



*Rassembler la communauté canadienne des arts de la scène
Réunir le milieu canadien des technologies scénographiques*

Cadre des valeurs fondatrices du CITT/ICTS, présenté par le comité IDÉA Juillet 2026

Notre objectif commun

Le CITT/ICTS reconnaît que la promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDÉA) est un engagement permanent qui nécessite collaboration, réflexion et responsabilisation à tous les niveaux de l'organisation.

Notre réussite en tant qu'organisation nationale repose sur des relations fondées sur la confiance, le respect et la responsabilité partagée. Nous affirmons donc que les valeurs directrices suivantes constituent le fondement de tous les aspects de notre travail :

1. Réciprocité
2. Bienveillance
3. Générosité
4. Respect
5. Rigueur

Ces valeurs ont pour but de guider toutes les personnes qui participent aux activités du CITT/ICTS, notamment les membres, les bénévoles, le personnel, les membres du conseil d'administration, les sections régionales, les animateurs, les intervenants et les participants aux événements.

Le Conseil d'administration national et les sections régionales s'engagent à défendre ces valeurs, à se soutenir mutuellement pour les mettre en pratique et à se tenir mutuellement responsables de manière réfléchie. Nous nous efforçons d'intégrer ces principes dans notre gouvernance, nos programmes, nos prises de décision et nos relations.

Valeurs directrices :

1. Réciprocité

Nous accordons de l'importance à l'échange mutuel d'attention, de connaissances, de soutien et de responsabilité. La réciprocité reconnaît que les contributions ne sont

pas toujours immédiates ni égales, mais que des communautés saines se construisent grâce à des relations durables fondées sur l'attention mutuelle.

2. Bienveillance

Nous nous traitons les uns les autres avec compassion, empathie et un désir sincère de contribuer au bien-être de chacun. La bienveillance reconnaît que chaque interaction façonne notre communauté.

3. Générosité

Nous choisissons de partager nos connaissances, notre temps et nos ressources chaque fois que cela est possible. Nous cherchons d'abord à comprendre, à faire preuve de bonne foi et à présumer d'une intention positive, tout en restant ouverts à la responsabilité et à l'apprentissage.

4. Respect

Nous honorons la dignité inhérente, l'expérience vécue, les identités et les contextes culturels de chaque personne. Le respect se reflète tant dans nos paroles que dans nos actes, en particulier lorsque les points de vue divergent.

5. Rigueur

Nous nous engageons à adopter une pratique réfléchie, posée et responsable. La rigueur implique d'aborder les conversations difficiles, d'assumer nos responsabilités avec intégrité et de rester ouverts à l'apprentissage et à l'amélioration continus.

Modes d'être

Le CITT/ICTS reconnaît qu'il existe de nombreuses façons valables de se réunir, de communiquer, d'apprendre et de prendre des décisions.

Bien que certaines réunions formelles doivent satisfaire à des exigences légales et de gouvernance, nous reconnaissons que les procédures parlementaires traditionnelles ne constituent qu'une approche parmi d'autres de la gouvernance collective. Nous encourageons les sections régionales, les comités et les groupes de travail à explorer des pratiques de réunion qui soient accessibles, adaptées à la culture, centrées sur les relations et adaptées à leurs communautés, à condition qu'ils continuent à respecter leurs obligations légales et organisationnelles.

Le Conseil national a défini les exigences légales et de gouvernance minimales dans les statuts de l'organisation. Ces statuts s'appliquent aux réunions tout en laissant une marge de manœuvre quant à la manière dont celles-ci sont animées au-delà de ces exigences.

Les sections régionales, en tant qu'entités juridiques indépendantes, sont encouragées à se fixer des obligations supplémentaires en fonction de la législation, des statuts et des

constitutions qui les régissent. Il est vivement recommandé à chaque section d'adopter des pratiques de réunion qui répondent au mieux aux besoins de ses membres régionaux en matière de participation et d'accessibilité.

Compréhension partagée et définitions communes

Au-delà de nos valeurs et de nos modes de fonctionnement, le CITT/ICTS reconnaît que les membres, les bénévoles, le personnel et les participants peuvent être confrontés à des structures systémiques, des pratiques institutionnelles ou des formes de discrimination qui échappent à l'autorité ou au contrôle direct de l'organisation.

Afin de favoriser une compréhension partagée et un langage commun, le CITT/ICTS adopte les définitions suivantes, tirées principalement de la terminologie et des lignes directrices du gouvernement du Canada. Ces définitions visent à fournir un contexte pour la discussion et la prise de décision et ne remplacent pas la législation applicable, les politiques organisationnelles ou les protections en matière de droits de l'homme.

- **Racisme anti-autochtone** – Discrimination persistante, stéréotypes négatifs et injustices subis par les peuples autochtones au Canada. Ce concept englobe les idées et les pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des résultats inévitables découlant de l'héritage des politiques et pratiques coloniales qui perdurent aujourd'hui. Le racisme anti-autochtone systémique se reflète dans des politiques fédérales discriminatoires telles que la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats indiens, et se manifeste par la surreprésentation des peuples autochtones dans les systèmes de justice pénale et de protection de l'enfance, ainsi que par des résultats inévitables en matière d'éducation, de santé et de bien-être.
- **Capacitisme** – Discrimination et préjugés sociaux à l'encontre des personnes en situation de handicap ou perçues comme telles. Le capacitisme considère les personnes en situation de handicap comme inférieures à celles qui ne le sont pas et peut créer des obstacles à une participation équitable.
- **Responsabilité** – Pratique consistant, pour les individus, les groupes et les organisations, à assumer la responsabilité de leurs actions, de leurs décisions et de leurs engagements, et à reconnaître les personnes et les valeurs envers lesquelles ils sont responsables.
- **Colonisation et colonialisme** – La colonisation est le processus d'invasion, de dépossession, de génocide et d'asservissement des peuples autochtones, entraînant le déplacement des habitants d'origine et une inégalité institutionnalisée à long terme. La relation entre le colonisateur et le colonisé est intrinsèquement inégale et profite au colonisateur au détriment du colonisé.

Le colonialisme de peuplement, tel qu'il est vécu au Canada, est un processus continu dans lequel la population colonisatrice reste sur le territoire, revendique la souveraineté et cherche à assimiler les peuples autochtones tout en érodant leurs cultures, leurs traditions et leurs liens avec la terre.

Le colonialisme désigne l'idéologie, les structures et les systèmes qui permettent et entretiennent la colonisation.

- **Travail émotionnel** – Effort mental et émotionnel nécessaire pour gérer les relations, naviguer dans les dynamiques interpersonnelles et soutenir le fonctionnement d'un groupe ou d'une organisation. Le travail émotionnel est souvent méconnu et peut peser de manière disproportionnée sur les femmes, les peuples autochtones, les communautés racialisées, les personnes en situation de handicap et d'autres groupes méritant l'équité, notamment par le biais d'attentes les incitant à défendre leurs propres intérêts, à éduquer les autres ou à lutter contre les inégalités.
- **Institution à prédominance blanche** – Institution dans laquelle 50 % ou plus des employés et des dirigeants s'identifient comme blancs.
- **Racisme** – Actions individuelles ou pratiques institutionnelles consistant à traiter les personnes différemment en raison de leur race, de leur origine ethnique ou de leur couleur de peau, ce qui entraîne une discrimination, une exclusion ou des conséquences inévitables.
- **Harcèlement psychologique** – Comportement vexatoire se traduisant par des commentaires, des actes ou des gestes répétés, hostiles, inappropriés ou importuns, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, créant ainsi un environnement préjudiciable ou malsain.
- **Sécurité psychologique** – État commun dans lequel les personnes se sentent capables de participer pleinement, d'apporter des idées, de poser des questions, de reconnaître leurs erreurs, d'exprimer leurs préoccupations et de se remettre en question mutuellement de manière respectueuse, sans craindre l'humiliation, l'exclusion, les représailles ou tout préjudice interpersonnel. La sécurité psychologique favorise l'apprentissage, la collaboration, la responsabilisation et une prise de décision saine. Elle n'élimine pas les désaccords, les conversations difficiles ou la responsabilisation ; elle permet plutôt aux individus de s'engager dans ces interactions de manière respectueuse tout en préservant la dignité et le bien-être de toutes les personnes concernées.

- **Définitions supplémentaires** - Ce glossaire est destiné à évoluer à mesure que le CITT/ICTS poursuit son travail en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. Des définitions supplémentaires pourront être intégrées à l'issue d'une révision future et après approbation du Conseil d'administration, afin de refléter les nouvelles pratiques exemplaires, les modifications législatives et les besoins de la communauté.

***Les définitions de cette section sont adaptées de ressources du gouvernement du Canada et d'autres documents d'orientation sur les droits de l'homme accessibles au public. Elles sont incluses afin d'établir un langage commun et doivent être révisées périodiquement pour s'assurer qu'elles restent d'actualité.

Politiques d'accompagnement du CITT/ICTS

Le présent cadre de valeurs directrices doit être lu conjointement avec les politiques suivantes du CITT/ICTS :

- [Code de conduite des membres](#)
- [Politique contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel](#)
- [Politique de lutte contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel – Lignes directrices administratives](#)

Le Conseil d'administration reconnaît que ces documents doivent être révisés périodiquement afin de s'assurer qu'ils restent conformes au présent cadre, à la législation en vigueur et aux meilleures pratiques en matière de gouvernance et d'inclusion.