

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE L'ONF*



* À titre d'employeur fédéral, l'ONF a également un plan quinquennal d'équité en matière d'emploi.



EN METTANT EN ŒUVRE SES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION, L'OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA (ONF) PEUT CONTRIBUER À ÉLIMINER DES DÉCENNIES D'INJUSTICES QUI SE SONT DÉVELOPPÉES NON SEULEMENT DANS LA SOCIÉTÉ CANADIENNE, MAIS ÉGALEMENT AU SEIN DE L'INSTITUTION.

L'ONF S'ENGAGE À APPORTER DES CHANGEMENTS DURABLES ET À FAIRE EN SORTE D'ÊTRE UNE ORGANISATION ÉGALITAIRE, OUVERTE ET DIVERSIFIÉE.

OBJECTIFS :

- › **Éliminer le racisme systémique et les préjugés inconscients**
 - › **Refléter la société canadienne**
 - › **Prioriser la diversité, l'équité et l'inclusion**
 - › **Être un modèle inspirant**
 - › **Assurer une transformation pérenne**
-

ENGAGEMENTS

LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

1. Créer une culture de respect mutuel, de dignité et d'inclusion.

2. Cerner et inventorier toutes les politiques, toutes les activités et tous les comportements racistes et discriminatoires qui existent actuellement à l'ONF et qui ont existé dans le passé.

3. Créer une politique antiraciste et des procédures, dont un mécanisme de plaintes, pour s'assurer que l'ONF est un lieu de travail équitable et inclusif.

4. Créer un poste supérieur dont la personne titulaire sera chargée de l'équité et des pratiques antiracistes (directeur ou directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion). Membre du comité exécutif relevant directement du commissaire, elle aura notamment pour responsabilité de :

- en lien avec chaque direction de l'ONF, mettre en œuvre les engagements et les objectifs de ce plan;
- soutenir les directions et le secteur des ressources humaines dans leurs efforts pour faire de l'ONF une institution antiraciste et équitable;
- en lien avec la direction des ressources humaines et en son sein :
 - aider à maintenir des pratiques d'embauche impartiales;
 - aider au développement des compétences de gestion et de leadership pour toutes les questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion;
 - développer et fournir la formation nécessaire aux membres du personnel de l'ONF et à leurs collaborateurs et collaboratrices;
 - fournir un lieu sûr et confidentiel où les employés et employées peuvent exprimer leurs préoccupations concernant le racisme et les autres formes d'oppression en milieu de travail.

5. Créer un poste de directeur ou directrice des relations autochtones et de l'engagement auprès des communautés afin de tisser des liens étroits avec les Autochtones, d'améliorer leur représentation parmi le personnel et de conseiller l'ONF dans les multiples domaines touchant la production et la distribution des œuvres.

6. Fournir des ressources et de la formation pour s'assurer que tout le personnel de l'ONF connaît l'histoire et l'état actuel du racisme dans notre société (autoapprentissage et séances de formation organisées).

7. Revoir et mettre à jour les politiques de l'ONF sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin qu'elles soient en conformité et en cohérence avec la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

8. S'assurer que tous les membres de la direction ont des objectifs précis et mesurables en vue de promouvoir une culture d'équité et d'inclusion au sein de l'ONF.

DE L'ÉCRAN AUX AUDITOIRES

9. Faire en sorte que la programmation de l'ONF inclue équitablement les voix des artistes issus des groupes sous-représentés et racisés :

- Garantir aux créatrices et créateurs d'identités sous-représentées (communautés autochtones, noires, racisées et LGBTQ2+, et personnes handicapées) une représentation au sein des divers comités de la division Création et innovation.
- Développer une stratégie cohérente pour instaurer un mécanisme formel de dialogue et de rétroaction afin d'inclure des perspectives de cinéastes et de coproducteurs et coproductrices d'identités sous-représentées (communautés autochtones, noires, racisées et LGBTQ2+, et personnes handicapées) à travers le pays.

10. Établir une méthode de collecte de données respectueuse, claire, pratique et transparente, pour s'assurer que l'ensemble des contrats de service s'adressent à un large éventail de personnes et d'entreprises issues de la diversité.

11. Collaborer et participer à diverses initiatives avec des organismes représentant des groupes en quête d'équité ainsi que différents groupes sous-représentés de l'industrie audiovisuelle au Canada afin d'accroître la sensibilité et l'ouverture de l'ONF au chapitre de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

12. Continuer de mettre en valeur les artistes et les œuvres de diverses communautés tout en abordant les thèmes de la justice sociale, de l'égalité, de l'intersectionnalité et de l'immigration par le biais des infolettres ou des blogues de l'ONF.

13. Rendre les films accessibles à tout le monde en s'assurant que chaque nouvelle production inclut des descriptions vidéo et des sous-titres.

LE PERSONNEL DE L'ONF

14. S'engager à promouvoir un milieu de travail inclusif et accueillant pour tous les membres du personnel et les collaborateurs et collaboratrices de l'ONF.

15. S'assurer que, d'ici le 31 mars 2023, l'ensemble du personnel de l'ONF sera diversifié et reflétera la société canadienne.

16. Faire en sorte que l'ensemble des directrices et directeurs généraux, des directrices et directeurs, des productrices et producteurs exécutifs et des productrices et producteurs de l'ONF soient représentatifs de la diversité du Canada et qu'ils comptent en tout temps des personnes de groupes sous-représentés (communautés autochtones, noires, racisées et LGBTQ2+, et personnes handicapées). Afin d'atteindre cet objectif, au moins la moitié des nouvelles embauches se fera auprès de personnes appartenant à ces groupes.

17. Donner la priorité, deux fois sur trois, au recrutement de personnes provenant de groupes sous-représentés (communautés autochtones, noires, racisées et LGBTQ2+, et personnes handicapées) pour tous les autres postes de gestion à l'ONF à mesure qu'ils se libèrent, jusqu'à ce que la composition de la population canadienne soit fidèlement reflétée.

18. Respecter la dignité et l'indépendance des personnes handicapées en prenant les moyens nécessaires en matière d'intégration et d'égalité des chances, et en prévenant et en éliminant les obstacles afin de satisfaire aux exigences d'accessibilité.

19. En ayant à l'esprit l'influence des préjugés inconscients, appliquer strictement le principe d'égalité des chances dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, développement de carrière).

20. Faire rapport chaque trimestre au conseil d'administration de l'avancement de l'ensemble de ces objectifs et engagements.

LA GOUVERNANCE

21. Mettre en place une structure de gouvernance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

22. Établir un plan d'action annuel avec des objectifs mesurables.

23. Remettre chaque trimestre au comité exécutif et au conseil d'administration un rapport indépendant faisant état de la situation à l'ONF en matière de diversité, d'équité, d'inclusion, de préjugés inconscients et de racisme systémique.

24. Mener un audit et rédiger un rapport annuel sur les enjeux et les progrès réalisés, puis présenter ce rapport à l'ensemble du personnel tout en le rendant accessible au public.

REMERCIEMENTS : Ce plan est le fruit de réflexions, de consultations et de discussions menées avec de nombreux membres du personnel, artistes et collaborateurs et collaboratrices internes et externes de l'ONF. Il s'inspire également de multiples plans adoptés par d'autres organisations nationales et internationales. L'ONF tient tout particulièrement à remercier son comité Diversité et inclusion, son comité de production BIPOC ainsi que ses syndicats.