

## Plan d'inclusion d'ELAN

### Remerciements

*ELAN souhaite exprimer sa gratitude pour le soutien et les efforts du Conseil et des membres présentes et passées du Comité d'inclusion : Farah Fancy (présidente 2017-2018), Kakim Goh (président 2018-2019), Khosro Berahmandi (coprésident 2017-2018), Karen Cho (coprésidente 2018-2019), Purna Bhattacharya, Kristelle Holliday, et Li Li. Nous aimerions aussi remercier Kira Page et Emily Yee Clare du COCo, Crystal Chan, et l'équipe d'ELAN. Nous remercions également le Conseil des arts de Montréal (CAM) pour son soutien financier.*

### Introduction

Lors de l'été 2017, après plusieurs années de discussions à l'interne, English-Language Arts Network (ELAN) s'est engagé dans un processus de création d'un nouveau Plan d'inclusion. Ce Plan d'inclusion répond à nos objectifs principaux en tant qu'organisme, ainsi qu'à notre travail dans les domaines spécifiques de l'adhésion, des ressources humaines, de la gouvernance, de la mobilisation, et des communications. Le constat que **notre travail d'inclusion et de diversité sera constant, évolutif, et comprendra des erreurs** se trouve au cœur de ce Plan d'inclusion. C'est un travail actif auquel nous participerons tou.te.s, un travail qui mobilisera tous les aspects d'ELAN.

À l'époque de la création d'ELAN en 2004, l'objectif principal de l'organisme était d'établir des liens positifs entre les communautés artistiques d'expression française et d'expression anglaise. Cet objectif restera présent dans notre travail. Cependant, nous reconnaissons qu'au cours des quinze dernières années depuis les débuts d'ELAN, **le contexte de la communauté artistique a évolué et d'autres enjeux ont été signalés.**

De nombreuses conversations sur l'inclusion, la diversité, et l'équité ont clairement fait preuve des obstacles spécifiques auxquels plusieurs artistes d'expression anglaise au Québec font face. Ces obstacles sont dus à la discrimination fondée sur la race, le genre, le fait de vivre avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, l'identité autochtone, la langue, et un grand nombre d'autres facteurs.<sup>1</sup> En d'autres termes, tous les artistes de langue anglaise n'ont pas un même pied d'égalité pour développer des carrières enrichissantes et accomplies. En tant qu'organisme fédérateur au service de la communauté artistique d'expression anglaise, ELAN s'efforce de garantir que tou.te.s les artistes<sup>2</sup> de la province puissent établir des carrières robustes. **Les services d'ELAN doivent donc impliquer la grande diversité de notre communauté, et notre approche a pour but d'évoluer au rythme de son évolution.**

---

<sup>1</sup> Par exemple, voir les discussions qui ont suivi : un incident de *blackface* au Théâtre Rideau Vert en 2014 (voir la [lettre ouverte de Diversité Artistique Montréal \(DAM\)](#) et le communiqué « [Revue et \(pas assez\) corrigée au Théâtre du Rideau Vert ou comment encore oser vouloir faire rire avec du blackface en 2014](#) »), les critiques de la politique de financement et de diversité du CALQ en 2017 (voir [l'analyse de Rahul Varma](#) dans la Gazette de Montréal), l'appropriation culturelle et la discrimination lors d'une performance à Danse Cité en 2017 (voir la [vidéo de la table ronde](#)), et l'appropriation culturelle de l'art autochtone dans les boutiques touristiques (voir cet [article de la CBC](#)). Voir aussi le débat intitulé « Cause or Consequence: Cultural Appropriation or Cultural Hegemony » en 2018, qui traite de deux instances notoires d'appropriation culturelle dans les productions SLAV et Kanata du dramaturge et metteur en scène Robert Lepage. Les participant.es de la table ronde représentaient les disciplines artistiques et universitaires : Deborah Forde, Rahul Varma, Xavier Huard, Floyd P. Favel, et James Oscar (voir [le communiqué de presse pour « Cause or Consequence »](#)).

<sup>2</sup> Note de la traduction : La présente traduction utilise une forme courante du langage inclusif, qui ajoute la forme féminine aux mots qui réfèrent à des sujets humains. Cette forme féminine sera précédée d'un point pour signaler la coexistence des deux formes. La traduction fait usage également du pronom non genré « iel/iels ». Ce choix a été fait selon les connaissances et préférences de la traductrice et de l'usage relativement commun de cette forme de langage inclusif.

Nous croyons que les contributions d'artistes aux expériences de vie variées enrichissent et renforcent la communauté artistique au Québec, et la rendent plus créative. Nous croyons également que tou.te.s **les artistes ont le droit de travailler sans subir de discrimination et sans rencontrer d'obstacles systémiques.**

Le plan suivant présente les démarches proactives qu'ELAN entreprendra vers l'inclusion et l'équité. Ceci dit, nous reconnaissons que plusieurs organismes et individus ont déjà entrepris ce travail, et ce, depuis longtemps. Veuillez consulter le site web d'ELAN pour une liste d'organismes et d'initiatives qui travaillent dans les domaines de l'inclusion et de l'équité dans le milieu des arts au Québec.

ELAN reconnaît le besoin de soutenir ce travail continu et **s'engage à utiliser ses plateformes pour amplifier les voix des organismes et des communautés** directement impliquées par ces enjeux et qui ont une expérience vécue et une expertise propre. Il ne sera pas toujours du ressort d'ELAN de s'exprimer sur une problématique reliée à l'inclusion. Afin de mieux comprendre notre rôle, nous nous engageons à une sensibilisation réfléchie, et à soutenir les partenariats de réciprocité, sans attendre que les communautés artistiques marginalisées fassent le travail à notre place.

En premier lieu, définissons quelques termes clés au coeur de notre travail.

## Définitions

**Notre travail au sein d'ELAN est axé sur le terme « inclusion ».** De nombreux organismes artistiques utilisent d'autres termes (équité, diversité, anti-oppression) pour décrire des problématiques similaires. Les définitions suivantes nous ont été utiles lors de la création du Plan d'inclusion :

De l'organisme *Americans for the Arts*:<sup>3</sup> « **l'inclusion** se perçoit dans la **participation active, intentionnelle et continue de la diversité au sein d'un organisme**, d'une culture organisationnelle, d'une production artistique sur scène (soit l'éventail de toutes les façons qu'une personne puisse s'associer et interagir avec l'organisme, ses systèmes, et sa communauté) afin de favoriser **l'accès égalitaire, le bien-être et le sentiment d'appartenance** pour tou.te.s les membres de l'organisme. L'inclusion est intimement reliée à la culture d'un organisme. »

**Le Comité d'inclusion d'ELAN considère tous les aspects de l'inclusion** dans son travail. Ces aspects comprennent les **identités et les expériences vécues** qui sont fréquemment marginalisées selon certains facteurs, comme la langue, le fait de vivre avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, la race, le genre, la religion, la sexualité, la culture ethnique, l'âge, le statut socioéconomique, la géographie (urbaine/rurale), etc. En tant qu'organisme artistique, ELAN reconnaît que les **facteurs artistiques** tels la forme, la discipline artistique, le genre, le stade de carrière, le statut professionnel, etc. recoupent l'identité et l'expérience de plusieurs manières qui produisent et contribuent à la marginalisation. Ces facteurs doivent également influencer cette conversation.

Notre compréhension de l'inclusion implique la reconnaissance des réalités suivantes:

---

<sup>3</sup> Définition tirée d'un texte de Carmen Morgan, d'ArtEquity, un organisme leader à l'intersection de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et des arts. Voir le « [Statement on Cultural Equity](#) » de l'organisme Americans for the Arts.

- Les identités des individus sont variées, intersectionnelles, et exigent différents types d'attention, d'approches, et de compréhension.
- Les relations de pouvoir inégales opèrent au niveau interpersonnel ainsi qu'aux niveaux organisationnels et institutionnels.

Larousse définit la **marginalisation** comme « **Mettre quelqu'un à l'écart de la société, le situer en dehors du centre d'une activité : Les structures sociales marginalisent certaines couches de la population** ». <sup>4</sup> Dans le contexte des arts visuels, nous utilisons les termes « artiste(s) marginalisé.e(s) », « communauté(s) artistique(s) marginalisée(s) », « artistes qui font face à la marginalisation » et/ou « communautés qui font face à la marginalisation » pour référer aux personnes dont le travail a été sous-reconnu, sous-payé, et sous-représenté — exclus, en d'autres termes — dû aux caractéristiques, aux identités, et aux expériences vécues décrites dans la définition du terme « inclusion » ci-dessus.

De l'organisme *Americans for the Arts*: <sup>5</sup> « **L'équité culturelle** incarne les **valeurs, politiques, et pratiques qui assurent que toutes les personnes** — incluant, sans s'y limiter, les personnes qui, historiquement, ont été sous-représentées dû à leur race/ethnie, leur âge, le fait de vivre avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, leur orientation sexuelle, leur genre, leur identité de genre, leur statut socioéconomique, leur situation géographique, leur statut de citoyenneté, ou leur religion — **soient représentées** dans le soutien des artistes; le développement de salles et de sites accessibles et prospères pour l'expression et la création; la distribution équitable des ressources programmatiques, financières, et informationnelles ; et le développement de politiques artistiques. »

**L'intersectionnalité** est un concept développé par Kimberlé Crenshaw qui se réfère à « la manière complexe et cumulative qu'ont **les effets de plusieurs formes de discrimination (tels le racisme, le sexisme, et les distinctions fondées sur la classe) de se combiner, de se chevaucher ou de se recouper**, particulièrement dans les

---

<sup>4</sup> « [Marginalization](#) », Oxford Living Dictionaries, consulté le 11 avril 2018.

<sup>5</sup> Cette définition a été adaptée par l'organisme Americans for the Arts à partir de plusieurs sources différentes, en particulier le travail d'Arlene Goldbard. Voir le « [Statement on Cultural Equity](#) » de l'organisme Americans for the Arts.

expériences d'individus ou de groupes marginalisés. »<sup>6</sup> Par exemple, au Québec, l'expérience d'être un.e artiste d'expression anglaise recoupe l'expérience d'être une personne racisée, une personne vivant avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, une personne en situation de pauvreté, etc., produisant ainsi des effets et des obstacles spécifiques.

De l'organisme *Americans for the Arts*:<sup>7</sup> « **La diversité** est souvent reconnue comme la capacité d'un organisme de représenter des personnes issues de différents horizons à tous les niveaux. C'est la **reconnaissance des différences individuelles**. Ces différences peuvent appartenir aux dimensions de la race, de l'âge, du genre, de l'identité de genre, de l'expression du genre, de l'orientation sexuelle, des capacités physiques, de la nationalité, de la langue, des croyances religieuses, des caractéristiques socioéconomiques, et d'autres aspects de l'identité. »

---

<sup>6</sup> « [Intersectionality](#) », dictionnaire en ligne Merriam-Webster, dernière mise à jour le 1er avril 2018.

<sup>7</sup> Définition tirée d'un texte de Carmen Morgan, d'ArtEquity, un organisme leader à l'intersection de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et des arts. Voir le « [Statement on Cultural Equity](#) » de l'organisme Americans for the Arts.

## Contexte et historique

La communauté d'expression anglaise du Québec (ESCQ: English-speaking community of Quebec) appartient à un contexte historique, économique, culturel et social qui façonne l'évolution de son identité contemporaine. Cette identité en évolution n'est cependant pas monolithique, et le **contexte unique du Québec n'affectent pas tou.te.s les personnes d'expression anglaise de la province de la même manière.**

Nous allons citer la diversité ethnoculturelle et raciale en guise d'exemple concret, bien que nous reconnaissons qu'il ne s'agit que de deux dimensions parmi la diversité de notre communauté. Selon un rapport publié en 2009, la communauté anglophone du Québec avait un plus grand pourcentage de minorités visibles (20,9 %) que toute autre communauté francophone en situation minoritaire.<sup>8</sup> Cette diversité s'est accrue : en 2015, 24,2 % des anglophones au Québec s'identifiaient comme minorités visibles.<sup>9</sup> Environ 17 % de personnes d'expression anglaise qui s'identifient comme minorités non visibles vivent en deçà du seuil de faible revenu (un pourcentage 3,2 % plus élevé que chez les minorités non visibles francophones), et ce chiffre double (34 %) pour les communautés noires d'expression anglaise au Québec.<sup>10</sup> D'autres recherches plus récentes démontrent que les allophones se retrouvent en situation de faible revenu de façon disproportionnée par rapport aux communautés francophones et anglophones.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> KSAR & Associates Inc., [Policy Dialogue: Reviewing Key Policies in View of the Development, Challenges & Priorities of English-speaking Quebec and Identifying Preliminary Policy Gaps Requiring Community and Government Exploration, Attention and Collaboration](#), mars 2009; p. 19. ELAN utilise l'expression « personnes d'expression anglaise », plus inclusive que le terme « anglophone », sauf quand le texte se réfère à la catégorie statistique distincte des « anglophones » dans les ressources comme celle-ci.

<sup>9</sup> Patrick Donovan, « [Anglo-Québécois](#) », Encyclopédie canadienne, dernière mise à jour le 14 août 2015.

<sup>10</sup> Commission de l'éducation en langue anglaise, [Ouvrir grande la voie aux jeunes adultes anglophones du Québec : apprentissage linguistique dans les écoles et les centres de formation anglophones](#), mémoire présenté au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, juin 2016, p. 9.

<sup>11</sup> Jack Jedwab, [Low Income in Quebec: No matter how you slice it, anglophones fare worse than francophones](#), Association d'études canadiennes, 28 décembre 2017.

Quant aux communautés autochtones, le revenu annuel moyen de leurs artistes ne représentait que 69 % du revenu des blancs au Canada en 2012.<sup>12</sup> Une étude récente mandatée par le Conseil des arts de Montréal a démontré qu'à Montréal, les artistes visuel.les issu.es de la diversité culturelle sont statistiquement sous-représenté.es, et les artistes visuel.les autochtones sont sévèrement sous-estimés.<sup>13</sup>

Dans le secteur des arts et de la culture, tout comme dans les autres secteurs, **l'inégalité systémique crée des obstacles à l'emploi, au bien-être, et à l'opportunité.** Selon une recherche commanditée par le Comité d'inclusion d'ELAN lors de la conception de ce plan,<sup>14</sup> l'inégalité systémique impacte différentes communautés artistiques de langue anglaise de manières variées et intersectionnelles. Les résultats sont complexes et sévères, et incluent, sans s'y limiter, les obstacles suivants :

- **Obstacles au réseautage**
  - Par exemple, les artistes allophones d'expression anglaise peuvent avoir à faire face à la discrimination et aux entraves systémiques dans un contexte anglophone et/ou francophone.
  - Aussi, les lieux où se tiennent d'importants événements de réseautage prennent souvent place dans des locaux inaccessibles
- **Accès restreint au financement**
  - Par exemple, les artistes racisé.es ont souvent été forcé.es, ou ont souvent choisi, de financer et de présenter leur travail à l'extérieur du circuit artistique traditionnel
- **Revenus plus bas** qu'ils soient gagnés par le travail artistique ou qu'ils proviennent d'autres sources
- **Représentation inadéquate**

---

<sup>12</sup> Michael Maranda, [Waging Culture : The Ethnicity Effect](#), Galerie de l'Université York, 21 juin 2014. Maranda utilise le terme « caucasian » dans le rapport sans en donner de définition.

<sup>13</sup> Jean-Phillipe Uzel, [Pratiques professionnelles en arts visuels issus de l'autochtonie et de la diversité à Montréal](#), Conseil des arts de Montréal, 2018, pp. 39–41.

<sup>14</sup> Crystal Chan, Profils de groupes marginalisés commandités par le Comité d'inclusion d'ELAN, novembre 2017. Consulter la page 4 pour une définition du terme « intersectionnalité ».



- Par exemple, dans les galeries, les jurys et les conseils d'administration, sur scène, dans les établissements, les institutions et les organismes, etc.
- **Manque de reconnaissance professionnelle**
  - Par exemple, la perception de l'art autochtone comme « folklorique », « amateur » ou « historique », et donc pris moins au sérieux, particulièrement dans un contexte , contemporain ou professionnel
- **Appropriation culturelle**
  - Par exemple, les instances de *yellowface* et de *blackface*<sup>15</sup> dans le milieu de la danse ou dans les productions théâtrales
- **Tokénisme<sup>16</sup>**
  - Par exemple, assumer qu'un.e artiste issu.e des minorités visibles est un.e immigrant.e, et vice-versa
  - Aussi, s'attendre à ce que des artistes d'une origine ethnoculturelle particulière produisent des œuvres qui représenteraient leur communauté toute entière
- **Travail supplémentaire**
  - S'attendre à ce que des artistes autochtones éduquent des artistes et des publics non-autochtones sur le travail de réconciliation

Intégrer cette perspective à ELAN est un aspect critique du travail ébauché dans ce Plan d'inclusion.

**Les entraves systémiques et la discrimination, qui peuvent être implicites, involontaires, ou difficiles à reconnaître, pourraient faire en sorte qu'ELAN n'accorde pas tout le soutien et la reconnaissance nécessaires aux individus et aux groupes qui font face à la marginalisation.**

---

<sup>15</sup> Note de la traduction: *Yellowface* et *blackface* sont des termes qui réfèrent à la pratique raciste de se maquiller pour contrefaire l'apparence d'une personne originaire de l'Asie de l'Est ou d'une personne d'ascendance africaine. Bien qu'il s'agisse d'un terme anglais, c'est une pratique historique et contemporaine dans les milieux francophones blancs au Québec.

<sup>16</sup> Note de la traduction: Terme emprunté de l'anglais, le tokénisme est le recrutement sommaire de personnes racisées ou autrement marginalisées pour donner à un organisme l'apparence d'une équipe ouverte et diversifiée, sans que ces personnes puissent accéder à un pouvoir décisionnel. « Tokénisme » peut aussi référer à la tendance d'assumer qu'une personne marginalisée représente ou parle au nom de toute sa communauté.

## Les initiatives d'inclusion d'ELAN jusqu'ici

L'inclusion, l'équité, et la diversité sont d'importants sujets de discussion pour l'équipe et le conseil d'ELAN depuis quelque temps. **Nous nous engageons à transformer ces discussions en actes à l'aide de ce Plan d'inclusion.**

Entre 2010 et 2015, ELAN a entrepris plusieurs initiatives d'inclusion, dont beaucoup sont encore en cours :

- ELAN est membre de comités sur la diversité aux côtés du CALQ, du Conseil des arts de Montréal, de Diversité Artistique Montréal (DAM), et de Vision Diversité (en cours) ;
- Recruter plus de membres issu.es de la diversité pour siéger au Conseil d'administration, soit en ce qui concerne la diversité de l'identité de genre, de race, et l'identité ethnoculturelle (en cours) ;
- Réviser et renforcer la politique sur la diversité dans nos offres d'emploi (en cours) ;
- Diffuser nos offres d'emploi à des réseaux diversifiés afin de rejoindre un nombre plus important de candidat.es (en cours) ;
- Collaboration à une édition de Lundis pluriels, une soirée de réseautage sur le thème de la diversité culturelle, en janvier 2015.

Le Comité d'inclusion d'ELAN a été formé au printemps 2015, et a conseillé et appuyé l'organisme au cours de son travail sur l'inclusion en :

- Participant aux communications et au recrutement des membres ;
- Compilant des ressources sur l'inclusion, l'équité, et la diversité ;
- Effectuant des campagnes de sensibilisation visant des groupes et des initiatives qui partagent les mêmes valeurs.

Grâce à l'appui du Comité d'inclusion, les initiatives d'inclusion d'ELAN se sont considérablement développées. En 2017–2018, ELAN s'est associé à Diversité Artistique Montréal (DAM) pour faire la promotion et l'analyse des résultats de leur commission indépendante sur le racisme systémique. Depuis décembre 2018, ELAN

fait partie du Chantier Diversité de Culture Montréal. Le Comité d'inclusion consulte et sollicite activement la participation de comités similaires et d'autres organismes, comme ACTRA Montréal et le Conseil québécois du théâtre (CQT).

En janvier 2016, le Conseil d'administration a mandaté le Comité d'inclusion de diriger le processus de développement du Plan d'inclusion. Après en avoir posé les premières bases en 2016–2017, ce travail a été au coeur des activités du Comité en 2017–2018.

## Développer le Plan d'inclusion d'ELAN

Le processus de développement du Plan d'inclusion comprend les étapes suivantes :

- **Octobre — novembre 2017** : L'équipe reçoit une formation du Centre des Organismes communautaires (COCO) sur les pratiques de recrutement et d'évaluation des candidat.es, ainsi que sur les communications.
- **Novembre 2017 — février 2018** : Le Comité d'inclusion et l'équipe d'ELAN participent à des causeries guidées par les facilitateur.ices du COCo sur l'adhésion et la mobilisation.
- **Novembre 2017** : À partir des discussions guidées sur le sujet de l'adhésion, le Comité d'inclusion commande des recherches sur six groupes marginalisés : les artistes autochtones, les jeunes artistes, les artistes immigrant.es, les artistes racisé.es, les artistes allophones, et les artistes vivant avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique.
- **Janvier 2018** : L'équipe reçoit une formation spécialisée sur les communications offertes par le COCo.
- **Janvier 2018 — mars 2018, et en cours** : L'équipe et les facilitateur.ices du COCo effectuent des recherches sur les politiques existantes sur l'inclusion, la diversité, et l'équité dans les organismes culturels et artistiques.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> La rédaction de ce plan est fortement inspirée par le « [Statement on Cultural Equity](#) » de l'organisme Americans for the Arts et le texte « [Racial Equity in Arts Philanthropy](#) » de l'organisme Grantmakers in the Arts.

- **Février 2018** : L'équipe participe à deux séances de formation anti-oppression.
- **Mars — mai 2018** : Un brouillon du Plan d'inclusion est rédigé, révisé, et critiqué par les Comités d'inclusion, de l'adhésion, et des communications, et par l'équipe d'ELAN. Un résumé du Plan est présenté pour commentaire lors de la retraite du conseil au mois de mars. L'équipe par la suite compile une liste de tâches et d'échéances pour faciliter sa planification et implémentation.
- **Automne — hiver 2018–2019** : Les dernières révisions sont incorporées au plan d'inclusion.
- **Janvier 2019** : Le conseil d'administration approuve et adopte le Plan d'inclusion d'ELAN.
- **Printemps 2019** : Le plan d'inclusion est partagé avec les membres et la communauté ; le plan est officiellement mis en œuvre.

Après l'annonce publique du Plan d'inclusion, les prochaines étapes seront les suivantes :

- Nous entreprendrons **la consultation et l'écoute continue** de nos membres, de nos partenaires, et de notre communauté dans le cadre de déploiement du plan.
- Nous **publierons un échéancier initial** ainsi que les prochaines étapes sur notre site Web pour que les membres et la communauté d'ELAN puissent suivre notre progrès.
- Nous **fournirons des rapports réguliers sur notre progrès** vis-à-vis les engagements décrits dans le Plan d'inclusion sur ELANews, sur les réseaux sociaux, et sur notre site web.
- Étant donné que ce travail est continu et évolutif, **ce plan est un document actif, qui sera mis à jour et révisé** par le Comité d'inclusion et le conseil d'administration en réponse aux consultations actuelles et l'évolution des besoins de notre communauté.

## Principes fondamentaux : agir pour donner l'exemple<sup>18</sup>

- Afin de fournir un leadership en matière d'inclusion qui soit informé et authentique dans la communauté artistique au Québec, ELAN aspire à:
- **Travailler à établir un environnement inclusif** dans tous les aspects de notre organisme à travers un apprentissage concret, une formation continue, et la création de politiques formelles et transparentes.
- **Reconnaître et démanteler toute injustice** dans nos politiques, nos systèmes, nos programmes, et nos services, et faire part à nos membres et à nos partenaires de nos progrès.
- **Consacrer du temps et des ressources** afin d'accroître la diversité de notre leadership et d'inclure des perspectives diverses au sein de notre conseil et

---

<sup>18</sup> Cette section a été adaptée à partir d'un formulaire téléchargeable fourni par l'organisme [Americans for the Arts](#).

dans notre équipe. En outre, intégrer sur une plus grande échelle l'inclusion dans nos efforts de sensibilisation des membres, dans nos activités, et dans nos services.

- **Bonifier l'accès de la communauté artistique** en prenant des mesures concrètes et réalistes vers des pratiques axées sur l'inclusion à travers la recherche, la collaboration, la création de réseaux, et adapter les pratiques optimales au-delà des frontières géographiques et disciplinaires.
- **Militer pour des politiques qui font la promotion de l'équité pour tou.te.s les artistes** en intégrant une perspective d'inclusion dans la continuation de notre travail avec les organismes de financement, les dirigeant.es, et les organismes partenaires.

Ces objectifs généraux informent et dirigent les engagements spécifiques ébauchés ci-dessous dans chacun des cinq principaux domaines d'action du travail d'ELAN :

- **L'adhésion**
- **Les ressources humaines**
- **La gouvernance**
- **La mobilisation**
- **Les communications**

Le Plan d'inclusion met en place les étapes nécessaires afin de rendre l'inclusion comme valeur centrale dans le travail d'ELAN. Selon cet objectif à long terme, la liste de tâches suivantes sera priorisée et complétée au cours d'un échéancier **de cinq ans, de 2017 à 2022**. Plusieurs tâches sont déjà en cours, alors que d'autres vont exiger d'avantage de planification, de préparation et de consultations. Certaines ne seront pas nécessairement « complétées » — par exemple, recueillir des commentaires de nos membres, ou consulter des groupes communautaires — mais elles seront néanmoins introduites, évaluées, et améliorées au fil du temps.

## L'adhésion

ELAN, en tant qu'organisme de type associatif, place ses membres au cœur de son travail. **L'objectif d'ELAN est l'amélioration de notre compréhension et de notre réponse aux besoins des artistes qui font face à la marginalisation, et l'augmentation de leur représentation et de leur engagement** avec l'organisme.

Ce faisant, nous n'allons pas devancer les solutions développées par et pour des communautés distinctes. En tant qu'organisme fédérateur, **nous cherchons plutôt à combler les lacunes existantes en collaborant et en consultant d'autres organismes**, en écoutant attentivement l'expression des besoins et des priorités des artistes.

Nous nous assurerons également que le principe de l'inclusion soit intégré dans notre programmation, dans nos activités, et dans le processus d'adhésion. L'inclusion fera partie intégrante de nos services aux membres, plutôt qu'un aspect isolé qui ne se manifeste que lors du recrutement de nouveaux membres ou de la représentation des membres actuel.les.

La sensibilisation, la réévaluation des procédures d'adhésion, et la mise en œuvre des changements apportés aux services aux membres prendront du temps, de l'énergie, et des ressources. Nous reconnaissons que nous ne pourrons pas effectuer tous les changements nécessaires dans l'immédiat ; le Comité d'inclusion ELAN a donc créé une liste de **groupes vers lesquels nous dirigerons nos efforts de sensibilisation et d'engagement**, qui pourra être consultée sur la page suivante.

Afin d'entreprendre ce travail, nous avons considéré la représentation actuelle des groupes marginalisés au sein de l'organisme (conseil, équipe, et membres), les lacunes dans les relations et les services actuels, et le type et la sévérité des obstacles systémiques dans le secteur artistique et culturel au Québec. Afin d'éclairer notre discussion, nous avons commandité des recherches sur six groupes identifiés lors de nos séances (les artistes autochtones, de culture diverse, les artistes allophones, les artistes vivant avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, les artistes immigrant.es, et les jeunes artistes).

Il est important de noter que notre travail ne sera pas limité aux groupes susmentionnés ; il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, ni mutuellement exclusive. Il y a une grande part d'expérience intersectionnelle parmi les membres des groupes établis, et ces derniers changeront et évolueront selon les besoins de notre communauté. En reconnaissant ces groupes, l'équipe et le conseil d'ELAN établissent plutôt un point de départ qui guidera nos activités et dirigera nos ressources.

## Identité et expérience vécue

**Le Comité d'inclusion d'ELAN considère tous les éléments pertinents à l'inclusion** dans son travail. Ces éléments comprennent les **identités et les expériences vécues** qui sont souvent marginalisées à cause de leur langue, parce qu'ils vivent avec une incapacité physique, intellectuelle ou psychologique, à cause de leur race, de leur genre, de leur religion, de leur sexualité, de leur culture ethnique, de leur **âge**, de leur statut socioéconomique, et de la géographie (urbaine/rurale), etc. Ces identités comprennent, sans s'y limiter :

- Les artistes autochtones
- Les artistes qui travaillent en situation de pauvreté et désavantagés économiquement
- les artistes autodidactes
- les artistes racisés
  - Les artistes noirs
  - Les artistes arabes et du Moyen-Orient
  - Les artistes de l'Asie de l'Est
  - Les artistes de l'Asie du Sud-Est
  - Les artistes latino
- Les artistes juifs
- Les artistes musulmans
- Les artistes appartenant aux minorités religieuses
- Les jeunes artistes (18-35)
- Les artistes âgés
- Les artistes immigrants
- Les artistes allophones
- Les artistes vivant avec des incapacités physiques, intellectuelles ou psychologiques
- Les artistes dont le genre ou la sexualité est non normatif (incluant les artistes 2SLGBTQIAP, les artistes trans, les artistes non binaires, les artistes au genre non conforme)



- Les artistes issu.es du milieu rural ou des régions
- Les artistes d'expression française
- Les femmes
- Les artistes qui sont des parents

## Les facteurs artistiques

En tant qu'organisme artistique, ELAN reconnaît que les **facteurs artistiques** tels la forme d'expression artistique, la discipline artistique, le genre, le stade de carrière, le statut professionnel, etc. recourent l'identité et l'expérience de plusieurs manières qui produisent et contribuent à la marginalisation. Certaines disciplines et certains rôles dans les arts ont été sous-représentés par le passé dans le travail d'ELAN, et doivent également être inclus dans la conversation. Ils comprennent, sans s'y limiter :

- Les pratiques folkloriques (arts versus artisanat)
- Les artistes engagé.es sur le plan social
- Les médiateur.ices culturel.les
- Les artistes œuvrant dans le domaine de l'animation et de la vidéo
- Les danseur.euses
- Les artistes œuvrant dans le domaine du cinéma
- Les gérant.es d'artistes
- Les travailleur.euses culturel.les
- Les artistes émergeant.es

## Plan d'action — Adhésion

1. **Reconnaître la présence d'artistes et de communautés artistiques marginalisées** parmi les membres d'ELAN et dans notre communauté d'expression anglaise du Québec.
  - a. **Effectuer des recherches et adopter un texte de reconnaissance du territoire adéquat** à prononcer lors d'événements publics et dans d'autres contextes appropriés. S'assurer que cette déclaration de reconnaissance est ancrée dans l'apprentissage, la profonde réflexion, et l'écoute des voix autochtones.
  - b. **Mener un sondage** parmi nos membres afin de mieux comprendre la situation démographique actuelle et les besoins liés à l'inclusion.
  - c. **Intégrer des questions d'auto-identification optionnelles** dans le formulaire d'adhésion d'ELAN.
  
2. **S'engager dans un apprentissage proactif afin de mieux comprendre les réalités des artistes** parmi nos membres et dans notre communauté qui font face à des entraves systémiques.
  - a. En plus des recherches sur les groupes marginalisés commandités en novembre 2017, **mener des recherches proactives sur les changements dans les réalités, les statistiques, et les enjeux** présents dans les communautés artistiques de la ESCQ confrontées à la marginalisation.
  - b. **Effectuer l'analyse des résultats des recherches à venir**, qui seront publiés par DAM (sur le racisme systémique dans les arts) et COCo (sur le racisme dans le secteur à but non lucratif), et évaluer leur pertinence possible pour les membres et la communauté d'ELAN.

3. **Écouter les membres d'ELAN qui font face à la marginalisation** ; ce sont les expert.es de leurs propres expériences vécues.
  - a. **Mener des activités de diffusion et de consultation** avec les organismes et les individus issu.es des communautés artistiques marginalisées pour en mieux comprendre les besoins et pour identifier des solutions ciblées.
  - b. **Organiser des groupes de travail** avec les membres actuel.les, passé.es ou éventuel.les d'ELAN issu.es de communautés marginalisées pour en mieux comprendre les besoins et afin d'encourager leurs réponses et propositions sur le travail effectué par ELAN jusqu'ici. Recueillir leurs suggestions d'amélioration, et prendre les mesures adéquates à partir des opinions que nous recevons.
  - c. **Établir des plateformes pour inviter les réactions et commentaires de nos membres afin de les analyser pour pouvoir agir** de façon continue (par exemple, en utilisant des formulaires Google anonymes, des sondages sur les réseaux sociaux, et des sondages auprès de nos membres).
  
4. À partir des recherches, consultations, et suggestions des membres actuel.les, passé.es ou éventuel.les d'ELAN, **adapter les activités et services existants et planifier de nouvelles activités et de nouveaux services pour les membres qui font face à des obstacles systémiques.**
  - a. **Activités et services existants**
    - i. **Instaurer un modèle d'adhésion *Pay-What-You-Can* (PWYC)<sup>19</sup>** en août 2018 afin d'améliorer l'accessibilité financière des cotisations.
    - ii. **Organiser les événements d'ELAN dans des espaces physiquement accessibles** (soit les événements où ELAN détient le plein contrôle de la logistique et de la planification).

---

<sup>19</sup> Note de la traduction : La traduction littérale de *Pay-What-You-Can*, ou PWYC, est « Payez ce que vous pouvez » ; c'est une invitation à cotiser selon les limites financières des membres dans le but d'inclure ciels qui ne pourraient pas payer les frais de cotisation ordinaires.

- iii. Si ELAN organise un événement **en partenariat** avec un autre organisme, **s'assurer de l'accessibilité physique dans la mesure du possible.**
  - iv. **Demander des rapports de la part des gérant.es de projets** sur la participation de groupes sous-représentés ou marginalisés dans les projets d'ELAN.
  - v. **Analyser les réactions et les commentaires** sur le Plan d'inclusion recueillis par les sondages, ainsi que par groupes de recherche et par consultations avec les communautés et les individus, afin d'identifier et de mettre en œuvre des changements ciblés à long et à court terme.
- b. **Nouvelles activités et nouveaux services**
- i. Développer des ateliers ciblés, des activités de réseautage en partenariat, et d'autres événements qui **mettent de l'avant ou soulignent les contributions des groupes sous-représentés et marginalisés parmi les membres d'ELAN.**
  - ii. **Analyser les réactions et commentaires** à l'annonce du Plan d'inclusion, ainsi que les sondages, groupes de travail, et consultations avec les communautés et les individus, afin d'identifier et de mettre en œuvre des changements ciblés à long et à court terme.
5. **Évaluer notre programmation, nos activités, et nos événements** pour comprendre comment améliorer l'accessibilité, tant au niveau de l'accessibilité physique que selon d'autres axes d'inclusion.
- a. Compléter une **inspection des espaces physiques** des bureaux d'ELAN.
  - b. **Lutter pour l'installation d'une rampe** dans le hall d'entrée de l'édifice qu'occupent les bureaux d'ELAN.
  - c. Consulter les groupes qui travaillent à améliorer l'accessibilité des lieux pour partager les **listes existantes des espaces artistiques et des salles de spectacle accessibles** (ou créer une telle liste si besoin est), partager des ressources sur l'accessibilité, et militer pour l'amélioration de l'accessibilité dans les espaces artistiques et les

- salles de spectacle.
- d. **Déterminer la nécessité d'autres évaluations ou inspections** et établir des échéanciers pour leur réalisation.
6. **Promouvoir les avantages de l'adhésion et des activités effectuées en partenariat dans la perspective de l'inclusion.**
- a. **Parler à nos organismes soeurs** à propos d'actions et d'approches inclusives lors du développement de partenariats et de collaborations, que ce soit au niveau des services aux membres ou dans d'autres domaines pertinents.
  - b. **Travailler en priorité avec des organismes qui ont mené des actions claires** en matière d'inclusion, lorsque possible.

## Les ressources humaines

ELAN s'efforce de créer un environnement accueillant et inclusif pour toute son équipe, que ses membres travaillent à temps plein, à temps partiel ou sur contrat. En particulier, pour reprendre la définition du terme « inclusion » donnée plus haut, **ELAN a l'intention d'établir « un accès égalitaire qui favorise le bien-être et un sentiment d'appartenance » pour notre personnel.**

Un tel engagement implique l'examen de nos procédures d'embauches, nos politiques du personnel, nos processus d'évaluation, nos approches de gestion des conflits, nos systèmes de communication interpersonnels, et nos stratégies de rétention des employé.es, ainsi que l'examen de l'expérience générale de travailler à ELAN.

Nous croyons que la diversité est une force pour ELAN, et nous reconnaissons que la culture et les comportements organisationnels ont un rôle important à jouer dans le développement d'une véritable culture d'inclusion.

Les actions et changements clés que nous avons effectué jusqu'ici, et que nous nous engageons à maintenir, incluent :

- La révision du langage et de la structure de nos offres d'emploi ;
- L'affichage d'échelles salariales dans les offres d'emploi ;
- Le partage des offres d'emploi sur des réseaux diversifiés ; et
- Le développement d'une rubrique d'évaluation pour les candidatures et les entrevues.

À plus long terme, nous nous efforcerons à :

- Assurer l'intégration des meilleures pratiques d'inclusion et d'équité aux processus d'embauche d'ELAN, ainsi qu'aux politiques et procédures de ressources humaines ;
- Inviter et encourager les réactions et commentaires, qui sont des opportunités pour apprendre;
- Établir des politiques claires de lutte contre le harcèlement et de gestion des conflits conformes aux meilleures pratiques d'inclusion et d'équité;
- Établir des moyens clairs pour intégrer les diverses perspectives présentes dans notre équipe et pour y réfléchir sérieusement; et
- Ultiment, faire de l'inclusion une composante intégrante du travail d'ELAN.

## Plan d'action — Ressources humaines

1. **Créer et adopter un code d'éthique** qui énonce clairement les attentes des membres du conseil, de l'équipe, des membres, et des partenaires d'ELAN, et qui expose les conséquences des infractions (voir également le Plan d'action — Gouvernance à la page 24).
  - a. **Intégrer le code d'éthique et les procédures pour le traitement efficace des infractions dans les règlements administratifs et les politiques d'ELAN** selon les cas.
2. **Améliorer les processus de recrutement et d'embauche d'ELAN** afin de mobiliser un bassin diversifié de candidat.es qualifié.es.
  - a. **Développer une politique d'embauche formelle et transparente** qui incorporera les résultats de cette révision ainsi que d'autres pratiques exemplaires de recrutement et d'embauche en termes d'inclusion.
  - b. Évaluer et ajuster nos politiques et procédures de façon continue.
3. **Établir des politiques d'évaluation du personnel et des politiques salariales formelles et transparentes dans une perspective d'inclusion**, afin que les contributions et les habiletés de tou.te.s les membres de l'équipe soient reconnues et évaluées de manière équitable.

- a. **Établir une politique d'évaluation du personnel et une rubrique d'évaluation** exemplaires en matière d'inclusion.
  - b. **Établir une politique salariale** qui décrit clairement les procédures suivies pour déterminer les salaires de base, l'augmentation du coût de la vie, et les augmentations salariales, conformément aux meilleures pratiques en matière d'inclusion.
  - c. **S'assurer que les politiques d'évaluation et politique salariale sont dûment consignées et rendues disponibles** à l'équipe et au conseil.
4. **Encourager les discussions ouvertes et franches** sur les questions d'inclusion parmi les membres de l'équipe et du conseil, dans des lieux adéquats et sécuritaires (voir également le Plan d'action — Gouvernance aux pages 24–26).
- a. Étant donné que toute l'équipe partage un petit bureau souvent bondé, établir des **procédures claires par écrit pour les discussions privées**.
  - b. **Effectuer des recherches et développer des politiques de gestion des conflits, de lutte contre le harcèlement**, et autres enjeux liés à l'inclusion où il est jugé qu'une politique est nécessaire. S'assurer que ces politiques sont conformes aux meilleures pratiques pour favoriser l'inclusion et rendre compte des obstacles systémiques.
  - c. Créer et inclure des plateformes de communication claires dans les politiques **pour que les commentaires du personnel et du conseil soient écoutés et pris au sérieux**.
  - d. **Étudier la possibilité d'engager une tierce personne ou un organisme tiers** pour recueillir des commentaires et effectuer une médiation en cas de conflit, de manière à ce que les membres de l'équipe impactés par la marginalisation systémique n'aient pas à faire face à des représailles pour avoir mis en évidence des problèmes dans l'organisme.
5. **S'assurer que tout le personnel, incluant les employé.es à temps partiel, contractuel.les, et lié.es à des projets précis, comprennent les objectifs et**



### **l'esprit du Plan d'inclusion et les appliquent dans le cadre de leur travail avec ELAN.**

- a. L'équipe permanente d'ELAN a suivi et continuera de suivre des **formations anti-oppression** régulièrement, selon une fréquence qui est à déterminer.
- b. Incorporer l'esprit et les objectifs du Plan d'inclusion dans les **plans de travail du personnel et les plans de performance individuels**, où c'est approprié pour chaque poste.
- c. Incorporer l'esprit et les objectifs du Plan d'inclusion dans **la conception et la création de projets** dès les premières phases afin de garantir l'harmonisation des objectifs.
- d. Incorporer l'esprit et les objectifs du Plan d'inclusion dans le processus de développement des futurs **plans de succession et des plans stratégiques** d'ELAN.

## La gouvernance

Afin d'atteindre les objectifs de ce plan, nous devons nous assurer que tou.te.s les membres de l'organisme — le Conseil d'administration, l'équipe, les membres, et les partenaires — comprennent clairement les retombées du plan dans le contexte de leur rôle au sein de l'organisme. Le travail doit s'effectuer entre les différents groupes de manière harmonieuse et efficace.

**Pour intégrer en profondeur l'inclusion comme une valeur omniprésente dans l'ensemble du travail d'ELAN, toutes les composantes de l'organisme doivent travailler harmonieusement dans une compréhension des objectifs communs.**

Afin d'aider l'équipe et le conseil à s'acquitter des engagements décrits dans ce plan, nous aurons besoin d'une infrastructure interne solide et transparente, qui englobera les politiques, les procédures et les outils disponibles.

Bien qu'une infrastructure interne solide ne soit pas à elle seule une solution magique, incorporer l'inclusion de manière explicite dans les politiques et procédures d'ELAN aidera à soutenir une vision commune, clarifiera les attentes, et offrira un fondement à partir duquel nous pourrions répondre aux enjeux de l'inclusion de manière cohérente, efficace, et proactive.

De la même manière, nous reconnaissons que le Conseil d'administration d'ELAN se doit d'être représentatif des communautés qu'il sert. **Nous nous engageons à garantir la présence de voix issues de la diversité dans la direction d'ELAN, et que ces voix soient entendues et respectées en tant que contributrices d'une grande importance** au travail de l'organisme.

## Plan d'action — Gouvernance

1. **Créer et adopter un code d'éthique** qui énonce clairement ce qui est attendu des membres du conseil, de l'équipe, des membres, et des partenaires d'ELAN, et qui fait état des conséquences en cas d'infraction (voir également le Plan d'action — Ressources humaines à la page 21).
  - a. **Intégrer le code d'éthique et les procédures de gestion des infractions aux règlements et aux politiques d'ELAN** selon les cas.
  
2. **Encourager les discussions ouvertes et franches** sur les questions d'inclusion parmi les membres de l'équipe et du conseil dans des lieux adéquats et sécuritaires (voir également le Plan d'action — Ressources humaines à la page 21).
  - e. **Effectuer des recherches et développer des politiques de gestion des conflits, de lutte contre le harcèlement**, et autres enjeux liés à l'inclusion où il est jugé qu'une politique est nécessaire. S'assurer que ces politiques sont conformes aux meilleures pratiques pour favoriser l'inclusion et rendre compte des obstacles systémiques.
  - f. À l'aide de ces politiques, **instaurer des voies de communication claires pour que les commentaires du personnel et du conseil soient écoutés et pris au sérieux**.
  - a. **Étudier la possibilité d'engager une tierce personne ou un organisme tiers** pour recueillir des commentaires et agir comme médiateur en cas de problème, de manière à ce que les membres de l'équipe impactés par la marginalisation systémique n'aient pas à faire face à des représailles pour avoir mis en évidence des problèmes dans l'organisme.

3. **Recommander et recruter des membres du conseil qui représentent un éventail d'expériences vécues et d'identités** pour élargir les perspectives du Conseil d'administration d'ELAN.
  - a. Ce faisant, **établir un environnement qui valorise le savoir-faire sans recourir au tokénisme.**
  - b. Harmoniser cet effort avec le **développement de relations significatives et réciproques avec des organismes** gérés par et luttant pour les communautés artistiques marginalisées.
  - c. Envisager de changer la structure du conseil d'ELAN pour y inclure des sièges pour les organismes qui travaillent à développer l'inclusion dans les arts et qui représentent les communautés artistiques marginalisées.
  
4. **S'impliquer dans une réflexion et un apprentissage continuelsur la gouvernance et l'inclusion.**
  - a. **Effectuer une analyse bibliographique des meilleures pratiques** de gouvernance et d'inclusion.
  - b. **Planifier des formations régulières anti-oppression pour les membres du conseil**, peut-être parallèlement à la formation du personnel, suivant une fréquence à déterminer.

## La mobilisation

ELAN entreprend régulièrement des activités de mobilisation dans le contexte des arts et de la culture au secteurs local, provincial et national.

Nous faisons part des préoccupations des artistes d'expression anglaise aux organismes de financement, aux agences gouvernementales, et aux dirigeants dans le contexte du développement de politiques, des changements apportés au financement, des renouvellements de licences de radiodiffusion, et autres consultations. En tant que vecteur à double sens, nous fournissons des informations et des ressources à notre communauté et au public, et nous favorisons son implication face aux questions politiques qui impactent les artistes d'expression anglaise.

**Nous nous engageons à établir notre mobilisation sur les problématiques liées à l'inclusion dans notre secteur.** Afin de nous assurer que nous utilisons notre plateforme pour amplifier les voix qui ont besoin d'être entendues, **ELAN s'engage à investir temps et ressources pour tisser des liens solides, significatifs, et réciproques avec nos organismes partenaires et avec les individus qui travaillent à créer un secteur artistique et culturel plus inclusif au Québec.**

**En plus de notre mobilisation relative aux problématiques liées à l'inclusion, ELAN s'efforcera de garder une perspective inclusive dans nos autres domaines de militantisme.** Peu importe le sujet concerné, nos efforts de mobilisation se doivent d'aborder toute la diversité des expériences vécues représentées par nos membres et notre communauté.

## Plan d'action — Mobilisation

1. **Développer des lignes directrices claires pour la mobilisation envers les problématiques liées à l'inclusion** afin de faciliter la prise de décisions et de s'adapter à l'évolution des besoins de notre communauté. Ces lignes directrices incluront les paramètres suivants :
  - a. À moins qu'il nous soit spécifiquement demandé de prendre l'initiative, se répartir à l'avis des **groupes et organismes communautaires quand il s'agit de problématiques qui les concernent directement**. Dans nos partenariats avec d'autres organismes et avec les artistes, nous continuerons de réexaminer la question suivante : apporterons-nous une valeur ajoutée en participant à cette discussion ?
  - b. **Collaborer avec les groupes qui militent déjà pour les problématiques liées à l'inclusion**, ce qui inclut les groupes d'expression française et les organismes axés sur une discipline spécifique.
  - c. **Créer un cadre pour guider la prise de décision quand nous devons nous positionner publiquement par rapport à une problématique liée à l'inclusion** et déterminer quand et comment ELAN communique et consulte ses membres sur ces problématiques.
  - d. **Maintenir un intérêt constant et effectuer des recherches actives** sur les problématiques liées à l'inclusion et leurs acteur.ices dans la ESCQ. Mettre à jour et réviser les lignes directrices de notre approche à la mobilisation en réponse à l'évolution des besoins de notre communauté.

2. Dans le cadre de ce processus, **identifier le réseau des liens existants et des ressources disponibles qui soutiennent notre travail de mobilisation.**
  - a. **Trouver les lacunes dans le cadre de l'inclusion**, et déterminer comment combler ces lacunes en consultation avec nos partenaires et nos membres.
3. **Développer de nouveaux liens réciproques, et nourrir des liens existants** avec des organismes et groupes communautaires qui soutiennent les artistes d'expression anglaise.
  - a. **Rencontrer nos organismes partenaires** afin de discuter des problématiques actuelles et des possibilités de soutien.
  - b. **Établir des relations avec de nouveaux organismes partenaires potentiels** pour comprendre comment ELAN peut soutenir leurs efforts.
4. **Utiliser les plateformes d'ELAN** — qui incluent ELANews, les réseaux sociaux, le site web, et les autres voies de communication, numériques ou autres — **afin de soutenir les efforts effectués en faveur des changements sociaux** pour les vies des artistes d'expression anglaise.
5. **Créer des voies de communication claires pour que nos membres et notre communauté puissent partager leurs expériences** face aux obstacles systémiques et à la discrimination dans le secteur artistique et culturel, et suggérer des solutions possibles.
  - a. **Intégrer des avenues de communication spécifiques à la question de l'inclusion dans les procédures et les pratiques existantes**, par exemple, inclure des questions pertinentes à l'inclusion dans le sondage périodique de nos membres.
  - b. **Effectuer des recherches et évaluer la faisabilité et l'efficacité d'autres voies de communication pour recevoir des commentaires**, comme des groupes de discussion sur l'inclusion ou des projets de recherche collaboratifs avec nos partenaires communautaires.
  - c. **Développer un circuit de consultation pour les membres et la**

**communauté** qui guidera quand, qui, et comment nous lancerons des consultations sur les problématiques diverses qui impactent les artistes d'expression anglaise.

6. **Tirer profit de notre rôle en tant qu'organisme fédérateur pour catalyser le changement** en faisant la promotion d'initiatives réussies et en tissant des liens avec des groupes qui effectuent un travail similaire à travers divers contextes disciplinaires et artistiques.
  - a. **Utiliser le statut d'ELAN en tant qu'organisme fédérateur pour demander des subventions** pour des projets directement liés aux besoins des artistes marginalisé.es d'expression anglaise en consultation avec nos partenaires, nos sociétés sœurs, et d'autres groupes pertinents, et cela uniquement lorsque nous n'allons pas devancer sur le travail des autres organismes.
  
7. **Dans le travail passé et actuel de mobilisation d'ELAN, inclure des informations — et, quand c'est possible, des perspectives — des communautés artistiques marginalisées.**
  - a. **Évaluer les impacts des enjeux politiques et des activités de mobilisation dans une perspective inclusive** : par exemple, comment les changements proposés dans le contexte de radiodiffusions et le manque de financement pour les artistes et communautés artistiques d'expression anglaise?
  - b. **Consulter nos organismes partenaires actuels et futurs** pour évaluer les impacts des activités de mobilisation et des enjeux politiques, et pour comprendre leurs besoins respectifs.
  - c. **Coordonner les efforts de mobilisation** avec nos partenaires, des organismes et autres groupes communautaires selon le cas.



## Les communications

Les communications d'ELAN nous aident à cultiver un sentiment d'appartenance et des objectifs communs parmi nos membres et notre communauté. Grâce à nos profils sur les réseaux sociaux, notre infolettre mensuelle partagée par courriel (ELANews), notre site web, et nos interactions avec nos membres et nos partenaires, nous tenons nos membres et notre communauté au courant de notre travail, partageons des ressources et des opportunités qu'ils pourraient trouver utiles, et encourageons leur engagement avec ELAN et avec d'autres artistes.

**En ce qui concerne le Plan d'inclusion, les communications d'ELAN devront manifester la transparence de nos actions (dans le respect de la confidentialité) et dans nos intentions.** . Nos communications sont une mesure de responsabilisation, et un cadre de dialogue ouvert. Nous avons pour but d'aborder les communications dans l'esprit de recevoir les réactions et commentaires avec intégrité et ouverture d'esprit, et d'y répondre au meilleur de notre capacité.

Nous reconnaissons que l'éducation est un processus continu et fait partie de la compréhension des problématiques liées à l'inclusion et l'équité dans les arts. **Nous communiquerons avec notre public et les sensibiliseront par rapport public aux actions prises par ELAN et aux enjeux liés à l'inclusion de façon plus générale.** Cette sensibilisation inclura les problématiques auxquelles les artistes et les communautés artistiques d'expression anglaise marginalisées font face. ELAN s'engage également à soutenir activement les initiatives d'inclusion et d'équité pour tou.te.s les artistes.

Cet engagement comprend les communications à l'interne comme à l'externe, et garantit que tou.te.s les membres du conseil et de l'équipe sont tenu.es au courant du Plan d'inclusion et de son implémentation dans le cadre de leur travail. **Cet engagement exige également de porter attention non seulement à ce que nous communiquons, mais aussi comment nous le communiquons,** et de nous assurer que le langage et les plateformes de communications que nous utilisons mettent l'inclusion et l'accessibilité vers l'avant.

## Plan d'action — Communications

1. **Utiliser la plateforme d'ELAN pour partager des connaissances sur les enjeux liés à l'inclusion** et leurs impacts sur les artistes et les organismes artistiques d'expression anglaise au Québec.
  - a. **Amplifier et encourager les discussions sur l'inclusion**, en consultation et en collaboration avec d'autres organismes.
  - b. **Attirer l'attention sur les conversations pertinentes au niveau mondial en tirant profit du cadre local**, et établir des connexions entre les problématiques dans notre propre communauté et un contexte plus large de changement social.
  
2. **Partager des ressources pour aider les artistes et les organismes de la ESCQ à** confronter les problématiques reliées à l'inclusion.
  
3. **Donner des comptes-rendus des accomplissements d'ELAN** dans la réalisation des actions décrites dans le plan, de ces façons-cis:
  - a. **Publier le Plan d'inclusion sur notre site web, accompagné d'un échéancier** pour aider les membres et la communauté à suivre nos objectifs et notre progrès.
  - b. **Partager le plan** sur les réseaux sociaux ainsi que dans les infolettres transmises aux membres.
  - c. **Accueillir les idées des membres, des partenaires et de la communauté**, et mettre en œuvre des procédures d'analyse et d'action pour répondre à ces commentaires.
  - d. **Répondre aux réactions et aux idées des membres, partenaires et de la communauté et à leurs besoins en mettant à jour le plan de façon régulière et consistente.**
  
4. **Faire connaître le plan à l'ensemble du personnel (incluant les employé.es à temps partiel et les employé.es contractuel.les), au conseil, aux partenaires, et à nos organismes collaborateurs.**

- a. **Décrire les implications précises du plan pour les différentes parties prenantes** et pour leur travail avec ELAN.
  - b. **Les maintenir afin d'assurer le succès de la mise en œuvre des actions et de l'esprit de ce plan** au cours de leur travail avec ELAN.
5. **Réviser et mettre à jour le Plan de communications d'ELAN** afin de l'harmoniser aux actions décrites dans le Plan d'inclusion.
6. **Développer des outils pour aider ELAN à encourager des conversations productives et respectueuses autour des enjeux liés à l'inclusion**, dont des lignes directrices pour les réseaux sociaux et autres plateformes de communication de la communauté, un plan de communications en temps de crise, et d'autres directives à l'interne ou à l'externe au besoin.