

PLAN D'ÉQUITÉ DE GENRES



1.0 Introduction et publication

La Société des arts technologiques [SAT] est un centre transdisciplinaire dédié à la recherche, la création, la production, la formation et la diffusion des arts numériques. Fondée à Montréal en 1996, notre mission est de soutenir une nouvelle génération de créateur·rice·s et de chercheur·euse·s à l'ère numérique. Cet engagement s'étend à la promotion active de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de notre organisation et auprès des communautés que nous servons.

Ce document constitue le Plan d'Équité des Genres (PEG) de la SAT. Il a été élaboré pour officialiser nos engagements et structurer nos actions. Il s'agit d'un document public, accessible sur notre site web en français et en anglais, conformément à notre identité bilingue et à notre portée internationale.

Nous reconnaissons que des obstacles systémiques persistent dans le secteur culturel, y compris au Québec. Les discriminations liées au racisme, au sexisme, à l'homophobie et à la transphobie sont souvent insidieuses et créent des barrières à l'accès et à la représentation.

1.0 Introduction et publication

Ce plan aborde spécifiquement la dimension du genre, tout en adoptant une approche intersectionnelle qui reconnaît que les systèmes d'oppression sont enchevêtrés. Cette approche prend en compte non seulement le genre, mais aussi d'autres axes de discrimination (origine ethnoculturelle, handicap, neurodiversité, orientation sexuelle, identité de genre, etc.).

Ce plan est fondé sur nos déclarations existantes en matière de diversité et de lutte contre le harcèlement et vise à transformer nos principes en actions concrètes et mesurables. De plus, il s'appuie sur un rapport comprenant un ensemble de recommandations issues d'une étude approfondie menée par le collectif URelles mandaté par la Société des arts technologiques en 2023. Nous avons initié cette démarche afin d'avoir un avis externe et expert quant à la situation de notre organisme en termes d'équité et d'inclusivité.

Le Plan d'Équité des Genres est officiellement signé par Jenny Thibault – Directrice générale et artistique de la SAT et activement communiqué à l'ensemble du personnel via courriel (tous@sat.qc.ca).

2.0 Ressources dédiées

La SAT s'engage à allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre, au suivi et à l'amélioration continue de ce plan via, d'une part, un effort en termes de ressources humaines et, d'autre part, de manière financière.

- **Ressources humaines :**

- La ou le directeur-riche des ressources humaines est responsable de la supervision et de la mise en œuvre de ce plan.
- Un Comité Équité, Diversité, Inclusion et Accessibilité (EDIA) interne, actuellement composé de 5 membres officiels, auquel s'ajoute la participation active de plusieurs autres membres de notre équipe, est en place. Il est composé de membres du personnel de tous les départements (artistique, technique, recherche, administration) et se réunit toutes les trois semaines pour suivre les progrès des initiatives en cours et conseiller la direction.
- Nous nous engageons à former le personnel pour qu'il puisse activement contribuer à un environnement de travail équitable. Par exemple, des formations annuelles sur la lutte contre le harcèlement et les biais inconscients, ou bien des formations sur le recrutement équitable et leadership inclusif pour les gestionnaires.

- **Ressources financières :**

- Un budget annuel de 5000\$ sera alloué aux activités du PEG, incluant la formation, la collecte de données et les initiatives de sensibilisation.
- Dans le cadre de nos programmes, un soutien financier et des mécanismes d'incitation seront disponibles pour faciliter la participation d'artistes, de chercheur·euse·s et de participant·e·s issus de groupes sous-représentés.

3.0 Collecte de données et suivi

Pour passer d'une égalité formelle à une équité réelle, nous devons évaluer et mesurer nos avancées. La SAT s'engage à un processus de suivi rigoureux.

- **Collecte de données :**

- Des données désagrégées par genre sont collectées annuellement concernant :
 - Le personnel et la direction
 - Le conseil d'administration
 - Les artistes en résidence et les artistes programmé·e·s
 - Les participant·e·s aux formations et ateliers
 - Les candidat·e·s et les personnes recrutées
- La collecte inclura, lorsque possible, des données intersectionnelles (origine ethnoculturelle, handicap, orientation sexuelle, etc.) pour une analyse « genre plus ». Cette analyse sera menée par le comité EDIA, avec l'appui d'expertise en égalité des genres (ex. URelles).
- Les indicateurs clés suivis incluent : les taux de candidature et de réussite, la parité salariale, la représentation dans les postes de direction ainsi que la participation aux projets.

- **Suivi et rapports :**

- Un rapport d'étape interne sera présenté annuellement au conseil d'administration par le comité EDIA.
- Un résumé public des progrès réalisés par rapport aux objectifs de ce plan sera publié sur notre site web tous les ans et intégré au rapport annuel.
- Nos politiques et actions font l'objet d'un examen continu interne afin d'identifier et de corriger toute pratique discriminatoire.

4.0 Formation et renforcement des capacités

La SAT s'engage à remettre en question en permanence ses propres préjugés et hypothèses grâce à la formation, un outil essentiel pour démanteler les biais inconscients qui sous-tendent la discrimination. Les formations suivantes s'inscrivent dans un processus continu et à long terme, basées sur des données probantes et une évaluation des besoins organisationnels spécifiques:

- **Formation pour tout le personnel de la SAT (bureau et événementiel)** : Une formation annuelle obligatoire sur la lutte contre le harcèlement, les biais inconscients et l'anti-oppression est dispensée à l'ensemble du personnel par des expert·e·s invité·e·s (ex. Collectif Social).
- **Formation pour les gestionnaires** : Des formations spécifiques sur le recrutement équitable, le leadership inclusif, le harcèlement et les micro-agressions, ainsi que l'évaluation non discriminatoire, seront offertes aux gestionnaires, aux chef·fe·s d'équipe et aux membres du conseil d'administration.
- **Sensibilisation de la communauté** : Des ateliers et des ressources seront mis à la disposition de nos artistes résident·e·s et de nos collaborateur·ice·s pour les encourager à intégrer la dimension de genre dans leurs projets de recherche et de création. Nous nous assurerons que l'environnement de travail inclut des rappels ponctuels des politiques et des mécanismes de signalement tout au long de l'année, via des affiches, posts internes sur nos canaux de communication et de rappels en réunions. Cette politique sera également appliquée dans nos appels à résidence et dans la sélection des projets accueillis.

5.0 Plan d'action thématique

5.1 Équilibre entre vie professionnelle, vie privée et culture organisationnelle

La SAT s'efforce de créer un environnement de travail équitable et inclusif où chaque membre de l'équipe se sent accueilli-e, valorisé-e et respecté-e.

- **Actions :**

- Réviser et promouvoir des politiques de travail flexibles, incluant le télétravail et des horaires aménagés. La SAT permet déjà un télétravail à 50%, pouvant aller jusqu'au télétravail complet selon la situation temporaire ou permanente de l'employé-e (lieu de résidence, congés menstruels, etc.).
- Assurer des politiques de congé parental claires et équitables, qui soutiennent tous les parents.
- Mettre en place des mesures de soutien spécifiques pour faciliter le retour des employé-e-s après un congé parental, incluant des horaires flexibles temporaires ou un accompagnement adapté.
- Appliquer activement notre politique de tolérance zéro contre le harcèlement, en assurant la promotion d'une culture de respect mutuel. Une cellule de crise composée de membres externes pourra être sollicitée au besoin.

5.2 Équilibre des genres dans les postes de direction et de décision

L'objectif est de conserver une représentation équilibrée au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction. Au 21 août 2025, le comité de direction de la SAT est composé de 5 femmes et 4 hommes.

- **Actions :**

- Maintenir une composition paritaire des comités de sélection pour les postes de direction et les projets artistiques et technologiques majeurs.
- Mettre en place un programme de mentorat pour encourager le développement de carrière des femmes et des personnes de genres divers vers des postes de direction.

5.0 Plan d'action thématique

5.3 Équité des genres dans le recrutement et la progression de carrière

Nous nous engageons à promouvoir l'équité dans le recrutement, la sélection et la promotion pour toutes les personnes employées.

- **Actions :**

- Utiliser un langage inclusif et non genré dans toutes les offres d'emploi.
- Partage des opportunités d'emploi auprès d'organismes favorisant l'inclusion des groupes marginalisés (ex. Latina in tech, Emploi QC).
- Développer des partenariats avec des programmes de soutien à l'emploi pour les groupes sous-représentés. En 2025, plus de 60 000 \$ ont été obtenus en subventions à l'embauche grâce au Programme d'intégration en emploi pour les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible (PRIME), à Technation Canada et à Communautique.
- Mettre en œuvre une méthode proactive de ciblage par l'équipe de recrutement, en mode sourcing (headhunting), pour rejoindre des profils sous-représentés.
- Établir et communiquer des grilles de compétences transparentes pour tous les postes et des parcours clairs pour la progression de carrière.

5.4 Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de la création

L'art et la technologie ne sont pas neutres ; ils peuvent refléter et renforcer les stéréotypes sociétaux. Nous cherchons à soutenir des projets qui remettent en question ces normes.

- **Actions :**

- Intégrer un critère dans les appels à projets attribuant des points supplémentaires aux projets traitant de thématiques sociales liées aux discriminations sous toutes leurs formes, telles que le sexisme et la misogynie.
- Mise en place de quotas pour respecter l'équité des genres au sein de notre programmation.
- Poursuivre et renforcer la programmation d'artistes et de projets qui explorent les questions de genre en rapport avec les technologies.
- Intégrer annuellement à notre programmation au moins un événement public (panel, table ronde) abordant les problématiques intersectionnelles soulevées dans les pratiques en arts technologiques.

5.0 Plan d'action thématique

5.5 Mesures contre la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel

La SAT s'engage fermement à lutter activement contre toute forme de harcèlement. Nous condamnons toute forme de harcèlement, qu'il soit verbal, écrit ou visuel.

- **Actions :**

- Nous communiquons et maintenons une procédure de signalement claire, confidentielle et sécuritaire pour tout incident de harcèlement ou de discrimination.
 - Les signalements peuvent être faits auprès du comité EDIA de la SAT, d'un-e membre désigné-e du conseil d'administration ou par l'intermédiaire d'une tierce partie indépendante.
- Toutes les plaintes seront traitées avec diligence et confidentialité via un comité anonyme constitué à cette occasion, et des mesures immédiates seront prises pour enquêter et mettre fin à tout comportement inapproprié. Les plaintes peuvent être adressées à l'adresse prévue à cet effet (feedback@sat.qc.ca).
- Les employé-e-s peuvent contacter un-e membre du C.A. désigné-e pour loger une plainte à l'adresse suivante: conseil@sat.qc.ca.
- Une politique anti-harcèlement signée sera distribuée et devra être acceptée par l'ensemble du personnel, les artistes, les partenaires et les participant-es à nos événements majeurs. Les conséquences en cas d'infraction peuvent inclure la cessation de l'emploi ou de la participation.
- Une signalétique claire est affichée à des endroits stratégiques dans nos locaux ainsi que lors des événements.
- L'adhérence au dispositif de signalement Angelot, dans le cadre de notre lutte contre les violences à caractère sexuel dans les bars et les événements festifs ou sociaux.

Dans le cadre d'une démarche d'autoévaluation et d'amélioration permanente, nous nous engageons à mener un sondage annuel anonyme permettant d'identifier les axes et questions prioritaires à traiter afin de renforcer notre engagement envers l'équité, en accord avec les valeurs essentielles de la SAT. Ce plan sera révisé intégralement tous les deux ans, avec des ajustements annuels basés sur les données collectées et l'évolution des meilleures pratiques.