

# **Équité, diversité, inclusion et accessibilité (ÉDIA) – Rapport d’avancement de la phase 1**

**Musée canadien de l’histoire et  
Musée canadien de la guerre**

## **CONTENU**

<b>I. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>II. PILIERS ET THÈMES</b>	<b>3</b>
<b>PILIER 1 : FAVORISER UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE</b>	<b>3</b>
<b>PILIER 2 : CRÉER UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE</b>	<b>4</b>
<b>PILIER 3 : CONSTITUER DES COLLECTIONS ET DES EXPOSITIONS QUI REPRÉSENTENT LA DIVERSITÉ DU CANADA</b>	<b>6</b>
<b>PILIER 4 : CRÉER DES MUSÉES ACCESSIBLES ET FAIRE PARTICIPER LE PUBLIC CANADIEN</b>	<b>7</b>
<b>III. PROCHAINES ÉTAPES ET PLANS POUR LE FUTUR</b>	<b>7</b>
<b>IV. CONCLUSION – ALLER DE L'AVANT AVEC INTENTION</b>	<b>9</b>

## I. Introduction

En 2023, le Musée canadien de l'histoire et le Musée canadien de la guerre (les « Musées ») ont lancé une stratégie quinquennale pour rendre leurs espaces plus équitables, plus diversifiés, plus inclusifs et plus accessibles.

L'objectif de la stratégie d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (ÉDIA) est de faire en sorte que chaque personne qui interagit avec les Musées ressente un véritable sentiment d'appartenance, en lui donnant la possibilité de participer significativement et de partager ses perspectives et expériences uniques.

Le présent rapport d'avancement de la phase 1 met en lumière ce que les Musées ont réalisé jusqu'à présent et ce qu'ils vont faire à l'avenir.

***« Tout ce que nous avons accompli jusqu'à présent m'inspire énormément. J'ai hâte de voir ce travail essentiel se poursuivre au fur et à mesure que nous avançons dans la phase suivante. Ensemble, nous rendons les Musées plus inclusifs et plus représentatifs de la population canadienne. »***

**— Caroline Dromaguet, présidente-directrice générale**

## II. Piliers et thèmes

### **Pilier 1 – Favoriser une culture organisationnelle diversifiée et inclusive**

Les Musées ont poursuivi leurs efforts pour intégrer les principes d'ÉDIA dans l'ensemble de l'organisation en actualisant les politiques, en améliorant la communication et en introduisant des lignes directrices claires afin de garantir la responsabilisation.

#### **Thème 1.1 – Formaliser et communiquer les engagements de l'organisation en matière d'ÉDIA**

- Une nouvelle politique en matière d'ÉDIA a été lancée et diffusée à l'interne et à l'externe, fixant des attentes claires pour l'ensemble des opérations, des programmes et des services.
- Sur la base de cette politique en matière d'ÉDIA, une révision complète de toutes les politiques des Musées est en cours pour s'assurer qu'elles reflètent nos engagements en matière d'ÉDIA (achèvement prévu en 2025-2026). De nouvelles lignes directrices et listes de vérification aident le personnel à appliquer une optique d'inclusion chaque fois que des politiques sont créées ou renouvelées.

- Le personnel reçoit régulièrement des mises à jour sur l'ÉDIA par l'intranet, des réunions du personnel et de la direction, et d'autres canaux de communication.
- Le programme de financement de Musées numériques Canada applique désormais une optique d'équité, avec une déclaration d'équité publiée, des groupes prioritaires définis, un objectif de 25 % de projets provenant d'organisations en quête d'équité et des possibilités de mentorat accrues.
- La communication interne a été améliorée afin de réduire les cloisonnements, de renforcer la collaboration et de veiller à ce que les priorités soient mises en évidence uniformément pour tous les services.

## **Thème 1.2 – Donner le ton grâce au leadership actif, engagé et représentatif de la haute direction**

- Les sondages auprès du personnel comprennent désormais des questions sur l'ÉDIA, ce qui permet au personnel de participer directement à l'élaboration des actions futures.
- Les directions et les gestionnaires intègrent désormais les objectifs d'ÉDIA dans leurs plans d'activité annuels, ce qui permet d'inclure le principe de la responsabilisation au travail quotidien.

## **Pilier 2 – Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive**

Nous nous efforçons de réduire les obstacles auxquels se heurtent les groupes en quête d'équité en rendant le recrutement plus inclusif et en soutenant le personnel autochtone par des initiatives ciblées.

## **Thème 2.1 – Renforcer le recrutement, le perfectionnement, la promotion et a rétention de personnes issues de la diversité**

- Nous avons révisé les documents relatifs à l'acquisition de talents afin d'y inclure une déclaration sur l'ÉDIA, des déclarations d'adaptation et les principes de vérité et de réconciliation.
- Les documents relatifs à l'acquisition de talents comprennent désormais des déclarations sur l'ÉDIA et l'adaptation, ainsi que sur les principes de vérité et de réconciliation.
- Les formulaires de départ ont été mis à jour afin de cerner les obstacles au maintien en poste.

- Les groupes de recrutement sont désormais plus diversifiés et les gestionnaires d'embauche ont reçu une formation pour réduire les biais dans les décisions d'embauche.
- Les décisions de promotion comprennent désormais une rétroaction transparente afin de favoriser l'évolution de carrière et la mobilité.
- Les demandes émanant de groupes en quête d'équité ont plus que doublé entre 2022 et 2024. La représentation au stade de l'entretien reste un domaine à améliorer.
- Des séances de formation ont été organisées sur le leadership inclusif, le recrutement sans biais et la sensibilisation culturelle. Une évaluation des besoins en formation a été réalisée pour orienter le plan de formation triennal sur l'ÉDIA.

## **Thème 2.2 – Investir dans le personnel pour façonner une culture organisationnelle dynamique et inclusive**

- Un groupe de travail sur la récompense et la reconnaissance est en cours de création afin de s'assurer que les réalisations du personnel sont célébrées conformément aux valeurs d'ÉDIA.
- Les Musées continuent de marquer la Fierté et le Mois de l'histoire des Noirs, en mettant en lumière et en amplifiant des voix diverses.

## **Thème 2.3 – Soutenir le personnel autochtone et favoriser la sensibilisation culturelle dans toute l'organisation**

- Plus de 70 % des recommandations du groupe de travail sur les peuples autochtones ont été mises en œuvre pour renforcer les partenariats et les alliances.
- La formation axée sur les Autochtones permet de renforcer la sensibilisation culturelle dans l'ensemble de l'organisation.
- Les politiques intègrent désormais les perspectives autochtones et la reconnaissance des terres est incluse dans les principaux documents.
- Les examens des programmes de formation destinés aux Autochtones ont révélé une forte participation et des réactions positives, tout en soulignant le besoin d'adopter des formats plus interactifs et plus souples.
- Un rapport sur le recrutement et la promotion des Autochtones a mis en évidence les succès réalisés en matière d'embauche inclusive et les domaines à

améliorer, notamment le renforcement de la formation aux compétences culturelles et la définition de parcours de carrière plus clairs.

### **Pilier 3 – Constituer des collections et des expositions qui représentent la diversité du Canada**

Les Musées veillent à ce que l'histoire qu'ils présentent reflète la diversité du Canada. Les perspectives d'inclusion sont intégrées dans les collections et les expositions par l'entremise de nouvelles recherches, d'acquisitions, de révisions d'expositions et de processus de planification.

#### **Thème 3.1 – Améliorer la planification des expositions et des collections, les pratiques de développement, l'allocation des ressources et les partenariats pour une représentation inclusive des groupes méritant l'équité**

- Une nouvelle stratégie de recherche, qui est en cours de rédaction, intégrera des perspectives d'inclusion dans les expositions.
- Les collections comprennent de nouvelles acquisitions de groupes sous-représentés, présentées dans des expositions qui mettent en lumière des récits alternatifs et des histoires négligées.
- Les expositions spéciales et régulières présentent des objets provenant de groupes en quête d'équité, ce qui garantit une représentation équilibrée.
- Les principes d'ÉDIA sont intégrés dans le processus de planification des expositions. La stratégie d'équité pour les expositions, les programmes et les services a été mise à jour afin de garantir l'alignement sur les valeurs d'inclusion.
- Un examen du processus de développement des expériences est en cours afin d'identifier les points forts et les lacunes des pratiques en matière d'inclusion et de diversité.
- Les galeries présentant des expositions régulières au Musée canadien de la guerre ont été examinées afin d'évaluer la représentation des groupes en quête d'équité, créant ainsi un point de référence pour les futures mises à jour.

### **Pilier 4 – Créer des Musées accessibles et faire participer le public canadien**

Les Musées rendent les espaces physiques et virtuels plus accessibles. Une vérification complète sur l'accessibilité orientera les améliorations à apporter pour que les Musées restent des espaces accueillants pour tout le monde. Des efforts sont actuellement déployés pour créer des programmes inclusifs qui reflètent les diverses communautés

du Canada.

#### **Thème 4.1 – Faire participer les populations issues de la diversité au Canada grâce à des programmes et des services accessibles et inclusifs**

- Les réalisations des deux premières années du plan d'accessibilité sont achevées, sur la base de consultations avec les personnes en situation de handicap.
- Un groupe consultatif sur l'accessibilité a été constitué, apportant une expérience vécue pour aider à orienter les améliorations.
- Les sites Web remaniés des Musées sont conformes aux normes WCAG 2.1 AA, comprennent des pages dédiées à l'accessibilité et fournissent un texte alternatif pour toutes les images. Un guide de visite verbal a également été ajouté.
- Les nouveaux sites Web ont été testés avec des personnes en situation de handicap, et leurs commentaires seront pris en compte pour les améliorations futures.
- Les membres du public peuvent désormais réserver des scouteurs de mobilité en ligne pour faciliter leur planification.
- Une vérification complète de l'accessibilité des bâtiments a été réalisée et les améliorations prioritaires sont déjà en cours.
- Des lignes directrices pour les images accessibles ont été élaborées et les personnes responsables de la création de contenus ont été formées à la communication accessible.
- Les sondages auprès des membres du public et l'examen des programmes ont permis d'identifier les obstacles rencontrés par les groupes défavorisés et orientent une nouvelle stratégie d'engagement du public.

### **III. Prochaines étapes et plans pour le futur**

Alors que les Musées entament la prochaine phase de leur stratégie en matière d'ÉDIA, ils s'appuieront sur les progrès réalisés au cours de la phase 1 et se concentreront sur les priorités suivantes :

- **Renforcer les politiques et la communication**
- **Construire une culture inclusive et un leadership inclusif sur le lieu de travail**
- **Développer l'embauche inclusive et les talents**

- **Favoriser un environnement de travail inclusif et positif**
  - **Inclusion et réconciliation des Autochtones**
  - **Façonner l'histoire que nous présentons grâce à des expositions et des collections inclusives**
  - **Améliorer l'accessibilité et l'expérience des personnes qui visitent les Musées**
  - **Reconnaitre les contributions et la diversité**
- 
- **Renforcer les politiques et la communication**
    - Veiller à ce que les politiques de l'entreprise reflètent les principes d'ÉDIA.
    - Faire connaître l'importance de l'ÉDIA à l'interne et à l'externe.
    - Créer des possibilités régulières de rétroaction de la part du personnel afin d'orienter la stratégie.
- 
- **Construire une culture inclusive et un leadership inclusif sur le lieu de travail**
    - Soutenir et encadrer la diversité des talents.
    - Assurer la formation et la responsabilisation des directions.
    - Promouvoir la transparence et une communication ouverte.
- 
- **Développer l'embauche inclusive et les talents**
    - Développer les pratiques exemplaires en matière de recrutement des Autochtones.
    - Renforcer le recrutement de talents divers.
    - Soutenir les pratiques d'embauche et les programmes de mentorat exempts de biais.
    - Offrir des ressources de perfectionnement de carrière pour une croissance à long terme.
- 
- **Favoriser un environnement de travail inclusif et positif**
    - Soutenir les groupes de ressources pour le personnel et les modalités de travail flexibles.
    - Veiller à ce que tout le personnel se sente le bienvenu grâce à une approche de type « espace sûr ».
    - Améliorer la transparence de l'organisation et la connaissance des aides.



- **Inclusion et réconciliation des Autochtones**
  - Augmenter la représentation et les partenariats autochtones.
  - Offrir des possibilités d'apprentissage axées sur les Autochtones.
  - Supprimer les obstacles à l'avancement grâce à un soutien ciblé.
- **Façonner l'histoire que nous présentons grâce à des expositions et des collections inclusives**
  - Continuer à veiller à ce que les collections et les expositions représentent diverses communautés.
  - Poursuivre le travail en cours avec les spécialistes pour mettre en évidence les voix sous-représentées.
  - Mettre en œuvre des pratiques muséales inclusives.
- **Améliorer l'accessibilité et l'expérience des personnes qui visitent les Musées**
  - Publier un nouveau plan d'accessibilité et engager un groupe consultatif.
  - Identifier et supprimer les obstacles grâce à la rétroaction des membres du public.
  - Former le personnel à la compétence culturelle et utiliser des communications inclusives.
- **Reconnaître les contributions et la diversité**
  - Célébrer les réalisations et les contributions de tout le personnel, en soulignant la diversité des modèles qui renforcent nos Musées.

#### **IV. Conclusion – Aller de l'avant avec intention**

En un an seulement, les Musées ont lancé 90 % des actions de la phase 1 de l'ÉDIA, dont beaucoup sont déjà achevées ou en bonne voie. Les initiatives restantes sont en bonne position pour la phase suivante. Ces progrès reflètent le dévouement du personnel, des directions et des principaux comités, et jettent des bases solides pour un changement durable.

L'ÉDIA est un long voyage. Une véritable transformation nécessite un engagement continu, une responsabilisation, la mesure de l'impact et la garantie que les espaces publics et les lieux de travail reflètent la diversité des communautés desservies par les Musées.

En regardant vers l'avenir, la vision des Musées est claire : créer des espaces où chaque voix est valorisée, où les barrières sont éliminées et où tous les gens se sentent vus, entendus et bienvenus. En écoutant, en apprenant et en agissant, les Musées continueront à construire des espaces où l'ÉDIA fait partie de ce qu'ils sont, en montrant l'exemple et en conduisant des changements significatifs dans la société.