

Politique de diversité

Ce document sera validé et mis à jour aux 5 ans.

1. Mise en contexte

Afin de garantir que tous les employé.e.s, les candidat.e.s, les membres du CA et les invité.e.s d'honneur ont des possibilités égales et que le Salon du livre de l'Outaouais (SLO) est représentatif de l'ensemble de la société, le conseil d'administration adopte et s'engage à mettre en application la politique de diversité suivante.

Cette politique permet d'outrepasser les biais implicites des individus et témoigne d'une approche proactive en matière de diversité, de représentativité et d'équité, en renforçant l'engagement du SLO envers ces enjeux. Elle constitue un prolongement de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 2000. Cette loi ne s'appliquant pas directement au SLO (moins de 100 employé.e.s), il a été décidé d'adopter une proposition similaire à l'interne et applicable au contexte particulier du SLO.

Le biais institutionnel est moins apparent que le biais individuel ou interpersonnel, mais il existe, et nous proposons par la présente de nous y attaquer.

2. Objectifs

Faire en sorte que chacun.e, sans égard de l'âge, d'une situation de handicap, du genre, de la grossesse et de la maternité, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, des croyances, de l'identité ou de l'orientation sexuelle puisse être à l'emploi, membre du CA ou participer à titre d'invité.e d'honneur au SLO.

Doter le Salon du livre de l'Outaouais d'un cadre de référence et des façons de faire lui permettant de créer les conditions propices à la réalisation de la politique.

3. Moyens pour assurer la diversité et l'équité au Salon du livre de l'Outaouais

En général

- Adoption de la féminisation dans l'ensemble des communications et des publications du SLO afin de rendre visible\lisible\audible le genre féminin. Le terme autrice sera notamment utilisé pour désigner les personnes s'identifiant à l'identité de genre féminin. Ce terme remplacera graduellement le terme auteure dans les documents du SLO, jusqu'à être complètement intégré.

Direction et employé.e.s du SLO

Le SLO s'engage à favoriser et encourager les candidatures provenant des groupes minoritaires afin de mettre à profit leurs compétences et expertises pertinentes et d'ainsi accroître la diversité au sein de l'équipe.

Conseil d'administration

- Ouvrer pour avoir une représentation variée des différentes identités de genre dans la composition du CA du SLO (un maximum de 60% de la même identité de genre au sein des membres) au terme de la planification stratégique 2020-2025. Il rendra compte des démarches entreprises en ce sens au terme de la période précitée.
- Ouvrer pour avoir un minimum de 20 % de personnes issues de communautés dites de la diversité ou de communautés autochtones dans la composition du CA du SLO au terme de la planification stratégique 2020-2025. Il rendra compte des démarches entreprises en ce sens au terme de la période précitée.

Invité.e.s d'honneur

- Avoir une représentation variée des différentes identités de genre dans la composition du groupe des invité.e.s d'honneur du SLO (un maximum de 60% de la même identité de genre au sein des invité.e.s), sur un cycle de 3 ans.
- Ouvrer pour avoir un minimum de 20% de personnes issues de communautés dites de la diversité ou de communautés autochtones dans la composition du groupe d'invité.e.s d'honneur du SLO, sur un cycle de 3 ans.

4. Rôles et responsabilités

C'est la responsabilité de la présidence du CA et de la direction du SLO :

- de communiquer aux employé.e.s cette politique;
- d'obtenir l'engagement et le concours actif de tous les employé.e.s et membres du CA afin d'assurer la mise en oeuvre de la politique; et
- de réviser régulièrement les pratiques et procédures d'emploi et de choix des invité.e.s d'honneur afin de faire preuve d'équité en tout temps.