



Diversité, Inclusion, Équité et accessibilité

CONSULTATION DES MEMBRES DE L'ACCS

Octobre 2020

La mission de l'Association canadienne des centres de science (ACCS) est de donner du pouvoir à un réseau national d'organismes qui se font les champions de la science et de l'innovation en rendant la science pertinente et accessible.

Nous croyons qu'une participation et une représentation diversifiées sont essentielles, et que nos réseaux prospèrent quand nous créons une culture inclusive au sein de laquelle les gens se sentent respectés et estimés pour qui ils sont en tant qu'individus.

En tant qu'association avec des membres partout au pays, nous nous engageons à faire avancer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité (DIEA).

Dans le cadre de son travail sur la DIEA, **l'ACCS a récemment réalisé un sondage auprès de ses membres** pour mieux comprendre où ils en sont dans leur propre **cheminement d'apprentissage personnel en matière de DIEA**, pour voir s'ils ont reçu une formation **en entreprise sur la DIEA**, et aussi pour voir s'ils **perçoivent l'ACCS comme un organisme inclusif**.

Le 29 octobre 2020, nous avons également organisé une consultation des membres sur la DIEA. Nos objectifs étaient d'écouter nos membres, de recevoir de la rétroaction, et de générer des idées afin de mieux comprendre comment l'ACCS peut soutenir ses membres, notamment ceux faisant face à des obstacles systémiques et ceux œuvrant pour supprimer ces obstacles.

Nous avons résumé ci-dessous les résultats de ces activités. Nous remercions tou.te.s les participant.e.s. **Ces informations et ces commentaires sont essentiels alors que nous nous efforçons d'élaborer un cadre conceptuel complet pour la DIEA, pour nous éduquer, rendre des comptes et changer les choses.**

CE QUE L'ON NOUS A DIT

> Sondage pour consulter les membres sur la DIEA

Le sondage a été distribué à trois reprises (entre le 14 et le 26 octobre) à 458 personnes-ressources parmi les membres de l'ACCS. Au total, 76 personnes y ont répondu (taux de réponse de 16 % et taux d'achèvement de 89 %).

SUR LE RÔLE ET L'IDENTITÉ

Des 76 personnes ayant répondu au sondage :

- Près de 82 % des répondant.e.s ont indiqué qu'ils.elles influençaient la prise de décision finale au sein de leur organisme.
- 24 % ont sélectionné Chef de la direction/Directeur.trice général.e/Président.e pour désigner le rôle qui décrit le mieux la majeure partie du travail qui est le leur. 71 % des répondant.e.s ayant sélectionné le rôle de Chef de la direction/Directeur.trice général.e/Président.e se sont identifié.e.s comme femmes alors que 29 % se sont identifié.e.s comme hommes. 100 % des répondant.e.s avaient plus de 35 ans, dont 57 % étaient âgé.e.s de 44 à 54 ans.
- 53 % des répondant.e.s travaillent dans des services qui sont impliqués dans ce que l'organisme a à offrir au public (37 % Programmes d'éducation/programmes publics, 9 % Expositions, 4 % Activités communautaires et 3 % Services aux visiteur.teuse.s).
- 14 % travaillent dans des services qui sont impliqués dans ce que l'organisme a à offrir aux employé.e.s et aux bénévoles (6 % Fonctionnement/Administration, 5 % Ressources humaines et 3 % Développement).
- 51 % travaillent dans le domaine des centres/musées de sciences/les STIM depuis plus de 10 ans.

SUR LE CHEMINEMENT POUR S'ÉDUIQUER EN MATIÈRE DE DIEA

Des 76 personnes ayant répondu au sondage :

- Près de 68 % des répondant.e.s se sont identifié.e.s comme Actives (Je m'éduque moi-même sur le sujet, et je suis engagé.e sur la voie de la croissance personnelle. Je n'ai pas de difficulté à admettre mes erreurs et mes échecs.) pour ce qui est de faire tomber les obstacles systémiques du racisme et de l'oppression.

- Cependant, près de 58 % des répondant.e.s au sondage n'ont pas reçu de formation ni de directives sur la manière d'aborder les défis et les occasions en matière de diversité et d'inclusion. En particulier, parmi les décideur.deuse.s final.e.s, près de 78 % n'ont pas reçu de formation ni de directives sur la manière d'aborder les défis et les occasions en matière de diversité et d'inclusion.
- Parmi les 42 % de répondant.e.s au sondage qui ont reçu une formation, 57 % influencent le/la décideur.euse final.e.
- Pour les plus grands organismes (> 50 employé.e.s, incluant les bénévoles), 44 % des répondant.e.s ont reçu une formation ou des directives sur la manière d'aborder les défis et les occasions en matière de diversité et d'inclusion.
- Parmi les plus petits organismes (moins de 20 employé.e.s/bénévoles) 33 % ont reçu une formation ou des directives sur la manière d'aborder les défis et les occasions en matière de diversité et d'inclusion.
- En moyenne, pour les plus grands organismes et pour les petits, la formation reçue en matière de DIEA a duré une à deux heures au total.

SUR LE TRAVAIL DE L'ACCS EN MATIÈRE DE DIEA

Des 76 personnes ayant répondu au sondage :

- 47 % étaient susceptibles ou très susceptibles de décrire l'ACCS à leurs collègues et aux parties prenantes comme étant inclusive, tandis que 40 % n'étaient ni susceptibles ni peu susceptibles de le faire, et presque 13 % étaient peu susceptibles de le faire.
- Parmi celles et ceux qui n'étaient ni susceptibles ni peu susceptibles de le faire, 38 % étaient d'accord pour dire que l'ACCS s'engage envers la diversité et l'inclusion, et 28 % étaient d'accord pour dire que l'ACCS fait des progrès avec ses initiatives en matière de diversité.

QUESTION

- De qui n'avons-nous PAS entendu parler dans le sondage, et pourquoi ? Et que pouvons-nous en déduire ?

> Session de consultation des membres sur la DIEA

Le 29 octobre 2020, l'ACCS a animé une session Zoom de consultation des membres relativement à la DIEA. 39 employé.e.s de 22 organismes membres de l'ACCS se sont inscrit.e.s, avec une représentation de 12 grandes institutions, 8

petites institutions et 2 partisans affiliés. Karine Morin, Directrice, Politiques et affaires interorganismes au CRSNG, a aidé à animer notre discussion, et a partagé les leçons tirées du [programme Dimensions du CRSNG](#).

Selon la rétroaction des participant.e.s et les résultats du sondage, les membres de l'ACCS semblent en être à 3 phases différentes en matière de diversité, d'inclusion, d'équité et d'accessibilité au sein de leurs institutions tant à l'interne qu'à l'externe.

1. Étudiant.e.s
2. Praticien.ne.s
3. Éducateur.trice.s

Bien que différents en ce qui a trait à leur taille, leur localisation et les étapes où ils en sont pour aborder la question de la DIEA, les participant.e.s à la session Zoom avaient des défis communs tournant autour de trois grands thèmes.

1. Nouer des relations authentiques
2. Changer les politiques et la culture de l'institution
3. Fixer des objectifs et mesurer les résultats

Ci-dessous, la rétroaction et les commentaires reçus durant la session sont regroupés dans ces trois thèmes :

1. NOUER DES RELATIONS AUTHENTIQUES

- Prendre le temps de nouer des relations authentiques au sein des communautés dont nous voulons susciter l'intérêt.
- Il n'est pas toujours facile d'être authentique quand on est une personne morale.
- Il est très important d'être cohérent.e.
- Ne pas juste accueillir des expositions temporaires mais réellement inclure le thème de la DIEA dans l'élaboration et la revitalisation d'expositions permanentes.
- La représentation et l'inclusion (ainsi que la diversité et l'équité) ne sont pas temporaires ni de brèves périodes d'activité intense.
- Consulter la communauté pour savoir quels sont les problèmes sans essayer de les imaginer nous-mêmes afin d'éviter les biais. Cela prend beaucoup de temps et d'énergie mais c'est essentiel.

- Nous travaillons sur des projets présentement avec des Premières Nations, et c'est un long processus... parce que nous rencontrons différentes cultures avec des points de vue qui diffèrent souvent des nôtres.
- Malheureusement, nous manquons souvent de temps pour réellement nouer de telles relations.

QUESTION

- Qui est impliqué dans la création des programmes. Avez-vous impliqué les différentes communautés qui pourraient être représentées ?

QUE DISENT ET QUE FONT LES AUTRES ?

- ✓ Inclure d'autres perspectives dans l'évaluation, en particulier si vous vous inquiétez qu'il y ait des angles morts (mais notez bien que votre perspective est valide également !)
- ✓ Dans ce cas, être authentique revient à être cohérent.e (par exemple, ne pas se mobiliser que pour des groupes historiquement exclus, quand c'est dans les nouvelles ou quand il y a un motif pour faire une annonce).
- ✓ Nous devons être à l'aise avec le fait de ne pas être à l'aise.
- ✓ Ce travail n'est pas facile, nous allons faire des erreurs, nous apprenons, nous grandissons, et nous nous améliorons.
- ✓ PANDC n'est pas une communauté. Nous devrions parler de membres des communautés PANDC. J'ai appris cela la semaine dernière, et cela renforce à quel point les mots utilisés sont importants pour faire ce travail.
- ✓ Nouer des relations – au fil du temps ! Beaucoup de temps !
- ✓ Nous pouvons apprendre au côté de la communauté des musées maintenant.

2. CHANGEMENT DES POLITIQUES ET DE LA CULTURE INSTITUTIONNELLE

- Il est important qu'il y ait des programmes de stage et des occasions d'impliquer les communautés traditionnellement sous-représentées, de différentes manières, en particulier lorsque l'on pense aux stratégies à utiliser lorsque l'on bâtit une main-d'œuvre diversifiée (spécialement à

des niveaux hiérarchiques supérieurs) mais à moins que nous travaillions sur les politiques et sur les structures internes.

- Le besoin se fait sentir de fournir/créer des politiques pour appuyer la DIEA à l'interne, et, en même temps, d'offrir une expérience DIEA à nos visiteur.teuse.s.
- Essayer de comprendre comment instiller la DIEA dans notre culture, plutôt que d'avoir l'impression que les efforts réalisés sont le fait d'un petit comité.
- Comment aller au-delà du comité DIEA « isolé » pour changer la culture de l'organisme.
- Un obstacle que j'ai remarqué, c'est la peur de se tromper. Le désir de réussir dès le début.
- Ce n'est pas facile de bien s'y prendre.
- C'est un grand défi d'aller de l'avant par rapport à ça. Mais nous devons être à l'aise avec le fait de ne pas être à l'aise.
- Peur de s'engager sur la voie de la DIEA et d'attribuer des ressources à ce genre de travail.
- En ce qui a trait à la DIEA et à la possibilité de faire un faux-pas, la tolérance au risque chute rapidement.
- Crainte que nos démarches en faveur de la DI&E soient perçues comme une campagne de marketing.

QUESTIONS

- Comment les autres institutions approchent-elles le rôle, la responsabilité et l'autorité des conseils consultatifs. Quels sont les modèles qui ont fonctionné pour vous/votre institution ?
- Où, dans l'organisme, l'élaboration de politiques devrait-elle commencer ? Avez-vous vu des points communs dans les étapes qui indiqueraient l'endroit par lequel il serait le plus efficace de commencer à aller de l'avant ?
- Le besoin se fait sentir de fournir/créer des politiques pour appuyer la DIEA à l'interne, et, en même temps, offrir une expérience DIEA à nos visiteur.teuse.s. Donc, des besoins à l'interne et à l'externe, et ces deux volets peuvent-ils progresser simultanément ?
- Dans quelle mesure la culture de votre lieu de travail est-elle ouverte par rapport aux échecs ?

QUE DISENT ET QUE FONT LES AUTRES ?

- ✓ Si les gens n'adhèrent pas (à l'interne), et si vous n'avez pas le soutien du personnel et des ressources/structures à l'interne, alors vous aurez à faire face à davantage de défis au niveau de l'expérience des visiteur.teuse.s, suivant cela, en nous maintenant et en grandissant dans notre pratique, nous avons besoin de trouver des manières de croître à partir de cela, simultanément.
- ✓ Élaborer de nouvelles formations obligatoires pour tout le personnel et les bénévoles.
- ✓ Initiatives obligatoires plutôt qu'optionnelles pour la formation/l'apprentissage continu.e du personnel, obtenir l'adhésion de tous les niveaux pour se lancer dans des initiatives.
- ✓ Avons réalisé un sondage sur la diversité et l'appartenance au sein de notre main-d'œuvre.

3. FIXER DES OBJECTIFS ET MESURER LES RÉSULTATS

QUESTIONS

- Comment passer d'une politique à l'action, et fixer des objectifs mesurables ?
- Des études sur les différents types de public peuvent-elles aider ?

QUE DISENT ET QUE FONT LES AUTRES ?

- ✓ Il y a un outil que nous espérons utiliser pour aider à évaluer, à établir des objectifs et à progresser (ce qui a été jusqu'ici un défi pour notre main-d'œuvre), il s'agit du modèle *Maturity Model* du *Empathetic Museum*. C'est une rubrique en langage simple qui offre un cadre concret pour dire où en est un organisme. Il pourrait être utilisé comme point de départ pour créer son propre cadre conceptuel ou comme outil complet en soi.

COMMENT L'ACCS PEUT-ELLE AIDER ?

Nous avons terminé la session de consultation des membres de l'ACCS sur la DIEA en demandant comment l'ACCS pouvait appuyer ses membres. Voici ce qui nous a été dit :

- Pour un organisme qui se lance juste sur la voie pour incorporer des politiques relatives à la DI&E, avez-vous des ressources spécifiques que vous pourriez partager avec nous ?
- Suggérer des organismes qui semblent être en train de faire des progrès ?
- Est-ce que quelqu'un aurait des termes de référence et voudrait les partager avec le groupe ?
- Partager ce que les autres institutions font, comment elles ont réagi aux situations rencontrées, etc., ça aiderait.
- Ce serait bien d'avoir des appels une ou deux fois par mois pour continuer d'apprendre et rester sur la lancée.
- Plus on peut partager de ressources et d'informations supplémentaires avec nos bénévoles et notre personnel, le mieux c'est. Ce serait très apprécié que l'ACCS continue de partager des ressources, des formations supplémentaires, etc.

RESSOURCES PARTAGÉES

De nombreux.ses participant.e.s à la session Zoom ont partagé des ressources utiles les un.e.s avec les autres, en voici quelques-unes :

[Centre canadien pour la diversité et l'inclusion – Nos trousseaux](#)

[Diversity and Inclusion Councils](#)

[The Empathetic Museum: Maturity Model](#)

[Diversity and Belonging survey](#)