

Recommandations de la première phase

Gouvernement du Canada

1. Il est recommandé que le gouvernement du Canada prenne toutes les mesures nécessaires pour que le Conseil d'administration soit représentatif de la diversité du Canada, et en particulier qu'il compte en tout temps au moins une personne noire, une personne autochtone et un membre de la communauté LGBTQ2+ au sein du Conseil, en plus de membres d'autres groupes visés par l'équité. Cette représentation ne doit pas être inférieure à un tiers du total des neuf administratrices et administrateurs mandatés par la *Loi sur les musées*.
2. Il est recommandé que le gouvernement du Canada et le Conseil d'administration déterminent des mesures provisoires appropriées pour s'assurer que les divers points de vue des Canadiens et des Canadiennes, et en particulier des membres des communautés noire et autochtone, soient entendus et que leurs points de vue soient pris en compte jusqu'à ce que le cycle régulier des nominations ait constitué le Conseil comme dans la recommandation précédente.
3. Il est recommandé que le gouvernement du Canada fasse de son mieux pour nommer un directeur général ou une directrice générale qui soit membre d'une communauté PANDC. Dans le cas où le processus de recherche ne produirait pas une personne qualifiée, il est recommandé de relancer le processus de nomination.

Conseil d'administration

4. Il est recommandé que le Conseil d'administration modifie le mandat du Comité pour la diversité et l'inclusion afin d'exiger qu'il compte en tout temps au moins une personne noire, une personne autochtone (et idéalement des personnes représentant les Premières Nations, les Métis et les Inuits) et une personne qui s'identifie comme LGTBQ2+, en plus de membres d'autres groupes d'équité.
5. Il est recommandé que toutes les politiques du Conseil d'administration approuvées à ce jour et les futures politiques du Conseil fassent l'objet d'une analyse approfondie afin de détecter les partis pris et de s'assurer que les politiques favorisent et soutiennent l'équité telle que définie dans le présent rapport.
6. Il est recommandé que le Conseil d'administration suive une formation antiraciste et anti-oppression obligatoire et continue, à la fois sous forme d'auto-apprentissage et de séances de formation programmées. Un exemple de programme d'auto-apprentissage se trouve à l'annexe 1.

7. Il est recommandé que le Conseil d'administration fixe des objectifs pour la direction générale afin de promouvoir une culture d'équité, d'inclusion et de responsabilité au sein du Musée.
8. Il est recommandé que le Conseil d'administration demande à la direction générale de nouer des relations communautaires significatives avec les communautés noire, autochtone et LGBTQ2+, et de veiller à ce que des relations communautaires significatives soient établies en particulier avec les communautés transgenres, bispirituelles et de diverses identités de genre.

Haute direction (y compris la direction générale)

9. Il est recommandé que les relations avec les parties prenantes continuent d'inclure les communautés autochtones, et que l'on noue également des relations significatives avec les communautés noire, autochtone et LGBTQ2+ dans le but d'établir des liens avec les membres transgenres, bispirituels et de diverses identités de genre des communautés LGBTQ2+.
10. Il est recommandé que l'évaluation du rendement de tous les membres de l'équipe de la haute direction comprenne des éléments permettant à chacun et chacune de s'engager personnellement à respecter les principes d'antiracisme et d'équité. L'équipe de la haute direction devrait servir de modèle en matière de lutte contre le racisme, d'équité et de responsabilité au sein du Musée.
11. Il est recommandé de créer un poste de cadre supérieur pour une personne responsable de l'équité et des pratiques antiracistes, doté d'un budget et d'un personnel suffisants pour remplir ses fonctions, et dont le mandat comprendra notamment les tâches suivantes :
 - a. faire rapport conjointement au Conseil d'administration et à la direction générale;
 - b. soutenir la direction générale, la direction et le service des ressources humaines dans leurs efforts pour faire de l'organisation une institution antiraciste et équitable;
 - c. créer une politique antiraciste et d'autres politiques pour s'assurer que le Musée devienne un lieu de travail équitable et inclusif;

- d. diriger la direction et le personnel dans leurs efforts de lutte contre le racisme et l'oppression;
 - e. aider à maintenir des pratiques d'embauche impartiales;
 - f. développer et fournir la formation nécessaire;
 - g. aider au développement des compétences en matière de gestion et de leadership;
 - h. aider au maintien des compétences acquises en salle de classe et appliquer ces compétences sur le lieu de travail;
 - i. fournir un lieu sûr et confidentiel où les membres du personnel peuvent exprimer leurs préoccupations concernant le racisme et les autres formes d'oppression sur le lieu de travail.
12. Il est recommandé de donner la priorité au recrutement de cadres et de gestionnaires PANDC et LGBTQ2+ à mesure que des postes se libèrent ou sont créés à tous les niveaux de gestion.

Formation

13. Il est recommandé d'allouer des ressources suffisantes pour permettre un cycle de formation solide comprenant des cours obligatoires pour la direction générale, la direction et le personnel dans les domaines suivants :
- a. l'antiracisme;
 - b. les partis pris inconscients;
 - c. la décolonisation;
 - d. la lutte contre l'homophobie et la transphobie;
 - e. le harcèlement sexuel;
 - f. la compétence culturelle relative aux Autochtones;
 - g. la compétence culturelle relative aux personnes noires;

- h. la compétence culturelle relative aux personnes LGBTQ2+ (en accordant une attention particulière aux personnes transgenres, aux personnes non binaires et aux personnes bispirituelles).

Pratiques d'embauche

14. Le Musée est un lieu de travail syndiqué. Les politiques et les pratiques du Musée doivent donc être conformes aux dispositions de la convention collective pour les membres du personnel concernés. Après examen de la convention collective, il semble que celle-ci n'interdise pas l'adoption de processus tels que ceux qui sont recommandés ici, mais cette détermination dépasse le cadre du présent examen. La plupart des postes de direction ne sont pas syndiqués et ne sont donc pas soumis aux dispositions de la convention collective.
15. Il est recommandé que le Musée passe immédiatement à l'évaluation en aveugle des CV/candidatures pour toutes les personnes postulant un emploi.
16. Il est recommandé que le Musée reconnaisse dans ses critères d'évaluation que des personnes d'origines diverses apportent des expériences et des connaissances différentes qui sont des atouts pour le Musée.
17. Il est recommandé que les critères d'évaluation permettent de noter l'expérience équivalente pour certaines exigences afin de reconnaître que certaines compétences professionnelles peuvent être transférables.
18. Il est recommandé que les exigences obligatoires pour tous les postes et les critères d'évaluation soient examinés pour détecter tout parti pris implicite.
19. Il est recommandé de mettre fin immédiatement, pour toute nouvelle embauche, à la pratique consistant à établir des contrats pour le personnel à temps plein et à temps partiel avec affectation d'heures et de remplacer ces contrats par des postes permanents assortis d'une période d'essai de six mois.
20. Il est recommandé que, lorsqu'il fait appel à une agence de recrutement externe, le Musée donne la priorité à l'équité raciale et s'assure que l'agence comprend l'importance de l'équité.
21. Il est recommandé que les comités de recrutement examinent en aveugle toutes les candidatures reçues par l'agence de recrutement, et non seulement la liste présélectionnée de candidatures, afin de s'assurer que tout parti pris inconscient de la part de l'agence est détecté.

22. Il est recommandé que tous les comités de recrutement comptent au moins un membre PANDC dans la mesure du possible.
23. Il est recommandé qu'une analyse complète des pratiques d'emploi du Musée soit entreprise au cours de la deuxième phase afin de déterminer si des mesures correctives supplémentaires sont nécessaires au-delà des recommandations déjà proposées.
24. Il est recommandé que les postes soient réévalués afin de s'assurer que le degré de maîtrise des deux langues officielles requis est réellement nécessaire, de manière à ne pas constituer un obstacle structurel qui empêcherait les personnes PANDC de se qualifier pour des postes en raison d'un manque de maîtrise du français ou de l'anglais, tout en restant en conformité avec les exigences fédérales et en maintenant un engagement à soutenir les droits linguistiques des francophones.

Hétérosexisme, homophobie et transphobie

25. Il est recommandé d'utiliser un langage neutre et inclusif (selon les principes de la rédaction épiciène), et d'utiliser des pronoms de genre non binaires si cela s'applique, dans tous les documents internes et externes.
26. Il est recommandé qu'à leur arrivée, tous les membres du public soient informés de l'emplacement des toilettes pour femmes, de celles pour hommes et des toilettes universelles dans le Musée, et ce, de manière systématique et non seulement en réponse à une demande. Une signalisation à cet effet devrait être placée dans tout le Musée.
27. Il est recommandé que le Musée adopte immédiatement la pratique de préciser les pronoms préférés dans toute correspondance.
28. Il est recommandé que le Musée, après avoir mis en place des systèmes pour assurer la sécurité des membres du personnel en contact avec le public, consulte confidentiellement ces derniers afin de déterminer leur opinion à savoir si le niveau de sécurité au Musée est suffisant pour permettre d'indiquer les pronoms préférés de chaque personne sur son porte-nom.
29. Il est recommandé que tous les documents de communications, numériques et imprimés, soient passés en revue afin de repérer les binaires de genre et de les remplacer, si cela s'applique, par des termes neutres, dans la mesure du possible.

Contenu, visites et programmes du Musée

30. Il est recommandé de procéder à un examen du contenu relatif aux peuples autochtones, aux personnes noires du Canada et aux personnes LGBTQ2+, en accordant une attention particulière aux voix bispirituelles.
31. Il est également recommandé que le Musée adopte une approche générale en matière de contenu relatif aux personnes noires du Canada qui soit analogue à l'approche générale utilisée pour le contenu relatif aux peuples autochtones et, en particulier, qu'il fasse connaître clairement l'histoire du Canada en ce qui concerne l'oppression des personnes noires, depuis l'esclavage jusqu'à nos jours.
32. Il est recommandé que les visites et les programmes ayant un contenu essentiellement autochtone ne soient dispensés que par des personnes autochtones, y compris l'exercice des couvertures de Kairos.
33. Il est recommandé de procéder à un examen complet de l'environnement physique dans lequel se déroule la visite guidée de l'Esprit Mikinak-Keya afin de s'assurer qu'elle est menée conformément aux enseignements du Cercle des sept aîné.e.s.
34. Il est recommandé qu'une visite guidée sur l'histoire des personnes noires du Canada soit élaborée et lancée dans un délai de 12 mois et qu'elle comprenne une consultation significative de la communauté dans le cadre du processus d'élaboration.

Installations

35. Il est recommandé de désigner un lieu que le personnel et les sous-traitants pourront utiliser pour leur bien-être, y compris pour faire des cérémonies de purification, prier, méditer ou discuter à la suite de situations difficiles. Ce lieu serait adapté sur le plan des installations afin de prendre en compte les questions de santé et de sécurité.

Ressources humaines

36. Il est recommandé que les membres du personnel chargés d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) suivent régulièrement des formations complémentaires pour se tenir au courant des meilleures pratiques.

37. Il est recommandé que les membres du personnel soient formés en particulier dans le domaine des partis pris inconscients dans les enquêtes sur le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel).
38. Il est recommandé que le Musée précise à tous les membres du personnel sa pratique actuelle qui consiste à adresser tous les signalements de harcèlement sexuel au service des ressources humaines pour enquête.
39. Il est recommandé que la Politique de respect en milieu de travail soit révisée afin de clarifier explicitement la procédure à suivre pour porter plainte en cas de harcèlement.

Interactions avec le public

40. Il est recommandé que le Musée produise immédiatement un code de conduite pour les visiteurs et les visiteuses, ainsi que les documents connexes nécessaires, pour que le public soit conscient de son obligation de dialoguer respectueusement avec le personnel. Des panneaux indiquant cette obligation devraient être placés à l'intérieur du Musée.
41. Il est recommandé que le Musée explore davantage, dans la deuxième phase, des stratégies visant à créer une sécurité émotionnelle supplémentaire pour le personnel qui interagit avec le public, y compris pour les visites à l'intention des dignitaires et personnalités, des donateurs et donatrices et des parties prenantes.

Réconciliation et questions à approfondir

42. Il est recommandé que le Musée présente des excuses réfléchies aux personnes noires et autochtones, qui soient fondées sur l'action, et que l'on explore davantage les possibilités de réconciliation, y compris la réparation des préjudices financiers dans les cas démontrables, au cours de la deuxième phase de cet examen.
43. Il est recommandé que des recherches approfondies sur les obstacles à l'emploi des personnes handicapées soient menées au cours de la deuxième phase de l'examen.
44. Il est également recommandé qu'une étude approfondie soit menée au cours de la deuxième phase de l'examen afin de déterminer dans quelle mesure le sexisme est peut-être présent au sein du Musée.