



Politique et plan d'action en matière d'équité, diversité et inclusion

Mai 2026

OBJECTIFS ET PORTÉE

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de PRIM à assurer un service aux membres et un environnement de travail qui favorisent l'inclusion d'une plus grande diversité, l'équité et l'accessibilité.

Cette politique s'applique à l'ensemble de l'équipe de l'organisme (membres du C.A, direction générale, personnes salariées, stagiaires, membres, pigistes, etc.) et aux utilisateur·trice·s (membres, technicien·ne·s, collaborateur·trice·s, etc.) que ce soit dans les installations de l'organisme ou tout autre endroit où les personnes représentent PRIM ou doivent se trouver dans le cadre de leur activités pour l'organisme.

La Direction générale met en place les procédures internes nécessaires pour assurer le respect des composantes de cette politique.

DÉFINITIONS

Équité

Désigne l'ajustement des pratiques et des ressources selon les besoins spécifiques de chaque personne. Elle vise à offrir des chances de succès réellement égales en compensant les obstacles particuliers rencontrés par certaines personnes.

Personnes « dites de la diversité »

Désigne les individus dont les caractéristiques les placent en dehors des normes historiquement dominantes au sein de la société.

L'usage du qualificatif « dites » souligne que la diversité n'est pas une caractéristique intrinsèque ou biologique de la personne, mais plutôt une désignation sociale. Ce sont les structures et les regards extérieurs qui créent la catégorie de « diversité » par rapport à une norme établie.

Chez PRIM, cette notion s'articule principalement autour de trois axes qui peuvent s'entrecroiser : a) la diversité ethnoculturelle, b) la diversité de genre, et c) la diversité capacitaire.

a) Diversité ethnoculturelle

Désigne la pluralité des origines, des héritages, des langues et des identités culturelles. Elle s'inscrit dans une reconnaissance des enjeux de pouvoir historiques et vise l'équité pour les individus appartenant aux groupes suivants :

- Autochtones : Désigne les premiers peuples du Canada et leurs descendants. Il englobe les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada.
- Personnes racisées : Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation.
- Personnes issues des communautés culturelles : Personnes nées à l'étranger ou dont les parents sont nés à l'étranger et dont la langue maternelle ou celle de leurs parents n'est ni l'anglais ni le français.

b) Diversité sexuelle et de genre

Désigne la diversité des orientations sexuelles et la pluralité des identités de genre tel que homme, femme, personne trans, non-binaire, queer, bispirituelle, etc. Elle s'inscrit dans une reconnaissance des enjeux de pouvoir historiques et vise l'équité pour les individus appartenant aux groupes minoritaires suivants :

- Personnes bispirituelles: Le terme bispirituel, “deux-esprits” ou “two-spirit” peut être utilisé par des personnes autochtones qui portent à la fois un esprit masculin et un esprit féminin ou qui incarnent des formes de diversité de genre reconnues dans leurs propres traditions culturelles.
- Personnes trans: Terme parapluie désignant les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au genre attribué à la naissance. Contrairement aux personnes cisgenres, les personnes trans vont souvent vivre une ou plusieurs formes de transition de genre dans leur vie, qu'elle soit sociale, légale ou médicale.
- Personnes lesbiennes, bisexuelles, gaies et queer: groupe de personnes dont l'orientation ou les pratiques sexuelles diffèrent des normes hétérosexuelles dominantes. Plus spécifiquement, personnes attirées sexuellement ou

émotionnellement par les personnes de même sexe et/ou genre qu'elles, de façon exclusive ou non.

c) Diversité capacitaire

Désigne la variété des capacités physiques, sensorielles, cognitives ou psychiques au sein d'une communauté. Elle repose sur le modèle social du handicap :

- Situation de handicap : État de restriction résultant de l'interaction entre une personne et un environnement comportant des barrières physiques, technologiques ou communicationnelles.
- Neurodiversité : Reconnaissance des variations du fonctionnement neurologique (ex: autisme, TDAH) comme des formes naturelles de la diversité humaine.

Accessibilité

Désigne la mise en place de conditions permettant l'utilisation des lieux, des outils et des services sans obstacle. Elle vise à garantir l'autonomie et la pleine participation de tous en éliminant les barrières physiques, technologiques ou communicationnelles.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

PRIM s'engage à créer un climat d'entente et de respect mutuel afin que toute personne puisse se sentir partie intégrante et contribuer positivement au développement du centre et de la communauté. PRIM joue un rôle actif dans l'élimination de toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine, au genre, à l'identité, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la religion, à l'apparence physique ou aux capacités.

PRIM ne tolère aucune forme de harcèlement ou de discrimination. Cet engagement s'applique sans exception à l'ensemble de sa communauté, incluant :

- L'équipe interne (direction, personnel salarié, stagiaires) ;
- La gouvernance (membres du conseil d'administration, comités) ;
- Les collaborateurs et usagers (membres, pigistes, partenaires, fournisseurs et visiteurs).

Ce principe de conduite s'impose dans tous les rapports interpersonnels, quels que soient le lien hiérarchique ou le contexte de l'activité liée à PRIM.

PLAN D'ACTION 2026-2029

Afin de refléter concrètement les principes de cette politique, PRIM s'engage à mettre en place les stratégies et actions suivantes :

Axe 1. Soutien à la création et à la relève

Action 1. Créer des programmes d'aide à la création dédiés

Créer des programmes de soutien dédiés aux artistes issu·e·s de la diversité, dont les critères d'évaluation et les modalités d'accompagnement sont modulés pour favoriser l'équité et s'adapter à leurs réalités de création.

Action 2. Programme de mentorat et de maillage technique

Instaurer un programme annuel de jumelage entre des artistes et artisan·e·s dit·e·s de la diversité et des artistes et artisan·e·s expérimenté·e·s de PRIM, incluant des mesures incitatives pour favoriser le transfert de connaissances, l'avancement professionnel et l'accès aux équipements de postproduction.

Action 3. Renforcement des résidences

Maintenir et renforcer les résidences existantes favorisant l'équité et l'inclusion et s'assurer que les artistes dit·e·s de la diversité soient équitablement représentés parmi les bénéficiaires de la résidence PRIM.

Action 4. Résidence de création sonore pour artistes vivant avec une déficience visuelle

Développer un programme de résidence de création sonore dédié aux artistes vivant avec une déficience visuelle ou une cécité.

Volet 2 : Accessibilité et rayonnement

Action 5. Accessibilité universelle

Diagnostiquer et travailler à l'amélioration graduelle de l'accessibilité des installations (physiques et numériques) afin d'éliminer les barrières à l'autonomie des membres de la diversité capacitaire.

Action 6. Communication inclusive

Rendre les politiques d'inclusion disponibles sur le site web et adapter les communications pour les personnes ayant des incapacités sensorielles ou des barrières linguistiques.

Volet 3 : Partenariats et Financement

Action 7. Alliances stratégiques

Établir des partenariats avec des organisations dédiées au soutien des artistes dit·e·s de la diversité.

Action 8. Développement des ressources

Mandater une ressource spécialisée pour identifier les opportunités de partenariats stratégiques et les programmes de financement dédiés à l'accessibilité et à l'inclusion, afin d'assurer la pérennité et le déploiement concret des actions de l'organisme à cet égard.

Volet 4 : Gouvernance et ressources humaines

Action 9. Recrutement équitable

Formaliser des pratiques de recrutement qui favorisent la représentativité, notamment par la diversification des canaux de diffusion et l'adoption de critères de sélection équitables.

Action 10. Représentation au sein du CA

Réviser les règlements généraux pour assurer une juste représentation de la diversité au sein du conseil d'administration.

Action 11. Équité dans les jurys

Assurer une représentation systématique d'au moins une femme et d'un·e artiste dit·e de la diversité dans les jurys et comités de PRIM.

Action 12. Formation continue

Offrir des formations de sensibilisation aux pratiques inclusives (anti-oppression) pour l'équipe et le C.A. de PRIM.

Volet 5 : Suivi et amélioration continue**Action 13. Comité de suivi**

Mettre en place un comité de suivi « Diversité et inclusion » pour valider, évaluer et bonifier les actions entreprises.

Action 14. Optimisation de la rétroaction

Intégrer des indicateurs d'inclusion et d'accessibilité aux rencontres de post-mortem afin de recueillir l'expérience directe des artistes et d'ajuster les pratiques en conséquence.