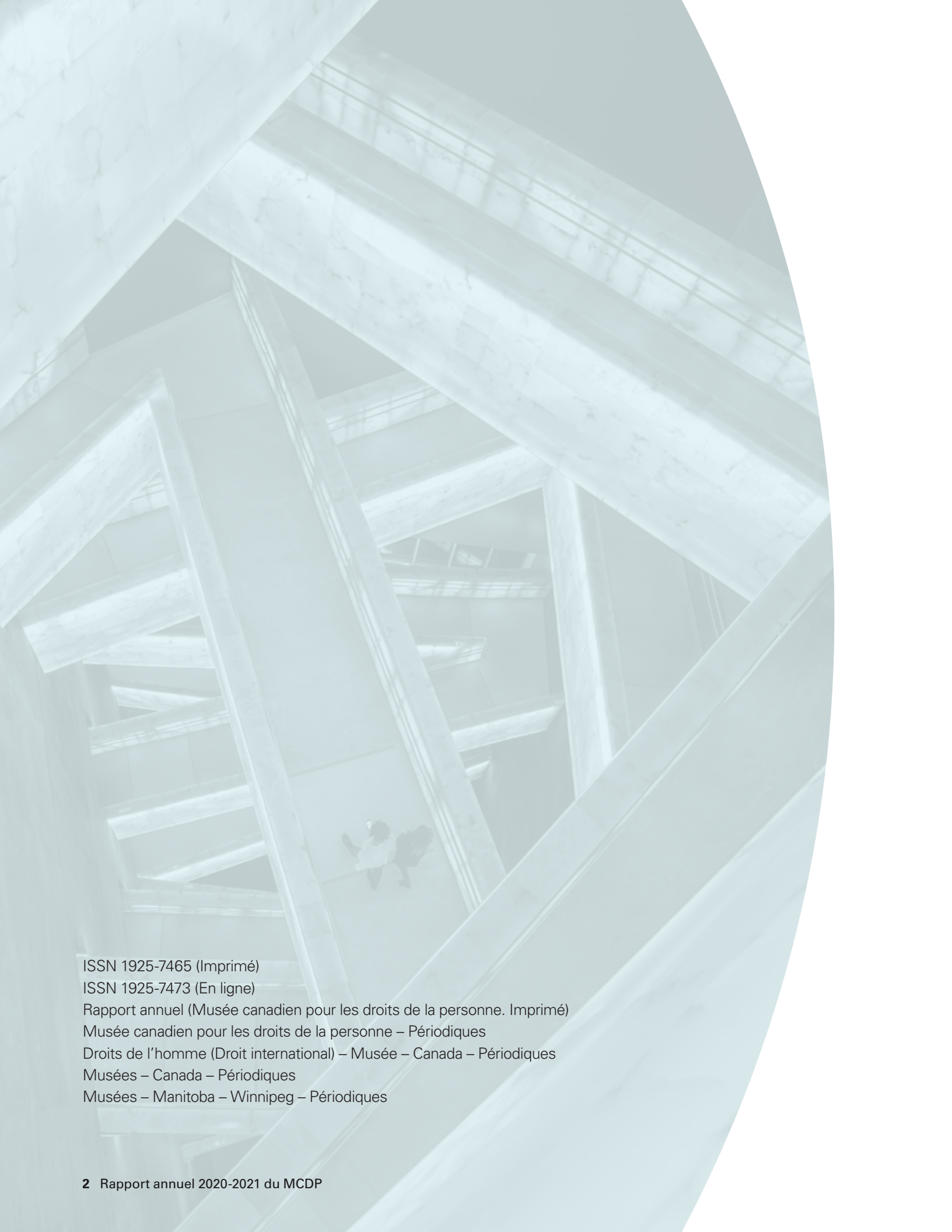




De la place  
**pour** tout  
le monde



ISSN 1925-7465 (Imprimé)

ISSN 1925-7473 (En ligne)

Rapport annuel (Musée canadien pour les droits de la personne. Imprimé)

Musée canadien pour les droits de la personne – Périodiques

Droits de l’homme (Droit international) – Musée – Canada – Périodiques

Musées – Canada – Périodiques

Musées – Manitoba – Winnipeg – Périodiques



# À propos du Musée

Le Musée canadien pour les droits de la personne (MCDP) a pour vocation de rassembler les gens. C'est un espace pour explorer les droits de la personne et inspirer l'action. C'est un lieu physique et virtuel d'éducation, de discussion et de communauté, où les gens se réunissent pour échanger des histoires, apprendre et réfléchir. Situé là où se croisent de grandes rivières et des cultures historiques à Winnipeg, au cœur du Canada, le Musée se veut un lieu d'espoir et d'optimisme, un lieu qui incite les gens à s'identifier à une cause beaucoup plus grande qu'eux et à prendre conscience du fait qu'il est de leur propre intérêt de bâtir un monde meilleur. Réalisation architecturale de premier ordre, le MCDP a ouvert ses portes en 2014. Il s'agit du premier musée national établi à l'extérieur de la région de la capitale du Canada, et du seul musée au monde exclusivement consacré à la poursuite des droits de la personne pour tous les êtres humains.

Le Musée est situé sur des terres ancestrales, sur le territoire visé par le Traité n° 1. La vallée de la rivière Rouge est aussi le berceau du peuple métis. Nous reconnaissons avec gratitude que l'eau du Musée provient de la Première Nation de Shoal Lake 40.



## Contenu

---

L'année en bref	4
Message de la présidente	6
Message de la directrice générale	8
Gouvernance de la Société	10
Groupes consultatifs	16
Revue de l'année	24
Coup d'œil sur l'avenir	42

# L'année en bref

- **Une pandémie mondiale** a fermé les portes du Musée à deux reprises : du 14 mars au 16 juin 2020, puis du 31 octobre 2020 au 23 février 2021. (Une troisième fermeture débutera le 8 mai 2021.)
- **Le nombre d'internautes** ayant visité le site Web du Musée a augmenté de 73 % au cours de l'année, pour atteindre 805 000. Les visites guidées virtuelles et les histoires en ligne sur les droits de la personne ont été extrêmement populaires.
- **Les excursions virtuelles** ont été réservées en masse, les enseignant-e-s recherchant des solutions d'apprentissage à distance. Au 31 mars, plus de 8 000 élèves avaient participé à une excursion virtuelle du MCDP, et 9 500 autres avaient réservé pour avril, mai et juin 2021.
- **Les programmes publics en ligne** ont attiré plus de 2 000 personnes. Ces événements virtuels en direct comprenaient des conférences, des tables rondes, des projections de films et des spectacles. Une visite virtuelle de groupe a également été créée.
- **Une exposition en plein air** intitulée *DéclART tes droits* a eu lieu de juillet à octobre 2020, présentant des œuvres d'art sur les droits de la personne réalisées par de jeunes artistes du Manitoba sur 13 grandes structures.
- **Des couleurs vives** inspirées des aurores boréales ont illuminé le Musée du 21 décembre au 30 janvier, en signe d'espoir pour 2021. La Tour de l'espoir Israel Asper a été allumée deux fois en bleu en soutien aux personnes travaillant dans le domaine de la santé et dans d'autres secteurs de première ligne.
- **Un plan complet de changement durable** a été élaboré à la suite d'un examen externe sur le racisme et la discrimination systémiques, commandé par le Musée après qu'un certain nombre de membres anciens et actuels du personnel aient révélé leurs expériences en juin 2020. De nombreuses nouvelles initiatives ont été mises en place, notamment la formation du personnel et le soutien à la défense des droits, la mobilisation auprès des communautés et l'examen des rôles de direction, des pratiques d'embauche et du contenu du Musée.
- **Isha Khan a été nommée** à la tête du Musée en août 2020 et a commencé son mandat en s'engageant à créer un lieu de travail équitable où chaque personne est respectée et valorisée.
- **Le Musée a terminé l'année** avec une fréquentation de 18 602 personnes (comparativement aux niveaux annuels habituels de près de 300 000) et des revenus d'exploitation réduits à 0,4 million de dollars. Le gouvernement du Canada a fourni des fonds de secours liés à la COVID-19 à tous les musées nationaux, dont 2,2 millions de dollars au MCDP.





# Message de la **présidente**

L'année 2020-2021 marque un moment de transformation dans l'histoire de ce jeune musée. Depuis l'ouverture en 2014, les cinq premières années ont été consacrées à acquérir de l'expérience dans l'exploitation d'un musée national, le premier dans l'Ouest canadien, sans parler du fait qu'il s'agit du seul musée du monde qui soit entièrement consacré à une vaste exploration des droits de la personne.



**« Ensemble, nous avons prouvé qu'il y a toujours de la place pour l'espoir, même dans les situations les plus sombres, et qu'il faut toujours se laisser guider par les droits de la personne. »**

**J. Pauline Rafferty,**  
présidente, Conseil d'administration




Les cinq prochaines années constituent une nouvelle étape, dans laquelle nous appliquerons ce que nous avons appris. Certaines leçons ont été dures. Certaines ont forcé le [Conseil d'administration](#) à revoir les priorités en matière de politiques et d'orientation stratégique. Malgré tout, cet apprentissage nous aura été bénéfique, comme le fait de collaborer avec le personnel du Musée, sachant qu'on peut toujours faire mieux.

Au cours de la dernière année, des membres du personnel, certains ayant quitté le Musée et d'autres qui sont toujours à son emploi, ont révélé qu'ils avaient été victimes de racisme systémique et de discrimination au MCDP. Cela a été une occasion d'apprentissage et de changement, puisque nous nous sommes engagés à nous améliorer ensemble. De plus, la pandémie mondiale nous a forcés à trouver de nouvelles façons de travailler et à nous tourner vers les interactions en ligne. Ces changements nous poussent à l'innovation, ce qui nous sera bien utile pour l'avenir, au fur et à mesure que nous étendrons notre action en faveur des droits de la personne partout au Canada et dans le monde. Les communautés nous apprennent à mieux raconter leurs histoires, de manière à amplifier leurs voix et leurs perspectives; je pense notamment aux leçons reçues des peuples autochtones ou tirées des expériences des communautés noire et LGBTQ2+ du Canada.

Quand, à la demande du Conseil d'administration, j'ai accepté le poste de directrice générale intérimaire à l'été 2020, j'ai eu le privilège d'entendre les membres du personnel et de la communauté me parler de la vision qu'ils avaient pour l'avenir du Musée. J'ai aussi le privilège de faire partie d'un conseil d'administration riche d'horizons et de points de vue variés, qui a une foi inébranlable en ce musée et les possibilités qui s'ouvrent devant lui.

Notre nouveau [Comité pour la diversité et l'inclusion](#) se compose de membres du Conseil d'administration et de membres de la communauté qui viennent d'horizons variés et ont connu diverses expériences de vie. Leur supervision et leurs conseils visent à promouvoir, dans un milieu de travail exempt de préjugés, une culture organisationnelle pleinement accueillante pour l'ensemble du personnel, les bénévoles, le public, les donateurs et donatrices et les partenaires de la communauté.



Le Conseil d'administration a bien accueilli, en août 2020, la nomination d'[Isha Khan](#) au poste de directrice générale par l'honorable Steven Guilbeault, ministre du Patrimoine canadien. Pour le Conseil, cette nomination constitue une étape cruciale et positive vers le rétablissement de la confiance dans l'engagement du Musée à l'égard des droits de la personne. Isha possède l'expérience voulue, tant sur le plan professionnel que personnel, pour guider l'organisation dans les changements nécessaires, qui sont d'ailleurs en bonne voie d'être réalisés. Elle a consacré sa carrière aux enjeux entourant les droits de la personne et l'équité, que ce soit à titre de directrice de la Commission des droits de la personne du Manitoba, d'avocate ou d'éducatrice.

Dans les mois qui ont suivi sa nomination, Isha a pris des mesures pour faire progresser un [vaste plan](#) selon lequel le Musée est un lieu empreint d'équité, de respect et de dignité pour tout le monde, où les membres du personnel et de la communauté sont des partenaires qui poursuivent un but commun : promouvoir les droits de la personne par des récits, des discussions, de l'écoute et de l'apprentissage.

Le Conseil d'administration est fier d'appuyer cette nouvelle dirigeante et notre vision commune du Musée au moment où nous cheminons dans un climat de changement et de croissance constructive. Nous remercions également le ministre Guilbeault et le gouvernement fédéral pour leur soutien indéfectible au cours de cette année où nous avons connu des difficultés sans précédent, notamment pour l'aide financière d'urgence accordée aux musées nationaux pour les aider à traverser la pandémie.

Ensemble, nous avons prouvé qu'il y a toujours de la place pour l'espoir, même dans les situations les plus sombres, et qu'il faut toujours se laisser guider par les droits de la personne.

### **J. Pauline Rafferty**

Présidente, Conseil d'administration

# Message de la directrice générale



Le Musée canadien pour les droits de la personne a été conçu avec toute la place voulue pour que de grandes idées puissent s’y épanouir, pour que la communauté puisse s’y réunir et pour que de nombreuses voix puissent y être entendues, de manière à stimuler la réflexion.



**« Tout au long du processus, j’ai eu la conviction inébranlable que ce musée a un immense potentiel pour faire bouger les choses en matière de droits de la personne. »**

**Isha Khan,**  
directrice générale



Depuis mon arrivée au Musée en août 2020, j'ai gardé les yeux fermement tournés vers la communauté puisque, après tout, c'est dans la communauté que les droits de la personne prennent racine. La quête de l'équité et de la dignité se déroule partout autour de nous, dans ces petits endroits près de chez nous, dans les communautés où nous vivons et travaillons, ici et maintenant. La véracité de ce message – rendu célèbre par Eleanor Roosevelt quand elle participait à la rédaction de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1949 – est apparue au grand jour l'an dernier, notamment au Musée.

Et la leçon à retenir est celle-ci : nous pouvons (et devons) faire mieux.

En novembre 2020, j'ai déposé un plan visant à aborder les problèmes de racisme systémique et de discrimination au Musée. Intitulé « [Créer un musée équitable](#) : Un cadre pour mettre en place un lieu de travail sûr, respectueux et sain », ce plan a été rédigé après consultation du personnel et de la communauté dans le but de créer un changement durable. Cette stratégie nécessite un engagement profond à remettre en question nos systèmes et notre façon de travailler. Elle exige que nous travaillions ensemble dans un effort délibéré, réfléchi et soutenu.

Elle me donne aussi beaucoup d'espoir. Tout au long du processus, j'ai eu la conviction inébranlable que ce musée a un immense potentiel pour faire bouger les choses en matière de droits de la personne. J'ai écouté des Aîné-e-s, des chefs de file et des militant-e-s de la communauté et j'ai compris que nous allions faire ce chemin ensemble. J'ai bien entendu le Conseil d'administration qui a dit haut et fort que la priorité, c'est d'attaquer de front le racisme systémique et la discrimination. J'ai rencontré les membres du personnel et saisi leur profond désir pour un lieu et un mode de travail dont ils pourraient être fiers, un lieu où tout le monde a son mot à dire et est soutenu.

Mais cela ne se fera pas du jour au lendemain. Et ce ne sera pas toujours facile. Pour aller de l'avant dans ce sens, nous devons nous poser des questions difficiles, remettre en question nos propres préjugés et accepter de faire les choses différemment, même si cela implique de faire des erreurs. Et c'est ce que les gens ont fait. C'est pourquoi je suis convaincue que ce musée deviendra un lieu où chaque personne se sent bien, un lieu où il y a de la place pour tout le monde.

La pandémie de COVID-19 est un autre grand défi que nous avons dû relever en 2020-2021. Elle nous a forcés à fermer nos portes pendant plus de la moitié de l'année et

à grandement réduit les visites sur place et nos revenus. Mais quand les portes se ferment, des fenêtres s'ouvrent.

Nous avons amélioré la présence du Musée sur la scène numérique et les visites en ligne ont augmenté de manière spectaculaire partout au Canada. Des [excursions virtuelles](#) en direct avec guide, créées pour aider les enseignant-e-s à continuer à mobiliser leurs classes à distance, ont connu un vif succès partout au pays, atteignant plus de 8 000 élèves au cours de l'année.

Nous avons aussi créé des [visites de groupe virtuelles](#) pour le grand public et ajouté à notre site Web des visites virtuelles enregistrées. Les [outils éducatifs en ligne](#) ont été renforcés par des programmes d'apprentissage à la maison, des leçons virtuelles en direct et de nouvelles ressources pour les enseignant-e-s. Des [programmes publics](#) ont été offerts au moyen de plateformes interactives en ligne : discussions en direct au sujet des risques que pose l'intelligence artificielle, expériences vécues dans le ghetto de Varsovie, et protection des droits de la personne en temps de pandémie mondiale. Notre assemblée publique annuelle s'est transportée dans le cyberspace, tout comme le gala de financement annuel organisé par les Amis du Musée canadien pour les droits de la personne.

Tout au long de l'année, nous avons tiré de précieuses leçons et nous en bénéficierons longtemps. En bref, nous avons appris à faire les choses différemment en 2020-2021, motivés par la nécessité, guidés par nos objectifs et enracinés dans nos valeurs. Je remercie le personnel et les bénévoles, le Conseil d'administration et l'équipe de direction du Musée pour leur travail acharné pendant cette période difficile.

À une époque où l'on a parfois l'impression que l'espoir est mince pour l'avenir, il est important de se rappeler que non seulement nous sommes « dans le même bateau », mais aussi que nous avons de nombreux objectifs communs quant au monde que nous souhaitons, un monde fondé sur la dignité, le respect et les droits de la personne pour tout le monde.

### **Isha Khan**

Directrice générale



De la place **pour** tout le monde

# Gouvernance d'entreprise

## Mandat

Explorer le thème des droits de la personne, en mettant un accent particulier sur le Canada, en vue d'accroître la compréhension du public à cet égard, de promouvoir le respect des autres et d'encourager la réflexion et le dialogue.



Le Musée canadien pour les droits de la personne est une société d'État constituée en vertu de la *Loi sur les musées* et soumise au régime de contrôle et de responsabilité établi en vertu de la Partie X de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le Musée doit aussi se conformer à une série de dispositions contenues dans d'autres lois, notamment la *Loi fédérale sur la responsabilité*, la *Loi sur l'accès à l'information*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur les langues officielles*.



## Conseil d'administration

En vertu de la *Loi sur les musées*, le Musée est dirigé par un conseil d'administration composé d'une présidence, d'une vice-présidence et d'au plus neuf autres membres, qui sont nommés par le ministre du Patrimoine canadien, avec l'approbation du gouverneur en conseil. Dans le cadre de stratégies de recrutement, on cherche à attirer des candidatures de personnes qualifiées qui reflètent la diversité du Canada en tenant compte de facteurs tels que la représentation régionale, le sexe et le genre, l'origine ethnique, la culture, l'orientation sexuelle, le bilinguisme et la représentation des peuples autochtones et des personnes handicapées. Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de quatre ans et peuvent remplir trois mandats consécutifs. Les membres peuvent rester en fonction jusqu'à ce qu'une personne soit nommée pour leur succéder. La présidence et la vice-présidence ne peuvent servir que deux mandats consécutifs dans ces fonctions.

Indépendant de l'équipe de direction du Musée, le Conseil veille à l'orientation stratégique et à la supervision de la Société d'État. Il est responsable devant le Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien. Les attributions du Conseil d'administration et de ses comités sont définies dans les règlements et le mandat du Musée. La *Loi sur les musées* confère la responsabilité de la gestion quotidienne du Musée à la direction générale de la Société. L'équipe de direction gère les activités quotidiennes du Musée et veille à sa viabilité à long terme et à la réalisation de ses objectifs.

En 2020-2021, le Conseil d'administration s'est réuni 10 fois par vidéoconférence.



**Présidente** : J. Pauline Rafferty  
*Colombie-Britannique*  
Mandat : 14 décembre 2017 –  
13 décembre 2021



**Vice-présidente** : Michèle Rivet  
*Québec*  
Mandat : 22 janvier 2019 –  
21 janvier 2023



**Administratrice** : Gail Asper  
*Manitoba*  
Mandat : 26 août 2008 –  
11 mars 2022



**Administrateur** : Mark L. Berlin  
*Ontario*  
Mandat : 1<sup>er</sup> avril 2018 –  
31 mars 2022



**Administratrice** : Julie Jai  
*Ontario*  
Mandat : 5 février 2019 –  
4 février 2023



**Administrateur** : Wilton Littlechild, Ph. D.  
*Alberta*  
Mandat : 26 août 2008 –  
26 février 2023



**Administrateur** : Pardeep Singh Nagra  
*Ontario*  
Mandat : 1<sup>er</sup> juin 2018 –  
31 mai 2021



**Administrateur** : Benjamin Nycum  
*Nouvelle-Écosse*  
Mandat : 1<sup>er</sup> avril 2018 –  
31 mars 2022



**Administrateur** : Rob Philpott  
*Île-du-Prince-Édouard*  
Mandat : 22 juin 2019 –  
21 juin 2023



**Administratrice** : Ana Serrano  
*Ontario*  
Mandat : 1<sup>er</sup> juin 2018 –  
31 mai 2021



**Administratrice** : Robyn Sneath  
*Manitoba*  
Mandat : 22 juin 2019 –  
21 juin 2022

# Activités spéciales en 2020-2021

Au départ du directeur général John Young le 25 juin 2020, le Conseil d'administration a nommé Pauline Rafferty au poste de directrice générale intérimaire de la Société, poste qu'elle a occupé jusqu'à ce qu'Isha Khan soit nommée nouvelle directrice générale le 17 août 2020 par le ministre du Patrimoine canadien. Pauline a reçu le plein soutien du Comité exécutif du Conseil pendant cette période.

Le 26 juin 2020, le Conseil a créé le Comité pour la diversité et l'inclusion (voir plus loin). En juillet et en novembre, des personnes-conseil externes sans droit de vote représentant les communautés noire, métisse et des personnes handicapées ont été ajoutées au comité afin d'élargir les perspectives de ce dernier, conformément à son mandat et à ses objectifs.

La DG intérimaire et la présidente du Comité pour la diversité et l'inclusion ont tenu de nombreuses réunions avec le personnel du Musée au cours de l'été 2020 afin de recueillir des informations et de mieux comprendre les préoccupations soulevées au sujet du racisme et de la discrimination systémiques en milieu de travail.

Depuis, le Conseil s'est pleinement engagé à en apprendre davantage sur ce qui est nécessaire pour démanteler le racisme systémique et la discrimination au Musée, conformément aux stratégies décrites dans le plan-cadre « [Créer un musée équitable](#) » publié en novembre 2020. Pour ce faire, les membres du Conseil ont participé à des séances de formation et ont fait des lectures personnelles et de l'autoréflexion. Le Conseil d'administration a également commencé à examiner l'ensemble du modèle de gouvernance du Musée dans une optique antiraciste et anti-oppressive. Les politiques et les processus de présentation de rapports sont également en cours de révision et d'amélioration afin de s'assurer que le Conseil supervise de manière adéquate et appropriée le travail et le rendement de la directrice générale, y compris les mesures prises pour aborder la culture du milieu de travail.

## Le Conseil d'administration compte six comités permanents :

Le **Comité exécutif** a par délégation le pouvoir de prendre des décisions entre les réunions du Conseil d'administration en cas de besoin dans une situation inhabituelle. Le comité est composé de la présidente du Conseil et des présidences de chaque comité permanent. Le Comité exécutif s'est réuni de façon non officielle chaque semaine en juin, juillet et août 2020 et a continué à se réunir chaque deux semaines par la suite en 2020-2021. Membres : Pauline Rafferty (présidente), Mark Berlin, Julie Jai, Benjamin Nycum et Michèle Rivet.

Le **Comité pour la diversité et l'inclusion** aide le Conseil d'administration et la direction générale à s'assurer que le mandat du Musée, qui consiste à promouvoir les droits de la personne et le respect de tous les êtres humains, se reflète pleinement dans son fonctionnement interne, ainsi que dans sa programmation. Ce travail vise à combattre le racisme, la discrimination et l'oppression systémiques au sein du Musée et à façonner une société plus inclusive et fondée sur le respect mutuel. Le Comité comprend des membres des communautés noire, autochtone, LGBTQ2+, racisée et des personnes handicapées. Il a été formé en juin 2020 en réponse aux problèmes soulevés par des membres anciens et actuels du personnel. Il s'est réuni neuf fois en 2020-2021. Membres : Julie Jai (présidente), Mark Berlin, Wilton Littlechild, Pardeep Singh Nagra, Michèle Rivet et Pauline Rafferty (membre d'office). Personnes-conseil externes : Esi Codjoe, Danielle Peers, Brenda Gunn et Celeste McKay (de juillet à octobre).

Le **Comité de vérification et de gestion du risque** surveille l'exécution par le Musée de ses obligations découlant de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et son respect des normes d'intégrité et de conduite, l'établissement de rapports financiers, ainsi que la gestion du risque et les contrôles internes. Le Comité s'est réuni quatre fois en 2020-2021. Membres : Benjamin Nycum (président), Gail Asper, Pardeep Singh Nagra, Rob Philpott, Robyn Sneath et Pauline Rafferty (membre d'office).

## Gouvernance d'entreprise

Le **Comité des finances** surveille la direction du Musée et la tient responsable de l'établissement des budgets, de la planification financière et des pratiques d'approvisionnement. De plus, ce comité aide le Conseil à faire le suivi du rendement de la Société par rapport aux plans stratégiques à court terme et long terme, et par rapport aux cibles annuelles de rendement. Le Comité s'est réuni huit fois en 2020-21. Membres : Benjamin Nycum (président), Gail Asper, Julie Jai, Rob Philpott, Ana Serrano et Pauline Rafferty (membre d'office).

Le **Comité des ressources humaines et de la gouvernance** appuie le Conseil d'administration dans ses obligations à l'égard des ressources humaines, de la rémunération, de la planification de la relève et de l'évaluation du rendement de la direction générale. Ce comité joue également un rôle de premier plan dans l'établissement et la supervision des processus liés à la gouvernance du Conseil, à son efficacité, à la formation et au développement des compétences, et dans la recommandation de personnes à encourager à participer au processus de nomination du gouvernement du Canada. Le Comité s'est réuni sept fois en 2020-2021. Membres : Michèle Rivet (présidente), Julie Jai, Pardeep Singh Nagra, Robyn Sneath et Pauline Rafferty (membre d'office).

Le **Comité de la planification stratégique et des programmes** aide le Conseil d'administration et la direction générale à établir et à maintenir l'orientation stratégique du Musée. L'objectif premier de ce comité est de s'assurer que le Musée dispose d'un plan stratégique à jour et pertinent et de superviser la mise en œuvre réussie de ce plan. De plus, le Comité examine les politiques visant à orienter l'élaboration générale des programmes du Musée et en recommande au Conseil d'administration. Il supervise aussi le processus d'examen du contenu du Musée et les stratégies globales de relations avec les parties prenantes. Le Comité s'est réuni deux fois en 2020-2021. Membres : Mark Berlin (président), Wilton Littlechild, Benjamin Nycum, Michèle Rivet, Ana Serrano et Pauline Rafferty (membre d'office).

## Cadres de direction



### Directrice générale

Isha Khan  
(nommée le 17 août 2020)



### Directeur général

John Young  
(jusqu'au 25 juin 2020)



### Chef de la direction financière

Susanne Robertson



### Secrétaire de la Société

Lianne Lambert

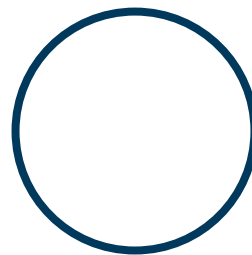




## Assemblée publique annuelle

L'assemblée publique annuelle du Musée a eu lieu virtuellement le 26 janvier 2021. Après une bénédiction de l'Aînée anishinabée Mary Courchene, la présidente du Conseil d'administration Pauline Rafferty a ouvert la réunion. Elle a souligné l'importance de parler ouvertement et franchement, non seulement des réalisations du Musée, mais aussi de ses lacunes. C'est ainsi, a-t-elle dit, que nous pourrions aller de l'avant. Isabelle Masson, conservatrice du MCDP, a ensuite donné un aperçu d'une exposition intitulée *Ododo Wa : Filles en temps de guerre*, présentée du point de vue de deux femmes capturées en tant que jeunes filles par l'Armée de résistance du Seigneur en Ouganda et détenues pendant des années comme esclaves conjugales.

La directrice générale, Isha Khan, a évoqué des faits marquants de l'année écoulée, notamment l'exposition *Il est temps d'agir : Témoignages de Rohingyas* (qui a ouvert en juin 2019) ainsi que *DéclART tes droits* (qui a été présentée en plein air de juillet à octobre 2020), mettant en vedette des visions de l'avenir pour les droits de la personne, créées par de jeunes artistes du Manitoba. Isha Khan a parlé des efforts déployés par le Musée pendant la pandémie pour créer de nouvelles façons de faire participer les élèves, les enseignant-e-s et le public dans un espace virtuel où chaque personne est la bienvenue. Elle a également parlé de la voie que le Musée s'engage à suivre pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. Cela comprend, a-t-elle dit, la recherche de nouvelles façons de toucher les gens, de faire connaître des histoires et d'inspirer l'espoir, tout en nous confrontant à nos propres lacunes et en servant de modèle pour prendre nos responsabilités et changer.



**Photo à gauche :** MCDP, Aaron Cohen

**Photo à droite :** MCDP, Jessica Sigurdson

De la place **pour** tout le monde

L'esprit et l'intention du groupe sont de favoriser le dialogue et l'échange de points de vue avec respect et ouverture, d'offrir des conseils et des idées de manière sûre et ouverte et de collaborer au travail de développement des programmes.

**Groupe de travail sur  
l'éducation autochtone**



# Groupes consultatifs



# Conseil consultatif autochtone permanent (CCAP)

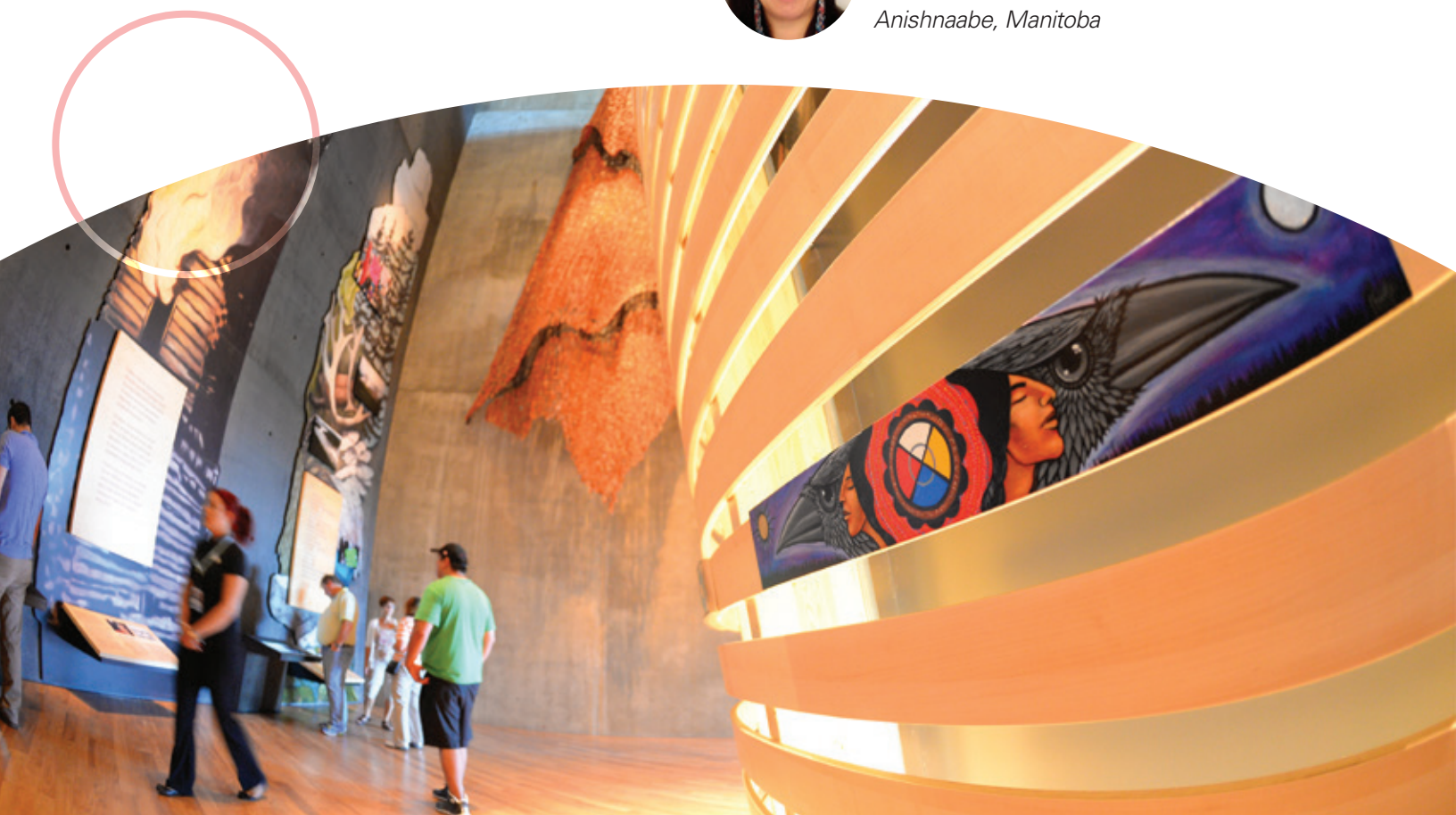
Des Aîné-e-s et leaders autochtones contribuent depuis le début à façonner les expositions, les programmes et les activités du Musée. Depuis 2013, le CCAP guide le Musée en offrant une perspective large et inclusive qui reflète les droits, les intérêts, les priorités et les circonstances uniques des peuples autochtones du Canada. Les membres du Conseil guident le Musée sur de nombreuses questions, y compris la politique générale de la Société, le contenu des expositions, les processus de conservation, la recherche et la mise à l'essai auprès de clientèles, l'art, les programmes éducatifs et publics, les services de visite, l'engagement public, les communications, les ressources humaines, les activités du Musée et les cérémonies. Les sept enseignements sacrés – respect, humilité, amour, vérité, honnêteté, courage et sagesse – régissent le processus d'engagement de tous les membres du CCAP.

La composition du Conseil comprend une large représentation de perspectives en termes de nation, de langue, de sexe et de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, de capacité et d'expertise. Tous les membres ont une expérience en matière de leadership et de gouvernance autochtones, d'enseignement, d'art et de conservation, de connaissances traditionnelles et/ou de droits des peuples autochtones. Les membres siègent au Conseil pour deux années calendriers avec la possibilité d'une prolongation.

En 2020-2021, le CCAP s'est réuni huit fois par le biais de plateformes virtuelles. Le Conseil relève directement de la directrice générale du Musée et est coordonné par la conseillère en relations autochtones du MCDP.



Conseillère en relations autochtones du MCDP  
Jennefer Nepinak  
*Première Nation Minegozhiibe  
Anishnaabe, Manitoba*





## Membres du CCAP au 31 mars 2021



Donna Augustine  
*Première Nation d'Elsipogtog,  
Nouveau-Brunswick*



Diane Longboat  
*Nation Mohawk, Six Nations of the  
Grand River, Ontario*



(Sharon) Lisa Dewhurst  
*Nation Nlaka'pamuk  
(habite actuellement au Yukon)*



Sharon McLeod  
*Nation crie de Norway House,  
Manitoba*



Guy Freedman  
*Métis, Flin Flon, Manitoba  
(habite actuellement en Ontario)*



Barbara Nepinak  
*Première Nation Minegozhiibe  
Anishnaabe, Manitoba*



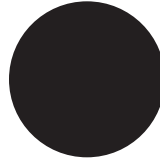
Wayne Helgason  
*Première Nation de Sandy Bay, Manitoba  
(habite actuellement en  
Colombie-Britannique)*



Clarence Nepinak  
*Première Nation Minegozhiibe  
Anishnaabe, Manitoba*



Damon Johnston  
*Fort William First Nation, Ontario  
(Currently resides in Manitoba)*



Deborah Price  
*Nation Sioux Valley Dakota,  
Manitoba*



Fred Kelly  
*Première Nation de Fort William, Ontario  
(habite actuellement au Manitoba)*



Dana Soonias  
*Première Nation de Red Pheasant,  
Saskatchewan*



Nikki Komaksiutiksak  
*Inuite, Chesterfield Inlet, Nunavut  
(habite actuellement au Manitoba)*

## Groupes consultatifs

# Conseil consultatif sur la conception inclusive (CCCI)

Ce conseil a été créé au début de 2011, presque quatre ans avant que le Musée n'ouvre ses portes. En tant que groupe consultatif national qui s'engage activement, il est représentatif des personnes ayant une expérience vécue et des antécédents divers en matière d'accessibilité, de droits des personnes handicapées et d'inclusion.

Avant l'ouverture du Musée, le CCCI a contribué au processus de conception et de construction du Musée par divers moyens, notamment en examinant diverses itérations des concepts et des contenus connexes. Un modèle tactile du Musée a été construit pour permettre aux membres aveugles de comprendre l'architecture du bâtiment de façon tangible.

Le Conseil a également participé au prototypage et à l'essai du matériel et des logiciels qui sous-tendent les expositions et contenus numériques, ainsi qu'à l'examen des plans pour les programmes éducatifs et publics; il a fourni des commentaires sur les normes de présentation pour le site Web, les médias sociaux et la conception graphique, et a effectué des examens sur place de l'environnement bâti.

Depuis l'ouverture du Musée, l'apport du CCCI est devenu partie intégrante de nos processus institutionnels au fur et à mesure de notre croissance et de notre évolution. Les membres continuent à soutenir notre méthodologie de conception inclusive avec un objectif élargi qui nous permet de développer une lentille plus inclusive dans le développement de nos programmes et expositions et dans les expériences de visite.

En 2020-2021, le CCCI s'est réuni six fois. Le Conseil relève directement de la directrice générale du Musée.







## Membres du CCCI au 31 mars 2021



Laurie Beachell  
*Manitoba*



John Rae  
*Ontario*



Jim Derksen  
*Manitoba*



Catherine Roy  
*Québec*



Brian Everton  
*Manitoba*



Jutta Treviranus  
*Ontario*



Carol McAndrew  
*Colombie-Britannique*



Photo non  
disponible  
Heather Walkus  
*Colombie-Britannique*



Tracy Odell  
*Ontario*



Valerie Wolbert  
*Manitoba*



Yvonne Peters  
*Manitoba*



Rick Zimmer  
*Manitoba*



Susanne Dewey Povoledo  
*Manitoba*



## Groupes consultatifs

# Groupe de travail sur l'éducation autochtone (GTÉA)

Ce groupe de travail a été créé en 2014 pour travailler en collaboration avec le personnel du Musée à l'élaboration de programmes éducatifs comprenant des enseignements sur les expériences autochtones au Canada. Ces programmes comprennent des programmes scolaires, le programme de leadership en matière de droits de la personne (un programme national pour élèves et étudiant-e-s), des offres d'éducation en ligne, des activités d'engagement jeunesse, des activités d'apprentissage avant et après les visites, des programmes spécialisés pour les enseignant-e-s et autres spécialistes, et des activités de sensibilisation dans les écoles.

Les membres du GTÉA sont des personnes autochtones expertes dans divers domaines de l'éducation. L'esprit et l'intention du groupe sont de favoriser le dialogue et l'échange de points de vue avec respect et ouverture, d'offrir des conseils et des idées de manière sûre et ouverte et de collaborer au travail de développement des programmes. Les membres du GTÉA assurent également la liaison entre le Musée et leurs communautés éducatives respectives. Le groupe s'efforce de garantir la présence d'Aîné-e-s autochtones à toutes les réunions.

En 2020-2021, le GTÉA s'est réuni trois fois. Il relève de la gestionnaire des programmes éducatifs du Musée. Tous les membres actuels résident au Manitoba.

## Membres du GTÉA au 31 mars 2021



Connie Wyatt Anderson



Jaime Black



Rebecca Chartrand



Jaime Cidro



Mary Courchene



Sherri Denysuik



Helen Robinson-Settee



Ally Stoneypoint



De la place **pour** tout le monde

Le Musée s'efforce  
d'être un lieu où le public  
peut participer à des  
présentations, des  
discussions et des débats  
importants au sujet des  
droits de la personne.



# Revue de l'année



## Plein de place **pour** de nouvelles possibilités

La dernière année ne ressemble à aucune autre. D'un côté, le Musée a été fermé pendant six mois en tout à cause de la pandémie mondiale et, de l'autre, les visites se sont faites au compte-gouttes en raison des restrictions de voyage et des préoccupations constantes en matière de santé.

Mais quand une porte se ferme, une autre s'ouvre, et tout un monde de possibilités s'est présenté pour faire de l'éducation aux droits de la personne en ligne. Dès le premier confinement en mars 2020, l'équipe du rayonnement numérique du Musée est entrée en action. Dans la première visite virtuelle, intitulée « [Visitez de chez vous](#) » et mise en ligne en quelques jours, une guide présente les expositions et l'architecture de deux des galeries les plus populaires du Musée.



La réaction a été fantastique. En deux semaines, la vidéo de 20 minutes a été visionnée plus de 400 000 fois et partagée 1 000 fois, et a reçu des centaines de commentaires positifs du monde entier. Les médias y ont aussi accordé beaucoup d'attention. En avril et mai, nos visites virtuelles ont attiré des centaines d'articles de médias locaux, nationaux et internationaux ([d'aussi loin que le Royaume-Uni et la Chine](#)), y compris des publications comme le magazine *Forbes*, le *Toronto Star* et CTV Colombie-Britannique.

L'équipe chargée des programmes éducatifs est aussi passée en cinquième vitesse pour transformer cette visite virtuelle en ressource pédagogique. Très prisée


des enseignant·e·s, la ressource est un plan d'unité de cinq leçons destiné à deux groupes d'âge différents.

« Cela a fonctionné parce que nous l'avons mis en ligne rapidement, explique Rhea Yates, directrice du rayonnement numérique du MCDP. Les gens bloqués à la maison cherchaient des choses à faire en ligne avec leur famille. En réagissant promptement, nous avons touché beaucoup de gens qui n'avaient jamais entendu parler du Musée auparavant. »

En quelques semaines, deux autres visites virtuelles ont été ajoutées : l'une sur [l'architecture](#) et l'autre qui menait les internautes le long des rampes lumineuses recouvertes d'albâtre jusqu'à la plateforme d'observation de la Tour de l'espoir, pour une [vue d'en haut](#). On a créé de nouvelles pages Web intitulées « [Explorez le Musée de chez vous](#) » et « [Apprendre à la maison](#) ». Elles contiennent des activités et des ressources pour le public, le personnel enseignant, les parents et les élèves. On a mis au point la fonction « [Racontez votre histoire](#) », qui invite les internautes à envoyer des vidéos personnelles sur des actes de gentillesse qu'ils ont vus ou accomplis avec l'arrivée de la pandémie.

Mais le grand succès, ce fut... les histoires.

Au cours des deux dernières années, le site Web du Musée a fait l'objet d'une refonte en profondeur. Outil traditionnel de promotion, il est devenu une plateforme pour la [mise en récit des droits de la personne](#). Le moment s'est avéré bien choisi, compte tenu de ce qui allait suivre.



« Les gens bloqués à la maison  
cherchaient des choses à faire  
en ligne avec leur famille. En  
réagissant promptement, nous  
avons touché beaucoup de gens  
qui n'avaient jamais entendu  
parler du Musée auparavant. »

Rhea Yates,  
directrice du rayonnement  
numérique du MCDP



## Revue de l'année > Plein de place pour de nouvelles possibilités

Lorsque George Floyd a été tué par un policier de Minneapolis le 25 mai 2020 et que des rassemblements Black Lives Matter ont été organisés au Canada et partout dans le monde, cela a suscité un intérêt accru pour l'impact du racisme anti-noir, notamment pour sa nature omniprésente et systémique au Canada. En faisant des recherches en ligne, nombre d'internautes sont tombés sur le site Web du MCDP, en particulier sur les histoires de [l'esclavage dans l'histoire canadienne](#) avant la Confédération et d'[Africville](#), une communauté noire de Halifax qui a été détruite dans les années 1960. Ensemble, ces deux histoires ont généré 250 000 pages vues, une augmentation de 1 200 % et de 300 %, respectivement, par rapport à l'année précédente (et une durée moyenne des visites de plus de sept minutes, réfutant les hypothèses précédentes selon lesquelles les internautes ne s'engageraient pas dans de longues lectures en ligne).

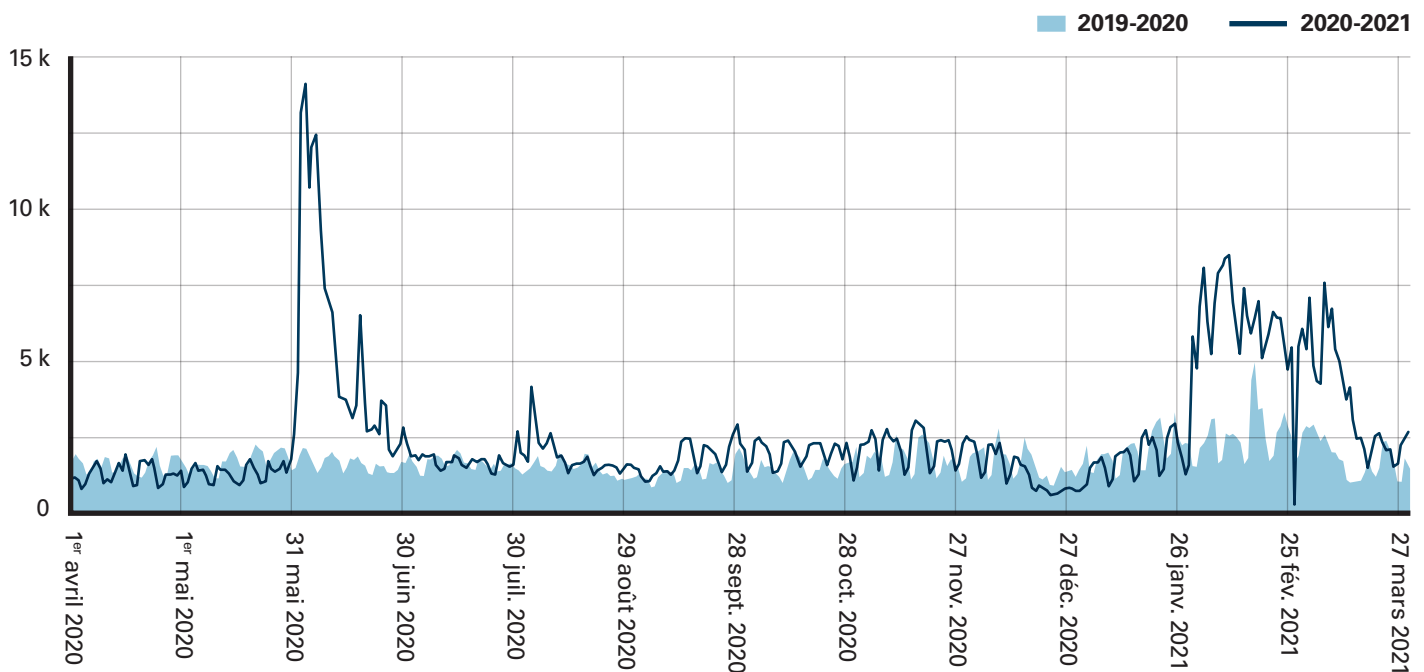
Les histoires sont soudainement devenues le contenu le plus populaire du site Web, compensant largement la perte d'internautes qui consultaient la page d'accueil pour s'informer sur les heures d'ouverture ou les expositions sur place. Au total, en 2020-2021, 49 % de toutes les pages vues (650 666) concernaient des histoires, contre seulement 22 % (249 000) l'année précédente.





## Augmentation de 73 % du nombre de visites

Grâce à cet intérêt, l'augmentation du nombre d'internautes a été incroyable : 805 539 personnes en 2020-2021, soit une augmentation de 73 % par rapport à l'année précédente. Le graphique ci-dessous montre l'évolution de l'utilisation du site anglais : une forte augmentation fin mai et début juin, stimulée par les questions d'actualité relatives à Black Lives Matter et à l'antiracisme, un intérêt accru à l'automne avec la rentrée scolaire, puis une autre augmentation marquée lorsque les excursions virtuelles ont repris fin janvier 2021.



Le site Web est également devenu un endroit où le Musée pouvait poursuivre son engagement à soutenir les efforts de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones du Canada. Nous avons veillé à ce que la [reconnaissance du génocide](#) des peuples autochtones soit affichée à plusieurs endroits sur le site. Nous avons créé ou republié des histoires originales et variées concernant les droits de la personne dans le contexte autochtone au Canada : sur les [infirmières autochtones](#), l'ancien combattant [Dick Patrick](#), le militant de la résistance métisse [Elzéar Goulet](#), l'œuvre d'art [Couverture des témoins](#), les [pensionnats indiens](#) et la façon d'aborder la [réconciliation](#). Le [film original](#) de l'une des principales expositions du Musée sur les pensionnats indiens a été publié sur Facebook.



Des dizaines d'autres histoires sont présentées sur le site, couvrant un éventail de sujets liés aux droits de la personne au Canada et dans le monde entier. Chaque histoire se termine par la rubrique « Questions de réflexion », ce qui a incité les enseignant-e-s à utiliser ces histoires comme matériel pédagogique pour l'apprentissage à distance pendant la pandémie.




## Explosion de la demande pour des excursions virtuelles

L'autre phénomène remarquable de l'année a été les excursions virtuelles. Cet outil d'apprentissage novateur faisait déjà l'objet d'une expérimentation avant la pandémie : il s'agissait de voir quelle serait l'interaction entre une classe et une personne qui la guiderait dans les galeries du Musée en temps réel à l'aide d'un téléphone intelligent, d'un cardan (bras stabilisateur rotatif pour caméra) et d'une plateforme en ligne comme Zoom, Microsoft Teams ou Google Meet. Le but était de reproduire l'expérience que les élèves auraient vécue en personne, y compris la période consacrée aux questions et à la discussion.

Lorsque les écoles ont fermé et que l'apprentissage à distance s'est imposé, la demande pour les excursions virtuelles a explosé; heureusement, les équipes des programmes éducatifs et de la prestation des programmes du Musée étaient prêtes. À la fin du mois de mars 2021, plus de 8 000 élèves avaient participé à ces excursions, offertes gratuitement grâce au généreux soutien de la [Fondation Richardson](#) et de la [Fondation Asper](#).

Dès la mi-janvier, les excursions virtuelles du MCDP étaient toutes réservées jusqu'à la fin de l'année scolaire, malgré le fait que certaines fonctionnaient à double capacité. Au total, ces excursions ont attiré plus de 17 000 personnes pendant l'année scolaire 2020-2021. La plus grande participation provenait des écoles de l'Alberta et de l'Ontario, ce qui nous a permis d'élargir considérablement la portée géographique des activités d'éducation aux droits de la personne du Musée.

« S'il y a un bon côté au confinement, c'est que les gens sont devenus plus à l'aise avec la technologie en ligne, y compris les enseignant-e-s, affirme Lise Pinkos, gestionnaire des programmes éducatifs. Lorsque nous avons fait nos premiers essais avec les excursions virtuelles et que nous avons essayé de les promouvoir dans des rencontres du milieu de l'éducation, les enseignant-e-s ne voyaient tout simplement pas l'intérêt. Ce n'est que lorsqu'ils ont été obligés de recourir à l'apprentissage à distance qu'ils ont compris. »



« S'il y a un bon côté au confinement, c'est que les gens sont devenus plus à l'aise avec la technologie en ligne, y compris les enseignant-e-s. »

**Lise Pinkos,**  
gestionnaire des programmes éducatifs du MCDP

Natalie Steeves, enseignante à Calgary, a aidé à organiser des excursions virtuelles pour 108 élèves de quatre écoles de Calgary. « Au milieu de toutes les difficultés soulevées par la pandémie pour l'enseignement et l'apprentissage, ce programme a été un rayon de soleil, déclare-t-elle. C'était tellement émouvant de voir les élèves se rapprocher, apprendre non seulement de la personne qui guidait l'excursion, mais aussi les uns des autres, et comprendre comment ils pouvaient être des modèles et agir pour les droits de la personne. Je vois encore les effets de cette excursion virtuelle dans les idées qu'ils partagent et dans la compréhension et l'empathie qu'ils ont développées mutuellement. »

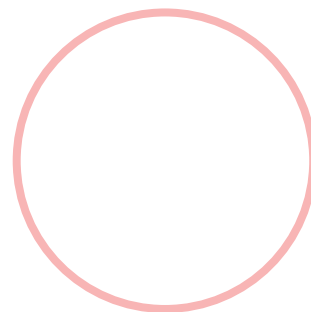


## Création de ressources pour les enseignant.e.s

Le Musée a entrepris d'autres initiatives d'éducation pendant la pandémie, notamment la refonte du guide pédagogique associé à la ressource en ligne intitulée « [Passez à l'action](#) » pour l'adapter à l'apprentissage à la maison. Cette ressource intègre des activités de glisser-déposer à des lectures, des discussions et des projets, le tout fondé sur des exemples réels tirés de la vie de gens qui travaillent à la défense des droits de la personne dans le monde entier. Par ailleurs, nous continuons à améliorer la [trousse de ressources éducatives](#) disponible en ligne et à l'enrichir en fonction du nouveau contenu du MCDP.

Nous avons offert des leçons en ligne pour les élèves du secondaire, dans lesquelles un.e interprète du Musée présente un programme en direct intitulé « [Dialogue sur les droits de la Charte](#) » et qui porte sur la façon dont les tribunaux interprètent la Charte canadienne des droits et libertés pour répondre aux défis des droits de la personne. Ce programme s'est avéré particulièrement utile à l'époque où le personnel du Musée devait travailler à partir de la maison.

Quand le personnel a pu revenir travailler au Musée, nous avons élargi le programme d'excursions virtuelles avec de nouvelles offres comme « Exprimer ses droits par l'art » et une version remaniée du programme « Au cœur des droits » qui intègre désormais des apprentissages liés au racisme systémique et aux droits des personnes LGBTQ2+ (disponible en trois versions pour différents niveaux scolaires). Parmi les autres programmes virtuels, citons « Passez à l'action » (qui peut être utilisé parallèlement à la ressource en ligne) et « Dignité et droits », où les élèves apprennent comment « l'altérisation » a conduit au génocide, notamment contre les peuples autochtones du Canada.



## Programmes publics novateurs qui attirent des publics virtuels

L'innovation a également donné un nouvel élan à l'équipe chargée de la programmation publique, qui a rapidement trouvé le moyen de proposer une série d'événements publics stimulants en ligne, attirant un nombre croissant d'internautes au fil de l'année. Au total, plus de 2 000 personnes ont pris part aux programmes virtuels du MCDP en 2020-2021.

La programmation publique est un important moyen de sensibiliser la population canadienne aux droits de la personne et d'agir comme catalyseur de changements positifs. Le Musée s'efforce d'être un lieu où le public peut participer à des présentations, des discussions et des débats importants au sujet des droits de la personne.



En mai 2020, à l'occasion de la Journée internationale des musées, nous avons proposé, en collaboration avec l'Office national du film (ONF), des visionnements en ligne de films sur l'inégalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Ces projections ont été suivies quelques jours plus tard par la première de la diffusion numérique d'un film-concerto en direct intitulé « The Rescue ». Réunissant film, musique et discussion, cette présentation racontait l'histoire peu connue du colonel salvadorien José Arturo Castellanos qui, en tant qu'ambassadeur du Salvador en Suisse, a sauvé plus de 13 000 personnes d'origine juive et autre qui étaient persécutées par les nazis.

En novembre, le Musée a organisé une conférence virtuelle et un débat public sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur les droits de la personne, avec Rumman Chowdhury, Ph. D., éminente spécialiste de l'IA et de l'apprentissage automatique. L'activité s'inscrivait dans le cadre de la deuxième édition annuelle de la conférence Simces and Rabkin Family Dialogue on Human Rights. La modératrice était Amber Mac, journaliste canadienne et femme d'influence de premier plan dans le domaine de la technologie, qui co-anime une série de balados primée intitulée « The AI Effect ».

En janvier, en collaboration avec les ambassades de la Suède, de la Norvège, du Danemark et de la Finlande, le Musée a présenté une table ronde virtuelle sur les enjeux liés aux droits de la personne soulevés dans le monde pendant la pandémie de COVID-19. La table ronde réunissait les ambassadeurs et ambassadrice au Canada de ces quatre nations nordiques. Suivait une semaine plus tard une activité spéciale en ligne à l'occasion de la Journée internationale de commémoration de l'Holocauste et du 80<sup>e</sup> anniversaire de la fermeture du ghetto de Varsovie, présentée en partenariat avec le Jewish Heritage Centre of Western Canada. Cela comprenait la projection d'un film et une discussion avec Stephan Carter (Reicher), Winnipegois survivant de l'Holocauste, qui a été séparé de ses parents dans le ghetto de Varsovie quand il était adolescent et ne les a jamais revus.





Photo à gauche : MCDP, Aaron Cohen

De plus, c'est avec fierté que le Musée s'est associé à l'ONF pour présenter, dans le cadre des *Rendez-vous de la francophonie*, trois films en français sur le thème des droits de la personne. Nous avons participé à la *Nuit des idées* en collaboration avec l'Alliance française du Manitoba et l'Institut français. En janvier, nous avons collaboré avec le ministère du Patrimoine canadien à la programmation du Bal de Neige, une célébration virtuelle de l'hiver dans tous les coins du pays.

S'appuyant sur le travail entrepris avant la pandémie de COVID-19, le personnel chargé de la programmation publique et de l'interprétation a mis au point une nouvelle façon pour le public de découvrir les galeries du Musée, ce qui a été particulièrement utile à un moment où les visites publiques ont dû être annulées. L'animation en galerie consiste, pour les guides-interprètes, à interagir

directement avec les membres du public pour donner vie aux histoires racontées dans les galeries. La mise au point des animations est toujours en cours et le personnel du Musée se réjouit de poursuivre ce nouveau programme passionnant dans les mois et les années à venir.

Au début de l'année 2021, la visite sur place appelée « [Exploration des galeries](#) » a été transférée en ligne pour permettre aux groupes de faire des pré-réservations. Dans cette fascinante visite virtuelle, un-e guide fait visiter diverses galeries du Musée à un groupe en temps réel au moyen de la même technologie que celle qui est utilisée dans les excursions virtuelles.





## Revue de l'année > Plein de place pour de nouvelles possibilités

### Une exposition se transporte à l'extérieur

Avec les confinements et les préoccupations sanitaires, le Musée a dû revoir en profondeur la planification des expositions.

Une exposition créée pour le 150<sup>e</sup> anniversaire, en 2020, de l'entrée du Manitoba dans la Confédération a été réimaginée pour en faire une présentation en deux parties, dont un élément extérieur qui a ouvert en juillet 2020. Dans l'exposition *DéclART tes droits*, de jeunes artistes du Manitoba font partager leur vision de l'avenir des droits de la personne. Pour l'exposition artistique en plein air, les œuvres de 26 adolescent-e-s de toute la province ont été sélectionnées par un jury parmi plus de 100 œuvres soumises.

De grandes photographies des œuvres ont été exposées sur 13 structures à trois faces disposées sur les terrains de La Fourche, un lieu de rassemblement où les rivières Rouge et Assiniboine se rencontrent, à côté du Musée, au centre-ville de Winnipeg. Le volet intérieur de cette exposition, comprenant plus de 100 œuvres, doit ouvrir à l'été 2021 dans la galerie Expressions du niveau 6 du Musée. L'exposition *DéclART tes droits* a reçu le généreux appui de PCL Construction, de Vickar Automotive Group et de Crosier & Kilgour Partners Ltd.

L'ouverture de deux grandes expositions présentant l'art comme outil de défense des droits de la personne (*Artivisme* et *Couverture des témoins : Un héritage à préserver*) a été repoussée au mois d'avril 2021.



### Illuminer l'obscurité

Comme l'a dit Desmond Tutu : « L'espoir, c'est d'être capable de voir la lumière malgré l'obscurité. »

Le Musée a cherché à illuminer cette année difficile en mettant des histoires inspirantes sur son site Web, en publiant sur les médias sociaux des messages au sujet de l'espoir et de la résilience, et en entreprenant des initiatives conçues pour soutenir la communauté et jeter des ponts vers elle.

À deux occasions, la Tour de l'espoir Israel Asper, qui brille au sommet du Musée, a été illuminée en bleu en signe d'appui aux personnes travaillant en première ligne dans le domaine de la santé. Lorsque le Musée a réouvert en juin 2020, nous avons offert une entrée gratuite à toutes les personnes travaillant dans tous les secteurs de première ligne pour les remercier de travailler au service des autres, souvent en s'exposant elles-mêmes au danger.

En décembre, pendant la journée la plus sombre de l'année, tout le Musée et sa tour ont été illuminés de brillantes couleurs en signe d'espoir et d'optimisme pour 2021. Le solstice d'hiver marque un changement de saison et un moment de renouveau que les peuples autochtones célèbrent depuis longtemps. C'est un moment pour réfléchir au passé et se réjouir à l'avance de ce « nouveau soleil » de l'avenir. De puissants canons lumineux à DEL installés à l'intérieur du Musée ont illuminé les 1 300 panneaux du nuage de verre de couleurs changeantes inspirées des aurores boréales et de neige. Ces lumières multicolores ont brillé dans l'obscurité tous les jours jusqu'à la fin de janvier, tournant au bleu les dernières journées, encore une fois pour rendre hommage aux personnes du domaine de la santé.



## Musique et art pour l'humanité

Au début décembre, le Musée a accueilli un quintette à cuivres de l'Orchestre symphonique de Winnipeg (OSW) qui s'est exécuté, en tout respect des règles de distanciation sociale, sous le nuage de verre du Jardin de contemplation Stuart Clark. Le quintette a joliment interprété l'œuvre phare de John Lennon, « Imagine ». La prestation a été enregistrée et mise en ligne le jour de l'anniversaire du décès de John Lennon, invitant les internautes à imaginer ce que serait un monde meilleur pour eux. Cette prestation faisait partie d'une série de trois présentations enregistrées au Musée par l'OSW.

Nous avons accueilli d'autres présentations musicales, notamment l'enregistrement, dans le cadre du Festival de jazz de Winnipeg, de la prestation d'une vedette locale de la chanson, [Kelly Bado](#), pour une diffusion nationale; dans le cadre de Folklorama, l'enregistrement d'une prestation de Sister Dorothy pour la Journée internationale des femmes, et un événement réunissant artistes et conférencier-ère-s, enregistré pour la Semaine de l'antiracisme de la Ville de Winnipeg, en mars 2021.

En février, le Musée s'est laissé gagner par l'ambiance du Festival du Voyageur et a commandé trois sculptures de neige pour son terrain. Les gens pouvaient voir les œuvres glacées prendre forme sous les mains des artistes et les admirer ensuite jusqu'à ce qu'elles fondent. Les trois sculptures illustraient des thèmes liés aux droits de la personne comme la protection environnementale, la paix, l'espoir et l'amour.



# Une grande place **pour** l'équité et le respect

Les leçons de vie les plus importantes sont parfois celles que l'on apprend à la dure.

Début juin 2020, plusieurs membres du personnel du MCDP, anciens et actuels, ont témoigné publiquement de leur expérience en matière de racisme et de discrimination sur le lieu de travail. Peu après, d'autres membres du personnel ont fait part de leur préoccupation devant le fait que le contenu LGBTQ+ avait été exclu de certaines visites scolaires, ce qui était arrivé sept fois entre 2015 et 2017.

Cette exclusion est inacceptable. C'est tout à fait contraire à tout ce que le Musée incarne. Et c'est pourquoi l'année 2020-2021 a été dominée par des actions visant à [cultiver un changement positif](#).

À la mi-juin 2020, le Musée a retenu les services d'une examinatrice indépendante et lui a demandé d'évaluer à quel point le racisme et l'oppression systémiques touchent l'organisation et le personnel, de formuler des constatations provisoires et de faire des recommandations quant aux mesures à prendre pour corriger la situation et à la nécessité de procéder à une enquête plus poussée. L'examen a été mené dans une perspective antiraciste, anticoloniale et féministe intersectionnelle qui tient compte des traumatismes.

L'examinatrice, Laurelle Harris, est médiatrice, arbitre et avocate et possède une expertise pointue en études de la condition féminine et de la situation des personnes noires. Elle s'est appuyée d'une équipe multidisciplinaire formée de diverses spécialistes, notamment Barbara Bruce, Aînée, consultante autochtone et présidente de la société-conseil All My Relations Inc. Barbara Bruce est membre de la Nation métisse – Michif Otipemisiwak et bispirituelle.

Le 5 août, le rapport de l'[examen de la première phase](#), contenant 44 recommandations pour changer les choses, a été communiqué au personnel avant d'être ensuite rendu public. La deuxième phase de cet examen est en cours et un autre rapport devrait être publié en 2021.

Quand Isha Khan a été nommée directrice générale du Musée par le gouvernement du Canada en août 2020, elle a exprimé sa détermination à créer un lieu de travail équitable où chaque personne est respectée et valorisée. Sous sa gouverne, un [plan-cadre](#) a été défini après consultations, formelles et informelles, du personnel, des bénévoles, des membres de la communauté et des donateurs et donatrices. Dans ce cadre, on détermine des résultats clés qui nous permettront de nous rassembler dans le but commun de créer un lieu de travail respectueux et équitable, en nous fondant sur le rapport et les recommandations découlant de l'examen externe. Le rapport a été publié en novembre 2020.

En œuvrant pour le changement, le Musée reconnaît que le racisme et la discrimination systémiques existent au Canada et au MCDP. Nous nous engageons à agir selon le principe fondamental voulant que chaque personne soit libre et égale en dignité et en droits.

Toutefois, ce nouveau cadre tient compte du fait que bon nombre des approches courantes adoptées par d'autres institutions dans le passé pour lutter contre le racisme et favoriser l'équité n'ont pas toujours bien fonctionné. Nous devons faire les choses différemment et nous devons le faire ensemble. On ne pourra pas régler ces graves problèmes d'un coup de baguette magique. Il s'agit d'un travail de longue haleine qui évoluera au fil du temps et non d'un projet isolé ou d'une initiative autonome.





Voici les cinq grands résultats que nous recherchons :

1. **Écouter et prendre en compte des perspectives diverses;**
2. **Cultiver une compréhension approfondie des principes des droits de la personne;**
3. **Se respecter et s'apprécier mutuellement dans notre lieu de travail;**
4. **Veiller à ce que les relations avec notre communauté soient constructives et significatives;**
5. **Faire preuve de respect pour les expériences vécues des autres dans notre façon de nous intéresser à leurs histoires et de les raconter.**

Isha s'est aussi tournée vers l'engagement du personnel et de la communauté pour soutenir le travail que le Musée doit accomplir en vertu de ce nouveau cadre. Des dizaines de réunions ont eu lieu avec les membres du personnel et les bénévoles. Entre septembre 2020 et mars 2021, Isha a rencontré les membres du personnel (un à la fois ou en groupe) 284 fois. Des réunions en petits groupes ont également eu lieu entre les membres du personnel qui n'occupent pas un poste de direction, et un comité consultatif du personnel a été mis sur pied. Plusieurs conseils ont aussi été formés au sein du personnel pour aborder les questions liées à l'équité.

Il y a eu de nombreuses consultations externes. De septembre 2020 à mars 2021, Isha a rencontré 127 groupes et personnes représentant la communauté et des parties prenantes. De nombreuses autres réunions ont été organisées à d'autres échelons de l'organisation, les gens étant désireux d'écouter, d'apprendre et de recevoir des conseils sur la voie à suivre.

**Photo :** MCDP, Aaron Cohen

Cette voie repose sur une approche intersectionnelle du changement systémique afin de lutter contre le racisme et l'oppression, le colonialisme, le sexisme, l'hétérosexisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie, le capacitisme et toutes les autres formes de discrimination. À la fin de 2020-2021, de nombreuses initiatives avaient été prises. En voici quelques exemples :

Nous avons entrepris un **examen du contenu** sous la houlette d'une spécialiste externe dans le but de cerner les lacunes et d'améliorer la représentation des personnes noires dans nos expositions et notre contenu numérique. Le personnel du Musée, des spécialistes universitaires et des membres de la communauté évaluent la représentation que fait le MCDP de l'histoire et de l'expérience des personnes noires en matière de droits de la personne, le tout dans une optique intersectionnelle. Cette évaluation aboutira à de nouveaux contenus et programmes et à leur mise à l'essai, à des recommandations visant des ajouts à faire au contenu et à sa mise à jour, et à la définition d'indicateurs de rendement clés pour garantir que le contenu soit désormais inclusif et équitable.

**Le rôle et les responsabilités des membres de la direction** sont repensés. Dans le cadre de ce processus, le Musée a annoncé en mars 2021 que deux personnes avaient été embauchées au sein de l'équipe de direction. Riva Harrison, cadre supérieure depuis 20 ans et engagée depuis toujours dans la cause des droits de la personne, est la nouvelle vice-présidente, Relations externes et mobilisation communautaire. Encore récemment, elle faisait partie de l'équipe de direction du Red River College de Winnipeg, où elle s'occupait de planification stratégique et de communications.



**Riva Harrison**

*Vice-présidente, Relations externes  
et mobilisation communautaire*



## Revue de l'année > Une grande place pour l'équité et le respect

Haran Vijayanathan, quant à lui, possède une riche expérience en défense des droits de la personne et en gestion de programmes destinés aux communautés sous-représentées, a été choisi pour occuper le nouveau poste de directeur, Équité et initiatives stratégiques. Il appuiera le Musée dans sa démarche pour créer un lieu de travail antiraciste, équitable et inclusif. Il travaillait encore récemment auprès des communautés autochtones des quartiers défavorisés et des zones urbaines à la clinique Mount Carmel de Winnipeg.



**Haran Vijayanathan**  
*Directeur, Équité et initiatives stratégiques*

En juillet 2020, le Conseil d'administration du Musée a par ailleurs mis sur pied le [Comité pour la diversité et l'inclusion](#), présidé par Julie Jai. Le rôle du comité est de s'assurer que le mandat du Musée, qui consiste à promouvoir les droits de la personne et le respect de tous les êtres humains, se reflète systématiquement dans son fonctionnement interne, ainsi que dans sa programmation.

En outre, le mandat du Conseil d'administration et les objectifs de rendement de la direction générale et de l'ensemble de l'équipe de la haute direction ont été revus pour comprendre explicitement leur responsabilité de garantir l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

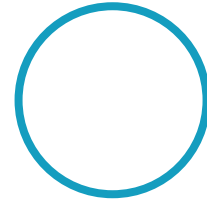
La **défense des intérêts du personnel** est encouragée et soutenue. Le personnel du Musée a créé de manière indépendante des groupes d'affinité et de défense. Ces groupes collaborent avec les gestionnaires et l'équipe de la haute direction pour faire en sorte que nos stratégies et objectifs collectifs soient antiracistes, anti-oppressifs et fondés sur notre expérience collective au sein de l'institution.

Nous avons modifié les pratiques d'embauche, notamment en instituant l'anonymat dans les candidatures, en améliorant les critères qui définissent l'« expérience équivalente » et en examinant l'affichage des emplois et les descriptions de poste pour y déceler le racisme et les partis pris inconscients.

La **formation sur l'antiracisme et les partis pris inconscients** destinée au personnel est en cours et nous travaillons à la création d'un programme permanent de formation approfondie et obligatoire. Des milliers d'heures de formation obligatoire pour le personnel, les bénévoles, la direction et les membres du Conseil d'administration ont déjà été réalisées, notamment :

- Antiracisme et leçons tirées de la libération;
- Formation sur les partis pris implicites et le racisme contre les personnes noires;
- Formation sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
- Fondements de la diversité sexuelle et de genre;
- Cercles de réconciliation;
- Fondements de l'anti-oppression / Diversité, équité et inclusion;
- Leadership tenant compte des traumatismes;
- Contre les partis pris inconscients;
- Langage inclusif;
- Leadership inclusif;
- Créer des postes, les décrire et les évaluer;
- Désamorcer les situations potentiellement violentes.

La liste ci-dessus comprend des formations spécialisées visant à assurer des pratiques équitables en matière de gestion des ressources humaines, de même que la sécurité personnelle et culturelle sur le lieu de travail. Tous les gestionnaires et de nombreux membres du personnel, même s'ils n'occupent pas un poste de direction, suivent une formation spécialisée sur le leadership tenant compte des traumatismes et sur la dynamique des lieux de travail toxiques. Les membres du personnel qui interagissent avec le public se verront offrir une formation en gestion de conflits au cours de l'année 2021.



En outre, les membres du personnel et de l'équipe de gestion ont créé et suivi une série de formations formelles ou organisées par les pairs. Il s'agit notamment de groupes de lecture et de discussion sur l'antiracisme et les partis pris inconscients, de formations autonomes fondées sur des ressources en ligne et de séances d'apprentissage sur les droits de la personne lors des réunions du personnel.

Le **respect de la diversité des genres** est reconnu et soutenu par l'examen de nos communications et du contenu du site Web pour y relever et en retirer les présomptions et le langage binaires. Nous avons invité tout le personnel à indiquer leurs pronoms de choix dans les communications du Musée, comme dans la signature des courriels.

Nous avons désigné des **espaces de soutien et de sécurité culturels**, où le personnel peut réfléchir, prier et procéder à des cérémonies de purification. Des travaux sont en cours pour offrir d'autres espaces destinés aux cérémonies, à la purification et à la reconnaissance du fait que nous sommes situés sur des terres ancestrales. Une terrasse de cérémonie destinée à la réflexion, la prière et la purification est ouverte depuis longtemps au niveau 2, mais nous cherchons d'autres espaces auxquels le public pourrait accéder pour la purification. De plus, nous avons mis en place un programme d'Aîné·e·s en résidence pour que le personnel puisse consulter un·e Aîné·e autochtone à certaines heures. L'Aîné Robert Greene, originaire de la Première Nation indépendante Iskwetwizagaagan en Ontario, est devenu le premier Aîné en résidence à soutenir notre personnel.

Un groupe de travail est en train de rédiger un code de conduite destiné aux membres du public. En fixant des attentes claires au sujet du respect dans le dialogue et l'interaction, ce code contribuera à la sécurité et au respect des membres du personnel qui interagissent avec le public.

On invite à **mettre davantage l'accent sur la mobilisation communautaire**. Les membres de l'équipe de direction du Musée ont rencontré de manière formelle et informelle des membres du personnel,

des entrepreneurs, des bénévoles, des organisations externes, des leaders et des personnes-conseil pour discuter de la manière dont nous pouvons mieux servir notre personnel et notre communauté.

Le Musée reconnaît que la force des histoires et des programmes que nous présentons est directement liée à la participation active et significative des communautés concernées. C'est pourquoi nous travaillons à renforcer nos relations, à en établir de nouvelles et à créer des partenariats.

Nous sommes en constante discussion avec des personnes autochtones, notamment avec des Aîné·e·s et des responsables d'organisations, et nous participons à des cérémonies avec elles. Nous nous tournons régulièrement vers le Conseil consultatif autochtone permanent et le Groupe de travail sur l'éducation autochtone du MCDP pour obtenir des conseils et du leadership.

Nous nous sommes engagés activement dans des discussions avec des personnes et des organisations de la communauté noire dans le but de nouer des relations et d'obtenir de l'information pour alimenter le contenu des expositions et les programmes du Musée. Nous avons rencontré et consulté un certain nombre d'organisations LGBTQ2+ afin d'établir des relations plus solides, fondées sur la responsabilité et la collaboration. Nous avons notamment fait appel à des membres de la communauté bispirituelle pour nous aider à planifier une cérémonie, que nous avons malheureusement dû reporter en raison de la pandémie de COVID-19.

En poursuivant notre démarche, nous rendons hommage au courage de chacune des personnes qui a pris position contre la discrimination sous toutes ses formes. Nous reconnaissons en outre les préjudices subis par notre personnel et les communautés qui nous soutiennent. Notre travail de lutte contre la discrimination systémique sera réfléchi, intentionnel et transparent. Nous nous laisserons guider par les attentes que nous avons les un·e·s envers les autres et par notre communauté.

Nous créerons un environnement empreint de dignité et de respect, où il y aura de la place pour tout le monde.

# Rendement de la Société

Le 14 mars 2020, en raison des risques pour la santé publique causés par la pandémie de COVID-19, le MCDP et tous les musées nationaux du Canada ont dû fermer leurs portes au public.

Le Musée a rouvert le 17 juin 2020, mais avec d'importantes mesures d'adaptation, y compris la fermeture de toutes les expositions interactives à haut contact, notamment les écrans tactiles, conformément aux directives de la Province du Manitoba. Les programmes scolaires sur place et les visites de groupe ont été suspendus. Le restaurant ERA Bistro est demeuré fermé pendant l'année. Il y a eu très peu de location des salles.

S'attendant à une diminution du nombre de visites, le Musée a décidé de réduire ses heures d'ouverture à cinq jours par semaine, du mardi au samedi, au lieu de six (sept pendant l'été), comme c'est le cas normalement. Le Musée a également suspendu ses activités en soirée.

Le 30 octobre 2020, lorsque la pandémie a forcé la Province à repasser au « code rouge », le Musée a fermé une deuxième fois, pour ne rouvrir que le 23 février 2021.

Les fermetures du Musée et les réouvertures subséquentes selon des heures d'ouverture réduites, de même que les restrictions imposées aux rassemblements publics et aux déplacements, ont eu une incidence considérable sur toutes les activités du Musée : le nombre d'entrées et la fréquentation, la vente d'adhésions, la location des salles et le service traiteur, l'exploitation du restaurant, les ventes de la Boutique, les programmes publics et éducatifs et les expositions itinérantes.

## Révision des budgets et des cibles

En raison de cette année très particulière, il a fallu revoir considérablement la façon d'établir les budgets et de fixer les objectifs de rendement de l'entreprise. En mai 2020, les nouvelles projections ont été fixées à 36 800 personnes sur place et à 0,5 million de dollars de revenus d'exploitation. Cependant, la réalité a été bien en deçà de ces premières attentes.

Le nombre réel de personnes ayant visité le Musée au cours de l'année s'élève à 18 602, 7 % seulement des chiffres de l'année précédente, soit 285 020. Les revenus d'exploitation ont été de 0,4 million de dollars, comparativement à 3,3 millions de dollars en 2019-2020. Le budget de fonctionnement total a été réduit de 2 millions de dollars, passant de 29,5 millions à 27,5 millions de dollars. Les projets d'immobilisations et de renouvellement des expositions principales non urgents ont été reportés afin que tous les fonds disponibles en 2020-2021 puissent être utilisés pour les activités de base et les projets prioritaires.

Devant ces difficultés, le gouvernement fédéral a alloué des fonds supplémentaires à tous les musées nationaux pour les aider à atténuer l'impact de la pandémie. Le MCDP a reçu 2,2 millions de dollars en fonds d'urgence relatifs à la COVID-19 pour 2020-2021.

On s'attend à ce que l'impact de la COVID-19 se fasse sentir pendant un certain temps en raison des changements dans les habitudes du public. Il faudra du temps pour que les déplacements reviennent à la normale, ce qui aura un impact considérable sur la fréquentation et les revenus, puisque près de 70 % de la fréquentation enregistrée provenait de personnes de l'extérieur de Winnipeg. Les préoccupations sanitaires persistantes vont aussi restreindre la fréquentation locale et la location des salles à court terme.





## Augmentation spectaculaire de la fréquentation en ligne

L'un des points positifs de l'année a été la fréquentation en ligne, une véritable réussite en 2020-2021. Comme il y avait très peu de visites sur place, le Musée s'est davantage concentré sur la participation en ligne en publiant des histoires sur le Web et en créant des excursions virtuelles, des visites de groupes virtuelles, des programmes publics en ligne et autres activités interactives. Compte tenu de ce travail, le Musée a conservé son objectif initial de 605 000 visites sur le site Web.

En fait, le nombre réel de visites en ligne a dépassé cet objectif de plus de 400 000, atteignant 1 037 479, soit une augmentation de 52 % par rapport à l'année précédente. Le nombre total d'internautes pour l'année (personnes ayant fait au moins une visite) a atteint 805 539, soit une augmentation de 73 % par rapport à l'année précédente. Les excursions virtuelles ont également été très populaires, notamment auprès des écoles de l'Alberta et de l'Ontario, affichant complet pendant la majeure partie de l'année. Au total, 8 067 personnes ont participé aux excursions virtuelles et aux leçons en temps réel sur les droits de la personne.

De nouvelles ressources pédagogiques ont été créées pour l'apprentissage à distance, ce qui a contribué à l'augmentation du trafic sur le site Web. En outre, l'intérêt accru du public pour les questions entourant le racisme, suscité par les campagnes Black Lives Matter, a conduit des milliers de personnes du Canada sur le site Web du Musée pour s'informer à ce sujet. Les programmes publics se sont aussi transportés dans le monde virtuel, attirant plus de 2 000 personnes pour des conférences en ligne, des visionnements de films, des spectacles et des tables rondes sur divers aspects des droits de la personne.

Bien que la plupart des programmes en ligne aient été offerts gratuitement (dans le cas des excursions virtuelles, grâce au soutien généreux de la Fondation Richardson et de la Fondation Asper), ces nouvelles assises pourraient déboucher sur des possibilités de revenus futurs.

Pour consulter les états financiers 2020-2021 du Musée, veuillez vous rendre sur [droitsdelapersonne.ca](http://droitsdelapersonne.ca).

De la place **pour** tout le monde

Nous savons que l'amélioration de la culture organisationnelle est un travail de longue haleine et que nous devons adopter une approche à long terme si l'on veut générer des changements durables.

# Coup d'œil sur l'avenir

Tous les  
êtres

humains  
naissent  
libres et  
égaux en  
dignité et  
en droits.



## De la place **pour** l'optimisme

L'année 2021-2022 promet d'être une période d'espoir et d'optimisme. Bien que le Musée ait fermé ses portes le 8 mai 2021 en raison du troisième confinement au Manitoba, nous nous réjouissons à l'idée que, avec la progression de la vaccination, nous pourrions de nouveau accueillir des gens de tout le pays et du monde entier.

Mais ce n'est pas pour tout de suite. À court terme, il faudra encore composer avec les restrictions imposées aux déplacements et avec les préoccupations sanitaires. Selon Destination Canada, Voyage Manitoba et Tourisme Winnipeg, il faudra cinq ans avant que les gens se remettent à voyager et à s'adonner à des activités culturelles et touristiques comme ils le faisaient avant la pandémie. Pour l'exercice 2021-2022, le Musée demeure prudent dans ses projections. On s'attend à ce que la fréquentation et les revenus autogénérés n'atteignent que 20 % de leur valeur pré-COVID.

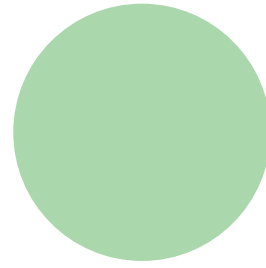
Le Musée remercie le gouvernement fédéral d'avoir proposé un financement d'urgence pour la prochaine année pour répondre aux difficultés extraordinaires que représente le fonctionnement d'une institution culturelle nationale en ces temps difficiles.



### Expositions

La pandémie nous a ralentis, mais la promotion des droits de la personne et l'éducation à cet égard ne peuvent s'arrêter bien longtemps. Deux grandes expositions, intitulées *Artivisme et Couverture des témoins : Un héritage à préserver*, ont été inaugurées dans la galerie du niveau 1 le 30 avril 2021 et se poursuivront au moins jusqu'au 16 janvier 2022. Elles présentent de puissantes œuvres d'art qui ont inspiré des actions en faveur des droits de la personne dans le monde entier.

La première nord-américaine de l'exposition [Artivisme](#) présente des œuvres d'artistes et de collectifs artistiques d'Argentine, de Bosnie-Herzégovine, d'Indonésie, du Kurdistan irakien et d'Afrique du Sud, de même que des œuvres d'art et des objets sacrés provenant du [Centre national pour la vérité et la réconciliation du Canada](#), basé à l'Université du Manitoba. Présentée une seule fois auparavant, à la prestigieuse Biennale de Venise en 2019, l'exposition invite les membres du public à regarder en face la réalité des atrocités passées et à s'engager à agir pour provoquer un changement dans leur propre communauté. Elle a été créée par le [Auschwitz Institute](#) for the Prevention of Genocide and Mass Atrocities, sous la direction de Kerry Whigham, Francesca Giubilei et Luca Berta. L'exposition est présentée avec le généreux soutien de la Burns Family Foundation et de [Canada Vie](#).



L'exposition [\*Couverture des témoins : Un héritage à préserver\*](#) est la première présentation publique de cette monumentale œuvre d'art canadienne depuis que le Musée et l'artiste Carey Newman (Hayalthkin'geme) ont conclu en 2019 une entente historique et unique pour en assurer ensemble la garde. Le public y découvre les besoins spéciaux en matière de conservation de cette immense installation composée de plus de 800 objets qui témoignent de l'histoire de survivant-e-s des pensionnats indiens de tout le pays. Cette œuvre de 12 mètres de longueur est devenue un cadre pour les conversations au sujet du génocide des peuples autochtones au Canada. Son exposition actuelle est possible grâce à une importante aide financière de notre partenaire principal, [La promesse TD Prêts à agir](#), avec le soutien additionnel de la [Winnipeg Foundation](#).

Une autre exposition pleine de vitalité devrait s'ouvrir à l'été 2021, présentant les œuvres de plus de 100 jeunes artistes du Manitoba exprimant leurs espoirs et leur vision de l'avenir des droits de la personne. Les œuvres de l'exposition [\*DéclART tes droits\*](#) incitent à la réflexion et abordent tout un éventail de questions qui concernent tout le monde, depuis les droits des peuples autochtones et la réconciliation jusqu'aux droits des femmes, depuis les droits des personnes LGBTQ2+ jusqu'à la liberté d'expression et les droits environnementaux. Créée au départ pour marquer le 150<sup>e</sup> anniversaire du Manitoba en tant que province du Canada, l'exposition a d'abord été présentée à l'été 2020, quand 26 œuvres sélectionnées ont été présentées sur de grandes structures extérieures. Le volet intérieur de l'exposition comprendra des projections attrayantes et des possibilités d'interaction.

Les préparatifs d'une autre exposition fort intéressante sont en cours. Portant sur la rencontre entre musique populaire et droits de la personne, cette exposition mettra l'accent sur le rôle clé qu'a joué la musique dans les tournants de l'histoire de la société et de la politique. Réalisée en collaboration avec le Rock & Roll Hall of Fame de Cleveland, Ohio, l'exposition présentera des objets emblématiques, des installations multimédias, des films et des entretiens originaux avec des artistes de la scène musicale, des environnements immersifs, des éléments interactifs physiques et numériques, des photographies éloquentes et, bien sûr, beaucoup de musique! Son ouverture est prévue pour la fin de l'année 2023.

Une autre exposition importante qui se profile à l'horizon racontera la purge qui a eu lieu entre les années 1950 et 1990 au sein des forces armées, de la GRC et de la fonction publique fédérale du Canada, pour en éliminer des milliers de membres considérés comme « homosexuels » ou « déviants sexuels ». Cette purge est l'une des plus longues et des plus vastes violations des droits de la personne en milieu de travail de l'histoire du Canada. Présentée en partenariat avec le Fonds Purge LGBT, cette exposition devrait être inaugurée à la fin de l'année 2024. Elle racontera l'histoire des personnes qui ont été directement touchées et témoignera donc de la diversité de la communauté LGBTQ2+ (sans oublier les perspectives autochtone et bispirituelle). On y découvrira un héritage de résistance et de militantisme courageux.



## Coup d'œil sur l'avenir

### Expériences en ligne

Une expérience numérique riche et interactive présentant la *Couverture des témoins* devrait être mise en place d'ici la fin 2021. Le Musée élabore ce parcours en ligne en collaboration avec l'artiste Carey Newman afin de contribuer à la réconciliation entre les personnes autochtones et non autochtones. Avec ce parcours, le Musée veut susciter la réflexion et la discussion à propos de l'héritage persistant de ce génocide et du rôle que l'ensemble des citoyen-ne-s du Canada peuvent jouer pour susciter un changement positif.

La *Couverture des témoins* est une œuvre d'art importante composée de plus de 800 objets-témoins recueillis sur les lieux des pensionnats indiens et auprès des survivant-e-s de ces écoles à travers le pays, qui est actuellement exposée dans la galerie du niveau 1 du Musée. La représentation numérique de la *Couverture des témoins* s'appuiera sur des images, des vidéos et des sons, et présentera des histoires tirées de l'œuvre d'art, en faisant des liens vers d'autres possibilités d'apprentissage. Des guides et des ressources pédagogiques sont en cours d'élaboration afin que cette initiative puisse contribuer aux exigences d'apprentissage des programmes scolaires.

Nous exploiterons d'autres possibilités numériques en nous appuyant sur le succès des interactions en ligne, qui ont pris beaucoup d'ampleur pendant les périodes de confinement, le monde se tournant vers l'apprentissage à distance et les expériences culturelles virtuelles. Complément naturel aux expositions sur place et aux programmes publics, la mise en récit numérique prendra aussi de l'expansion. Nous continuerons à proposer des excursions virtuelles pour les classes partout au Canada, ce qui nous permettra d'accroître la portée du Musée en matière d'apprentissage des droits de la personne.



### Centre d'apprentissage numérique

Le Musée continuera à chercher à obtenir des fonds pour l'achèvement d'un centre numérique de pointe qui non seulement offrira de riches programmes sur place, mais les diffusera chez les gens, dans les écoles et sur les lieux de travail, et ce, tant dans les villes que dans les communautés éloignées du pays (et du monde entier). Se voulant un espace inclusif et accessible voué à la discussion et au dialogue sur les droits de la personne, ce centre aidera les membres de la population canadienne à apprendre et à grandir ensemble. Doté de sièges escamotables, de capacités audio et visuelles de pointe et d'une technologie numérique interactive, le centre accueillera divers événements et programmes susceptibles de consolider la place du Musée en tant que chef de file mondial dans le domaine de l'éducation aux droits de la personne.

### Apprentissage pour les écoles

L'un des principaux objectifs du Musée est de créer des programmes et des ressources qui facilitent l'enseignement des droits de la personne aux élèves de tous âges. Nous élargirons et enrichirons notre offre variée de [programmes scolaires](#), et ce, en veillant à ce qu'elle reflète nos objectifs, soit l'équité, l'inclusion, l'antiracisme et l'anti-oppression. Les excursions virtuelles et les [ressources en ligne](#) seront également au cœur du travail de l'équipe des programmes éducatifs du Musée, qui accueillera d'ailleurs un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice en résidence en 2021.





## Programmes publics

Tout au long de la pandémie mondiale, le Musée s'est tourné vers des solutions virtuelles novatrices pour offrir des programmes au grand public. Cela se poursuivra en 2021-2022, en commençant par une table ronde en ligne à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique en mai. On se penchera sur le racisme anti-asiatique au travail pendant la COVID-19. En juin, nous célébrerons le Mois national de l'histoire autochtone et la 25<sup>e</sup> édition de la Journée nationale des peuples autochtones par une série de films et par une cérémonie du lever du soleil et un parcours accompagné du tambour pour souligner le solstice d'été. En lieu et place des programmes d'été habituellement offerts sur place, l'équipe des programmes publics proposera des spectacles et des ateliers en ligne pour les familles et les enfants. Une grande partie de ces activités et spectacles pleins de vitalité a été préenregistrée au Musée au début du mois de mai. Nous allons continuer à offrir des activités virtuelles, puisque cela nous permet d'atteindre des gens de tout le pays, mais nous nous réjouissons du retour éventuel des programmes sur place, notamment nos populaires « Veillées du vendredi ». Nous organisons aussi chaque année une célébration à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre.

## Créer une organisation équitable

Le rapport de la deuxième phase de l'examen indépendant portant sur les problèmes en milieu de travail au MCDP devrait être publié vers le milieu de l'année. Le Musée est impatient de pouvoir utiliser cette information et ces recommandations supplémentaires pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie pour créer un musée sain et équitable où toutes les personnes se sentent accueillies, incluses et libres de s'épanouir. C'est un travail que nous avons entrepris dès la publication du rapport de la première phase en août 2020 et qui a d'abord été officiellement défini dans un document intitulé « [Créer un musée équitable](#) » en novembre 2020. Les stratégies qui y sont décrites se poursuivront dans les mois et les années à venir, notamment la formation du personnel, l'examen des expositions et des histoires présentées sur place et en ligne, la révision de nos pratiques de recrutement et de maintien en place du personnel, et la modification de la structure de fonctionnement et de direction de l'organisation de manière à offrir des emplois épanouissants, exempts de racisme systémique, de préjugés, d'oppression ou de discrimination.

Nous savons que l'amélioration de la culture organisationnelle est un travail de longue haleine et que nous devons adopter une approche à long terme si l'on veut générer des changements durables. Nous sommes également conscients du fait que bien d'autres organisations s'efforcent d'enrayer le racisme systémique. C'est pourquoi le Musée continuera à [faire part de sa démarche](#) dans l'espoir que d'autres pourront tirer profit de ses erreurs et de ses progrès.

De la place **pour** tout  
le monde