

SPIRALE

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA DÉCOLONISATION

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer les engagements de *Spirale magazine culturel* (Spirale) à assurer un service à la clientèle et un environnement de travail qui favorisent le respect de la dignité de toute personne, l'équité, l'accessibilité et l'inclusion d'une plus grande diversité, ainsi que la décolonisation de la pensée et la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Elle vise également à établir les définitions conceptuelles et les orientations de Spirale dans la poursuite de ses efforts pour la reconnaissance des obstacles qui freinent le développement, la représentation et la visibilité des critiques, des auteur·rice·s, des professionnel·le·s et des travailleur·euse·s culturel·le·s dit·e·s de la diversité. Spirale s'engage à favoriser une juste représentativité dans ses collaborations.

2) PORTÉE

Cette politique s'applique à l'ensemble des équipes de l'organisation (membres du conseil d'administration, membres du comité de rédaction, direction générale, personnes salariées, collaborateur·rice·s, stagiaires, bénévoles, autres membres, etc.), notamment, dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur fonction (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par Spirale ou par ses partenaires), y compris les rencontres virtuelles ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

La direction générale s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires au respect des composantes de la présente politique.

3) DÉFINITIONS

A) ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Bénévole

Personne qui donne, volontairement et sans rémunération, son temps et met à profit ses compétences au service de Spirale, y compris les collaborateur·rice·s bénévoles, les membres du conseil d'administration et les membres du comité de rédaction.

SPIRALE

Personnes salariées ou rémunérées

Personne qui reçoit une rémunération, régulière ou non, pour les services qu'elle rend à Spirale. Cela inclut, notamment, les collaborateur·rice·s rémunéré·e·s, les employé·e·s, les membres rémunérés de la direction et les travailleur·euse·s autonomes.

Lieux des activités

Tous les lieux où s'exerce une activité de formation ou de travail (ex. : bureau, corridor, stationnement, toilettes, escalier, etc.) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail ou à la formation (ex. : lancements, spectacles, conférences, réunions, voyages professionnels, etc.) durant les heures habituelles ou hors des heures habituelles de travail et de formation.

Abonné·e·s

Personne qui paye son abonnement annuel pour bénéficier des services de Spirale et recevoir ses numéros.

B) INCLUSION ET ÉQUITÉ

Actions positives

Actions qui visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains « avantages » préférentiels, en vue de rééquilibrer les pouvoirs et les inégalités. Ce concept se réfère à celui d'équité défini ci-après. Spirale privilégie l'utilisation de ce terme, à la place de celui de « discrimination positive ».

Allié·e

« Être un·e allié·e, c'est perturber les espaces oppressifs en éduquant les autres sur les réalités et l'histoire des personnes marginalisées¹ » ainsi que sur leurs expériences, et ce, lorsque l'on n'est pas soi-même concerné·e par ces oppressions.

Même si un·e allié·e ne ressent pas ce que ces personnes marginalisées ressentent et doit être conscient·e de cette limite, il·elle peut, par exemple, utiliser ses privilèges, le cas échéant, pour agir et ramener l'attention vers les personnes concernées. Il est aussi important que les allié·e·s déchargent les personnes marginalisées du « devoir d'information » en s'auto-éduquant, c'est-à-dire en réalisant par elles-mêmes un travail de recherche. Être un·e allié·e n'est pas un statut en soi, c'est une posture d'action.

Âgisme

L'âgisme est un ensemble de stéréotypes et de discriminations que peuvent subir des personnes en raison de leur âge, en dehors des cadres établis par la Loi (ex. : on ne peut pas utiliser ce terme si la personne n'a pas l'âge légal pour travailler).

¹ Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, Trousse d'outils pour les alliés aux luttes autochtones, 2019.

SPIRALE

Capacitisme ou validisme

Le capacitisme est un système d'oppression concernant les personnes expérimentant des troubles de santé mentale et/ou physique et des dépendances. Ces attitudes dévalorisent le potentiel des personnes vivant avec un ou des handicaps en établissant comme normes de référence les personnes dites « capables » ou « valides ».

Classisme

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 (les possessions), symbolique (la représentation), social (les relations) et culturel (les savoirs).

Discrimination²

En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison, notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».

Discrimination directe : fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (ex. : couleur de peau, religion, etc.).

Discrimination indirecte : la discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre sont susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Discrimination positive (cf. « action positive ») : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains « avantages » préférentiels, notamment en matière de recrutement.

Discrimination systémique : cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière importante.

Diversité

Caractère de ce qui est divers, varié, différent. Malgré une définition littérale qui concernerait tout le monde, ce terme est souvent employé pour désigner toute personne qui n'est pas considérée comme « blanche ».

Dans sa politique, Spirale préfère l'utilisation du vocable « dit·e·s de la diversité » regroupant les personnes suivantes :

- les immigrant·e·s de courte ou de longue durée ;
- les personnes se reconnaissant comme minorités visibles (cf. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).

² CDPDJ. « Les formes de discrimination » (s.d.), 2019, [En ligne], <http://www.cdpedj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

SPIRALE

Soit, les personnes assignées et réduites à une origine, réelle ou projetée, du fait de leur couleur de peau, de leur faciès, de leur religion, de leur langue, de leur accent ou de leur patronyme.

Dans sa définition plus large, la diversité peut également faire référence à d'autres caractéristiques, telles que l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la diversité corporelle, sociale ou de capacités (incluant la neuro-diversité), notamment.

Décolonisation de la pensée

La décolonisation de la pensée est une tentative de renversement de la colonialité de la pensée, laquelle présuppose la supériorité des savoirs occidentaux dont la validité s'appliquerait globalement, universellement et en dehors de tout contexte socio-historique. La décolonisation de la pensée implique donc un décentrement, une circulation des savoirs et une approche polycentrique. Il s'agit de reconnaître, dans le champ de la pensée, toutes les épistémès sans définir *a priori* la prévalence de l'une sur l'ensemble des autres. Ainsi, sans soustraire un universel pour le remplacer par un autre, la perspective décoloniale considère l'étendue des sources de production des savoirs et des points de vue possibles participant au mouvement de la pensée et à sa diffusion.

La décolonisation de la pensée est une remise en cause de l'ethnocentrisme. Cette dernière 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. Dans les sociétés occidentales, la vision ethnocentriste façonnée par la colonisation privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales en les valorisant systématiquement ou en les considérant comme supérieures. L'ethnocentrisme dans les arts se traduit par la supposée hiérarchie entre les arts dits « occidentaux » et les autres.

Équité

L'équité est un principe qui permet d'accéder à une égalité réelle dans une situation inégalitaire. L'équité est une solution de rééquilibrage des pouvoirs qui considère ce qui est dû à chacun·e selon ses besoins et ses ressources.

Le Conseil des arts du Canada définit l'équité culturelle comme suit : « 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 en 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 publiques³ ».

Grossophobie

La grossophobie est un néologisme désignant l'ensemble des attitudes et des comportements hostiles qui stigmatisent et discriminent les personnes en surpoids ou obèses. Il est à noter que

³ 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/CACPolitiqueEquite.pdf>

SPIRALE

la définition d'une personne « grosse » peut être différente selon les canons culturels et esthétiques.

Homophobie

Crainte, hostilité envers les personnes homosexuelles (ou supposément homosexuelles) et envers l'homosexualité.

Immigrant·e

Toute personne qui n'est pas née sur le territoire canadien et qui est passée par le processus migratoire pour pouvoir demeurer au Canada. Le processus migratoire est aussi administratif (ex. : une personne ayant statut de touriste, même pour plusieurs mois, n'est pas un·e immigrant·e).

Inclusion

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 quant à, notamment, son origine ethnique, sa couleur de peau, son sexe, son identité de genre, son expression de genre, son orientation sexuelle, sa classe sociale, sa religion, ou ses capacités et en respectant l'identité plurielle de chacun·e. Par ce 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. L'action d'inclure est une responsabilité de Spirale.

Intersectionnalité

Ce concept, développé par Kimberlé W. Crenshaw en 1989, vise à révéler la façon dont les différents systèmes d'oppression s'articulent et se renforcent mutuellement (à l'origine : le genre, la « race » et la classe sociale). Cette définition s'est peu à peu élargie pour englober tous les systèmes d'oppression. Un processus d'équité passe nécessairement par la prise en compte de tous les aspects qui constituent l'identité d'une personne (classe sociale, identité de genre, expression de genre, capacités, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.).

Micro-agression

Déclaration, action ou incident considéré souvent comme un exemple de discrimination indirecte, subtile ou non intentionnelle à l'encontre de membres d'un groupe marginalisé, tel qu'une minorité ethnique ou sexuelle.

Race

Les races biologiques et génétiques n'existent pas chez l'être humain. Cependant, Spirale reconnaît que les catégories construites autour de ce concept perdurent et constituent toujours un terreau d'exclusion. Ainsi, l'utilisation de ce terme réfère strictement à la notion de construction sociale.

SPIRALE

Racisme et racisme systémique

Le racisme est une posture ou un instrument de domination hérité du passé colonial qui maintient un rapport de pouvoir en faveur des personnes blanches sur les personnes dites « non blanches » ou « racisées ».

Il peut s'agir d'un dispositif institutionnel qui crée ou maintient une répartition inégale des ressources et engendre la discrimination. Il est systémique lorsqu'il est intégré au système que constitue la société et qu'il se révèle de manière importante. On parle de racisme systémique, car dans la configuration actuelle des choses, il affecte toutes les sphères de la société (santé, justice, éducation, emploi, logement, etc.) par des mécanismes sociaux ou institutionnels qui en assurent le maintien.

Spirale considère que les stratégies de lutte contre le racisme dit « ordinaire » et contre le racisme systémique doivent être pensées sur mesure et constamment ajustées en réponse aux diverses formes sous lesquelles s'incarne et se reconfigure le racisme (qui peut aller jusqu'à englober désormais l'antisémitisme, l'islamophobie, etc.). En reconnaissant l'existence de ce dispositif, Spirale s'engage à transformer ses mécanismes internes, de façon à réduire ces inégalités.

Sexisme

Le sexisme désigne un système d'oppression sur la base du sexe et qui nie le droit à la liberté et à l'égalité des êtres humains. Au même titre que le racisme et le racisme systémique, il existe un rapport de pouvoir en faveur des hommes sur les femmes engendrant des discriminations elles-mêmes systémiques.

Transphobie

Crainte, hostilité envers les personnes trans (ou supposément trans) et envers les transidentités.

Xénophobie

Forme de crainte, d'hostilité envers les étranger·ère·s, c'est-à-dire de personnes qui ne sont pas nées au Canada. Il est à noter qu'une attitude xénophobe peut également être raciste.

4) GROUPES VISÉS PAR L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ

Les Autochtones

Ensemble des Autochtones du Canada, sans distinction quant à leurs origines et à leurs identités. Ils-elles sont les descendant·e·s des premier·ère·s habitant·e·s de l'Amérique du Nord. La Constitution canadienne reconnaît trois grands groupes d'Autochtones, soit les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Il est à noter qu'il existe plusieurs nations et communautés (ex. : le Québec compte onze nations autochtones : Abénakis, Algonquins, Atikamekw, Cris, Huron-Wendats, Innus, Inuits, Malécites, Micmacs, Mohawks et Naskapis).

SPIRALE

« Les Autochtones du Canada revendiquent l'autodétermination en réponse aux immenses pertes de leurs traditions culturelles, linguistiques et spirituelles/ontologiques/cosmologiques, et de leurs terres ancestrales, résultant des politiques racistes et de l'assimilation forcée⁴ ».

Spirale respecte les vécus, les visions du monde et les droits des peuples autochtones, énoncés dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (2007).

Les femmes

Toutes les personnes qui s'identifient comme femmes, y compris celles se trouvant à l'intersection des différents groupes cités.

Les personnes « dites » de la diversité

Les groupes minoritaires* ou groupes dits « racisés », c'est-à-dire les personnes assignées et réduites à une origine, réelle ou fantasmée, du fait de leur couleur de peau, de leur faciès, de leur religion, de leur langue, de leur accent ou de leur patronyme.

*Le terme « minoritaires » n'est pas utilisé ici pour désigner une infériorité numérique mais bien une asymétrie de pouvoir.

Les personnes s'identifiant comme minorités visibles

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les minorités visibles comme suit : « Un membre de minorité visible est une personne (autre qu'un Autochtone...) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe son lieu de naissance, et qui appartient à l'un des groupes suivants : Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Asiatique du Sud ou Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.), Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien, etc.), Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, etc.), Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.), personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus), autre minorité visible ».

Spirale est en accord avec la proclamation de la décennie internationale (2015-2024) des personnes d'ascendance africaine, qui « distingue les personnes d'ascendance africaine comme groupe dont les droits humains doivent être promus et protégés ».

Les personnes vivant avec un handicap

Les personnes vivant avec une déficience physique ou mentale, incluant les personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes, malvoyantes et aveugles, etc.

Les personnes s'identifiant comme appartenant aux communautés LGBTQIA2+

Notamment, Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queers, Intersexué·e·s, Asexuel·le·s, Bispirituel·le·s et toute personne en questionnement et/ou souhaitant exprimer une identité de

⁴ 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/CACPolitiqueEquite.pdf>

SPIRALE

genre et/ou une orientation sexuelle, quelle qu'elle soit. Ce groupe inclut également toutes les personnes qui se situent à l'intersection de plusieurs de ces groupes.

5) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

A) INCLUSION ET ÉQUITÉ

Spirale fait la promotion de la diversité et de l'équité à tous les niveaux de l'organisme et dans ses projets, y compris dans sa ligne éditoriale.

Spirale crée un climat d'entente et de respect mutuel afin que toute personne puisse se sentir partie intégrante de l'organisme et ainsi contribuer positivement à son développement.

Spirale valorise la diversité ethnoculturelle, la diversité de capacités, la diversité intellectuelle, la diversité sexuelle et de genre ainsi que la diversité des corps.

Spirale joue un rôle actif dans l'élimination du racisme.

Dans une dimension intersectionnelle, Spirale s'oppose également à toute discrimination due, notamment, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, à l'apparence physique et à toute autre forme de discrimination, incluant la discrimination due à la maladie ou à un handicap.

De manière plus spécifique, Spirale met en place des stratégies portant, notamment, sur les aspects suivants :

a) L'orientation et la sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion de la diversité ethnoculturelle à tous les niveaux de l'organisme (direction, conseil d'administration, comité de rédaction, collaborateur·rice·s, employé·e·s, bénévoles, clientèle, etc.) ;

b) L'équité en matière de recrutement et de promotion des collaborateur·rice·s consiste à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi à cinq groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes se reconnaissant comme minorités visibles et minorités de genre (en tenant compte du concept d'intersectionnalité). À cela s'ajoute le devoir de transparence, consistant à publier, lorsque les conditions le requièrent, toute offre d'emploi. Nous ajouterons à cela le concept « d'action positive », qui signifie qu'à compétences égales, une personne faisant partie des cinq groupes cités sera priorisée ;

c) Les ressources humaines. Pour contrer tout biais, les processus de recrutement sont entièrement menés par un minimum de deux personnes (de la sélection des curriculum vitae aux entrevues physiques, virtuelles ou téléphoniques) ;

d) Le recrutement des collaborateur·rice·s (contractuel·le·s et/ou permanent·e·s) et des membres du conseil d'administration et du comité de rédaction reflétant les communautés ethniques présentes à Montréal ;

e) L'attention particulière à l'accessibilité de ses activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental ;

SPIRALE

f) Le choix de nos collaborateurs·rice·s et partenaires en prêtant une attention particulière à leurs actions en matière d'inclusion sociale ;

g) L'écriture inclusive ou épïcène. Reconnaissant l'existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, l'équipe de Spirale est attentive à toute forme d'assignation de genre et encourage ses collaborateur·rice·s (contractuel·le·s et/ou permanent·e·s) et les membres du conseil d'administration et du comité de rédaction d'utiliser l'écriture inclusive ou le langage épïcène* dans leurs communications internes et externes, comme dans la production de tous les écrits publiés par ses soins sur son site Web ou dans sa formule papier.

*Les trois conventions principales sont : 1. Accorder en genre les noms de fonctions, grades, métiers et titres ; 2. User du féminin et du masculin, que ce soit par l'énumération par ordre alphabétique, par l'usage d'un point au milieu, ou par le recours aux termes épïcènes ; 3. Ne plus employer les antonomases du nom commun « Femme » et « Homme » (Raphaël Haddad (dir.), *Manuel d'écriture inclusive*, Paris, Mots-Clefs, 2017, p. 6).

La présente *Politique* a pour but de favoriser le développement, la représentation et la visibilité des personnes suivantes :

- les personnes autochtones ;
- les personnes dites de la diversité : les minorités visibles établies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes susceptibles de subir des discriminations en raison de leur couleur de peau, de leur accent, de leur patronyme ou de leur religion et les immigrant·e·s ;
- les personnes faisant partie de groupes qui sont souvent exclus en raison de leur âge, de leur apparence physique, de leur classe socio-économique, de leur identité ou de leur expression de genre, de leur orientation sexuelle, de leurs capacités physiques et/ou cognitives, etc.

Spirale ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement discriminatoire au sein de son organisme (cf. *Politique de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail du magazine Spirale*), que ce soit notamment :

- entre collègues ;
- de la part de la direction ;
- de la part de bénévoles ou de personnes rémunérées ;
- de la part d'administrateur·rice·s du conseil d'administration ;
- de la part de membres du comité de rédaction ;
- de la part de collaborateur·rice·s ou de toute personne associée : partenaire, membre, abonné·e, fournisseur·euse, client·e, visiteur·euse, stagiaire, etc.

B) ÉQUITÉ CULTURELLE

Spirale reconnaît une valeur à toutes les formes d'expressions littéraires, artistiques et culturelles.

Spirale fait la promotion de différentes esthétiques littéraires et artistiques afin de contribuer à une décolonisation progressive de la littérature, des arts et de la culture.

SPIRALE

Les cultures et les expressions littéraires et artistiques minoritaires peuvent donc bénéficier d'actions positives. Spirale utilise la notion d'équité comme processus de rééquilibrage des inégalités existantes.

6) PERSONNES RESSOURCES ET MISE EN ŒUVRE

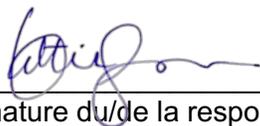
Deux personnes ressources seront chargées de l'application de la présente *Politique*.

Les personnes ressources sont désignées à l'annexe 1.

Spirale se réserve le droit d'établir tout règlement ou procédure nécessaire afin de donner effet à cette *Politique* et d'avoir recours à des services spécialisés externes afin de donner effet à cette *Politique*.

7) CONCLUSION

Spirale reconnaît les obstacles systémiques que peuvent rencontrer les personnes faisant partie des groupes visés par cette *Politique* et s'engage à adopter des pratiques inclusives et équitables. Spirale promeut et valorise la richesse d'une société et d'une culture littéraire diverses.



Signature du/de la responsable de Spirale

22 septembre 2023

Date

SPIRALE

ANNEXE 1 – PERSONNES RESSOURCES DÉSIGNÉES PAR SPIRALE

Spirale s'assurera que les personnes ressources désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la *Politique*.

Spirale libérera du temps de travail afin que les personnes ressources désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la *Politique sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation du magazine Spirale* :

1) Prénom et nom, fonction et coordonnées : Aref Kodeh, administrateur, aref.kodeh@gmail.com

2) Prénom et nom, fonction et coordonnées : Jade Almeida, administratrice, jade.almeida@ymail.com

Ces personnes ressources doivent principalement :

- informer l'équipe Spirale de la *Politique* de l'organisme en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation ;
- s'assurer de l'application des principes et des stratégies énoncés dans la *Politique* ;
- recommander, au besoin, des actions pour assurer un climat de travail inclusif.

ENGAGEMENT DES PERSONNES RESSOURCES

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente *Politique* et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



Signature de la personne ressource n° 1

26 septembre 2023

Date



Signature de la personne ressource n° 2

27 septembre 2023

Date

SPIRALE

ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE LA POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION
ET LA DÉCOLONISATION DE SPIRALE

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Les employé·e·s, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les membres du comité de rédaction doivent accuser réception de la présente *Politique*.

En signant, vous déclarez avoir lu et compris la *Politique* et vous vous engagez à la respecter.

Signature de la personne

Date