

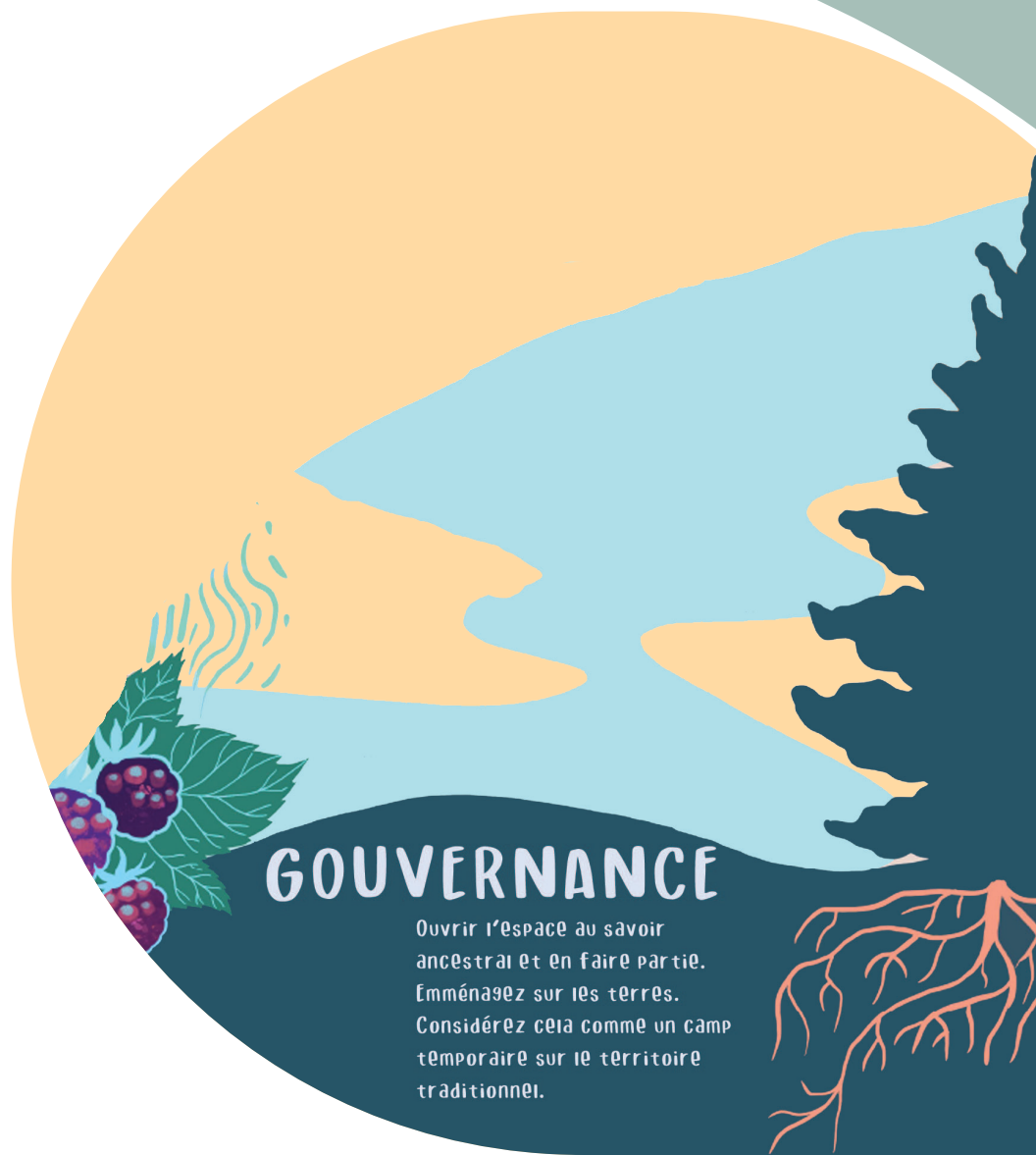


ASSOCIATION
DES MUSÉES
CANADIENS

CANADIAN
MUSEUMS
ASSOCIATION

Réévaluer votre gouvernance

**Une boîte à outils à l'appui de
Portés à l'Action : Appliquer la
DNUDPA dans les musées canadiens**



GOUVERNANCE

Ouvrir l'espace au savoir
ancestral et en faire partie.
Emménagez sur les terres.
Considérez cela comme un camp
temporaire sur le territoire
traditionnel.

Sommaire

4 Objectifs

Cette section décrit les principaux objectifs pour la séance, fournit des suggestions de lecture préalable et suscite une réflexion préalable.

12 Responsabilité institutionnelle

Cette section sur la Responsabilité est tirée de l'*Institutional Membership Handbook du Collectif des commissaires autochtones | Indigenous Curatorial Collective (ICCA)*. Ce manuel a été élaboré par Laurena Finéus, coordonnatrice de l'adhésion institutionnelle, et Emma Steen, directrice de l'adhésion. Pour accéder à l'intégralité du manuel et rejoindre la communauté croissante de l'ICCA composée de professionnels des arts et d'établissements luttant pour un meilleur secteur des arts, plus équitable pour tous les conservateurs et professionnels des arts PANDC, visitez le site Web à icca.art ou communiquez directement avec eux à membership@icca.art.

19 Sources recommandées

Liste choisie de lectures et de ressources.

© Association des musées canadiens 2022.

Cette boîte à outils a été élaboré pour soutenir le rapport, Portés à l'action : Appliquer la DNUDPA dans les musées canadiens. Pour plus de détails, et pour consulter le rapport en question, visitez le site www.musees.ca/portésàaction.

Ce projet a été financé par le gouvernement du Canada.

Canada

Vue d'ensemble

Réévaluer votre gouvernance

Cette discussion animée en libre-service est un guide destiné aux organes de gouvernance de musée, afin d'élaborer une stratégie pour soutenir activement et de manière significative la gouvernance autochtone dans les musées.

Durée estimée : Séance d'une journée entière

Cette boîte à outils contient :

- Guide de l'animateur et Ordre du jour de séance imprimable (DOCX)
- Diapositives pour la séance (PPT)
- Préparation de plans stratégiques : Principales considérations (PDF)
- Sources recommandées (PDF)

D'autres formats de ces articles sont disponibles sur demande (reconciliation@musees.ca).

Réévaluer votre gouvernance

Une boîte à outils Portés à l'action

Guide de l'animateur

Réévaluer votre gouvernance

Contenu de la boîte à outils

Cette discussion animée en libre-service est un guide destiné aux organes de gouvernance de musée, afin d'élaborer une stratégie pour soutenir activement et de manière significative la gouvernance autochtone dans les musées.

Durée estimée : Séance d'une journée

Veillez noter que chaque section de la séance peut être fractionnée et discutée progressivement pendant de plus longues périodes.

Ce document contient :

- Guide de l'animateur
- Ordre du jour de séance imprimable
- Responsabilité de l'établissement (PDF)
- Sources recommandées (PDF)

Matériel recommandé :

- Matériel pour noter les idées exprimées par le groupe (p. ex., tableau blanc, tableau de papier, Google Docs partagés, application Padlet, etc.).
- Matériel individuel pour prendre des notes (p. ex., papier et stylo, document Word, etc.).
- Exemplaires imprimés du rapport *Portés à l'action*, section Gouvernance, pour tous les participants.
- Présentation sur écran ou exemplaires imprimés des diapos de la séance.

Objectifs

- Réflexion interne sur la manière dont les systèmes des puissances coloniales sont reproduits dans le leadership et la gouvernance des musées.
- Réflexion critique sur des suppositions, des préjugés et des obstacles systémiques dans les structures de gouvernance de votre musée.
- Élaboration d'une conception commune voulant que les musées abandonnent les privilèges coloniaux et acceptent que les communautés et les nations autochtones possèdent les compétences voulues et ont le droit d'orienter et de définir les processus, priorités et résultats dans les musées.
- Apprendre pourquoi l'humilité est essentielle pour laisser place à une gouvernance autochtone significative.
- Établir une compréhension commune de ce que nous voulons dire par autorité partagée et gouvernance faisant autorité.
- Établir un consensus sur l'apprentissage nécessaire et comment votre musée doit changer pour devenir un lieu de gouvernance autochtone significatif, partagé et faisant autorité.
- Élaborer des approches pour intégrer une gouvernance autochtone significative ayant une autorité décisionnelle, et pas simplement des organes consultatifs.

Réévaluer votre gouvernance

Une boîte à outils Portés à l'action

Pour débiter

À lire

Portés à l'action : section Gouvernance

Responsabilité de l'établissement

L'ouvrage *Towards Braiding* [Vers le tressage] par Elwood Jimmy, Vanessa Andreotti, Sharon Stein.

<https://decolonialfuturesnet.files.wordpress.com/2019/02/towards-braiding-handout-1.pdf>

Réflexions

- Comment les systèmes des **puissances coloniales sont-ils reproduits** dans le leadership et la gouvernance du musée?
- Quels sont vos **objectifs d'ensemble, en tant qu'établissement, pour la réconciliation, la décolonisation et le soutien de l'autonomie gouvernementale des Autochtones?**
- Que pensez-vous du fait de **mettre en œuvre l'autorité autochtone dans les musées?**

Guide de l'animateur

<p>Donnez le ton (20 min.)</p> <p>Introduction</p> <p>Lecture de l'ordre du jour</p> <p>Qu'est-ce que les participants espèrent apporter à la séance ou en retirer?</p> <p>Passez en revue les objectifs prévus de cette séance.</p> <p>À vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comment la discussion est-elle consignée? ✓ Les participants ont-ils passé en revue les Normes et la section sur la Gouvernance du rapport <i>Portés à l'action</i>. ✓ Les participants ont-ils lu la référence « Responsabilité institutionnelle » fournie dans cette trousse. 	<p>Familiarisation (40 min.)</p> <p>Dans cette section, définir</p> <p>10 min. – la réflexion individuelle</p> <p>30 min. – la réflexion de groupe</p> <p>Individuellement, en tant que personne représentant un établissement, penchez-vous sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Quelles sont vos intentions pour inclure la gouvernance autochtone dans votre musée? ✓ De quelles manières croyez-vous que ces actions seront couronnées de succès? <p>En groupe, discutez de vos réponses aux questions qui précèdent.</p> <p>Ensuite, répondez :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Quels sont vos objectifs globaux, en tant qu'établissement, pour la réconciliation, la décolonisation et le soutien à l'autonomie gouvernementale des Autochtones? <p>Énumérez ceux-ci en groupe.</p>
<p>Comprendre les attentes des participants à la séance.</p>	<p>Déterminer les attentes et les objectifs de la décolonisation et de la gouvernance autochtone dans votre musée.</p>

Pause (10 min.)

Examen (40 min.)

Définissez vos attentes concernant les manières dont les points de vue autochtones informeront la gouvernance de votre établissement.

Réflexion individuelle :

- ✓ Quels sont les résultats attendus de la gouvernance autochtone?
- ✓ Diffèrent-ils des objectifs de décolonisation déterminés plus haut? Pourquoi (que la réponse soit positive ou non)?

Discussion :

- ✓ Selon vous, qu'apporteront les points de vue autochtones à votre musée?
- ✓ Quelles sont les incidences possibles de la mise en œuvre de la gouvernance autochtone dans votre établissement?
- ✓ De quelles manières la mise en œuvre de la gouvernance autochtone dans votre établissement profitera-t-elle aux peuples autochtones participants?
- ✓ De quelles manières pourrait-il y avoir un déséquilibre entre les avantages pour le musée et ceux des conseillers autochtones?

Par exemple, essayez-vous de « réparer » ou de faire approuver des opérations ou stratégies préexistantes? La demande a-t-elle pour but de mettre en avant les mesures de décolonisation du musée?

Évaluation critique des attentes et de la capacité de mettre en œuvre la gouvernance et les conseils autochtones.

RÉÉVALUER VOTRE GOUVERNANCE

Explorer (60 min.)

Individuellement, déterminez les hypothèses sous-jacentes des objectifs et attentes de votre musée par rapport à la gouvernance autochtone.

Par exemple, dans quelle mesure votre discussion s'est-elle focalisée sur la réponse aux besoins du musée ou est-elle définie par les attentes institutionnelles (calendriers, structure de gouvernance, etc.)?

À considérer :

- ✓ Comment réagiriez-vous si vous receviez des demandes ou étiez confrontés à des points de vue autochtones qui ne répondent pas à vos attentes et vos prévisions?
- ✓ De quelle manière en tiendriez-vous compte?

En groupe, discutez des manières dont ces idées ou demandes seront identifiées et priorisées.

Discussion :

- ✓ Quels engagements pouvez-vous prendre à l'égard du groupe de gouvernance autochtone pour vous assurer qu'on tienne compte de son apport de façon significative?
- ✓ Venez-vous avec un plan déjà établi, ou avez-vous prévu du temps pour que le groupe ou le comité puisse élaborer et orienter de façon significative le travail, y compris l'option de dire non?
- ✓ Quels sont votre plan et votre réponse si les conseillers ou les représentants de la gouvernance autochtone recommandent d'autres façons de procéder?
- ✓ Quelles barrières systémiques existantes risqueraient d'entraver l'intégration significative de la gouvernance autochtone dans les musées?
- ✓ Comment vos demandes de conseils pourraient-elles aboutir à la reproduction de modes de relation et de représentation nuisibles?

Consultez *Towards Braiding* (Vers le tressage), par Elwood Jimmy, Vanessa Andreotti et Sharon Stein, pour des conseils supplémentaires sur la reproduction de modes nuisibles de relation et de représentation.

<https://decolonialfuturesnet.files.wordpress.com/2019/02/towards-braiding-handout-1.pdf>

Réflexion interne sur la façon dont les systèmes de pouvoir coloniaux sont reproduits dans le leadership et la gouvernance du musée.

Pause-repas (60 min.)

Si la séance a lieu en personnes, nous encourageons les organisateurs de la séance à fournir un repas communautaire aux participants.

Réaffirmez l'autorité et l'humilité (30 min.)

Individuellement, réfléchissez à la manière dont l'autorité est confiée, renforcée ou enchâssée dans la gouvernance de votre musée. Réfléchissez maintenant à la citation de John G. Hampton dans le rapport Portés à l'action : « Nous travaillons en vue d'un avenir fait d'humilité et de retenue. »

En groupe, discutez de ce qui suit :

- ✓ Que signifie s'engager en toute humilité dans le cadre de la gouvernance de votre musée?
- ✓ Quelles sont les manières dont les leaders peuvent se mettre à se considérer comme des apprentis?
- ✓ Quels changements doivent être apportés pour adopter un processus d'introspection afin de comprendre les préjugés personnels et systémiques, et pour élaborer et conserver des processus respectueux et des relations fondées sur la confiance mutuelle?

Réflexion sur la manière dont l'autorité est attribuée et renforcée dans votre musée.

Définissez la responsabilité institutionnelle (20 min.)

Maintenant que vous avez réfléchi aux attentes et aux opérations institutionnelles qui orientent et façonnent vos plans de gouvernance, penchez-vous sur les secteurs de responsabilité institutionnelle qui doivent être modifiés pour donner un espace significatif à l'autorité et la gouvernance autochtone.

En groupe, discutez de vos réponses initiales à la section « **Responsabilité institutionnelle** » de la boîte à outils.

Réflexion critique sur les hypothèses, les préjugés et les obstacles systémiques dans les structures de gouvernance de votre musée.

Investissement institutionnel (40 min.)

En groupe, déterminez les manières dont votre établissement investira pour faire place à l'autorité autochtone.

Discussion :

- ✓ Comment définissez-vous l'autorité autochtone? Comment pouvez-vous faire en sorte que cela soit défini du point de vue des communautés autochtones avec lesquelles vous avez des liens dans votre musée?
- ✓ Comment pouvez-vous garantir l'autorité et l'importance des conseillers autochtones en matière de gouvernance (pas seulement à titre d'organes consultatifs indépendants)?
- ✓ Quels changements doivent être apportés au mode de gouvernance pour faire place à ce soutien? Dans quelle mesure votre musée est-il capable de maintenir un partenariat à long terme entre nation et établissement?
- ✓ Comment la communauté autochtone pourra-t-elle exercer sa compétence dans le cadre de votre partenariat de gouvernance?
- ✓ Quelles mesures pouvez-vous mettre en place pour que vos demandes ne créent pas de fardeaux supplémentaires pour les partenaires autochtones?
- ✓ Énumérez quelques stratégies que votre établissement élaborera pour s'adapter aux calendriers établis par la communauté ou à des demandes supplémentaires, s'il y en a. Par exemple, fournir du transport ou une garderie lors des réunions.
- ✓ Quelles mesures votre établissement peut-il prendre pour une planification responsable de la relève sous la forme d'une feuille de route, étape par étape, pour soutenir les candidats* autochtones et les amener à occuper des rôles de leadership?
- ✓ Comment votre musée peut-il soutenir (financièrement et autrement) des relations et un investissement à long terme dans un mentorat axé sur la gouvernance?

*Veuillez noter que c'est bien un PLURIEL - Une gouvernance significative signifie l'intégration de voix et de points de vue autochtones multiples à la table.

Les musées doivent d'un commun accord abandonner les privilèges coloniaux et accepter que les communautés et nations autochtones possèdent les compétences, ont le droit de conduire et de définir les processus de gouvernance, les priorités et les résultats dans les musées.

<p><u>Pause (10 min.)</u></p>	<p>Réévaluez la rémunération (15 min.)</p>	<p>Respectez des protocoles (15 min.)</p>
	<p>En groupe, déterminez et examinez tous les coûts d'un partenariat à long terme.</p> <p>Discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Y a-t-il des frais cachés et des coûts de main d'œuvre liés à votre invitation à participer à la gouvernance de votre musée? ✓ Comment la communauté sera-t-elle consultée sur la manière dont elle aimerait être rémunérée pour sa participation, y compris les frais/taux pour des implications supplémentaires avec la communauté, l'échéance du paiement et la méthode de paiement? 	<p>En groupe, discuter de tous les protocoles pouvant être exigés pour vos activités de gouvernance.</p> <p>Discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissez-vous les protocoles et pratiques communautaires spécifiques liés à la gouvernance et aux conseillers? ✓ Êtes-vous au courant de la structure de gouvernance de la communauté autochtone (traditionnelle et contemporaine)?
<p>Élaboration d'un plan de rémunération et d'exigences budgétaires.</p>	<p>Connaissance des protocoles.</p>	

Introspection de l'institution (30 min.)

En groupe, réfléchissez encore aux obstacles institutionnels qui pourraient empêcher d'accomplir ce travail d'une manière anticoloniale et culturellement sûre.

En groupe, discutez de ce qui suit :

- ✓ Quelles mesures doivent-elles être prises pour faire en sorte qu'on trouve une formation, des politiques et des ressources anti-oppressives à tous les niveaux du musée?
- ✓ Quelles exigences doivent être révisées pour résoudre et surmonter les limitations systémiques?
- ✓ Est-ce que votre établissement a adopté, ou est en voie de le faire, l'Appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et la DNUDPA?
- ✓ Est-ce que votre établissement a adopté, ou est en voie de le faire, des politique, protocole ou pratique de décolonisation ou anticoloniale?
- ✓ Quel autre apprentissage est encore nécessaire pour identifier ou briser les barrières coloniales?

Établissez un consensus sur les connaissances requises et la manière dont votre musée doit changer pour devenir un lieu de gouvernance partagée et décisionnel dirigé par des Autochtones.

Consolidez une approche (30 min.)

Maintenant que vous avez réfléchi aux intentions et aux barrières relatives à la mise en œuvre d'une gouvernance autochtone véritable dans votre établissement, retournez à votre liste initiale d'objectifs globaux pour la réconciliation, la décolonisation et le soutien de l'autodétermination des Autochtones, et ce que cela signifie pour votre établissement..

En groupe, discutez de quelle manière ces objectifs ont changé grâce à de cette séance.

Établissez une compréhension commune de ce qu'est l'autorité partagée et la gouvernance décisionnelle.

Regroupez-vous

Maintenant que vous avez examiné et analysé l'approche pour faire place à la gouvernance autochtone, discutez comment celles-ci peuvent être regroupées en processus de planification stratégique.

Responsabilité institutionnelle

Cette section sur la responsabilité est tirée du guide *Institutional Membership Handbook* du Collectif des commissaires autochtones (Indigenous Curatorial Collective) (ICCA). Ce guide a été élaboré par la coordonnatrice du membrariat institutionnel, Laurena Finéus, et la directrice du membrariat, Emma Steen. Afin d'accéder au guide complet et de vous joindre à la communauté grandissante des professionnels des arts et d'établissements artistiques de l'ICCA, qui s'efforcent de créer un secteur des arts meilleur et plus équitable pour tous les conservateurs et professionnels des arts PANDC, visitez notre site Web à ica.art ou communiquez directement avec eux à membership@icca.art.

Ce que nous entendons par « responsabilité »

Ce que nous devons démystifier, c'est la façon dont la responsabilité est actuellement comprise dans les milieux de l'art et au sein des établissements. Nous prenons très au sérieux notre « mandat de responsabilité » et encourageons tous les établissements à réfléchir à la manière dont ce thème est mis en œuvre dans leur milieu de travail.

Dans son cahier d'exercices, *So you're ready to choose love* (2021), Kai Cheng Thom nous donne une définition claire de ce terme. La responsabilité signifie bien de choses différentes pour des personnes différentes : la responsabilité peut remplacer les termes suivants : punition, excuses, réparation, changement, transparence et bien plus encore. Parfois, nous utilisons une définition de la responsabilité pour nous-mêmes et une autre pour tous les autres. Bien souvent, les personnes privilégiées sont tenues à une norme de responsabilité particulière, tandis que les personnes marginalisées sont tenues à une autre. » (Thom 2021)

Par le biais du programme d'adhésion institutionnelle au Collectif des commissaires autochtones nous établissons une définition claire de la responsabilité institutionnelle pour les établissements culturels comme moyen pour colmater les multiples failles que nous avons observées dans leurs opérations.

Au-delà de la collaboration avec les peuples autochtones ou des opportunités qu'on leur offre, les établissements et les musées se doivent de fournir des espaces de guérison aux communautés noires, afro-autochtones et autochtones afin que ces communautés puissent se remettre des relents coloniaux, toujours présents, que ces établissements ont perpétrés et dont ils ont tiré profit pendant des siècles. Comme l'a souligné Amy Lonetree, chercheuse autochtone et anthropologue, dans *Decolonizing*

Museums Representing Native America in National and Tribal Museums (2012), si les musées s'engageaient avec les partenaires autochtones dans d'authentiques discussions à propos du rôle des établissements dans la perpétuation de l'histoire coloniale, leurs partenaires autochtones pourraient se sentir soulagés de ce traumatisme historique et seraient davantage enclins à collaborer avec eux.

Les institutions culturelles peuvent véritablement se transformer si elles travaillent dans le bon encadrement au démantèlement majeur de leurs structures de gouvernance. Mais, elles doivent d'abord prendre conscience de leur responsabilité dans ce passé colonial. Lonetree explique en outre que ces espaces peuvent passer de « lieux de préjudice colonial » à lieux de guérison et de restauration du bien-être communautaire » et « de lieux d'oppression à des lieux de revitalisation et d'autonomie. » (Lonetree 2012, p. 173)

Nous voulons voir ce changement radical se produire pour les membres de nos communautés, et ce programme membrariat institutionnel a été construit sur la conviction qu'en facilitant le dialogue et une pratique collaborative entre ces deux communautés que cela permettra à cette vision de voir le jour.

Cela se produit quand on se responsabilise résolument et de manière holistique. Nous avons énoncé quelques aspects qui, selon nous, sont essentiels pour déterminer si votre institution fait tout ce qui est en son pouvoir pour garder ses espaces équitables, diversifiés et inclusifs. Notre engagement est de tenir grâce à ce programme de membrariat, votre organisation responsable à l'égard des points énumérés ci-après.

Partenariat et relations

Tous les établissements du soi-disant Canada opèrent sur des terres et territoires autochtones. En tant qu'établissement, vous devriez avoir à la fois des relations et des partenariats avec une diversité de peuples autochtones. Ceux-ci doivent être À LONG TERME, RÉCIPROQUES et SIGNIFICATIFS.

En tant qu'établissement, ou personne représentant un établissement, demandez-vous : quelles sont vos intentions?

- Comment vous assurez-vous d'entretenir de bonnes relations constantes avec les peuples autochtones avec lesquels vous souhaitez avoir des contacts, les territoires autochtones sur lesquels vous vivez/ travaillez et les personnes autochtones que vous employez?
- Comprenez-vous les concepts de souveraineté et de compétence autochtones?
- Comprenez-vous cette historicité coloniale et les réalités actuelles du territoire sur lequel vous vous trouvez?
- Comprenez-vous comment votre établissement continue de tirer profit de la dépossession des communautés autochtones ?

Travail

Travailler au sein des établissements est différent pour les Autochtones et les non-Autochtones. N'oubliez pas que ces espaces et établissements n'ont pas été construits en pensant à nous, ils abritent bien souvent nos proches, ont des histoires compliquées d'oppression et d'exclusion, et peuvent être des endroits dangereux pour les Autochtones.

Dans un espace institutionnel, les Autochtones peuvent subir l'exclusion, l'effacement, la marchandisation de leurs pratiques et des préjudices importants. En raison de ces réalités, les Autochtones qui travaillent dans des établissements subissent des pressions supplémentaires qui les obligent à corriger ou empêcher que ces préjudices se produisent dans leur milieu de travail.

Lorsque vous travaillez avec des commissaires et des artistes autochtones, vous travaillez intrinsèquement avec leurs communautés.

Le travail fait avec des Aînés doit être mené avec le plus grand respect et avec l'intention d'établir des relations à long terme. L'embauche d'Aînés nécessite une rémunération adéquate et, surtout, des attentions adéquates. Donc, offrir un mode de transport gratuit, des repas et des boissons nutritives, des cadeaux, respecter le protocole local spécifique et faire preuve de flexibilité est primordial pour accueillir et prendre soin adéquatement de nos Aînés.

La jeunesse et les Aînés

Dans le cadre de votre responsabilisation inhérente aux terres que vous occupez et dont vous bénéficiez, la jeunesse autochtone mérite d'être incluse dans tous les établissements.

Les jeunes Autochtones sont notre avenir et méritent d'être inclus et respectés en tant que tels. Les jeunes Autochtones sont souvent victimes de profilage racial, d'exclusion, de barrières systémiques et de micro-agressions au sein des établissements culturels.

Afin de développer des relations significatives et durables au sein des communautés autochtones locales et territoriales, les jeunes doivent être soutenus et respectés.

Rémunérer les jeunes Autochtones pour qu'ils participent aux programmes institutionnels et à vos opportunités est une façon de les impliquer et de lutter contre l'oppression systémique au sein des établissements.

Notez que les stages non rémunérés perpétuent les barrières systémiques puisqu'ils favorisent les personnes qui viennent de milieux privilégiés, et sont désavantageux pour ceux qui ne peuvent se permettre de travailler sans rémunération.

Reconnaissance du territoire

Si votre établissement envisage de rédiger, ou a déjà rédigé, une reconnaissance territoriale publique, voici quelques éléments à prendre en compte:

- Votre établissement a-t-il soutenu la communauté autochtone locale par le biais de programmes de sensibilisation, d'opportunités d'emploi ou de renoncement aux frais d'entrée, etc.?
- Votre établissement a-t-il adopté, ou est-il en train d'adopter, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, et la DNUDPA?
- Votre établissement a-t-il adopté, ou est-il en train d'adopter, des politiques, protocoles ou pratiques décoloniales/ anticoloniales?
- Les établissements sont des espaces qui ne sont pas neutres et qui oppriment les peuples autochtones. Il est donc important de disposer de canaux appropriés pour la critique, la rétroaction et la responsabilisation de ceux-ci.
- Les cadres d'anti-oppression permettent aux établissements de limiter toutes formes d'oppression dans le lieu de travail. Tout le personnel, les bénévoles et les membres du conseil d'administration devraient suivre une formation annuelle gratuite d'anti-oppression.
- Systèmes de responsabilisation : un espace où formuler des plaintes formelles, des canaux informels pour la croissance et la rétroaction, et l'anti-oppression, doivent être intégrés dans les cadres institutionnels.

Mandat de responsabilité

Éléments pour vous aider à réévaluer la situation de votre établissement et à élaborer un mandat de décolonisation et d'antiracisme durable.

Note : Voir la section **Réévaluer votre gouvernance** pour une séance auto-animée liée à ce contenu.

Responsabilisation signifie l'abandon des méthodes de changement institutionnelles, coloniales et capitalistes. Il faudrait plutôt investir dans des relations réciproques à long terme qui mettent l'accent sur le mentorat, confient à des professionnels PANDC des postes de direction, et changent les stratégies internes d'établissements artistiques utilisées dans les espaces colonisés et occidentaux.

Étapes vers la responsabilisation

Il est crucial que les établissements considèrent leur responsabilisation comme une étape vitale vers la création d'un secteur des arts plus équitable. L'investissement institutionnel dans le développement de la réussite autochtone signifie un renversement de ce qui était auparavant accepté, et la mise en place d'une approche radicalement différente qui investit dans des espaces de travail et des structures anticapitalistes, antiracistes et anticoloniales.

La responsabilité doit être abordée par de nombreux moyens différents, tels que ceux-ci :

✓ Investissement institutionnel

Soutien (financier et autre), moins de relations à court terme et un investissement dans des structures de mentorat. L'investissement institutionnel signifie utiliser des fonds institutionnels pour embaucher et soutenir le personnel permanent autochtone et PANDC.

Cela peut signifier le recrutement majeur de personnel autochtone/PANDC, créer un lieu de travail sûr qui leur serait plus favorable. Cela peut également signifier la budgétisation de postes d'entrée de qualité et à long terme, basés sur l'apprentissage, qui seraient destinés à développer des compétences de travail, sans avoir la pression de produire des résultats immédiats. Un investissement financier, c'est accorder des périodes de croissance et d'innovation.

Cela signifie également donner à votre personnel de la relève les outils nécessaires pour accéder à des rôles de leadership grâce au mentorat et à la création de relations professionnelles

RESPONSABILITÉ INSTITUTIONNELLE

durables. Le mentorat est un aspect essentiel du succès, il peut provenir d'employés seniors qui possèdent les compétences, l'expérience et les connaissances nécessaires pour soutenir et veiller au bien-être des employés de la relève PANDC, mais le mentorat vient également de nos communautés. S'il n'y a pas quelqu'un avec ces compétences et cette expérience vécue, cela peut signifier devoir mettre des fonds de côté pour embaucher des mentors qui vont soutenir vos nouveaux employés PANDC.

✓ Investissement anticapitaliste :

Les établissements doivent investir de l'argent dans la croissance et le développement du personnel autochtone, et non dans des contrats s'appuyant sur des subventions de courte durée. Ils doivent ralentir leur cadence de travail et prendre le temps de reconnaître tout travail, à tous les niveaux. D'autant plus que ce travail devrait toujours être rémunéré. Et le travail qui se fait en dehors des contrats doit être reconnu par le biais d'honoraires.

Compter sur des subventions et des campagnes de financement à court terme pour embaucher des employés autochtones ou PANDC, les place dans des positions précaires où ils sont conscients que l'établissement n'investit pas en eux ou dans leur perfectionnement de manière permanente. Cette économie de petits boulots a été amplifiée par notre situation actuelle avec la COVID-19, les professionnels des arts autochtones de partout au pays ont de manière disproportionnée perdu des occasions professionnelles et des contrats parce que les institutions ne pouvaient plus maintenir l'embauche de leur personnel à court terme. Ralentir la cadence de travail et permettre des périodes de soin des employés est une façon d'investir dans la santé et la réussite à long terme de votre personnel. Finalement, tout travail doit

être rémunéré. Il ne devrait y avoir aucun moyen de contourner cela. Si un membre de votre personnel est invité à faire une présentation de son expérience vécue, de ses compétences en dehors de sa description de tâche, ou si on doit utiliser ses services publiquement, son travail de consultation additionnel doit être rémunéré.

✓ Plans de relève et rôles de leadership

Mise en œuvre de plans de relève responsables; l'investissement dans de nouveaux rôles de leadership; les responsables non autochtones dans des organisations autochtones doivent se faire discrets.

Un plan de relève responsable signifie établir une feuille de route, étape par étape, pour soutenir votre personnel autochtone et PANDC et lui offrir l'accès à des rôles de leadership. La création d'une relève responsable signifie également que le changement ne se fait pas à la hâte et jamais sans le soutien du prédécesseur (par exemple, au niveau du conseil d'administration, des cadres dirigeants ou des employés supérieurs) ou sans mentorat. Si une organisation reçoit un financement du gouvernement ou une subvention pour les communautés autochtones de quelque nature, elle doit compter des leaders autochtones parmi ses employés rémunérés. Être membre d'un conseil d'administration ne compte pas comme exemple de leadership pour les organisations autochtones, les employés que ces organisations embauchent sont essentiels, et nous prenons cela très au sérieux.

RESPONSABILITÉ INSTITUTIONNELLE

✓ **Transparence et structures antiracistes et anticoloniales**

Rendre les salaires transparents et publics; des fonds pour des postes de mentorat; de la formation et des ressources anti-oppression à tous les niveaux; avoir des mandats publics antiracistes/antidiscrimination ou décoloniaux; revoir les exigences pour faire face aux limites systémiques.

Il est de notoriété publique que de cacher ou avoir honte de rendre public les salaires mène à des salaires inéquitables. Si vous ne connaissez pas le montant du salaire que gagne vos collègues, votre patron ou la personne qui occupait le poste avant vous, comment pouvez-vous obtenir une juste rémunération. Les femmes et les personnes transgenres PANDC sont dramatiquement payées moins cher que les personnes cisgenre, les hommes, et les Blancs. Des salaires transparents et l'affichage public de vos budgets permettent d'instaurer la confiance du public et de vos employés, et établit une norme de responsabilité de votre part. La formation anti-oppressive et les mandats publics antiracistes/ décoloniaux établissent un précédent auquel tout le personnel, les membres du conseil d'administration et les comités de gouvernance doivent adhérer, et permettent d'être mieux informés sur le combat que votre personnel PANDC, votre public et les professionnels [autochtones] embauchés peuvent devoir livrer au sein de votre établissement. Cette éducation peut conduire à de meilleures pratiques d'embauche modifiant les exigences d'emploi qui pouvaient auparavant exclure ou considérablement limiter les chances pour les membres de la communauté marginalisée de réussir, ou d'être acceptés par votre établissement.

Une meilleure pratique institutionnelle consisterait à partager publiquement les ressources antiracistes, anti-oppressives et antidiscriminatoires que vous développez pour le personnel travaillant dans votre établissement. Cela signifierait que vous utilisez vos propres ressources au profit des autres.

✓ **Vers des pratiques d'embauche équitables**

Valoriser les expériences vécues; valoriser l'éducation non institutionnelle; modifier les exigences pour les nouveaux professionnels; soutenir la nouvelle génération de professionnels.

Les pratiques d'embauche équitables dépendent d'un changement dans la façon dont l'expérience vécue et l'éducation non institutionnelle sont valorisées par les organismes d'embauche. Il est primordial que les diplômes académiques ne soient plus le seul moyen pour évaluer les compétences ou l'expertise d'un futur employé. Les membres de la communauté autochtone sont des experts en colonialisme, bien qu'à des degrés variables, car toutes les communautés autochtones doivent vivre au sein de ce système colonial et subissent des oppressions systémiques quotidiennes qui rendent l'accès à une éducation formelle impossible. Les établissements qui souhaitent travailler avec des conservateurs et des créateurs autochtones doivent mettre en place des formations et des structures de mentorat ou des processus d'accueil spécifiques lorsqu'ils embauchent. Il faut valoriser ce que les connaissances traditionnelles autochtones peuvent apporter aux postes artistiques professionnels, différemment de l'enseignement universitaire/collégial. En créant des espaces de travail où les nouveaux professionnels des arts autochtones peuvent progresser et s'épanouir, nous pourrions tous soutenir la prochaine génération de professionnels.

Réévaluer votre gouvernance

Une boîte à outils Portés à l'action

Sources recommandées

Sujet	Description	Source
La décolonisation n'est pas une métaphore (Decolonization is Not a Metaphor) par Eve Tuck & K. Wayne Yang	Cet article rappelle aux lecteurs combien les relents de la décolonisation peuvent être déstabilisants. Alors que le colonialisme imposé par les autochtones repose sur une structure tripartite réunissant les premiers immigrants, les Autochtones et des esclaves, le désir de décolonisation des Blancs, non-blancs, immigrants, post-coloniaux et des opprimés se retrouve empêtré dans une structure similaire reproduisant la réinstallation, la réoccupation et la ré-habitation des autochtones dans un perpétuel colonialisme.	https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf
Décolonisation institutionnelle : Plan d'action, trousse et vidéos	Cette boîte à outils suggère aux organisations culturelles des actions qu'elles peuvent utiliser pour élaborer et mettre en œuvre leur plan de décolonisation.	https://videa.ca/wp-content/uploads/2021/10/VIDEA_actionplan.pdf
Exemples de plan stratégique et de politique		<p>Plan stratégique des musées d'histoire de Toronto https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2021/09/8fa8-11X8.5-2021-WorkplanAugust-18.pdf</p> <p>Plan stratégique autochtone de l'université de Colombie-Britannique https://aboriginal-2018.sites.olt.ubc.ca/files/2021/06/UBC.ISP_StrategicPlan2020-SPREAD-Borderless-REDUCED.pdf</p> <p>Politique du Musée de la civilisation à l'égard des peuples autochtones https://www.mcq.org/documents/10706/21548/Pltq_autochtone__anx_fr_VF_maj_20150204.pdf/84dc0e01-2526-4347-929c-341e068f9135</p>