



Équité, diversité, inclusion et accessibilité



MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE
CANADIAN MUSEUM OF HISTORY



MUSÉE CANADIEN DE LA GUERRE
CANADIAN WAR MUSEUM

Canada

Table des matières

1. Introduction

2. Piliers et thèmes

2.1. **Pilier 1 : Favoriser une culture organisationnelle diversifiée et inclusive**

THÈME 1 : Formaliser et communiquer les engagements organisationnels en matière d'EDIA

THÈME 2 : Donner le ton en amont grâce à un leadership actif, engagé et représentatif

2.2. **Pilier 2 : Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive**

THÈME 3 : Renforcer le recrutement, le développement, la promotion et le maintien en poste de personnes issues des groupes méritant l'équité

THÈME 4 : Investir dans le personnel pour façonner une culture organisationnelle dynamique et inclusive

THÈME 5 : Soutenir les Autochtones et favoriser la sensibilisation culturelle dans toute la société

2.3. **Pilier 3 : Constituer des collections et des expositions représentatives de la diversité du Canada**

THÈME 6 : Planifier, allouer des ressources et établir des partenariats pour renforcer la représentation des groupes méritant l'équité au sein des collections et des expositions

2.4. **Pilier 4 : Créer des Musées accessibles et faire participer le public canadien**

THÈME 7 : Susciter l'engagement des diverses communautés au Canada grâce à des programmes et des services inclusifs et accessibles

3. Initiatives d'EDIA

4. Rétroactions

1. Introduction

Le Musée canadien de l'histoire et le Musée canadien de la guerre se sont engagés dans un parcours de transformation décrit dans notre Stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA). Guidée par quatre piliers, cette stratégie constitue un engagement audacieux en faveur d'un environnement qui soit non seulement équitable, inclusif, diversifié et accessible, mais qui reflète également la diversité des cultures et des histoires du Canada.

« Mener le changement est une des valeurs clés du Musée, qui contribue à inspirer tout ce que nous faisons. Cette détermination à nous améliorer, à écouter, à montrer comment les Musées peuvent jouer un rôle de premier plan en matière d'EDIA continuera à étayer nos efforts pour intégrer ces qualités dans toutes nos activités. Nous nous engageons à offrir un environnement accueillant, sain, inclusif et accessible à toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons. » – Caroline Dromaguet, présidente-directrice générale.

Le personnel du Musée, ancien et actuel, a joué et continue de jouer un rôle essentiel dans la création et la promotion d'un environnement diversifié et inclusif. La présente Stratégie en matière d'EDIA et son plan de mise en œuvre s'appuieront sur ces travaux. Grâce à une analyse complète de nos initiatives passées et actuelles, cette stratégie trace une voie pour l'avenir, en rationalisant notre action et en formulant des recommandations pour atteindre des objectifs clés au cours des cinq prochaines années. La mise en œuvre progressive des actions recommandées avec l'engagement du personnel garantit un plan de progrès structuré.

« Nous avons déjà commencé à mettre en œuvre plusieurs initiatives d'EDIA au sein du Musée et, avec l'aide de la stratégie proposée, nous renforcerons notre approche avec d'autres projets importants qui seront lancés au cours des cinq prochaines années. Cela nous permettra de créer une culture d'entreprise encore plus inclusive et diversifiée. Le parcours n'est pas simple, mais nous nous engageons à relever le défi de toujours faire mieux. » – Daniel Archambault, vice-président, Personnes et culture.

Conformément à notre vision, « Oser inspirer l'histoire de demain », nous visons à inspirer les générations futures en créant un environnement où chaque personne peut participer, communiquer ses perspectives uniques et atteindre son plein potentiel. Plus qu'une stratégie, il s'agit d'un engagement à mener le changement et à démontrer comment les Musées peuvent jouer un rôle de premier plan en matière d'EDIA.

Notre Stratégie en matière d'EDIA est un plan quinquennal complet qui s'articule autour de quatre piliers :

- Pilier 1 : Favoriser une culture organisationnelle diversifiée et inclusive
- Pilier 2 : Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive
- Pilier 3 : Constituer des collections et des expositions représentatives de la diversité du Canada
- Pilier 4 : Créer des Musées accessibles et faire participer le public canadien.

« Notre nouvelle stratégie se concentrera sur la création d'un environnement de travail accessible, inclusif et accueillant, en veillant à ce que l'ensemble des politiques, des systèmes, des procédures et des pratiques du Musée fasse l'objet d'un examen afin de refléter la vision globale de l'organisation et ses aspirations en matière d'EDIA. » – Pacifique Ndikuriyo, directeur, Diversité, équité, inclusion, accessibilité et développement organisationnel.

Chaque pilier concerne les aspects internes et externes de nos activités. Ces piliers englobent des thèmes, des buts, des objectifs et des actions recommandées garantissant une approche holistique de l'EDIA. La stratégie sera mise en œuvre en trois phases consécutives sur une période de cinq ans. Chaque phase aura une durée de 12 à 18 mois.

2. Piliers et thèmes

2.1. Pilier 1 : Favoriser une culture organisationnelle diversifiée et inclusive

Aux Musées, nous comprenons qu'une culture véritablement diversifiée et inclusive exige une approche qui commence par le haut. Nous appliquons donc une optique d'équité à toutes les politiques, procédures et pratiques au sein de nos Musées. La stratégie, le mandat, la mission et les objectifs de notre société nous positionnent explicitement comme une institution phare de la stratégie nationale visant à faire progresser l'EDIA et à représenter les diverses communautés du Canada.

Sous la direction d'un leadership diversifié, représentatif et engagé, nous nous engageons de façon inébranlable à façonner une culture d'entreprise guidée par les principes de l'EDIA. Inspirées par notre présidente-directrice générale, nos équipes de direction défendent les priorités d'EDIA et dirigent dans une optique d'équité.

THÈME 1 : Formaliser et communiquer les engagements organisationnels en matière d'EDIA

Pour créer un environnement diversifié, inclusif et accessible, nous prenons des mesures pour intégrer les priorités en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité au cœur de notre structure organisationnelle. Il s'agit notamment de formaliser les politiques, les procédures et les pratiques d'EDIA, ainsi que de communiquer sur ces initiatives dans l'ensemble de la société.

En définissant explicitement des objectifs, des cibles et des priorités dans nos politiques et nos cadres, nous visons à intégrer l'EDIA dans la stratégie et la marque des Musées. Nous nous attachons à favoriser une communication transparente et à promouvoir le dialogue entre la direction et tous les services, en éliminant les cloisonnements afin de garantir une approche collective et inclusive de notre stratégie en matière d'EDIA.

THÈME 2 : Donner le ton en amont grâce à un leadership actif, engagé et représentatif

Dans le cadre de notre engagement à favoriser un lieu de travail inclusif, nous donnons le ton en amont grâce à un leadership actif, engagé et représentatif. L'accent est mis sur l'égalité des chances pour les personnes de tous horizons d'accéder à des postes de direction. En réduisant les obstacles dans le processus de recrutement et de sélection, notre objectif est de constituer une équipe diversifiée et représentative des communautés avec lesquelles nous nous engageons.

Nous donnons la priorité à une culture d'entreprise qui est non seulement diversifiée, mais aussi activement inclusive, en promouvant l'engagement proactif de tout le personnel et du leadership pour faire avancer les objectifs d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Les Musées établiront des normes claires pour les exigences en matière de connaissances d'EDIA, renforçant ainsi notre engagement en faveur d'une approche équitable et informée du leadership.

2.2. Pilier 2 : Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive

Nous nous efforçons de créer une main-d'œuvre qui reflète la richesse des diverses communautés du Canada. Notre démarche permanente favorisera un lieu de travail non seulement diversifié, mais aussi inclusif, où chaque voix est entendue et valorisée. Nous développons activement des stratégies pour l'emploi et l'évolution de carrière afin de garantir que les personnes en quête d'équité soient non seulement représentées, mais aussi soutenues et reconnues pour leurs contributions uniques dans l'ensemble de nos Musées.

Nous reconnaissons et honorons le statut de protection constitutionnelle des peuples autochtones, soulignant ainsi notre engagement en faveur de la réconciliation et des droits des communautés autochtones. Notre Cadre pour les relations avec les Autochtones jette les bases d'un changement institutionnel, en renforçant les relations et en faisant participer activement le personnel autochtone à l'élaboration des politiques, des pratiques et des procédures.

THÈME 3 : Renforcer le recrutement, le développement, la promotion et le maintien en poste de personnes issues des groupes méritant l'équité

Pour favoriser un lieu de travail inclusif et équitable, les Musées trouvent des moyens de donner la priorité au recrutement, au développement, à la promotion et à la fidélisation des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Nous mettons l'accent sur la formalisation de pratiques inclusives et sur l'application d'une optique d'équité à chaque étape du processus des ressources humaines, en valorisant et en soutenant les contributions de chaque individu.

Nous nous efforçons de réduire les obstacles et de créer des opportunités significatives de développement de carrière et d'avancement, en veillant à ce que le personnel issu de milieux divers ait la possibilité de se développer et d'exceller au sein des Musées.

THÈME 4 : Investir dans le personnel pour façonner une culture organisationnelle dynamique et inclusive

Les Musées s'efforcent de créer des environnements de travail qui privilégient la sécurité, le confort et l'intégration du personnel issu de divers groupes en quête d'équité. Grâce à une formation en EDIA complète, nous nous efforçons de renforcer les alliances et de promouvoir un dialogue et un engagement significatifs entre les différents groupes. La reconnaissance des contributions et des réalisations uniques du personnel fait partie intégrante de notre approche, permettant à des personnes d'horizons divers de façonner et d'améliorer activement la culture d'entreprise inclusive des Musées.

THÈME 5 : Soutenir les Autochtones et favoriser la sensibilisation culturelle dans toute la société

Nous visons à encourager la collaboration et à renforcer les relations entre les Musées et le personnel autochtone par l'entremise d'initiatives d'engagement significatives. L'approfondissement de la compréhension des cultures et des pratiques autochtones est un objectif clé, et nous prévoyons d'y parvenir par l'entremise d'une formation accrue qui favorise la connaissance et le respect des points de vue et des voix autochtones.

De plus, nous nous engageons à soutenir le recrutement, le développement de carrière et l'avancement du personnel autochtone. Notre objectif est de créer un lieu de travail qui valorise et promeut les cultures autochtones, en favorisant un sentiment d'appartenance pour tout le monde.

2.3. Pilier 3 : Constituer des collections et des expositions représentatives de la diversité du Canada

En tant que musées nationaux d'histoire humaine et militaire, nous reconnaissons notre responsabilité de refléter et de souligner les diverses cultures et histoires du Canada. Notre objectif est d'élargir la portée de nos collections, de nos expositions, de nos programmes et de nos services afin de mieux refléter la richesse des récits des diverses communautés au pays. Nous allouerons des ressources de manière stratégique pour combler les lacunes dans nos collections et nos expositions, afin d'assurer une meilleure représentation des groupes en quête d'équité.

THÈME 6 : Planifier, allouer des ressources et établir des partenariats pour renforcer la représentation des groupes méritant l'équité au sein des collections et des expositions

En nous engageant auprès de diverses parties prenantes et en allouant les ressources de manière stratégique, nous visons à élargir les collections, les expositions, les programmes et les services des Musées afin qu'ils soient inclusifs et représentatifs, et qu'ils reflètent la tapisserie vibrante des diverses communautés au Canada. Notre objectif est de développer des partenariats significatifs avec des parties prenantes issues de différents groupes en quête d'équité, en veillant à ce que leurs perspectives et leurs voix soient prises en compte lors de l'élaboration de nos collections.

2.4. Pilier 4 : Créer un Musée accessible et faire participer le public canadien

Nous avons la ferme intention d'intégrer les priorités de l'EDIA de manière transparente dans nos opérations internes et dans nos expériences de contact avec nos publics, en éliminant les obstacles afin de garantir que tout le monde puisse s'engager dans nos Musées. Nous nous engageons à créer des environnements accessibles, à la fois physiques et virtuels, afin de faciliter l'accès à toute personne souhaitant visiter les Musées. Notre Plan d'accessibilité en cours et notre stratégie évolutive d'engagement du public garantiront que les programmes et les services offerts par les Musées sont représentatifs de toutes les personnes qui vivent au Canada, et qu'ils leur sont accessibles.

THÈME 7 : Susciter l'engagement des diverses communautés au Canada grâce à des programmes et des services inclusifs et accessibles

Les Musées s'engagent à créer des environnements physiques et virtuels qui facilitent l'accès à tout le monde. Notre objectif est de développer des programmes et des services inclusifs qui reflètent et soulignent authentiquement la riche mosaïque des diverses communautés au Canada. Dans le cadre de cet engagement, nous prendrons activement en considération les obstacles et les défis auxquels les personnes en quête d'équité sont confrontées dans l'accès au Musée et nous nous y attaquerons.

En évaluant les espaces, en mettant en œuvre des pratiques inclusives et en appliquant une optique d'équité, nous visons à favoriser une expérience accueillante et inclusive pour l'ensemble du public. Le Plan d'accessibilité en cours du Musée veille à l'adoption d'une approche simplifiée pour rendre nos espaces accessibles et inclusifs pour chaque membre du public du Musée. Nous avons fait de grands progrès dans les Musées au cours de la première année de mise en œuvre du Plan d'accessibilité. Pour en savoir plus, lisez le Rapport d'avancement de l'année 1.

3. Initiatives d'EDIA

Notre Stratégie en matière d'EDIA est le résultat d'une collaboration avec le personnel, les communautés et les experts, reflétant nos valeurs de transparence et de responsabilité.

Pilier	Ce que nous avons réalisé	En cours	Où nous allons
<p>1. Favoriser une culture organisationnelle diversifiée et inclusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du <u>Plan d'action pour la transformation culturelle</u> sur la base des commentaires du personnel afin d'améliorer l'expérience globale du personnel, en se concentrant sur le façonnement de la culture, le renforcement de l'engagement, du bien-être et de la santé mentale du personnel, et la promotion de la diversité et de l'inclusion. • Développement des <u>valeurs d'entreprise</u> avec les commentaires du personnel (Intégrité dans l'exercice de nos fonctions; Ouverture à la découverte; Conduite adaptée au changement; Collaboration consciente) pour informer les interactions personnelles et professionnelles. • Exécution des recommandations de l'<u>Évaluation de la main-d'œuvre</u> pour créer un lieu de travail engageant, sûr et inclusif pour tout le personnel. • Organisation d'ateliers pour le personnel en 2023 afin de favoriser une meilleure compréhension de la manière de 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement permanent des valeurs de l'entreprise dans les interactions quotidiennes, y compris par des séances de formation et des ateliers réguliers visant à promouvoir la compréhension et la mise en pratique des valeurs de l'entreprise. • Engagement permanent et accent sur la promotion d'une culture organisationnelle positive et inclusive par l'entremise d'initiatives d'amélioration continue. • Formation continue sur la sensibilisation à la culture autochtone pour le nouveau personnel dans le cadre de l'intégration, et mise à jour des connaissances pour le personnel en place. • Une politique sur l'EDIA est en cours d'élaboration pour favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif. • Poursuite de la communication interne sur les différentes initiatives d'EDIA et leur importance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à intégrer les priorités et les engagements en matière d'EDIA dans tous les documents nouveaux ou actualisés de la Société. • Continuer à communiquer l'importance de l'EDIA à l'interne et à l'externe, en explorant de nouvelles occasions, en soulignant son importance pour la stratégie, la marque et les objectifs spécifiques du Musée. • Mettre en œuvre des cycles de rétroaction pour recueillir les impressions de la direction concernant les politiques, procédures, pratiques organisationnelles et opinions du personnel en matière d'initiatives EDIA. • Mettre en œuvre des objectifs d'EDIA pour soutenir l'inclusion de toutes les personnes en quête d'équité sur le lieu de travail du Musée. • Travailler à la réalisation des objectifs en matière de diversité, notamment en s'inscrivant officiellement au défi 50-30 du gouvernement du Canada et en

	<p>« vivre » les valeurs de l'entreprise dans nos interactions quotidiennes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la période 2022-2023, 17 cours formateurs et ateliers portant sur l'EDIA ont été proposés au personnel. • Les <u>orientations stratégiques des Musées pour 2023-2029</u> démontrent un engagement global envers l'EDIA. La Stratégie en matière d'EDIA a été élaborée pour soutenir la mission, la vision et les orientations stratégiques des Musées, en se concentrant sur les aspects internes et externes des Musées. • Nomination d'un directeur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, de l'accessibilité et du développement organisationnel pour diriger la mise en œuvre de la Stratégie en matière d'EDIA dans les Musées. • Formation dispensée par le Diversity Institute à l'intention des cadres et de la direction sur l'application d'une optique d'équité dans toutes les pratiques, procédures et politiques. • Une formation sur le recrutement sans biais a été proposée en décembre 2022 et en avril 2023 aux cadres et à la direction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration de lignes directrices claires afin d'intégrer les principes de l'EDIA dans les politiques des Musées. • Identification et mise à jour des politiques dans toutes les directions, en veillant à ce qu'elles reflètent et communiquent les priorités d'EDIA. • Intégration des objectifs de l'EDIA dans le cadre de gestion des performances des Musées. • Établissement de mécanismes pour évaluer la satisfaction du personnel quant aux progrès accomplis dans la réalisation des objectifs organisationnels d'EDIA 	<p>envisageant d'autres actions pour attirer des personnes issues de milieux divers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former des partenariats avec les parties prenantes afin de constituer un vivier de talents diversifiés au niveau de la direction. • Recueillir des données démographiques autodéclarées par les personnes qui soumettent leur candidature. • Déléguer la responsabilité pour des initiatives spécifiques en matière d'EDIA aux membres de la direction. • Incorporer des réunions individuelles avec le personnel pour assurer une communication transparente et mieux comprendre les lacunes et les occasions de l'organisation du point de vue du personnel. • Mettre l'accent sur les priorités d'EDIA lors des entretiens avec les personnes nouvellement engagées dans la direction. • Élargir la formation de tout le personnel existant et nouvellement engagé, y compris la direction sur un large éventail de sujets liés à l'EDIA. • Évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'EDIA lors de l'évaluation des
--	--	---	---

Pilier	Ce que nous avons réalisé	En cours	Où nous allons
<p>2. Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Création de groupes de travail dirigés par le personnel et axés sur des domaines tels que les relations avec les Autochtones, l'amélioration des efforts pour attirer et retenir le personnel autochtone, la diversité et l'équité, l'élaboration d'un modèle de lieu de travail hybride, les communications internes et la collaboration, ainsi que le bien-être, la résilience et la reconnaissance. • Le Groupe sur la diversité et l'inclusion (GDI) au sein des Musées est actif depuis 2016, soutenant un lieu de travail diversifié et inclusif. •Le personnel du Musée a suivi un programme intitulé <i>Travailler efficacement avec les peuples autochtones</i>. •Un groupe de travail sur la Décennie internationale des langues autochtones a été créé pour faire progresser les initiatives en faveur des langues autochtones et la formation à la compétence culturelle, qui intégreront les principes de PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession). •Deux postes consultatifs clés ont été pourvus en 2022-2023 : 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuation du programme de stages autochtones pour former un flux continu de nouvelles ressources dans le milieu muséal professionnel et améliorer la connaissance des traditions autochtones. • Efforts soutenus de la part des groupes de travail dirigés par le personnel pour traiter des relations avec les Autochtones, de l'EDIA, de la communication et de la collaboration internes, de l'attraction et de la rétention du personnel autochtone et du personnel issu de groupes en quête d'équité. • Poursuite de l'inclusion systématique des déclarations axées sur les groupes sous-représentés dans les offres d'emploi. Toutes les offres d'emploi comportent des déclarations sur l'EDIA, les aménagements et la vérité et la réconciliation. • Efforts en cours : formation aux compétences pour les offres d'emploi inclusives et examen des nouvelles offres et descriptions d'emploi. 	<p>performances.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saisir les occasions identifiées grâce à l'examen systématique des processus de ressources humaines, en veillant à ce qu'un langage inclusif soit utilisé dans tous les postes. • Envisager d'autres pratiques en matière de curriculum vitæ, telles que l'anonymisation des noms, afin de garantir des processus d'embauche exempts de biais. • Engager et formaliser des partenariats avec des organisations travaillant avec des groupes distincts en quête d'équité dans le recrutement. • Développer les programmes de stages et de bénévolat pour renforcer la représentation des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. • Créer et formaliser un système de planification des carrières pour activement communiquer les occasions de croissance et de développement au personnel. • Mettre en œuvre un sondage sur l'engagement du personnel tous les deux ans afin de recueillir les commentaires sur les initiatives organisationnelles, la satisfaction

	<p>conseiller en langues autochtones et conseiller en patrimoine culturel immatériel. Ces postes permettront de renforcer les interactions entre le Musée et les peuples autochtones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le <u>Programme de stages autochtones</u> (PSA), qui vise à former une nouvelle génération dans le milieu muséal professionnel et à améliorer les connaissances du Musée sur les traditions autochtones, entre dans sa 31^e année d'existence en 2024. • Déploiement d'initiatives de recrutement privilégiant les candidatures autochtones pour les postes liés à l'histoire autochtone, aux services au public, à l'interprétation ou à la recherche. • Inclusion de déclarations axées sur les groupes sous-représentés dans les offres d'emploi, et participation à des événements et à des formations avec des organisations desservant des groupes historiquement marginalisés. • Modification de la page Web des offres d'emploi pour permettre aux candidatures potentielles d'obtenir plus facilement des renseignements dans des formats alternatifs. • Création de deux nouveaux postes de conservation au Musée de l'histoire et au Musée de la guerre 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des exigences actuelles en matière de connaissances sur l'EDIA et formation disponible pour les gestionnaires et membres de la direction tout au long des processus de RH. • Examen systématique des processus de ressources humaines pour améliorer les stratégies de recrutement et de rétention des groupes en quête d'équité. • Examen et amélioration des politiques existantes en faveur de la planification et du développement de la carrière du personnel et examen des pratiques existantes en matière de reconnaissance du personnel en vue de les améliorer. • Offre d'une rétroaction transparente sur les décisions prises tout au long du processus de promotion. • Examen et amélioration du questionnaire de l'entretien de départ pour y inclure l'optique d'EDIA afin d'obtenir des renseignements complets. • Efforts visant à ce que les engagements en matière d'EDIA énoncés dans la mission, la stratégie et les objectifs tiennent compte des occasions d'améliorer la représentation, la participation 	<p>sur le lieu de travail et les données démographiques autodéclarées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des pratiques soulignant les réalisations et les contributions dans l'ensemble de l'organisation et continuer à utiliser la cérémonie annuelle de remise des prix pour reconnaître les contributions de l'ensemble du personnel. • Collaborer avec le personnel autochtone pour s'assurer que le Musée a pris en compte tous les aspects de l'engagement et de la consultation partagés. • Créer des espaces de dialogue ouvert entre les membres du personnel autochtone, afin de favoriser un environnement de travail ouvert à tout le monde. • Veiller à la représentation du personnel autochtone dans l'ensemble de l'organisation, y compris dans les rôles en contact avec la clientèle et au niveau de la direction. • Examiner et étendre les politiques et les cadres d'EDIA pour les bénévoles et les stagiaires autochtones. • Mettre en œuvre de nouveaux thèmes de formation couvrant diverses considérations autochtones avec une consultation appropriée.
--	--	--	--

	<p>afin d'améliorer la représentation et la collaboration avec les communautés autochtones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un intranet accessible et facile à parcourir pour le personnel au cours de l'été 2023. • Mise en place de structures de travail diversifiées, telles que le travail hybride, les semaines de travail comprimées et les congés mobiles. 	<p>et l'engagement des groupes en quête d'équité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des lacunes et des possibilités de renforcer les connaissances et les compétences culturelles en matière d'EDIA au sein de l'organisation, et examiner et améliorer les initiatives actuelles de formation à l'EDIA des Musées. • Engager le dialogue avec des communautés spécifiques afin de créer des partenariats et de renforcer les liens d'amitié. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à soutenir la formation en langue française et reconnaître la capacité bilingue dans les langues autochtones.
Pilier	Ce que nous avons réalisé	En cours	Où nous allons
3. Constituer des collections et des expositions représentatives de la diversité du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des expositions en cours pour s'assurer qu'elles restent actuelles, accessibles et qu'elles reflètent la vie et les intérêts de l'ensemble de la population du Canada, ce qui nécessite de puiser dans les objets des collections des Musées. Acquisition ou prêt d'objets pour diversifier les expositions à long terme et enrichir les collections des Musées. • Poursuite de <u>Le Canada en mouvement</u>, un projet d'histoire orale axé sur des personnalités qui ont fait l'histoire d'aujourd'hui et leur impact sur le Canada, y compris des entrevues avec des personnes éminentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement, par les Musées, d'une nouvelle stratégie en matière de collections et de recherche. Identification et intégration des possibilités d'EDIA dans ces stratégies. • Examen des politiques, procédures et pratiques afin d'identifier les points forts et les possibilités d'intégrer l'EDIA et d'améliorer l'acquisition et le développement des collections des Musées, dans le cadre de la nouvelle stratégie en matière de collections. • Établissement d'un partenariat à long terme avec Black Life Impact Foundation afin de développer des ressources éducatives pour la Zone pédagogique du Musée, 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et mise à jour continues des politiques, procédures et pratiques afin de réellement prendre en compte les divers groupes en quête d'équité dans l'élaboration et la collaboration des programmes. • Élaborer et formaliser des stratégies de diversité en matière de passation de marchés afin d'assurer un processus de passation de marchés inclusif. • Intégrer l'optique d'EDIA dans la stratégie de partenariat des Musées et élaborer des procédures complètes pour la conclusion de partenariats, en accordant la priorité aux considérations liées à l'EDIA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement et collaboration en continu avec divers groupes afin d'assurer une large représentation dans le projet <u>Leur histoire : témoignages d'ex-militaires du Canada et de leurs familles</u>, visant à saisir les expériences d'ex-militaires après la guerre et leur service militaire. • <u>Une communauté à la guerre – Le service militaire des Canadiennes et Canadiens noirs de Niagara</u>, une exposition sur panneaux présentée au Musée canadien de la guerre, a permis de mieux comprendre l'expérience plus large des personnes noires au Canada et l'histoire militaire du pays. • Poursuite des travaux dans le projet de matériel sacré, qui comprend la création d'un nouvel espace sacré et compréhensif au Musée de canadien l'histoire, dont l'achèvement est prévu pour 2023-2024. • Priorisation de la numérisation de la collection, y compris les efforts pour rendre les collections disponibles en ligne par l'entremise d'initiatives telles que les photographies numérisées, la numérisation de documents et la modélisation 3D. • Collaboration en cours avec des comités consultatifs externes pour 	<p>dans le but de mettre en vitrine les expériences des communautés noires dans l'histoire du Canada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progression continue des projets d'histoire orale Le Canada en mouvement et Leur histoire. • Numérisation continue des collections afin d'atteindre un public plus large. • Collaboration permanente avec les communautés autochtones en ce qui concerne les collections, les expositions et les programmes. • Création de lignes directrices d'EDIA complètes dans le processus de développement d'expositions, de programmes et de collaborations. • Collaboration avec les communautés autochtones et les personnes survivantes pour réviser les renseignements sur les pensionnats et l'histoire des Autochtones dans les expositions et les programmes. • Examen des collections existantes afin d'identifier les lacunes et les occasions pour représenter l'histoire des groupes en quête d'équité. • Formaliser des partenariats avec diverses parties prenantes qui représentent des communautés défavorisées afin de recueillir de nombreux points de vue et d'inclure des voix diverses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les lignes directrices en matière d'EDIA pour les initiatives nouvelles et existantes dans le cadre du processus de développement des expositions, des programmes et des collaborations. • Diversifier les stratégies d'acquisition en consultant les parties prenantes internes et externes. • Élargir le groupe de recherche et de spécialistes internes et externes, y compris les personnes issues de groupes en quête d'équité, et déterminer les lacunes et les possibilités dans les collections en matière d'EDIA. • Veiller à ce que le Musée dispose d'un nombre suffisant de personnes spécialisées et des ressources nécessaires pour soutenir et superviser les collections destinées aux groupes en quête d'équité.
--	--	---	--

	<p>préparer de nouvelles lignes directrices pour la consultation et l'engagement des communautés autochtones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déroulement de projets pluriannuels de plus grande envergure liés à l'autorité partagée et à l'historique des collections des communautés autochtones. • Élaboration de programmes, d'expositions et d'activités reflétant des voix multiples et présentant les collections et les initiatives de recherche du Musée à un public plus large. 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des partenariats existants avec les principales parties prenantes afin d'identifier les lacunes et les possibilités en matière d'EDIA. 	
Pilier	Ce que nous avons réalisé	En cours	Où nous allons
4. Créer des Musées accessibles et faire participer le public canadien.	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du <u>Plan d'accessibilité</u> décrivant des engagements concrets pour trois ans, de 2023 à 2025, afin de répondre aux besoins du personnel et du public en situation de handicap. Pour en savoir plus sur l'avancement du plan d'accessibilité, lire le <u>Rapport d'étape de l'année 1</u>. • Audit complet de l'environnement bâti des deux Musées, ce qui a permis d'identifier les possibilités d'amélioration. • Examen et révision de la formation existante en matière d'accessibilité, et recensement de nouvelles ressources de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre continue du plan d'accessibilité avec des engagements permanents pour 2024 et 2025. • Suite de l'examen et de l'amélioration des politiques, des procédures et des pratiques en matière d'expositions, de programmes, de collaborations et d'expériences pour le public, afin de les aligner sur le plan d'accessibilité. • Publication d'un rapport de conformité annuel continu conformément au plan d'accessibilité de la société. • Progrès pour garantir que l'ensemble du personnel et des 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité annuelle continue et publication de rapports conformément au plan d'accessibilité de la société. • Répondre à la rétroaction interne sur les questions d'accessibilité et en assurer le suivi. • Continuer à contrôler et rendre compte des progrès réalisés en lien avec le plan d'accessibilité du Musée, y compris en répondant à la rétroaction. • Examiner les initiatives en matière d'accessibilité dans les Musées par l'intermédiaire du groupe consultatif externe mis en place. • Réaliser des sondages pour comprendre la perception du

	<ul style="list-style-type: none"> • Accent permanent sur l'utilisation des technologies numériques pour élargir l'accès aux collections, aux événements et à la recherche par l'entremise de blogues et de médias sociaux, une stratégie numérique spécifique étant en cours d'élaboration. • Les Musées continuent de mieux faire connaître au public les histoires et contributions autochtones grâce à une programmation et à une mobilisation communautaire autour d'importants événements, tels que la Journée des vétérans autochtones et le Mois national de l'histoire autochtone. • Engagement dans des partenariats régionaux, nationaux et internationaux, événements et relations avec les médias pour mettre en commun les ressources avec l'ensemble de la population canadienne. • Adaptation de la programmation et des ressources existantes dans de nouveaux formats afin d'atteindre un public plus large, à la fois sur place et en ligne. • Publication, par <u>Musées numériques du Canada</u>, d'un programme de financement géré par le Musée canadien de l'histoire et de son énoncé d'équité qui s'engage à faire progresser l'EDIA. 	<p>bénévoles reçoive une formation de base sur l'accessibilité, avec l'essai d'un module en ligne. La formation du personnel à l'accessibilité devrait être achevée d'ici mars 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audit d'accessibilité des sites Web des Musées; il devrait être achevé d'ici mars 2024. • Examen du contenu et des pratiques sur les médias sociaux, afin d'en améliorer l'accessibilité d'ici mars 2024. • Mise à jour des pages Web « Planifiez votre visite » pour inclure les caractéristiques d'accessibilité et les obstacles connus d'ici mars 2024. • Élaboration de lignes directrices sur l'accessibilité des réunions. • Consultations prévues avec un groupe consultatif externe composé de personnes en situation de handicap afin d'atteindre les objectifs d'inclusion et d'accessibilité de la stratégie en matière d'EDIA. • Élaboration d'une stratégie numérique visant à étendre la portée des Musées dans un monde en ligne qui évolue rapidement. • Élaboration d'outils d'évaluation du public visiteur et de questions de sondage pour recueillir des commentaires et des données 	<p>public en ce qui concerne l'accessibilité des Musées et pour recueillir des commentaires sur les initiatives d'intégration des Musées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les commentaires du public dans la planification et la conception de programmes, de services et d'espaces inclusifs. • Continuer à mettre en œuvre des stratégies visant à renforcer et à promouvoir l'inclusion dans l'ensemble des programmes et des services. • Veiller à ce que la diversité du personnel des services au public reflète celle du public des Musées. • Réaliser des sondages pour recueillir des données démographiques et des renseignements sur les obstacles potentiels auxquels les groupes en quête d'équité font face. • Continuer à atténuer les obstacles et les difficultés d'accès pour les personnes en quête d'équité. • Poursuivre le partenariat avec les organisations communautaires pour promouvoir les programmes et les services du Musée. • Cibler des programmes et des services spécifiques pour les groupes en quête d'équité (par exemple, les personnes nouvellement arrivées au pays, les parents vivant de l'isolement, les
--	--	--	---

	<p>Le programme vise à atteindre l'objectif d'une représentation de 25 % de projets issus des groupes prioritaires identifiés, en tenant compte des critères du programme et des évaluations du comité consultatif de Musées numériques Canada. A également été lancé un questionnaire d'EDIA volontaire et un programme complet d'aide à l'application pour les organisations EDIA.</p>	<p>démographiques sur l'accessibilité, l'inclusivité et la facilité d'accès aux espaces physiques et virtuels, aux programmes et aux services du Musée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoption d'un ensemble complet de normes d'accessibilité pour les nouveaux projets d'exposition. • Révision du design et de la prestation des programmes et services actuels afin d'intégrer les priorités de l'EDIA à chaque étape et d'assurer la représentation des groupes en quête d'équité. • Le groupe directeur en matière d'EDIA recevra et examinera la liste des organisations qui se sont déclarées prêtes à soutenir l'EDIA par l'entremise du questionnaire de Musées numériques Canada avant de la transmettre à son comité consultatif. 	<p>membres de la communauté étudiante, les personnes réfugiées, les diverses communautés).</p>
--	--	---	--

Ce contenu est disponible dans les formats suivants :

Version en ligne (compatible avec les technologies d'assistance)

Version PDF accessible

Version Word accessible

Sur demande, nous fournirons ce contenu dans les formats alternatifs suivants. Nous nous engageons à respecter les délais suivants :

- Version imprimée : 15 jours
- Gros caractères (taille de police augmentée) : 15 jours
- Braille : 45 jours
- Version audio (enregistrement du texte à voix haute) : 45 jours

4. Rétroactions

Vos rétroactions au sujet de cette stratégie sont les bienvenues. Veuillez nous dire ce que vous pensez de cette stratégie en communiquant avec :

Par courriel : edia@museedelhistoire.ca

Par téléphone :

Appels locaux : 819-776-7000

Ligne sans frais : 1-800-555-5621

ATS pour les personnes ayant une incapacité auditive : 819-776-7003

Par la poste :

Musée canadien de l'histoire
100, rue Laurier
Gatineau (Québec) K1A 0M8

Musée canadien de la guerre
1, place Vimy
Ottawa (Ontario) K1A 0M8

En personne :

Bureau d'accueil
Musée canadien de l'histoire
100, rue Laurier
Gatineau (Québec) K1A 0M8

Bureau d'accueil
Musée canadien de la guerre
1, place Vimy
Ottawa (Ontario) K1A 0M8

Sur nos pages de commentaires :

museedelhistoire.ca/a-propos/nous-joindre
museedelaquerre.ca/a-propos/nous-joindre

Sur les médias sociaux :

Musée canadien de l'histoire
Sur Facebook : [Musée canadien de l'histoire \(@MusCanHistoire\)](https://www.facebook.com/MusCanHistoire)
Sur Instagram : [@MusCanHistoire](https://www.instagram.com/MusCanHistoire)
Sur Twitter : [@MusCanHistoire](https://twitter.com/MusCanHistoire)

Musée canadien de la guerre
Sur Facebook : [Musée canadien de la guerre \(@museedelaquerre\)](https://www.facebook.com/museedelaquerre)
Sur Instagram : [@MusCanGuerre](https://www.instagram.com/MusCanGuerre)
Sur Twitter : [@MusCanGuerre](https://twitter.com/MusCanGuerre)