

La spirale de l'équité dans les arts publics



Imaginez un grand cercle qui représente la terre et l'eau qui nous entourent tous. Dans l'orbite de ce cercle se trouve le soleil, une masse chaude et lumineuse.

À l'intérieur du grand cercle se trouve une spirale sans début ni fin. Cette spirale est au cœur du cadre de travail. Trois entités dynamiques flottant dans un terrain dégagé.

Bienvenue !

Je m'appelle Shanice Bernicky (elle, she/her) et je suis doctorante à l'Université Carleton. Ce cadre de travail a été conçu dans le contexte du projet de recherche en résidence de Mobilisation culturelle et de Mitacs. Il vise à aider les organismes d'arts publics à développer des pratiques équitables pour leurs personnel et leur communauté. Si vous utilisez ce cadre de travail, vous devez respecter la norme CC BY-NC. Vous pouvez me joindre à l'adresse shanicebernicky@cmail.carleton.ca. Je serai heureuse de lire vos commentaires.

Travaillez-vous dans une organisme d'un pays occidental qui ne possède pas d'équipe ni de membre chargé de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)* ? Bien que vous portiez certainement de nombreux chapeaux, il existe des moyens d'intégrer l'équité dans votre pratique quotidienne afin de favoriser un environnement équitable et de permettre à votre personnel et aux membres de la communauté de s'engager pleinement dans le secteur des arts publics.

Guide pour ce cadre de travail

La version interactive de ce cadre de travail est disponible sur Miro. Veuillez vous rendre sur le site web de Mobilisation culturelle pour y accéder.

Ce cadre de travail comporte trois (3) niveaux :

- La Terre : Nous sommes liés à la terre et nous lui sommes redevables pour tout ce que nous sommes et tout ce que nous avons. Nos actions doivent être ancrées dans un profond respect et une grande considération pour tous les êtres qui y habitent de même que les terres et les eaux.
- Le Soleil : Tout ce que nous faisons doit également tenir compte des appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada.
- La spirale : le cadre de travail... Vous vous rappelez?

Guide pour ce cadre de travail

Étape 1 : Ouvrez votre propre logiciel de traitement de texte.

Ouvrez un document vierge dans votre logiciel de traitement de texte pendant que vous lisez ce document, et copiez-collez les éléments que vous souhaitez utiliser. Notez que le Miroboard sera modifié de temps en temps à mesure que nous y apportons des ajustements ou ajoutons de nouvelles interventions au cadre de travail. Si vous souhaitez ajouter une note au document original, envoyez-moi un courriel !

Si les demandes formulées dans ce cadre de travail vous découragent ou si vous estimez que vous et votre organisme n'êtes pas encore prêts à adopter les mesures recommandées, veuillez consulter [ce document](#). C'est une boîte à outils anticoloniale et un excellent point de départ !

Étape 2 : Choisissez un principe qui vous tient à cœur, à vous et à votre organisation (il y a quatre principes au total – voir cette page et la suivante).

Prise de pouls : L'engagement en faveur de l'équité doit être considéré comme le cœur battant de toute organisation. Cela signifie qu'il faut constamment surveiller le terrain pour identifier les obstacles visibles et donner la parole aux membres du personnel et de la communauté pour qu'ils puissent décrire les autres obstacles dissimulés de manière anonyme (ou non, ce choix leur revient). C'est le début d'un cycle sans fin. L'équité ne consiste pas à cocher des cases de mesures concrètes qui peuvent être prises, mais bien à travailler à l'amélioration des vies au rythme de l'évolution de nos communautés et de notre environnement. Ainsi, vous prendrez régulièrement le pouls en espérant qu'il se renforce sans cesse.

Socialisation transparente : Après avoir pris le pouls, passez en revue les obstacles signalés. Comment se sont-ils manifestés? Y a-t-il des points qui peuvent être traités immédiatement, sans consultation des membres de la communauté? Dans ce cas, commencez par ceux-ci. Certains obstacles seront systémiques et nécessiteront la mise en œuvre de plans stratégiques locaux ou fédéraux. Ainsi, lors de l'élaboration d'un plan stratégique, soyez réaliste concernant ce que votre organisme peut faire pour la communauté dans un avenir très proche. De plus, il est important de communiquer avec insistance avec les fonctionnaires pour leur faire part des obstacles bureaucratiques qui empêchent un accès équitable. Au cours du processus, vous devez consulter les membres de la communauté qui subissent les obstacles auxquels vous vous attaquez sans relâche et les rémunérez pour ce travail. Priorisez la création d'un environnement de confiance et le maintien des relations avec les membres de la communauté plutôt que de faire appel à eux pour une période limitée afin de développer des solutions pour votre organisme. La socialisation transparente se base sur le terme « socialisation » du domaine de la sociologie, à savoir la manière dont on nous apprend les comportements appropriés et les traditions de notre culture. Dans le cas de la socialisation transparente, il incombe à l'organisme artistique de respecter et de suivre les traditions de la communauté avec laquelle elle travaille.

Étape 2 : Page 2 de 2

Équité efficace et affective : L'équité est un principe difficile à mesurer, car elle comprend une dimension affective et personnelle. La composante « efficace » de cette étape correspond à la mise en œuvre par votre organisme de programmes et de stratégies visant à faire progresser l'équité. L'aspect affectif reflète le niveau de soin, de soutien et d'inclusion que les membres des communautés marginalisées ressentent lorsqu'ils entrent dans votre établissement et interagissent avec votre organisme.

Caractère continu (ou vivant) : L'évaluation de l'équité est un processus continu qui ne vise pas la perfection. Le caractère continu de ce processus reconnaît le désordre qui règne lorsqu'il s'agit d'assurer l'équité pour le plus grand nombre possible de personnes à un moment précis. Ainsi, le cycle se répète à perpétuité en se construisant sur lui-même sans fin. Cette image n'est peut-être pas utile pour l'instant, mais c'est un bon rappel.

Étape 3 : Rendez-vous à la page correspondant au principe de votre choix.

Allez à la page 8 si vous avez sélectionné « Prise de pouls ».

Allez à la page 10 si vous avez sélectionné « Socialisation transparente ».

Allez à la page 12 si vous avez sélectionné « Équité efficace et affective ».

Allez à la page 14 si vous voulez en savoir plus sur « Caractère continu (ou vivant) ».

Étape 4 : Allez à la page 14.

Prise de pouls

L'engagement en faveur de l'équité doit être considéré comme le cœur battant de toute organisation. Cela signifie qu'il faut constamment surveiller le terrain pour identifier les obstacles visible set donner la parole aux membres du personnel et de la communauté pour qu'ils puissent décrire les autres obstacles dissimulés de manière anonyme (ou non, ce choix leur revient). C'est le début d'un cycle sans fin. L'équité ne consiste pas à cocher des cases de mesures concrètes qui peuvent être prises, mais bien à travailler à l'amélioration des vies au rythme de l'évolution de nos communautés et de notre environnement. Ainsi, vous prendrez régulièrement le pouls en espérant qu'il se renforce sans cesse.

Indicateurs (ne sautez pas ces étapes!) :

- Commencez par établir un diagnostic interne de votre organisation afin de déterminer le degré de diversité de votre milieu de travail. Cela suppose également d'examiner l'intersectionnalité des membres de votre conseil d'administration.
- Examinez les tendances relatives aux artistes avec lesquels votre organisme a collaboré au cours des dix dernières années.
- Examinez les tendances relatives aux thèmes des événements culturels organisés par votre organisme.
- Créez une méthode anonyme permettant aux membres du personnel de fournir leurs commentaires sur les obstacles qu'ils rencontrent en lien avec tous les aspects de leur identité au travail.
- Créez une méthode anonyme permettant aux membres de la communauté et aux artistes de fournir leurs commentaires sur les obstacles qu'ils rencontrent lorsqu'ils essaient d'interagir avec votre organisation.

*Notez que certains membres de la communauté/artistes peuvent hésiter à collaborer avec votre organisation – offrez-leur la possibilité de vous faire part de leurs raisons en toute sécurité.

Prise de pouls [suite]

Vous trouverez ci-dessous quelques propos de représentantes et de représentants d'organismes artistiques qui ont contribué à l'élaboration de ce principe.

« Au fur et à mesure de notre développement, j'ai rencontré beaucoup d'obstacles qui sont toujours là parce qu'ils ne découlent pas de moi, ni de l'entreprise, ni du plan stratégique. Il s'agit d'obstacles mis en place par les autorités municipales, fédérales et provinciales, qui empêchent tout progrès. Par exemple, mon bâtiment a bénéficié d'une subvention fédérale d'un demi-million de dollars pour l'installation d'une rampe d'accès pour les fauteuils roulants, mais la municipalité a bloqué le projet. Ils n'ont pas voulu l'autoriser pour une raison quelconque, et en fin de compte, cela a nui au plan d'EDI de la Ville ».

Jackie Latendresse

« Les dialogues ouverts avec le personnel – leur donner l'assurance qu'ils ont une voix et qu'ils peuvent avoir de très bonnes idées pour aider à élaborer des stratégies et à trouver des moyens de faire tomber ces barrières et de nous sentir inclusifs pour tous ».

Crystal Massier

« Il faut aussi faire du travail individuel, je crois. De la thérapie, peut-être? Pour beaucoup de gens, c'est un enjeu de santé mentale parce qu'une grande partie de tout cela est aussi ancrée dans la peur : "Oh, mon Dieu, qu'est-ce que les gens vont dire si je commence à parler de racisme? Je ne veux pas avoir cette conversation; je suis un gestionnaire." »

Valeria Duarte Reyes

Lorsque vous prenez le pouls, essayez de vous rappeler les questions suivantes : Que signifie l'équité pour vous? Comment votre organisation s'efforce-t-elle de la garantir pour l'ensemble du personnel?

Socialisation transparente

Socialisation transparente : Après avoir pris le pouls, passez en revue les obstacles signalés. Comment se sont-ils manifestés? Y a-t-il des points qui peuvent être traités immédiatement, sans consultation des membres de la communauté? Dans ce cas, commencez par ceux-ci. Certains obstacles seront systémiques et nécessiteront la mise en œuvre de plans stratégiques locaux ou fédéraux. Ainsi, lors de l'élaboration d'un plan stratégique, soyez réaliste concernant ce que votre organisme peut faire pour la communauté dans un avenir très proche. De plus, il est important de communiquer avec insistance avec les fonctionnaires pour leur faire part des obstacles bureaucratiques qui empêchent un accès équitable. Au cours du processus, vous devez consulter les membres de la communauté qui subissent les obstacles auxquels vous vous attaquez sans relâche et les rémunérez pour ce travail. Priorisez la création d'un environnement de confiance et le maintien des relations avec les membres de la communauté plutôt que de faire appel à eux pour une période limitée afin de développer des solutions pour votre organisme. La socialisation transparente se base sur le terme « socialisation » du domaine de la sociologie, à savoir la manière dont on nous apprend les comportements appropriés et les traditions de notre culture. Dans le cas de la socialisation transparente, il incombe à l'organisme artistique de respecter et de suivre les traditions de la communauté avec laquelle elle travaille.

Indicateurs (ne sautez pas ces étapes!) :

- Quelles sont les mesures immédiates que votre organisation peut prendre sans consultation en réponse aux commentaires anonymes?
- N'oubliez pas d'informer les membres de la communauté de vos progrès en tenant à jour une page web concernant tous les travaux visant à faire progresser l'accès équitable et la collaboration.
- Établissez un climat de confiance avec les membres de la communauté en désignant, au sein de la communauté, une personne qui servira d'intermédiaire permanent et en la rémunérant pour son travail.
- Si vous organisez des consultations, permettez à cette personne de les diriger et rémunérez les collaboratrices et les collaborateurs pour leur travail. N'oubliez pas de vous assurer de leur consentement continu.

Socialisation transparente [suite]

Indicateurs (ne sautez pas ces étapes!) :

- Si les membres de la communauté ne souhaitent pas participer, continuez sur votre lancée en suivant les points 1 à 3. Vous ne pouvez pas forcer une relation, mais vous pouvez continuer d'essayer d'établir et de renforcer la confiance.
- Les petites organisations artistiques et culturelles ont du mal à obtenir du financement pour de telles initiatives. Il s'agit d'un problème structurel. Formez des groupes intersectoriels (avec les secteurs de la santé publique ou de l'éducation, par exemple) pour obtenir des subventions afin de réaliser l'étape ci-dessus, si possible.
- Si vous êtes une organisation de taille moyenne ou grande, mettez sur pied des microsubventions pour les espaces artistiques et les centres d'art communautaires qui font déjà ce travail afin de leur permettre de poursuivre leurs efforts et de subsister.
- Si vous commencez à avoir l'impression de cocher des cases, arrêtez ce que vous êtes en train de faire et passez au principe Équité efficace/affectif.

Nota : Ce principe n'a pas été développé sans l'aide des membres de la communauté. Lorsque leurs commentaires seront validés, une nouvelle version du document PDF sera téléchargée sur le site web de Mobilisation culturelle.

Question : Certains des obstacles cernés sont-ils municipaux, provinciaux ou fédéraux?

Si oui, c'est le moment de demander l'aide des membres de la communauté et d'autres organisations. La force du nombre vous aidera à présenter vos observations aux différents ordres de gouvernement sur les préjudices causés par leurs règlements et leurs politiques.

Équité efficace et affective

L'équité est un principe difficile à mesurer, car elle comprend une dimension affective et personnelle. La composante « efficace » de cette étape correspond à la mise en œuvre par votre organisme de programmes et de stratégies visant à faire progresser l'équité. L'aspect affectif consiste reflète le niveau de soin, de soutien et d'inclusion que les membres des communautés marginalisées ressentent lorsqu'ils entrent dans votre établissement et interagissent avec votre organisme.

Indicateurs (ne faites pas abstraction de ces suggestions!) :

- La diversité des corps et des esprits fait partie de votre organisation.
- Le conseil de direction comprend des places réservées à des artistes ET à des membres de la communauté visés par l'EE*. Aucune expérience préalable n'est requise et ces personnes sont nommées par les membres de la communauté dans le cadre d'un vote virtuel.
- Créez des résidences d'artistes réservées aux personnes qui représentent la diversité des corps et des esprits.
- Prévoyez un espace pour que des personnes représentant la diversité des corps et des esprits puissent se rassembler sans microgestion.
- N'oubliez pas que l'autodétermination est essentielle!

* L'abréviation « EE » désigne l'équité en matière d'emploi et renvoie à tout groupe marginalisé. Cela inclut les membres des communautés LGBTQ2+, qui ont des handicaps cachés ou visibles, les peuples autochtones, les communautés noires et racisées et les femmes, en tenant compte de leurs expériences intersectionnelles.

Équité efficace et affective [suite]

Nota : Ce principe n'a pas été développé sans l'aide des membres de la communauté. Lorsque leurs commentaires seront validés, une nouvelle version du document PDF sera téléchargée sur le site web de Mobilisation culturelle.

Question : Pensez-vous que votre organisation est prête pour une restructuration?

- Si oui, quel type de restructuration entreprendrez-vous et que faudra-t-il faire?
- Si la réponse est non, allez à la prise de pouls et explorez pourquoi. Ne vous engagez pas auprès de la communauté tant que votre organisation n'est pas sérieuse dans sa démarche et qu'elle n'a pas défini les mesures concrètes à prendre.

Caractère continu (ou vivant)

L'évaluation de l'équité est un processus continu qui ne vise pas la perfection. Le caractère continu de ce processus reconnaît le désordre qui règne lorsqu'il s'agit d'assurer l'équité pour le plus grand nombre possible de personnes à un moment précis. Ainsi, le cycle se répète à perpétuité en se construisant sur lui-même sans fin. Cette image n'est peut-être pas utile pour l'instant, mais c'est un bon rappel.

Indicateurs (ne sautez pas ces questions!) :

- Quels sont les changements mis en place par votre organisation jusqu'à maintenant?
- En quoi la relation entre votre organisation et la communauté a-t-elle évolué?
- Le personnel et les membres de la communauté signalent-ils toujours des obstacles?

L'objectif est que votre organisation fasse partie de la communauté. Ne retirez aucun des programmes, postes ou structures que votre organisation a mis en place pour créer un environnement plus équitable. Ne baissez pas les bras!

Vous trouverez ci-dessous quelques propos de représentantes et de représentants d'organismes artistiques qui ont contribué à l'élaboration de ce principe.

« Un nuage peut être là en ce moment et ne plus l'être dans cinq minutes, [tout comme] l'idée d'un système qui fonctionne, mais qui change tout le temps »

Valeria Duarte Reyes

Caractère continu (ou vivant) [suite]

« Vous avez donc ce plan. Imaginons qu’il y a une organisation qui a un plan d’EDI et qu’elle a pour objectif d’avoir une équipe diversifiée ou quelque chose comme ça. Parfois, comme nous venons de le dire, les gens font les choses très vite et trouvent tout de suite une solution facile. Il se peut également qu’ils prennent le temps de suivre le processus et d’embaucher quelqu’un, par exemple. Mais je pense que parfois le travail s’arrête là. Ils ont une équipe diversifiée ou un programme d’inclusion et ils prennent toutes ces mesures, puis ils se disent “OK! Nous avons terminé. Nous avons cette équipe et ce plan et nous sommes maintenant du bon côté de l’histoire et tout va bien.” Mais ils ne vont pas réévaluer la situation dans six mois pour voir ce qui en a résulté. Les gens se sentent-ils vraiment à l’aise? La solution mise en place fonctionne-t-elle vraiment pour l’organisation, et pas seulement pour l’organisation, mais aussi pour les gens qui y travaillent? Il faut comprendre que c’est quelque chose que nous devons continuer à faire. Ce n’est pas quelque chose qu’on peut régler une fois pour toutes, parce que nous sommes des personnes – nous sommes des êtres humains et nous ne fonctionnons pas comme ça. »

Valeria Duarte Reyes

« J’aimerais ajouter que c’est toujours très rapide. Les gens veulent réaliser un changement immédiat et pouvoir dire : “OK, maintenant nous sommes diversifiés.” Mais qu’avez-vous fait? Comment avez-vous conçu ces efforts pour qu’ils vous aident à atteindre votre objectif final pour vrai? Selon moi, ces choses prennent du temps et je sais que c’est difficile, que c’est gênant et horrible que cela prenne autant de temps, mais il n’y a pas de solution rapide. J’entends souvent des commentaires à ce sujet : “Oui, c’est bien que cette organisation fasse ça, mais elle le fait si rapidement que personne n’en bénéficie vraiment.” C’est un peu comme si on se contentait de faire tourner les roues ou de cocher des cases. Y a-t-il un moyen d’amener les gens à ralentir un peu et à vraiment réfléchir? Je crois que c’est une approche plus solide. »

Crystal Massier

Étape 5 : Répétez les étapes 2 à 4 en continu.



REMERCIEMENTS

LA RECHERCHE EN RÉSIDENCE EST SOUTENUE PAR UN PARTENARIAT ENTRE



Canada Council
for the Arts

Conseil des arts
du Canada



Carleton
University



Critical Digital
Methods Institute



Federal-Provincial-Territorial
Table on Culture and Heritage



MASS culture MOBILISATION culturelle



Ontario
Trillium
Foundation



Fondation
Trillium
de l'Ontario

An agency of the Government of Ontario
Un organisme du gouvernement de l'Ontario



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

