RÉSUMÉ DU RAPPORT

Questions soulevées par les employés

Les membres du personnel et de la direction ont été interviewés pour mieux comprendre les processus spécifiques du Musée liés à la décolonisation, à l'équité et à l'antiracisme. Dans les réponses anonymes au sondage détaillé et au cours des entrevues, les employés autochtones et racialisés actuels et anciens ont signalé des préoccupations concernant le racisme au quotidien, y compris des microagressions, ainsi que l'oppression systémique renforcée par le comportement de certains individus dans le milieu de travail. Les employés autochtones et racialisés ont déclaré avoir été victimes de racisme au quotidien à tous les niveaux de l'organisme; les employés qui n'étaient ni autochtones ni racialisés ont également déclaré avoir été témoins de comportements abusifs à l'égard des employés autochtones ou racialisés.

Résultats du sondage auprès du personnel

- ● La main-d'œuvre du Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq est relativement jeune; dans l'ensemble, les répondants autochtones et racialisés étaient plus jeunes que les autres employés de manière disproportionnée.
- ● Parmi les répondants blancs, 36 % avaient d'abord été embauchés à titre d'employés occasionnels, d'employés contractuels à court terme ou d'entrepreneurs indépendants. À la date du sondage, le nombre total de répondants blancs qui exerçaient ces fonctions avait diminué à 17 % du nombre total de répondants, indiquant que les employés blancs sont en transition vers la permanence au sein de l'organisme.
- ● Par contre, 14 % des répondants racialisés et autochtones avaient d'abord été embauchés à titre d'employés occasionnels, d'employés contractuels à court terme ou d'entrepreneurs indépendants. À la date du sondage, ce pourcentage avait diminué de seulement 1 %, indiquant que des obstacles systémiques empêchent les employés racialisés et autochtones d'obtenir des postes permanents au Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq.
- ● La plupart des répondants autochtones et racialisés travaillent au Musée depuis moins de cinq ans; tous les employés qui travaillent au Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq depuis plus de 20 ans ont déclaré être de race blanche. Cela est probablement lié aux efforts du Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq visant à accroître l'embauche d'employés issus de communautés marginalisées et à la surreprésentation historique des employés blancs.
- ● Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble de l'organisme et il existe une parité entre les sexes au sein de l'équipe de direction; bien qu'il n'y ait aucune preuve d'obstacles systémiques pour les femmes (blanches) qui veulent accéder à des emplois à tous les niveaux de l'organisme, nous avons tout de même relevé des cas de microagressions sexistes.
- ● De même, les personnes des communautés 2SLGBTQIA+ sont bien représentées au sein de l'organisme et rien n'indique que ces employés font face à des obstacles systémiques. Par contre, des comportements interpersonnels abusifs liés à l'identité de genre ont été signalés.

- ● Le pourcentage de personnes ayant déclaré un handicap dans ce milieu de travail est inférieur au pourcentage de personnes âgées de 15 ans et plus qui ont déclaré avoir un handicap lors du recensement de 2017 (22 %). On nous a signalé que certaines microagressions et préoccupations en rapport avec les handicaps constituent un obstacle à l'avancement au Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq. Il reste à savoir si la sous-déclaration des handicaps par rapport au pourcentage de la population totale est due à la sous-déclaration des handicaps par les employés dans le cadre du sondage ou à leur sous-représentation.

- ● Moins d’employés autochtones et racialisés avaient le même sentiment d’appartenance au Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq que leurs homologues blancs; cela indique que la culture organisationnelle doit évoluer pour améliorer l’expérience des employés au Musée-Qaumajuq.

Examen des documents

Nous avons examiné des centaines de pages de documents concernant tous les aspects des opérations du Musée, y compris, mais sans s’y limiter, les politiques, les procédures et les processus décisionnels afin de cerner les obstacles aux pratiques équitables, puis nous avons recommandé des modifications aux politiques et aux procédures clés.

Inspections des lieux

Nous avons effectué des inspections des lieux pour observer les forces et les défis liés à l’équité dans le milieu physique tant pour les employés que pour les visiteurs. Nous avons également effectué une inspection anonyme des lieux afin d’observer les façons dont le Musée adopte des pratiques équitables lors de ses interactions avec les visiteurs; nous avons ensuite recommandé des modifications.

Mesures à prendre

Nous avons formulé des recommandations détaillées pour plusieurs domaines opérationnels du Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq afin d’appuyer la décolonisation, l’autochtonisation, l’équité et l’antiracisme; nous avons ensuite recommandé des modifications visant à accorder une attention renouvelée aux domaines suivants :

- les fonctions de leadership et la structure organisationnelle
- la révision des politiques et des pratiques relatives aux personnes et à la culture (ressources humaines)
- les attentes en matière de rendement des employés et de la direction
- les pratiques de réduction de la partialité
- le bien-être des employés
- l’éducation et la formation
- l’évaluation et la recherche
- l’expérience des visiteurs
- les relations extérieures

Prochaines étapes

- L’organisme laisse au personnel le temps de réfléchir au résumé et aux recommandations du rapport.
- Les membres du personnel du Musée des beaux-arts de Winnipeg-Qaumajuq collaborent à mettre en place un plan pour donner suite aux recommandations qui ont été formulées.
- Les mises à jour sur les progrès réalisés seront communiquées sur wag.ca.