
Informations générales

L'Association des professionnel.le.s de la chanson et la musique (APCM) détient une politique d'équité, diversité et inclusion en ce sens que :

Définitions

L'équité se définit comme étant l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques, de manière à favoriser l'inclusion et de sorte que toutes les personnes jouissent d'un même accès et puissent en tirer les mêmes avantages.

La diversité se définit comme étant les différences fondées sur la race, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigration ou de nouvel.le arrivant.e, l'origine ethnique, l'accent, les habiletés, le corps, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge.

Inclusion est l'action d'inclure quelque chose dans un tout ainsi que le résultat de cette action. L'inclusion est le contraire de l'exclusion et elle comprend une volonté explicite d'accueillir et d'accommoder des gens peu importe la race, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigration ou de nouvel.le arrivant.e, l'origine ethnique, l'accent, les habiletés, le corps, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge.

Politique

1. La reconnaissance et la valorisation de la diversité et de l'équité doivent être accompagnées d'efforts concertés et continus afin de veiller à l'inclusion de populations variées, sous-représentées ou défavorisées, ce qui signifie que les personnes doivent être et se sentir valorisées, respectées et soutenues de manière équitable.

2. À ce titre, l'APCM s'engage à faire valoir dans tous ses processus et avec tous ses partenaires sa politique et ses procédures sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette responsabilité incombe à tous et à toutes au sein de l'APCM. Qu'elle accueille favorablement des personnes :

- de minorités visibles et/ou culturelles;
- des Premières Nations;
- avec divers besoins d'accessibilité;
- de toutes orientations, identités sexuelles, identités de genres et expressions du genre;
- de tous âges;
- et qui possèdent les habiletés et les connaissances nécessaires pour travailler efficacement en collaboration avec des communautés diversifiées.

3. L'APCM cherche à développer, maintenir et renouveler son engagement à l'égard de l'épanouissement et du soutien des artistes et des entreprises membres, et reconnaît que le fait d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de ses membres, contractuel.le.s, employé.e.s et bénévoles, va dans le sens de cet objectif.

Procédures

L'APCM s'engage à communiquer sa politique à tous et toutes ses membres, ses partenaires et ses ressources humaines dans le cadre des processus officiels. Cette dite politique doit être appliquée en lien avec les processus, existants et nouveaux, de l'Association :

- Mise en candidature
- Création de jurys de sélection
- Processus de jury
- Choix de programmation
- Nominations et élections au conseil d'administration
- Embauche d'employé.e.s, de contractuel.le.s, de stagiaires et de bénévoles
- Développement de partenariats
- Etc.

L'APCM s'engage à avoir un sous-comité d'équité, de diversité et d'inclusion qui a la responsabilité de :

- revoir annuellement la dite politique et les procédures;
- évaluer l'efficacité, l'utilisation et la mise en pratique de la politique;
- proposer des recommandations/changements au conseil d'administration, au langage et aux procédures de la politique en question, afin de demeurer pertinente.

En prenant en considération l'esprit de cette politique, ce comité devrait être composé (obligatoirement au minimum) des personnes suivantes :

- un.e membre du conseil d'administration;
- un.e membre du personnel;
- un.e artiste.