

2016-2021

# DIEA RAPPORT D'ÉTAPE

**Association canadienne des centres de sciences**

Préparé par Tina Leduc  
Responsable, Services aux membres et communications

February 18, 2022

# TABLE DES MATIÈRES

<b>3</b>	À PROPOS DE L'ACCS
<b>4</b>	RÉSUMÉ
<b>6</b>	INTRODUCTION
<b>8</b>	NOTRE CHEMINEMENT
<b>16</b>	QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?
<b>23</b>	UNE DERNIÈRE RÉFLEXION
<b>24</b>	REMERCIEMENTS
<b>26</b>	RÉFÉRENCES
<b>28</b>	ANNEXE A
<b>29</b>	ANNEXE B
<b>30</b>	ANNEXE C
<b>31</b>	CONTACTEZ-NOUS

# À PROPOS DE L'ACCS

L'Association canadienne des centres de sciences (ACCS) est un réseau d'organismes fiables qui constitue un élément essentiel du secteur visant à susciter l'intérêt à l'égard de la science, de la technologie et de l'innovation au Canada.

L'ACCS est l'une des plus importantes associations fondées sur l'adhésion de membres au Canada réunissant des organismes permettant l'apprentissage informel de la science, et touchant collectivement plus de 8 millions de citoyen.ne.s chaque année. L'association réunit plus de 70 organismes qui s'engagent quotidiennement à forger un avenir prospère en suscitant l'intérêt à l'égard de la science et de la technologie.

Nos membres incluent non seulement des centres de sciences et des musées axés sur la science et la technologie mais aussi des organismes de vulgarisation et de recherche, ainsi que des entreprises et des organismes à but non lucratif qui offrent des produits et des services commerciaux qui appuient les environnements d'apprentissage informel de la science.

**MISSION** Nous avons pour mission de renforcer un réseau national d'organismes qui se font les champions de la science et de l'innovation en rendant la science approchable, pertinente et accessible.

**VISION** Il existe au Canada une réelle culture florissante de la science et de l'innovation au sein de la population, une population engagée.

# RÉSUMÉ

L'Association canadienne des centres de sciences (ACCS) s'engage à faire tomber les obstacles et à renforcer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité (DIEA) au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science qui a pour mission de susciter l'intérêt du public à l'égard de la science.

Dès 2016, l'ACCS a investi dans des activités de perfectionnement professionnel dans le but de jeter les fondations de travaux futurs dans le domaine de la DIEA. Dans le plan stratégique 2020-2022, l'ACCS a identifié trois objectifs centrés sur la DIEA :

- 1.2 Faire avancer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science.
- 1.3 Prendre en compte au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science les recommandations formulées par la Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- 3.2 Être une plateforme pour des approches inclusives et une pensée novatrice. Inclure de nouvelles idées et perspectives dans notre congrès national annuel.

Conformément à chacun de ces trois objectifs, l'ACCS a effectué des progrès significatifs en ce qui a trait à la constitution de capacité tant à l'interne qu'à l'externe, grâce à des activités de perfectionnement professionnel, à l'établissement de comités composés de membres, à l'incorporation de nouvelles pratiques de communication, à l'organisation de webinaires, et à la

recherche de la diversité multivariable parmi les conférenciers intervenant dans les congrès et dans les présentations offertes, et en constituant des ressources pour les membres, en révisant les statuts et les catégories de membres ainsi qu'en se joignant au Défi 50/30 de Innovation, Sciences et Développement économique Canada.

Si d'importants progrès ont été réalisés, l'ACCS reconnaît qu'il reste encore un long chemin à parcourir pour améliorer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science qui a pour mission de susciter l'intérêt du public à l'égard de la science. En 2022, l'ACCS lancera son plan sur trois ans visant à élaborer une stratégie en matière de DIEA, et elle commencera à mettre en œuvre des choses et à mesurer les progrès effectués dans le cadre de cette stratégie. Des efforts seront déployés pour renforcer la capacité du personnel et du conseil d'administration. Entre autres, l'ACCS créera des occasions d'apprentissage et de perfectionnement dans le domaine de la DIEA pour ses membres et ses parties prenantes. Elle établira également des politiques et des pratiques qui intégreront la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité dans son fonctionnement.

# INTRODUCTION

L'Association canadienne des centres de sciences (ACCS) s'engage à faire tomber les obstacles et à renforcer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité (DIEA) au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science qui a pour mission de susciter l'intérêt du public à l'égard de la science.

En 2020, l'ACCS s'est lancée dans un plan stratégique de trois ans qui incluait des objectifs centrés sur la DIEA. L'année suivante, nous avons entrepris d'élaborer un cadre conceptuel pour l'apprentissage, la reddition de comptes et le changement. Nous nous sommes engagé.e.s à nous lancer dans une réflexion sur le sujet, à examiner comment nous nous situons par rapport à cette question de la DIEA en procédant à une évaluation méthodique de nos politiques et de nos pratiques, de notre personnel et de nos bénévoles, ainsi que des stratégies utilisées pour susciter l'intérêt de nos membres.

Alors que nous continuons à mobiliser un large éventail d'idées, de perspectives et de talents, et à leur donner du poids, nous avons à présent besoin d'élaborer et de mettre en place une stratégie DIEA. L'ACCS doit nouer des relations avec des personnes, des communautés et des groupes divers. Nous devons délibérément déployer des efforts pour laisser plus de place à une représentation diverse parmi nos parties prenantes à l'interne comme à l'externe. C'est seulement à ce moment-là que nous atteindrons nos objectifs stratégiques axés sur la DIEA.

Objectifs stratégiques opérationnels de l'ACCS :

**1.2 Faire avancer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science.**

**1.3 Prendre en compte au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science les recommandations formulées par la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**

**3.2 Être une plateforme pour des approches inclusives et une pensée novatrice. Inclure de nouvelles idées et perspectives dans notre congrès national annuel.**

Voici les définitions que l'ACCS utilise pour caractériser les termes diversité, inclusion, équité et accessibilité (DIEA).

**Diversité :** La variété des dimensions, qualités, caractéristiques et expériences vécues uniques que chaque individu possède.

**Inclusion :** La création d'une culture favorisant l'équité et qui accepte, embrasse et respecte les différences d'un collectif, en plus de les valoriser.

**Équité :** Traitement équitable de tous et toutes, en s'assurant que tous et toutes aient la même chance de participer à tous les aspects de la société et de profiter de tous les avantages qu'elle offre.

**Accessibilité :** Une mesure de la facilité avec laquelle une personne peut participer à une activité.

# NOTRE CHEMINEMENT

À partir de 2016, et jusqu'en 2021, l'ACCS a activement cherché à mettre ses opérations et ses offres à l'épreuve de la DIEA.

La section suivante présente les efforts que nous avons déployés pour les volets ci-après :

- Vérité et réconciliation
- Le genre dans les STIM
- Le combat contre le racisme systémique
- Événements inclusifs et accessibles
- Leadership et DIEA



# VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

**Poser des actions pour prendre en compte les recommandations formulées par la Commission de vérité et réconciliation du Canada en travaillant dans le but de transformer les relations existantes afin de mettre l'accent sur un dialogue ouvert, une compréhension mutuelle et des collaborations respectueuses.**

- Nous avons créé un comité Diversité et inclusion pour les membres de l'ACCS (la priorité étant mise sur les initiatives centrées sur les Autochtones).
- Nous avons incorporé la reconnaissance du territoire traditionnel (site Web, signatures de courriel et événements).
- Nous avons cherché à avoir une représentation, des offres et des produits autochtones pour le congrès annuel de l'ACCS.
- Nous avons élargi notre réseau de médias sociaux et le partage de contenu pour y inclure les perspectives des Premières Nations, des Métis.se.s et des Inuit.e.s.
- Nous avons organisé un webinaire : « Travailler et collaborer avec des publics autochtones – Où allons-nous à partir d'ici ? ».
- Afin de disposer d'une expertise à l'interne, la Responsable, Services aux membres et communications de l'ACCS s'est inscrite à 6 cours avec certificat (Annexe A) auprès d'Indigenous Corporate Training Inc.

# LE GENRE DANS LES STIM

**Combattre les obstacles liés au genre (identité et expression) dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) en approfondissant l'apprentissage et en renforçant l'action collective**

- Nous avons introduit un langage inclusif en ce qui a trait au genre, plus particulièrement dans nos communications écrites en français.
- Nous avons commencé à encourager l'utilisation de pronoms personnels personnalisés.
- Nous avons élargi notre réseau de médias sociaux et le partage de contenu afin d'accroître la représentation des femmes et des jeunes filles ainsi que de la communauté 2SLGBTQ+ dans les STIM.
- Nous nous sommes inscrit.e.s comme supporteur.trice.s de la Première journée internationale de la communauté LGBTQ+ dans les STIM - organisée par Pride in STEM en 2018.
- Nous avons accueilli des webinaires pour les membres :
  - Diversité dans les STIM : Que pouvons-nous apprendre de Wonder Woman ?
  - STIMneutre : La science de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les STIM au microscope

# LE COMBAT CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE

**Éduquer les gens et les sensibiliser au racisme et au racisme anti-Noir.e.s dans notre secteur, dans les STIM et dans tous les systèmes de la société.**

- Nous avons élargi notre réseau de médias sociaux pour donner plus de portée aux voix des personnes noires et des personnes non blanches au sein de notre secteur.
- Nous avons fait participer des personnes noires et des personnes racialisées à des conférences de l'ACCS – des événements spécifiques à l'interne comme à l'externe.
- Nous avons publié une déclaration d'intention en réponse au tollé mondial soulevé par le meurtre de George Floyd le 25 mai 2020, au racisme de longue date, profondément enraciné, et aux iniquités systémiques partout au Canada.
- Nous avons établi et distribué une liste de ressources anti-racisme.

# ÉVÉNEMENTS INCLUSIFS ET ACCESSIBLE

**Nous avons organisé des événements et des congrès inclusifs et équitables reflétant une diversité de perspectives et d'identités dans notre secteur et dans notre pays.**

- Nous avons ajouté au Comité de planification du congrès un rôle bénévole de conseiller.ère pour la diversité et l'inclusion dans les congrès.
- Nous avons élaboré des outils pour mettre en œuvre les meilleures pratiques et des directives pour des protocoles culturels :
  - Liste de vérification DIEA pour le congrès
  - Code de conduite
  - Formulaire d'inscription inclusifs avec demandes d'accommodements (utilisation de pronom, accessibilité et accommodements culturels/spirituels/religieux)
- Nous avons réitéré l'importance de la diversité multivariable parmi les conférencier.ère.s intervenant dans le cadre du congrès annuel de l'ACCS et au niveau des sujets abordés dans les sessions.
  - Nous avons ajouté une section d'auto-identification dans le processus de soumission de proposition de session d'apprentissage.
  - Nous avons mis à jour la rubrique de sélection des sessions d'apprentissage afin de valoriser la représentation de perspectives et expériences diverses.

- Nous avons fait en sorte qu'il y ait un grand nombre de sessions d'apprentissage (Annexe B) et de discours principaux/séances plénières (Annexe C) témoignant de l'importance que nous accordons à la DIEA.

# LEADERSHIP ET DIEA

**Augmenter la représentation de talents divers tout en renforçant les rôles de leadership et les rôles essentiels avec des programmes de perfectionnement.**

- En 2020, nous avons organisé une consultation virtuelle des membres sur la DIEA. Nos objectifs étaient alors de collecter de la rétroaction et de générer des idées dans le but de mieux comprendre la manière dont l'ACCS peut soutenir ses membres.
- Nous avons inscrit notre Responsable, Services aux membres et communications à un cours avec certificat sur le leadership et l'inclusion, offert conjointement par le Centennial College et le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).
- Nous avons révisé nos catégories d'adhérent.e.s :
  - Nous avons ajouté un niveau d'adhésion à titre individuel.
  - Nous avons élargi les nominations pour le conseil d'administration ainsi que le vote à toutes les catégories d'adhérent.e.s (précédemment ouverts seulement à la catégorie Centre/musée de sciences).
- Nous avons fait en sorte d'instaurer une diversité multivariable parmi les membres des comités de l'ACCS.
  - Nous avons inclus une section d'auto-identification dans le processus de candidature.

- Nous nous sommes inscrit.e.s au Défi 50/30 d'Innovation, Sciences et Développement Économique (ISDE) Canada.
  - En 2021, nous avons gardé trois (3) postes vacants au sein du conseil d'administration, qui peut comprendre un maximum de 15 membres, afin de permettre la parité des genres (50 %) et à d'autres groupes en quête d'équité (30 %), tout en tenant compte des recoupements entre les deux groupes.
- Nous avons révisé les recommandations de recrutement du conseil d'administration de l'ACCS afin de permettre à celles et ceux occupant des rôles de haute direction d'y prendre part avec un objectif d'au moins 50 % de chef.fe.s de la direction (précédemment il était recommandé d'avoir une majorité de chef.fe.s de la direction).

# QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

En 2022, l'ACCS se trouve dans une position charnière pour adopter une approche proactive dans le but d'intégrer des pratiques DIEA à une stratégie DIEA qui guidera et influencera le fonctionnement quotidien de l'association. Nous commencerons le processus en nous penchant particulièrement sur les opérations à l'interne, puis nous élargirons notre champ d'action aux influences extérieures en cinq (5) étapes comme suit :

- Renforcement des capacités à l'interne et affectation de ressources
- Engagement des membres et des parties prenantes
- Élaboration de protocoles, de politiques et de procédures
- Élaboration de notre stratégie en matière de DIEA
- Mise en œuvre de notre stratégie DIEA et rendement



# ÉTAPE 1 :

## **Renforcement des capacités internes et affectation de ressources**

### **1. Sonder le conseil d'administration, le personnel et les bénévoles**

- Auto-identification et formation DIEA
- Constitution de ressources de formation et de développement personnel (propre à la réponse de chacun.e)

### **2. Évaluer les finances de l'association et dédier un budget spécifique à la DIEA**

- Droits d'adhésion des membres (c.-à-d. CCDI)
- Formation pour le personnel et les bénévoles de l'ACCS
- Normes d'accessibilité (impression et événements)
- Interprétation en direct et traduction (en anglais et en français)
- ASL, LSF et sous-titrages

- Offres des membres (formation, partage de compétences, webinaires, ateliers)
- Honoraires (animateur.trice.s et présentateur.trice.s)

### **3. Analyse comparative pour déterminer la stratégie**

- Études comparatives mondiales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : normes pour les organismes du monde entier (GDEIB) ». (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks)

## ÉTAPE 2 :

# Engagement des membres et des parties prenantes

- 1. Créer un Comité consultatif sur la DIEA**
  - Présidé par un.e administrateur.trice et composé de membres du personnel de nos membres.
- 2. Mettre en œuvre une communauté de pratique (CdP)**
- 3. Soutenir les membres de l'ACCS qui sont des organismes à but non lucratif pour la mise en œuvre du Défi 50-30.**
- 4. Fournir une section de ressources DIEA sur le site Web de l'ACCS (réservé aux membres de l'ACCS)**
- 5. Offrir des occasions de formation, de partage de compétences, de webinaires et d'ateliers (réservé aux membres de l'ACCS)**

# ÉTAPE 3 :

## **Élaboration de protocoles, de politiques et de procédures**

- 1. Revoir et réviser les politiques, procédures et protocoles opérationnels actuels (avec une perspective de DIEA)**
  - Adhérent.e.s : recrutement, rétention et engagement
  - Personnel, conseil d'administration et bénévoles : recrutement et gestion
  - Partenariat et approvisionnement : normes et exigences

# ÉTAPE 4 :

## Élaboration de notre plan stratégique en matière de DIEA

1. **Établir la mission, la vision et les valeurs**
2. **Identifier des objectifs à 3-5 ans (stratégies, objectifs, responsabilités et calendriers)**
  - S'assurer de disposer des ressources humaines et financières adéquates
3. **Conduire une analyse externe**
  - Explorer les occasions de conseil consultatif d'expert.e.s externes en matière de DIEA
    - Des professionnel.le.s de notre réseau et en dehors de notre réseau impliqué.e.s dans des initiatives DIEA.

## ÉTAPE 5 :

# Mise en œuvre de notre stratégie DIEA et rendement

- 1. Établir des jalons et des mesures de rendement pour suivre la progression.**
  - Membres
  - Personnel et bénévoles
  - Partenariat et approvisionnement
- 2. Faire des études comparatives pour mesurer les progrès réalisés.**
  - Études comparatives mondiales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : normes pour les organismes du monde entier (GDEIB) ». (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmark
- 3. Adapter et ajuster la stratégie au fur et à mesure de l'évolution des conditions à l'interne comme à l'externe.**

# UNE DERNIÈRE RÉFLEXION

L'ACCS s'engage à donner le jour à un futur dans lequel pourra s'épanouir une culture de la science et de l'innovation parmi des citoyen.ne.s engagé.e.s, une culture diverse, inclusive, équitable et accessible. Avec l'aide du conseil d'administration et de l'équipe de direction de l'ACCS, et l'expertise de la Responsable Services aux membres et communications, ainsi qu'avec l'engagement de tous nos membres, nos efforts aboutiront à la réduction du nombre d'obstacles systémiques et de l'oppression au sein du secteur de l'apprentissage informel de la science qui a pour mission de susciter l'intérêt du public à l'égard de la science.

# REMERCIEMENTS

Le conseil d'administration de l'ACCS aimerait remercier Tina Leduc, Responsable, Services aux membres et communications (employée par CASC de février 2015 à mai 2022) pour le rôle crucial qu'elle a joué pour fédérer tous les efforts déployés et toutes les pratiques adoptées par l'ACCS en matière de DIEA depuis 2016, ainsi que pour son dévouement sans faille à l'égard de la diversité, de l'inclusion, de l'équité et de l'accessibilité.

Nous tenons également à dire à quel point nous apprécions le leadership de la directrice générale, Marianne Mader, et le soutien continu de l'actuelle présidente comme des anciennes présidentes du conseil d'administration de l'ACCS, en particulier Tracy Calogheros, Sandra Corbeil, Carol Pauzé et Cybèle Robichaud, qui ont appuyé les efforts fournis en matière de DIEA dans les priorités stratégiques de l'ACCS.

Nous voulons particulièrement exprimer notre gratitude aux personnes suivantes qui ont donné de leur temps pour soutenir les efforts de l'ACCS en matière de DIEA en acceptant de prendre part à de nombreuses conversations, de partager des ressources, d'animer des ateliers, de participer à des comités et d'être des interlocuteur.trice.s précieux.ses :

- Emily Kerton, pour son engagement comme leadeuse et mentore, et l'équipe de sensibilisation de Science Nord, pour ce qui est de créer et de livrer des programmes d'enseignement scientifiques collaboratifs et respectueux pour les écoles et les communautés autochtones.



- Jefferson Darrell, pour son engagement à défendre les intérêts des personnes en quête d'équité et pour son travail visant à instiller le changement au sein des organismes, un changement axé sur la diversité, l'équité et l'inclusion, et pour ses efforts constants pour assurer une représentation significative des personnes racialisées, des personnes noires et des personnes appartenant à d'autres groupes en quête d'équité dans les STIM et dans le secteur visant à susciter de manière informelle l'intérêt du public à l'égard de la science.
- Rike Moon pour ses conseils et son aide pour mettre en œuvre les meilleures pratiques afin que les différents événements organisés soient inclusifs et qu'ils dépassent les stéréotypes de genre, qu'ils soient davantage accessibles et qu'ils fassent la promotion de la représentation et de l'inclusion de toutes les personnes et de tous les groupes systématiquement marginalisés.

Le personnel et le conseil d'administration de l'ACCS souhaiteraient également exprimer leur gratitude à tous les anciens membres du Comité DIEA qui ont donné de leur temps, qui ont partagé leurs connaissances ainsi que leur expérience de vie et leur expérience professionnelle, et qui ont ainsi permis à l'ACCS de progresser dans le domaine de la DIEA entre 2016 et 2022, et tout particulièrement : Harpreet Dhanjal, Karen Lee, Samantha Matters, Trish Pattison, Stephanie Puleo, Merissa Scarlett, et Cindy Wagner.

# RÉFÉRENCES

## **Plan stratégique 2020-2022 de l'Association canadienne des centres de sciences**

[www.canadiansciencecentres.ca/resources/Documents/2020-2022%20Strategic%20Plan%20Booklet\\_FR%20\(1\).pdf](http://www.canadiansciencecentres.ca/resources/Documents/2020-2022%20Strategic%20Plan%20Booklet_FR%20(1).pdf)

(14 février 2022)

## **Définition de la diversité**

<https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite/>

(14 février 2022)

## **Travailler et collaborer avec les publics autochtones - Où allons-nous à partir d'ici ?**

[www.canadiansciencecentres.ca/resources/Pictures/Events/webinar%20jpg%20posters/Working%20and%20Collaborating%20with%20Indigenous%20Audiences\\_FLYER\\_JPEG.jpg](http://www.canadiansciencecentres.ca/resources/Pictures/Events/webinar%20jpg%20posters/Working%20and%20Collaborating%20with%20Indigenous%20Audiences_FLYER_JPEG.jpg)

(14 février 2022)

## **Indigenous Corporate Training Inc.**

[www.ictinc.ca](http://www.ictinc.ca)

(14 février 2022)

## **Diversité dans les STIM : que pouvons-nous apprendre de Wonder Woman**

[www.canadiansciencecentres.ca/resources/Pictures/Events/Diversity%20in%20STEM%20Flyer.pdf](http://www.canadiansciencecentres.ca/resources/Pictures/Events/Diversity%20in%20STEM%20Flyer.pdf)

(14 février 2022)

**Déclaration de l'ACCS sur le racisme systémique et la nécessité de susciter l'intérêt à l'égard de la science de manière inclusive**

[www.canadiansciencecentres.ca/Nouvelles/~français/9010015](http://www.canadiansciencecentres.ca/Nouvelles/~français/9010015)  
(14 février 2022)

**Liste de ressources contre le racisme**

[www.canadiansciencecentres.ca/resources/Ressources%20anti-racisme%20ACCS.pdf](http://www.canadiansciencecentres.ca/resources/Ressources%20anti-racisme%20ACCS.pdf)  
(14 février 2022)

**Diversité, Inclusion, Équité et Accessibilité : Consultation des membres de l'ACCS**

[www.canadiansciencecentres.ca/resources/DIEA%20Consultation%20Resume%20FR.pdf](http://www.canadiansciencecentres.ca/resources/DIEA%20Consultation%20Resume%20FR.pdf)  
(14 février 2022)

**Centennial College : Certificat Leadership et inclusion**

[www.centennialcollege.ca/programs-courses/schools/school-of-advancement/part-time-programs/leadership-and-inclusion-certificate-6730/](http://www.centennialcollege.ca/programs-courses/schools/school-of-advancement/part-time-programs/leadership-and-inclusion-certificate-6730/)  
(14 février 2022)

**Défi 50 - 30**

[www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html#Le\\_D%C3%A9fi50-30\\_en\\_bref](http://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html#Le_D%C3%A9fi50-30_en_bref)  
(14 février 2022)

**Études comparatives mondiales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : normes pour les organismes du monde entier**

<https://centreforglobalinclusion.org/downloads/>  
(14 février 2022)

# ANNEXE A

## **Indigenous Corporate Training Inc. Formation suivie par Tina Leduc, Responsable, Services aux membres et communications de l'ACCS**

- 2016 : Travailler efficacement avec les Autochtones
- 2016 : Créer un plan pour susciter l'intérêt des Autochtones
- 2016 : Comment négocier avec les Autochtones
- 2016 : Consultation des Autochtones et comment susciter leur intérêt
- 2019 : Emploi des Autochtones : recrutement et rétention

# ANNEXE B

## **Sessions d'apprentissage de congrès de l'ACCS (2016-2021) :**

- Travailler et collaborer avec les publics autochtones : succès et défis de l'enseignement de la science aux étudiant.e.s, métis.se.s, inuit.e.s et des Premières Nations (2016)
- Diversité : Pas seulement pour l'écosystème (2017)
- Inclusivité : Visions du monde et votre centre de sciences (2018)
- Jeter un pont entre la science et le tourisme pour atteindre des publics divers (2018)
- Stratégies de conception d'expositions accessibles (2018)
- Les étudiant.e.s ont-ils/elles besoin d'un.e mentor.e pour réussir dans les STIM ? (2018)
- Des équipes fortes, une culture forte (2018)
- Créer des expositions conjointement avec les communautés autochtones (2018)
- Vagues convergentes : de centre de sciences à carrefour communautaire (2019)
- La puissance de la diversité : Rendre les centres/musées de sciences davantage inclusifs et plus accueillants pour le personnel, les bénévoles et les publics divers (2019)
- Enrichir l'expérience avec des solutions de conception permettant l'accessibilité (2019)
- De l'ondulation à la vague : L'impact grandissant de la vulgarisation (2019)
- Décoloniser l'histoire de la science (2021)
- Recettes pour susciter l'intérêt dans la sphère numérique (2021)
- Apprendre à concevoir des expositions propres à susciter l'intérêt des filles (2021)

# ANNEXE C

## **Discours et panels au congrès de l'ACCS (2016-2021) :**

- Femmes, Science et Innovation, Sarika Cullis-Suzuki / Agnès d'Entremont / Dr. Sandy Eix / Sanaz Jahanbakhsh / Zhila Pimoradi (2016)
- L'art de la pertinence Nina Simon (2017)
- Tout est connecté : Environnement, économie, politique étrangère, durabilité, droits humains et leadership au 21<sup>e</sup> siècle, Sheila Watt-Cloutier (2017)
- Les Autochtones dans les STIAM : Une voie à suivre ensemble vers la réconciliation, Deanna Burgart (2018)
- Repousser les limites : Cultiver la résilience et la pensée critique dans un monde de plus en plus polarisé, Shawna Pandya (2019)
- Le pouvoir de l'inclusion des Autochtones et de leur capacité d'innovation, Kelly Lendsay (2021)

## **CONTACTEZ-NOUS**

100 chemin Ramsey Lake, Sudbury, ON., P3E 5S9

T: 705.522.6825

E: [info@casc-accs.com](mailto:info@casc-accs.com)

## **VISITEZ-NOUS**

[canadiansciencecentres.ca](http://canadiansciencecentres.ca)

## **SUIVEZ-NOUS**

Twitter : [@CASC\\_ACCS](https://twitter.com/CASC_ACCS)

Instagram : [casc\\_accs](https://www.instagram.com/casc_accs)

Facebook : [@CASC.ACCS](https://www.facebook.com/CASC.ACCS)

LinkedIn : [Canadian Association of Science Centres](https://www.linkedin.com/company/casc-accs)