préoccupation en faveur du développement humain durable.

1. Équité ne signifie pas uniformité
2. Équité signifie égalité des chances

Traiter toutes les personnes de la même façon (égalité formelle) suppose que tous bénéficient d'un accès comparable aux ressources et aux possibilités. Or, bon nombre de groupes et de personnes au sein de la société ont été, ou sont exclus ou marginalisés systématiquement, ce qui les prive d'une véritable égalité des chances. Le concept et les pratiques d'équité permettent de faire face à des situations que l'on évalue comme injuste, et visent à combattre l'injustice en essayant de définir des règles du jeu plus équitables (égalité réelle). Le besoin d'équité découle aussi de l'existence de pratiques discriminatoires et de relations de pouvoir qui maintiennent ou renforcent l'exclusion systémique.

---

<sup>4</sup> Conseil des arts du Canada (2017), Politique en matière d'équité, Conseil des arts du Canada, [En ligne], <https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPoli-tiqueEquite.pdf>

<sup>5</sup> DAM, (2019), politique inclusion et équité [En ligne], <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/10/politique-inclusion-et-equite-dam-electronique.pdf>

<sup>6</sup> Conseil des arts du Canada (2017), Politique en matière d'équité, Conseil des arts du Canada, [En ligne], <https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPoli-tiqueEquite.pdf>

## Équité culturelle<sup>7</sup>

L'équité culturelle est un concept qui affirme que les traditions, l'esthétique et les expressions de toutes les cultures ont une valeur égale. L'équité culturelle cherche à corriger les inégalités dont sont victimes les personnes issues de différentes cultures en identifiant, dans un premier temps, les déséquilibres historiques et actuels existant entre les divers groupements culturels, tout en reconnaissant et respectant les caractéristiques fondamentales qui distinguent ces groupements. Les cultures qui sont marginalisées méritent un soutien comparable à celui dont bénéficie la culture dominante d'une société sur le plan des moyens financiers, des infrastructures ou des politiques publiques.

Afin d'agir efficacement, il faut reconnaître les différences culturelles, les obstacles systémiques et la répartition inégale des ressources dans les divers secteurs d'activité et les différentes sphères de la population, qui sont souvent le résultat de réalités historiques rattachées à la conquête, à la colonisation, à la domination culturelle et à l'exclusion systémique.

## Glottophobie

Le terme « glottophobie » désigne les discriminations à prétexte linguistique et inclut le processus de stigmatisation qui conduit à ces discriminations.

Il s'agit, en l'occurrence, de traits linguistiques : usage de variations ou variété(s) d'une certaine langue (par exemple une certaine prononciation du français appelée « accent ») ou usage d'une langue distincte

(Exemple fréquent : une variété ou une langue stigmatisée, considérée comme « inférieure »).

## Inclusion<sup>8</sup>

L'inclusion est un processus visant à faire en sorte que toute personne désirant contribuer et participer à la société dans laquelle elle vit ou a choisi de vivre soit considérée et valorisée de manière équitable sans distinction de couleur de peau, de sexe, de genre, de classe, de religion, ou de capacités et en respectant l'identité plurielle de chacun-e.

Par le processus d'inclusion, toute personne doit avoir accès aux ressources lui permettant de développer son plein potentiel culturel, car l'inclusion n'est pas l'assimilation. C'est-à-dire l'acte de rendre semblable.

---

<sup>7</sup> Conseil des arts du Canada (2017), Politique en matière d'équité, Conseil des arts du Canada, [En ligne], <https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPoli-tiqueEquite.pdf>

<sup>8</sup> DAM, (2019), politique inclusion et équité [En ligne], <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/10/politique-inclusion-et-equite-dam-electronique.pdf>

## Intersectionnalité

Le Théâtre de l'Impie adopte une approche intersectionnelle pour appréhender le féminisme et concevoir ses œuvres. Nous reconnaissons ainsi que certaines femmes font face à des discriminations multiples qui vont au-delà de leur genre.

« L'intersectionnalité est un concept créé en 1991 par Kimberlé Crenshaw, afro-américaine, juriste et professeure de droit. Il s'agit d'un outil pour analyser comment les formes de discriminations et les systèmes d'oppressions se cumulent (selon la race, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, la classe sociale, la capacité physique, etc.) et entraînent une augmentation des préjudices subis. Il permet de mieux comprendre les relations sociales et d'interroger leurs dynamiques. Initialement, le concept a été décrit pour parler de la réalité des femmes noires qui subissent à la fois les effets et les discriminations liés au sexisme et au racisme.<sup>9</sup> »

## Patriarcat

Système de relations croyances et valeurs inscrivent dans les sphères politiques, sociales, économiques qui structurent l'inégalité de genre d'une façon à ce que les hommes cis soient toujours privilégiés.

## Racisme<sup>10</sup>

Théorie qui, sur la base de l'appartenance ethnique ou « raciale », considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux. Il s'agit aussi d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources.

Pour des raisons de clarté, notamment pour le distinguer d'un racisme trop souvent compris comme l'ensemble des attitudes individuelles déplorable (préjugés, insultes, actes de violence, etc.) plutôt que comme un phénomène systémique (écart dans les revenus, l'espérance de vie, ségrégation spatiale, etc.), certains utilisent le terme de « racisme systémique ».

Le racisme n'est donc ni nécessairement conscient, ni exclusivement individuel et fait autant partie des institutions que de la socialisation. La définition première du racisme parle d'une croyance en des races biologiques et hiérarchisées. Il y a donc aujourd'hui une conception erronée que le racisme a disparu ou est peu prégnant puisque la preuve a été faite que les races n'existent pas. Mais le mépris et l'hostilité dont sont victimes les personnes racisées, leur accès aux ressources et leurs conditions de vie différenciées persistent. Il faut maintenant « penser le racisme sans les races.<sup>11</sup> » puisque sa justification est maintenant basée sur l'inégalité des « cultures », des coutumes « ethniques » et des religions.

---

<sup>9</sup> Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, (2022), Glossaire [En ligne], [https://rfnb.ca/images/PAF\\_Glossaireversion\\_courte\\_luin\\_2022.pdf](https://rfnb.ca/images/PAF_Glossaireversion_courte_luin_2022.pdf)

<sup>10</sup> Revue Droits et libertés, Vol. 35, numéro 2, automne 2016, Extrait de l'article d'Alexandra Pierre

<sup>11</sup> Revue Relations, (2013). Un racisme sans race. Entrevue avec Étienne Balibar [En ligne], <http://www.cif.qc.ca/fr/relations/article.php?id=3095>

## Sexisme<sup>12</sup>

Le sexisme désigne un système d'oppression sur la base du sexe et qui nie le droit à la liberté et l'égalité des êtres humains. Il existe un rapport de pouvoir maintenant les femmes au bas de l'échelle engendrant un des discriminations systémiques. En ce sens, le Théâtre de l'Impie considère que le français international n'est pas la langue neutre de référence.

## Transphobie

Crainte, hostilité envers les personnes trans et envers la transidentité. Non-respect de la diversité des identités de genre.

## Groupes minorisés

Les groupes minorisés sont issus de communautés qui font face à des défis majeurs sur le plan de leur pleine participation à la société.

Leur marginalisation peut avoir des sources historiques, sociales ou économiques. Ces communautés peuvent aussi être pénalisées à cause de discriminations rattachées à l'âge, l'origine ethnique, un handicap, une situation économique désavantageuse, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race, la religion, l'identité de genre, etc. Le déclin de la mobilité ascendante et du capital social d'un individu ou d'une collectivité est aggravé davantage lorsque ces caractéristiques coexistent et s'entrecroisent, surtout en cas de situation économique désavantageuse<sup>13</sup>.

Le Théâtre de l'Impie considère les groupes suivants comme étant minorisés :

- Les communautés autochtones (Premières-Nations, Inuit, Métis) ;
- Les femmes ;
- Les personnes immigrantes ;
- Les personnes issues de cultures diverses ;
- Les personnes Sourdes ou malentendantes
- Les personnes en situation de handicap ;
- La communauté LGBTQIA+
- Les personnes issues de milieux sociaux économiquement précaires
- Dans le contexte spécifique des interprètes, le Théâtre de l'Impie veille à ce que la diversité corporelle soit présente et respectée.

Le Théâtre de l'Impie reconnaît également qu'un individu peut se trouver à l'intersection de ces différents groupes.

---

<sup>12</sup> DAM, (2019), politique inclusion et équité

[En ligne], <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/10/politique-inclusion-et-equite-dam-electronique.pdf>

<sup>13</sup> Conseil des arts du Canada (2017), Politique en matière d'équité, Conseil des arts du Canada.

[En ligne], <https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPoli-tiqueEquite.pdf>

## 5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

### **A. Équité**

Le Théâtre de l'Impie reconnaît que, même si toutes les personnes ont droit à un traitement égal, elles n'ont en réalité pas le même accès aux ressources, possibilités ou avantages.

Par conséquent, le Théâtre de l'Impie valorise les actions d'équité visant à rééquilibrer l'accès aux opportunités pour les groupes minorisés. Le Théâtre de l'Impie s'engage à promouvoir l'équité, à éliminer les barrières à la participation et à créer des opportunités équitables à tous les niveaux de l'organisme.

### **B. Équité culturelle**

De plus, en accord avec la politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada, le Théâtre de l'Impie reconnaît une valeur égale à toutes les formes d'expressions artistiques et culturelles. Le Théâtre de l'Impie fait la promotion de différentes esthétiques artistiques théâtrales, sans aucune forme de hiérarchie.

### **C. Inclusion**

Pour le Théâtre de l'Impie l'inclusion est associée à des actions et des créations favorisant la justice sociale, l'écoresponsabilité et l'intersectionnalité.

Ainsi chaque individu doit pouvoir exprimer son plein potentiel afin de contribuer à l'évolution sociale et artistique de l'organisme dans le respect de sa propre identité.

Convaincu que le dialogue entre différentes cultures favorise l'innovation en arts multidisciplinaires, le Théâtre de l'Impie s'engage à faire de l'inclusion, une priorité dans la création et la diffusion de ses œuvres.

Le Théâtre de l'Impie se positionne activement comme allié des groupes minorisés afin de perturber les espaces d'oppression dans le milieu théâtral québécois.

### **D. Accessibilité**

Considérant que l'accessibilité exige une démarche proactive visant à identifier et éliminer les obstacles, qu'ils soient tangibles ou procéduraux, apparents ou insidieux, intentionnels ou non, le Théâtre de l'Impie s'engage à continuellement mettre à jour ses pratiques d'accessibilité.

Le Théâtre de l'Impie ne tolère aucune forme de harcèlement discriminatoire au sein de son organisme, que ce soit :

- Par la direction générale envers des personnes salariées ;
- Entre collègues ;
- Par des personnes salariées envers la direction générale ;
- Par des administrateurs ou administratrices du Conseil d'administration envers l'équipe de Le Théâtre de l'Impie ;
- De la part de toute personne associée : partenaire, fournisseur, client-e, spectateur-ice, stagiaire ou autre envers les personnes salariées du Théâtre de l'Impie ;
- De la part du personnel du Théâtre de l'Impie envers toute personne et/ou organisme qui lui est associé.

## Principes et engagements EIA

De manière spécifique, le Théâtre de l'Impie met en place des stratégies portant sur les aspects suivants :

- La sensibilisation.  
Afin d'œuvrer activement au renversement des systèmes d'oppression, Le Théâtre de l'Impie s'efforce d'offrir des ressources éducatives sur l'EDIA dans ses différentes équipes de travail et relations avec des tiers.
- Le recrutement.  
Pour contrer tout biais, les processus de recrutement sont entièrement menés minimalement par deux personnes. Le Théâtre de l'Impie utilise également le concept d'action positive, qui signifie qu'à compétences égales, une personne faisant partie des groupes cités pourrait être priorisée.
- Les ressources humaines.  
Le Théâtre de l'Impie met en place des accommodements raisonnables ((situation de handicap, religion, parentalité, linguistique, utérus...)) dans son milieu de travail.
- L'accessibilité lors des événements.  
Le Théâtre de l'Impie porte une attention particulière à l'accessibilité géographique, virtuelle, linguistique et financière de ses activités et événements.  
Par exemple, la mise à disposition d'un service d'interprétation en langue des signes québécoise aux personnes malentendantes ou sourdes, ou encore la mise en place d'alternatives pour les personnes à mobilité réduite. Lors de pratiques "in-situ" et immersives,

- La diversification des canaux de communication.  
Reconnaissant que l'accès à l'information soit un obstacle majeur à l'inclusion des groupes minorisés, le Théâtre de l'Impie s'assure d'avoir une démarche proactive pour assurer la diffusion d'informations dans les réseaux des artistes provenant de groupes minorisés.
- Le vocabulaire et le respect des pronoms.  
Reconnaissant l'existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, le Théâtre de l'Impie est attentif à toute forme d'assignation de genre ou de stéréotype de genre et travaille à leur élimination dans ses communications (grâce à un vocabulaire inclusive ou épïcène), sur les lieux de travail et dans les relations avec des tiers.  
Le Théâtre de l'Impie est également attentif aux pronoms utilisés par ses collaborateur-ices afin d'éviter de mégenrer qui que ce soit.
- La création artistique.  
Afin de contrer les biais, le Théâtre de l'Impie organise des auditions pour chaque rôle d'interprète à pourvoir. De plus, si des textes existants sont utilisés, un intérêt particulier sera porté aux textes écrits par des personnes minorisées.  
Dans la mesure du possible, le Théâtre de l'Impie travaille en partenariat avec des groupes communautaires œuvrant sur les sujets du spectacle.
- La valorisation des personnes et des œuvres issues de groupes minorisés.  
Le Théâtre de l'Impie valorise les expertises autres que des diplômes d'institutions et soutient les initiatives d'accompagnement et de mentorat permettant à des personnes issues des groupes minorisés d'acquérir des compétences.
- Le choix de ses partenaires et collaborateur-rices.  
Les collaborateur-rices et partenaires sont choisis en prêtant une attention particulière à leurs actions en matière d'inclusion, d'équité et accessibilité.  
Le Théâtre de l'Impie valorise l'écoute afin que ses collaborateur-ices puissent nommer leurs enjeux d'accessibilité (accords de groupe, communication)

## 6. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Les personnes responsables du traitement de la plainte désignées par le Théâtre de l'Impie sont les suivantes :

Caroline Simonis

[123simono@gmail.com](mailto:123simono@gmail.com)

(418) 522-3483 (domicile)

La personne qui est victime ou témoin d'une situation de harcèlement est invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Toute plainte peut être formulée verbalement ou par écrit.

La plainte par écrit peut être faite à l'aide du formulaire suivant :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfSYc3mPK3j0HONsoFTHNLDNQCWOUjgxGbw7mcXfE2kKpMk1g/viewform?usp=share\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfSYc3mPK3j0HONsoFTHNLDNQCWOUjgxGbw7mcXfE2kKpMk1g/viewform?usp=share_link)

Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Le Théâtre de l'Impie s'engage à :

- Prendre en charge le signalement dans les plus brefs délais tout en préservant la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait le signalement, celle qui en fait l'objet et les témoins ;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ; mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un-e intervenant-e externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

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

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

## 7. CONCLUSION

Pour conclure, le Théâtre de l'Impie reconnaît les obstacles systémiques que peuvent rencontrer les individus et groupes minorisés et, par cette politique, s'engage à user de pratiques inclusives et équitables. Le Théâtre de l'Impie promeut la richesse d'une société aux artistes divers et aux diverses esthétiques théâtrales, afin que toutes les personnes présentes en son sein puissent exprimer leur plein potentiel.

## 8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente Politique a été adoptée par le CA le 11 juin 2024 et entre en vigueur le 1er juillet 2024.

Le Théâtre de l'Impie s'engage à la réviser tous les 5 ans.



## ANNEXE 1

### Quelques ressources

#### Déposer une plainte

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

*La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est instituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec*

<https://www.cdpedj.gc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement>

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

*La Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/deposer-une-plainte>

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

*La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme principal responsable de l'application des lois du travail au Québec. Elle fait la promotion des droits et obligations des travailleurs et des employeurs au Québec.*

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail>

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

*Les intervenant-es des CAVAC donnent des services gratuits et confidentiels aux personnes victimes d'un crime.*

<https://cavac.qc.ca/a-propos-du-cavac/qui-sommes-nous/>

Police

*En cas d'acte criminel, vous pouvez porter plainte à la police.*

<https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/accompagnement-victimes-crime/participation-processus-judiciaire-criminel/comment-porter-plainte-police>

## **Se faire accompagner (accompagnement juridique, résolution de conflits...)**

### **L'Aparté- Juripop**

*L'Aparté* offre des services juridiques gratuits à toute personne ayant vécu du harcèlement dans le milieu de la culture partout au Québec.

<https://aparte.juripop.org/>

### **Le centre des organismes communautaires (COCO)**

Le COCo (Centre des organismes communautaires) est un organisme de bienfaisance dont la mission est de soutenir la santé et le bien-être des organismes communautaires au Québec.

<https://coco-net.org/services/>