

Annexe 1: Glossaire

Équité, Diversité et Inclusion (EDI) : L'EDI est une démarche structurée et englobante qui s'attache à apporter des changements concrets, mesurables et durables dans les organisations. Cette approche vise à réduire ou faire disparaître les inégalités, à transformer en profondeur les systèmes et les pratiques pour qu'ils intègrent tous les individus, quelle que soit leur identité. L'EDI utilise des méthodologies collaboratives et éducatives favorisant la curiosité, la sensibilisation et le dialogue ouvert. En ce sens, c'est une approche qui favorise à long-terme le vivre-ensemble et à créer des espaces d'apprentissage et d'écoute.

Source : Urelles

Équité : L'équité consiste à offrir à chaque individu les ressources nécessaires pour atteindre les mêmes opportunités que les autres, en prenant en compte les barrières spécifiques qu'il peut rencontrer.

Source : Urelles

Diversité : La diversité vise à reconnaître et valoriser la différence.

Source : Urelles

L'inclusion : L'inclusion est l'élément crucial qui garantit que chaque individu, quelle que soit son identité, se sente accepté, respecté et valorisé au sein de l'organisation.

Source : Urelles

Accessibilité : L'accessibilité assure la capacité de tous et toutes, d'avoir accès, d'utiliser et de bénéficier de son environnement. L'accessibilité signifie avoir les conditions nécessaires pour réduire ou éliminer les barrières qui entravent la participation active et efficace des personnes, particulièrement celles vivant avec un handicap, et ce à égalité avec les autres personnes.

Source : Equitas

Intersectionnalité : L'intersectionnalité met l'accent sur la manière dont les systèmes d'oppression, loin d'agir de manière autonome et indépendante, s'entretiennent et se renforcent mutuellement. Ainsi, l'interaction des rapports politiques, sociaux, économiques et situationnels influence le degré d'oppression subi par une personne dans un groupe, une organisation ou une société. L'approche intersectionnelle permet de reconnaître la complexité de la façon dont les personnes ressentent la discrimination, de tenir compte du

fait que l'expérience de discrimination peut avoir un caractère unique et de prendre en considération le contexte social et historique du groupe.

Sources : Chicha, 2012 & Ontario Human Rights Commission*

Artistes des communautés sous-représentées: En matière d'équité, les groupes sous-représentés sont des groupes discriminés qui font face à des obstacles systémiques dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de l'éducation et de l'emploi.

Cela désigne les personnes suivantes :

- Les communautés autochtones, soit les Premières Nations, les Métis et les Inuit.
- Les personnes se reconnaissant comme minorités visibles, les personnes susceptibles de subir des discriminations à cause de leur couleur de peau, accent, patronyme ou religion et les immigrant·e·s.
- Les groupes qui sont souvent exclus en raison de leur âge, de leur apparence physique, de leur classe socio-économique, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leurs capacités physiques et/ou cognitives.

Source : Université Laval, concepts clés en EDI

Diversité culturelle : Selon la définition du Conseil des arts du Canada dans sa politique en matière d'équité de 2017, " Par diversité culturelle, on entend la présence, l'expression et la participation de personnes et de collectivités différentes qui coexistent au sein de la culture partagée d'une société. La diversité culturelle pose comme principe que l'apport et la participation de toutes les personnes, en particulier celles qui sont marginalisées, ont autant de valeur et d'intérêt pour la société dans son ensemble".

Source : Conseil des arts du Canada 2017

AAMI : Alliance des Arts Médiatiques Indépendants.

CSMARI : Community Support, Multiculturalism, and Anti-Racism Initiatives Program ou Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme.