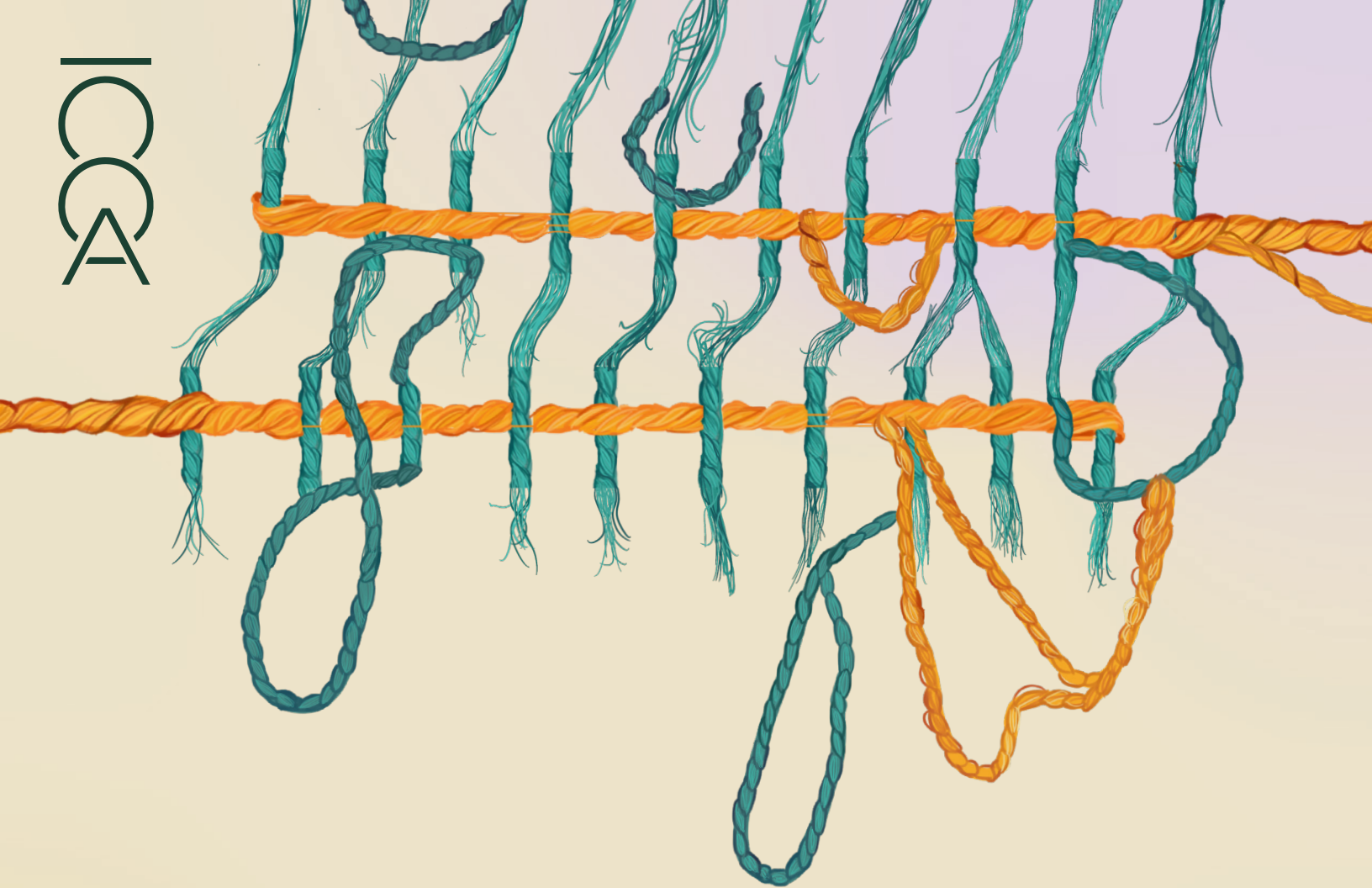


ICCA



Manuel du Programme de Membre Institutionnelle 2022

Ce manuel a été compiler et conçu
par Laurena Finéus et Emma Steen.
Mise en page et design par Summer Taylor.

Table des matières

1

Bienvenue !

2

Introduction au Programme de membre institutionnelle

3

La Vision et Mission de l'ICCA

4

Où nous traçons la ligne en tant que « partenaires »

9

Niveaux d'adhésion pour le Programme de membre institutionnelle

10

Ce que nous entendons par « responsabilité »

14

Mandat de Responsabilité de l'ICCA

20

Guide de lectures:

Lectures de base

Faites votre part du travail :

Lectures additionnelles

27

Tout changement commence par l'écoute : Liste de matériaux audiovisuels

30

Qui a pavé le chemin ? :
Liste de ressources

32

Invitation au club social Anticolonial

33

Coordonnés et médias sociaux

Bienvenue !

Bienvenue dans le Programme d'adhésion institutionnelle du Collectif des Commissaires Autochtones (ICCA)

Nous avons soigneusement composé ce manuel comme moyen de vous accueillir dans notre programme et de vous présenter le mandat, la vision et l'histoire de notre organisation. En tant qu'organisme à but non lucratif dirigé et gouverné par des Autochtones, nous sommes particulièrement attentifs aux besoins des membres de notre communauté et à leurs expériences. Par conséquent, nous savons à quel point les institutions peuvent être néfastes pour les commissaires, les travailleur.se.s des arts et les artistes autochtones. Cette réalisation a abouti au lancement de notre Programme d'adhésion institutionnelle en 2020, suivant plusieurs mois de conceptualisation et de discussion.

Le programme d'adhésion institutionnelle vise d'abord à guider les institutions culturelles vers le développement de relations approfondies avec et au côté de tous les travailleur.se.s autochtones, mais elle cherche également à fournir des conseils pour développer des espaces plus sécuritaires pour les gens de la communauté PANDC. Notre définition d'un.e allié se présente comme une pratique vécue plutôt qu'une identité. Ce qui implique une plus grande quantité de travail de votre part, tel que vous tenir informé et établir activement des relations ainsi que des partenariats avec les communautés Autochtones.

Il existe plusieurs moyens de développer des processus et des systèmes équitables dans votre organisation afin de mettre en œuvre un changement social dans les arts. Ce manuel a été conçu afin de servir d'outil

à long terme auquel vous et votre équipe pouvez vous référer. Nous mettons en évidence une sélection de suggestions et d'approches clés pour vous permettre de commencer vos efforts. Le thème omniprésent de ce manuel et de notre programme cette année est la « prise de responsabilité ». Qu'est-ce que prendre responsabilité pour ses actes présents et passés signifie réellement ? Nous développerons plus en détail cette question dans le cadre de notre « Mandat de responsabilité ».

Vous trouverez dans ce manuel des ressources compilées allant d'une liste structurée de lectures à une collection de vidéos de tables rondes communautaires de l'ICCA à visionner. Investir dans un monde d'art juste et équitable signifie prendre le temps de faire une introspection critique sur nous-même et s'attaquer aux inégalités systémiques dans votre espace de travail à tous les niveaux.

Nous vous remercions de votre implication dans le programme et vous demandons de consommer consciemment chaque matériel énoncé ci-dessous afin de réfléchir à la meilleure façon de les appliquer dans votre institution pour un changement durable.

Les membres institutionnels de l'ICCA

Pour accéder à notre liste croissante de nos membres institutionnels, veuillez contacter ce courriel, membership@icca.art

Introduction au Programme de membre institutionnelle

Novembre 2021

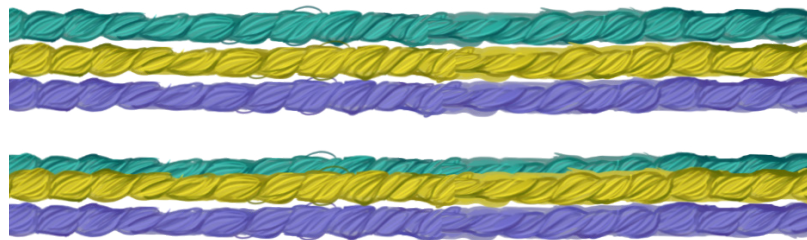
**Laurena Finéus,
Coordinatrice d'adhésion
institutionnelle**

Cela fait déjà plus de deux ans depuis le lancement de notre programme d'adhésion institutionnelle et celui-ci fonctionne de façon compréhensive, grâce à nos incroyables membres institutionnels, et bien sûr grâce au travail dévoué de notre responsable des relations communautaires, Emma Steen. Nous avons réussi à atteindre tous nos objectifs de base dans la conceptualisation du programme et cela nous permet maintenant de nous concentrer sur son futur.

À l'approche de la nouvelle année, nous déterminons l'avenir de ce programme en 2022 avec un nouvel ensemble d'objectifs axés sur la « responsabilité » et la « transparence. » Ce futur inclut le besoin de devoir s'engager avec nos

membres au travers d'autres initiatives diverses et futures telles que des ateliers sur mesure, des présentations ou des tables rondes, entre autres.

La beauté d'un tel programme réside dans les vastes possibilités qu'il recèle et nous souhaitons voir celui-ci atteindre le sommet de son potentiel. C'est pourquoi nous sommes ouverts à dialoguer souvent avec nos membres institutionnels sur leur expérience pour créer un véritable programme collaboratif et sain. Après une première année prospère, nous constatons déjà des progrès incroyables au sein des institutions avec lesquelles nous travaillons et avons hâte de voir ce que l'avenir nous réserve.



Vision

Le Collectif des commissaires Autochtones (ICCA) active la souveraineté créative autochtone, garantissant que les ancêtres du futur auront contrôle sur leurs cultures en tant que leur droit inhérent.

Mission

Défendre, activer et s'engager

L'ICCA est une organisation artistique autochtone qui défend, active et s'engage au nom des commissaires, critiques, artistes et représentant.e.s d'organisations artistiques et culturelles autochtones canadiennes et internationales.

Développement et programmation

L'ICCA développe et programme des projets de commissariat, étudie les pratiques autochtones et éduque à travers de discours critiques sur les arts et les cultures autochtones.

Augmentez les opportunités

L'ICCA se concentre sur l'augmentation d'opportunités pour les artistes et les commissaires autochtones au sein d'institutions artistiques de renom. De plus, notre focus est le développement de nouveaux espaces artistiques contrôlés par les communautés autochtones.

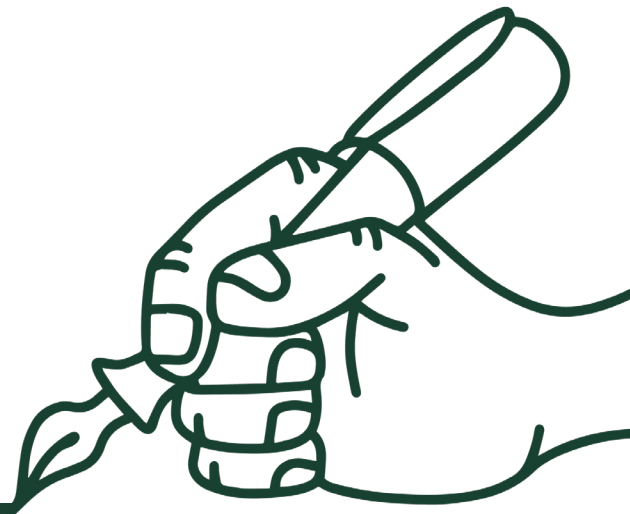
Établir des relations

L'ICCA établit des relations pour les artistes et les commissaires autochtones en soutenant des collaborations d'échanges équitables au sein de communautés artistiques plus larges.

Collaborez, défiez et s'engager

L'ICCA collabore, défie et s'engage dans un discours critique, en regardant toujours les arts à travers une lentille autochtone contemporaine.

Où nous traçons la ligne en tant que « partenaires »



Au cours des dernières années, nous avons à plusieurs reprises tenté de développer le Collectif des commissaires autochtones (ICCA) aux côtés d'autres institutions culturelles. Mais nous avons vite observé l'émergence de plusieurs problèmes en travaillant avec celles-ci. Ce court texte explique pourquoi nous avons lancé le Programme d'adhésion de membre institutionnelle de l'ICCA et ce que nous espérons accomplir grâce à celui-ci. Nous espérons que les dirigeant.e.s et représentant.e.s d'institutions liront ce texte avant de tenter de nous contacter pour une possible collaboration ou pour nous demander de partager une 'autre' de leur offre d'emploi dans nos réseaux.

Pendant des années, l'ICCA fut catégorisé en tant qu'une organisation vers laquelle toutes institutions culturelles externes pouvaient se tourner afin de se connecter avec notre vaste réseau de professionnels autochtones dans les arts. Il nous est souvent demandé de faire « partenariat » sur un appel d'emploi ou une opportunité professionnelle. Non seulement, il est attendu que nous révisions la description de celles-ci et les partageons dans notre réseau, mais il est aussi attendu que l'on propose des suggestions sur la façon de la rendre plus inclusive et équitable.

Nous n'accepterons plus ce genre de « partenariats » pour de nombreuses raisons :

un

Nous sommes rarement indemnisés financièrement pour ce LABEUR GRATUIT que nous avons offert jusqu'à présent.

deux

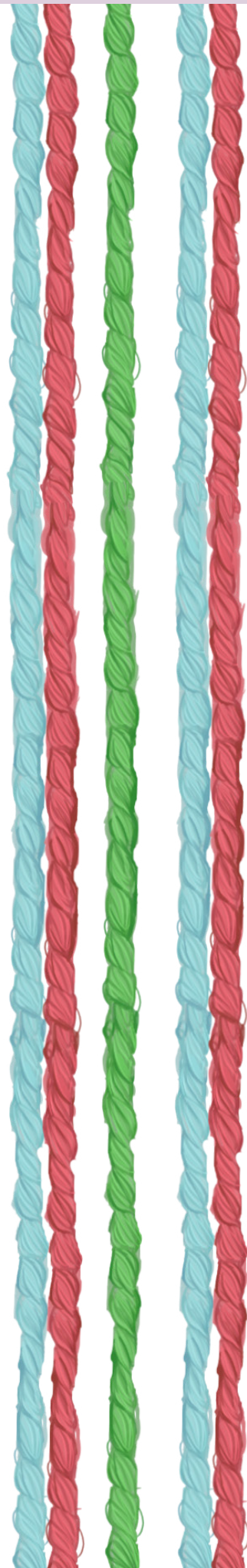
Nous voulons que nos membres voient que les seules opportunités que nous partageons proviennent d'institutions avec lesquelles nous entretenons des relations à long terme et viables basées sur des valeurs de réciprocité et de confiance.

trois

Ces demandes ne visent jamais à gagner ou à maintenir la confiance entre l'ICCA et ses institutions culturelles, mais sont intrinsèquement transactionnelles.

Une tendance que nous avons remarquée est que les professionnel.le.s culturel.le.s plus établis de la communauté PANDC postulent rarement pour des postes dans des institutions, et cela en raison de la quantité importante de travail supplémentaire qu'ils devront faire au quotidien en addition de leur charge de travail. Iels sont inévitablement contraint.e.s d'être ceux qui doivent démanteler la structure coloniale de leur environnement de travail et s'engager dans toute stratégie antiraciste menée par l'institution. Ce travail de décolonisation se situe souvent en dehors de la description du poste et les employés PANDC sont rarement payés davantage pour ces actes de consultation supplémentaires. D'autant plus que ce type de travail, rémunéré ou non, est gravement épuisant sur le plan émotionnel et mental.

De nombreux.se.s professionnel.le.s de la relève postulent à ces postes et iels n'ont souvent pas encore les outils pour savoir quand dire non ou reconnaître quand une tâche est en dehors de leurs capacités. Ces jeunes professionnel.le.s sont également moins susceptibles d'affirmer leurs limites ou de se sentir suffisamment soutenus pour refuser ces demandes exigeantes ainsi que non professionnelles de la part d'institution. En conséquence, nous constatons de faibles taux de rétention des membres de la communauté PANDC dans les institutions culturelles et ceci doit changer. Il est facile d'embaucher des employés racialisés, mais il est difficile de créer un espace où ceux-ci veulent rester, prendre les devants et évoluer avec l'organisation tout au courant de leur carrière.



Bien que nous souhaitions voir davantage de professionnel.le.s des arts de la communauté PANDC recevoir des opportunités et assumer des rôles de leadership dans des institutions majeures du pays, nous savons que de nombreuses mesures doivent être prises avant que ceci puisse être réalisé de manière durable et significative.

Ce que nous voulons voir changer :

un

Que des efforts importants soient déployés pour créer un espace de travail sûr et plus équitable pour tous et toutes.

deux

Plus d'employés du PANDC dans des postes de gouvernance et avec des rôles qui inclut la prise de décisions clés dans leur institution.

trois

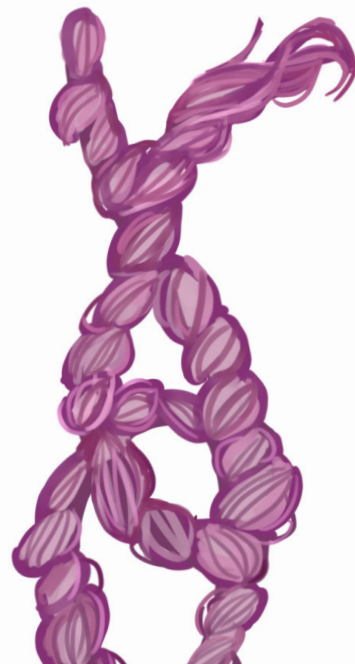
Des politiques de ressources humaines actuelles qui reflètent divers groupes d'individus qui ont bien souvent des pratiques, des besoins et des protocoles culturels différents.

quatre

Les institutions doivent s'engager et activement travailler pour « décoloniser » leur espace et leurs systèmes à tous les niveaux. De plus, chaque membre du personnel de cette organisation doit savoir quel est leur objectif et y contribuer.

cinq

Que l'institution n'organise pas de la programmation ou des événements pour la communauté PANDC sans payer ces mêmes professionnels du PANDC en tant que leaders de ses événements. En effet, le dicton « Rien sur nous sans nous » est une bonne idéologie à suivre dans ce cas et pour le futur.



« Simplement partager » un appel d'emploi n'est plus quelque chose que nous ferons pour vous.

Le programme d'adhésion institutionnelle insiste sur le fait que si nous partageons une opportunité, c'est parce que nous avons eu une conversation approfondie avec cette institution. Nous voulons que nos membres sachent que nous établissons des relations basées sur la confiance et la réciprocité, et que travailler dans ses espaces est quelque chose dont nous pouvons garantir l'expérience.

Où nous voyons le programme d'adhésion institutionnel se développer à l'avenir.

2020 marque la première année de mise en œuvre du programme d'adhésion institutionnelle. Comme il n'en est qu'à ses premiers stades de développement, nous serons les premiers à admettre qu'il n'est pas encore parfait et sachez qu'il va absolument changer pour nous assurer que nous sommes toujours à l'écoute et faisons le travail nécessaire pour la communauté PANDC qui désirent plus d'opportunités équitables.

CE PROGRAMME VISE ÉGALEMENT À FOURNIR UN ESPACE AUX INSTITUTIONS POUR POSER DES QUESTIONS AISÉMENT PUISQUE AUTREMENT, IL N'Y A PAS D'ESPACE POUR POSER CES QUESTIONS. CECI AIDE DANS LE PROCESSUS DE CONSTRUCTION D'UN AVENIR PLUS ÉQUITABLE POUR LES ARTS.

Ce programme grandira au fur et à mesure que nos relations avec chaque institution se développeront et changera tout dépendamment de l'évolution de nos membres institutionnels. Et évidemment, ceux-ci devront changer.

L'idée d'un partenariat signifie beaucoup pour nous et c'est une relation que nous prenons sérieusement. Présentement, la manière dont on nous a demandé de collaborer dans le passé n'est ni durable ni réciproque, et nous ne serons plus utilisés comme simple sceau d'approbation, à moins qu'une certaine confiance ait été gagnée d'avance.



**“NOUS AVONS CRÉÉ
LE PROGRAMME
D’ADHÉSION
INSTITUTIONNELLE
PARCE QUE NOUS NE
FAISONS PAS
CONFIANCE AUX
INSTITUTIONS.”**

*Une performance de Karine Wasiana
Echaquan devant l’oeuvre ‘Water song’
(Kinosipi) par Hannah Claus, ouverture de
l’exposition ‘Of Tobacco and Sweetgrass.
Where Our Dreams Are’. Le 2 février, 2019
au Musée d’art de Joliette.*

Crédit photo: Romain Guilbeault.

Grâce à ce programme, l'ICCA a le droit de s'adresser directement aux institutions qui ne mettent pas en œuvre les recommandations de la Commission de Vérité et Réconciliation afin de mieux servir les peuples Autochtones qui interagissent avec ces espaces.

Il existe trois niveaux pour le Programme d'adhésion institutionnelle avec divers prix et avantages : les amis de l'ICCA ; Alliés de l'ICCA; et les alliés + de l'ICCA.

Les amis de l'ICCA (\$250)

- › Nous partagerons avec vous toutes les ressources que nous créons ainsi que nous trouverons et notre manuel pour membre institutionnelle.
- › Invitation à notre rassemblement annuel et aux autres événements de l'ICCA.

Nous considérons ce niveau comme un point de départ si vous avez peu d'outils en place et que vous avez besoin de commencer à apprendre par vous-même, mais nous ne nous portons pas garants de vous et nous ne partageons pas vos opportunités.

Alliés de l'ICCA (\$500)

- › Nous prévoyons de travailler avec vous pour effectuer un « examen annuel de vos engagements et comment établir des meilleures pratiques de travail avec des professionnel.le.s autochtones ».
- › Nous partagerons avec vous toutes les ressources que nous créons ainsi que nous trouverons et notre manuel pour membre institutionnelle.
- › Invitation à notre rassemblement annuel et aux autres événements de l'ICCA.

À ce niveau, nous ne partagerons pas un appel d'emploi ou une opportunité pour vous durant la première année de votre adhésion. En fait, nous profiterons de cette première année pour apprendre à vous connaître afin d'établir un cadre de confiance et de réciprocité pour une relation solide.

Les alliés + de l'ICCA (\$1,000)

Ce dernier niveau d'adhésion, les alliés + de l'ICCA, bénéficie de tous les avantages des niveaux de membres précédents, mais à ce niveau, nous ajoutons:

- › Nous prévoyons de travailler avec vous pour effectuer un « examen annuel de vos engagements et comment établir des meilleures pratiques de travail avec des professionnel.le.s autochtones ».
- › Nous partagerons avec vous toutes les ressources que nous créons ainsi que nous trouverons et notre manuel pour membre institutionnelle.
- › Des appels téléphoniques ou en ligne trimestriels optionnels avec l'ICCA pour nous poser des questions.
- › Nous partagerons vos appels d'emplois et vous pourrez obtenir de l'aide avec le développement d'un poste, ainsi que la capacité d'afficher des emplois et d'autres opportunités sur le site Web de l'ICCA.
- › Invitation à notre rassemblement annuel et aux autres événements de l'ICCA.

Ces niveaux d'adhésions sont un engagement public que vous êtes sur la bonne voie afin d'effectuer ce travail avec nous.

Ce que nous entendons par « responsabilité »

Ce que nous devons démystifier, c'est la façon dont la responsabilité est actuellement comprise dans les arts et au sein d'institutions. Nous prenons très au sérieux notre « mandat de responsabilité » et encourageons toutes les institutions à réfléchir à la manière dont ce thème est mis en œuvre dans leur milieu de travail. Dans leur cahier d'exercices, *So you're ready to choose love* (2021) Kai Cheng Thom nous donne une définition claire de ce terme.

« La responsabilité et prendre responsabilité signifie beaucoup de choses différentes pour chacun.e d'entre nous. Savoir prendre responsabilité peut remplacer les termes suivants : punition, excuses, réparation, changement, transparence et bien plus encore. Parfois, nous utilisons une méthode de prise de responsabilité pour nous-mêmes et une autre pour évaluer tout autre individu. 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)

Grâce à ce programme d'adhésion, nous construisons une définition claire de cette prise de responsabilité par les institutions culturelles afin de mettre fin aux multiples failles que nous avons observées dans leurs opérations. Au-delà de collaboration ou d'offres d'opportunités aux peuples autochtones, les institutions et les musées se doivent de fournir des espaces de rémission et de guérison aux communautés Noires, Afro Autochtones et Autochtones afin que

ces communautés puissent se remettre des vestiges coloniaux, toujours omniprésents, dont ces institutions ont profité pendant des décennies. 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 engageaient ses partenaires autochtones dans d'authentiques discussions autour du rôle des institutions dans l'histoire coloniale, et que ce traumatisme historique était discuté ouvertement, leurs partenaires autochtones seraient davantage enclins à collaborer avec eux.

Il est vrai que les institutions culturelles peuvent toujours se transformer. Mais seulement si elles ont le bon encadrement et travaillent déjà vers le démantèlement considérable de leurs structures de gouvernance. Elles doivent d'abord prendre conscience de leur responsabilité dans ce passé colonial. Lonetree explique en outre que ces espaces peuvent passer de « sites de calamité coloniale à des sites de guérison et de restauration du bien-être communautaire » et « de sites d'oppression à des sites 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 d'adhésion a été construit sur la conviction que faciliter le dialogue et une pratique collaborative entre ces deux communautés permettra cette vision de voir le jour.

Cela se produit quand on se responsabilise 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 votre espace équitable, diversifié et inclusif. Notre engagement à travers ce programme d'adhésion est de tenir votre organisation responsable aux points énumérés ci-dessous.

Partenariats et relations

- 1 Toutes les institutions du soi-disant Canada opèrent sur des terres et territoires autochtones. En tant qu'institution, 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.
- 2 En tant qu'institution, demandez-vous : Quelles sont vos intentions ? Comment vous assurez-vous d'entretenir de bonnes relations constantes avec les peuples autochtones, les territoires autochtones dans 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 institution continue de profiter de la dépossession des communautés autochtones ?

Le labeur

- 1 Le labeur autochtone au sein des institutions culturelles fonctionne différemment du labeur non-autochtone. N'oubliez pas que ces espaces et institutions 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.
- 2 Dans un espace institutionnel, les peuples 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 institutions subissent des pressions supplémentaires qui les obligent à corriger ou empêcher que ces méfaits ne se produisent dans leur milieu de travail.

La jeunesse et les aîné.e.s

- 1 Lorsque vous travaillez avec des commissaires et des artistes autochtones, vous travaillez intrinsèquement avec leurs communautés.
- 2 Le travail qui implique les Aînés doit être mené avec le plus grand respect et avec des relations intentionnelles à long terme. L'embauche d'Aînés nécessite une rémunération adéquate et, surtout, des soins adéquats. Donc, offrir un mode de transport gratuit, des repas et des boissons nutritives, des cadeaux, le respect du protocole national local et faire preuve de flexibilité est primordial. Ceux-ci ne sont que quelques-uns des éléments essentiels pour accueillir et prendre soin adéquatement de nos Aînés.

3 Dans le cadre de votre responsabilisation inhérente aux terres que vous occupez et dont vous bénéficiez, la jeunesse autochtone mérite d'être incluse dans toutes les institutions. Les jeunes autochtones sont notre avenir et méritent d'être inclus et respectés en tant que tels. Les jeunes autochtones subissent souvent le profilage racial, l'exclusion, des barrières systémiques sur tous niveaux et des micro-agressions au sein d'institutions culturelles. Afin de développer des relations significatives et durables au sein des communautés autochtones locales et territoriales, les jeunes doivent être soutenus et respectés.

4 Rémunérer les jeunes autochtones pour qu'ils participent aux programmes et à vos opportunités est une façon d'impliquer ceux-ci et de lutter contre l'oppression systémique au sein des institutions. Notez que les stages non rémunérés perpétuent les barrières systémiques puisqu'ils favorisent les personnes qui viennent de milieux privilégiés et n'est pas avantageux à celles qui ne peuvent pas se permettre de travailler sans rémunération.

Reconnaissance territoriale

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

a. Votre établissement a-t-il soutenu la communauté autochtone locale par le biais de programmes de sensibilisation, d'opportunités d'emploi ou au renoncement de frais d'entrée, etc. ?

b. Votre institution a-t-elle adopté ou est-elle en train d'adopter les appels d'actions de la Commission de Vérité et Réconciliation ?

c. Votre institution a-t-elle adopté ou est-elle en train d'adopter des politiques, protocoles ou pratiques décoloniales/anticoloniales ?

Protocoles et politiques

1. Les institutions sont des espaces qui ne sont pas neutres et qui oppriment les peuples autochtones, ce qui signifie qu'il est important de disposer de canaux appropriés pour la critique, la rétroaction et la responsabilisation de ceux-ci.

2. Systèmes de responsabilisation : un espace pour offrir des plaintes formelles, des canaux informels pour la croissance et la rétroaction, et l'anti-oppression doit être intégrée dans les cadres institutionnels.

3. Les cadres d'anti-oppression permettent aux institutions de limiter toutes formes de marginalisation dans leur lieu de travail. Tout le personnel, les bénévoles et les membres du conseil d'administration devraient suivre une formation d'anti-oppression gratuite annuellement.

Notre responsable des relations communautaires, Emma Steen, a décrit avec diligence dans notre mandat de responsabilité (dans la section suivante) d'autres facteurs importants pour vous aider à réévaluer l'état de votre organisation et à construire un mandat décolonial/antiraciste durable. Ces suggestions sont toutes mises en œuvre dans notre organisation et sont des valeurs que nous pratiquons déjà à l'ICCA. Nous espérons qu'elles inspireront une nouvelle perspective dans votre forme de gouvernance.

**“NOUS FOURNISSONS UN
ESPACE ET L’ACCÈS À DES
OUTILS CLÉS POUR NOS
ALLIÉS INSTITUTIONNELS,
MAIS LA RESPONSABILITÉ
D’ACCOMPLIR CE CHANGEMENT
NE NOUS APPARTIENT PAS.
VOUS SEUL POUVEZ VRAIMENT
FAIRE UNE DIFFÉRENCE.”**



*Performance par Dayna Danger
durant le 'Tiohti:áke Project Celebration
Event', commissarié par Rudi Aker.
Le 19 septembre, 2019 au Musée
d'art contemporain de Montréal.*

Crédit photo: Jessica Sabogal



Mandat de responsabilité de l'ICCA

Responsable des relations communautaires, Emma Steen
Avec le soutien de toute l'équipe du Collectif des
commissaires autochtones (ICCA)

Notre Mandat

Pour nous, au Collectif des commissaires autochtones, prendre responsabilité fonctionne comme un moyen de décrire comment nous souhaitons nous engager, faire confiance et travailler aux côtés d'institutions culturelles, ainsi que nos attentes envers celles-ci. Nous sommes actuellement dans une période sociale importante où les pressions pour diversifier, décoloniser et décentrer la suprématie blanche sont à leur comble. Les institutions à travers le pays se voient obligées de réagir car elles n'ont pas souvent les meilleurs intérêts des peuples autochtones à cœur. Notre société et ses institutions ressentent une pression de changer. Mais le changement mené seulement par les institutions de façon interne n'est pas

suffisant et n'a jamais fonctionné pour résoudre les problèmes fondamentaux du racisme, du colonialisme ou de l'exploitation des terres autochtones.

À l'ICCA, nous considérons que prendre responsabilité indique la promesse d'un changement durable, d'une croissance responsable et d'une transformation interne vers des meilleures pratiques pour travailler avec le personnel, les publics et les communautés autochtones (et PANDC). Il ne suffit plus d'embaucher une personne racialisé et de s'attendre à ce qu'un changement essentiel en résulte, nous connaissons le travail et les dommages qui découlent du tokenisme et des attentes irresponsables imposées au personnel Noir, Autochtone et PANDC. Nous l'entendons tous les jours dans nos communautés.

Prendre responsabilité signifie le désinvestissement 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, placent les professionnel.le.s du PANDC dans des postes de direction et changent les stratégies internes d'institutions artistiques utilisées dans ses espaces coloniaux et occidentaux.

Une brève histoire de la responsabilisation et le labeur autochtone

Ce mandat de responsabilisation fait suite à des décennies de labeur autochtone et appelle à de meilleures pratiques de la part des institutions artistiques.

En 1988, l'Assemblée des Premières Nations et l'Association des musées canadiens ont présenté le Rapport du groupe de travail sur les musées et les Premières Nations qui appelait à une participation accrue des peuples autochtones à l'interprétation de leur culture et de leur histoire par les institutions culturelles ; un meilleur accès aux collections des musées par les peuples autochtones ; et le rapatriement des artefacts et de restes humains.

En 1991, la conservatrice Kanien'kehá:ka, Lee-Ann Martin a publié un rapport pour le Conseil des Arts du Canada intitulé *The Politics of Inclusion and Exclusion: Contemporary Native Art*

and Public Art Museums in Canada. Le rapport a analysé le traitement des arts autochtones contemporains dans les contextes institutionnels d'engagement envers les arts visuels contemporains au Canada, ainsi qu'une enquête sur les questions d'inclusion/exclusion des arts et artistes autochtones par les institutions.

En 1992, un rapport conjoint de l'Assemblée des Premières Nations et de l'Association des musées canadiens (coordonné par Martin) a été publié, intitulé *Tourner la page : forger de nouveaux partenariats entre les musées et les peuples autochtones*.

Depuis lors, la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones (DNUDPA), la Commission de Vérité et Réconciliation ainsi que des collectifs, des organismes, des manifestant.e.s, des militant.e.s et des artistes indépendant.e.s ont passé des décennies à demander de meilleures pratiques par les musées, les galeries, les universités et les gouvernements pour les professionnel.le.s des arts autochtones et leurs objets culturels matériels/visuels.

Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux exemples d'appels autochtones à la responsabilisation des institutions au sein desquelles nous devons travailler, contre ou aux côtés. C'est cet héritage d'activisme communautaire que nous portons avec nous à l'ICCA pour mettre en place et fournir des espaces sécuritaires et culturellement conscients pour notre communauté de créateur.trice.s et de professionnel.le. des arts autochtones.

À ce stade, aucun des appels n'a été satisfait. Ses institutions ont eu plus de 30 ans pour écouter les communautés autochtones et investir dans le changement anticolonial et, à l'ICCA, nous exigeons une responsabilité institutionnelle et un changement vers des meilleures pratiques envers les professionnel.le.s des arts autochtones, comme nous l'avons toujours fait.

Étapes à prendre vers la prise de responsabilité

Il est crucial que les institutions 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 mettre en place une approche radicalement différente qui investit dans des espaces de travail et des structures anticapitalistes, antiracistes et anticoloniaux. 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 ses fonds pour embaucher et soutenir le personnel permanent autochtone et PANDC. Cela peut signifier le recrutement en masse de personnel autochtone/PANDC, créant alors un lieu de travail sûr et qui serait plus favorable. Cela peut également signifier la budgétisation des 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 s'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 durables. Le mentorat est un aspect essentiel du succès, il peut provenir d'employés supérieurs qui possèdent les compétences, l'expérience et les connaissances nécessaires pour soutenir et prendre soin 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 votre personnel émergent du PANDC.

Investissement anticapitaliste:

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

Compter sur des subventions et des campagnes de financement à court terme pour embaucher des employés autochtones ou du PANDC les laisse dans des positions précaires où ils sont conscient.e.s que l'institution n'investit pas en eux ou dans leur croissance de manière permanente. Cette économie de travail incertaine a été amplifiée par notre situation actuelle avec la COVID-19, qui a vu les professionnel.le.s des arts autochtones perdre de manière disproportionnée plusieurs opportunités et des contrats ont été coupés car les institutions ne pouvaient plus conserver leur personnel à court terme. Ralentir la cadence de travail et permettre des périodes de soins attentionnés est une façon d'investir dans la santé et la réussite à long terme de votre personnel. Finalement, tout travail doit être compensé et payé. Il ne devrait y avoir aucun moyen de

contourner ceci. Si un.e membre de votre personnel est invité à présenter son expérience vécue, son expertise en dehors de sa description de poste ou doit être utilisé de manière publique, celui-ci doit être payé par des frais de consultation additionnels.

Plans de succession et rôles de leadership

Il faut mettre en place une mise en œuvre de plans de succession responsables et investir dans de nouveaux rôles de leadership. Le leadership allochtone dans les organisations autochtones doit faire espace et laisser les voix autochtones prendre le dessus.

Un plan de relève responsable signifie établir une feuille de route, étape par étape, pour soutenir et offrir à votre personnel autochtone des rôles majeurs de leadership. Une succession 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, cadre dirigeant ou des employés supérieurs) ou sans mentorat. Si une organisation reçoit un financement du gouvernement ou une subvention pour les communautés autochtones, ils doivent avoir en place du leadership autochtone dans plusieurs postes rémunérés. Les membres du conseil d'administration à eux seuls ne comptent pas comme

leadership pour les organisations autochtones, les employés qu'elles embauchent sont aussi essentiels.

La transparence et établir des structures antiracistes/ anticoloniales

Établir des structures antiraciste inclut les points suivants ; savoir établir des fonds pour des postes de mentorat, rendre les salaires de tous.toutes transparents et public, rendre disponible des formations et ressources anti-oppressives pour tous les niveaux. D'autant plus qu'avoir des mandats publics antiracistes/ décoloniaux en place et réviser ses exigences pour répondre aux limitations systémiques contribueront à cette transparence.

Il est largement reconnu que la dissimulation ou la honte du partage des salaires conduit à une rémunération inéquitable. Si vous ne connaissez pas le salaire de votre collègue, votre patron.ne ou la dernière personne qui a occupé votre poste, comment pouvez-vous demander une rémunération équitable ? Les femmes du PANDC et les personnes trans sont considérablement moins payées que les personnes cisgenres, les hommes ou les blanc.he.s. Des salaires transparents et l'affichage public de

vos budgets permettent la confiance du public et de vos employés, ainsi qu'il produit 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 permettre une chance d'être mieux informés sur la lutte que votre personnel PANDC, votre public et les professionnel.le.s embauché.e.s peuvent vivre au sein de votre institution. Cette éducation peut conduire à de meilleures pratiques d'embauche qui révisent les exigences d'emploi qui ont auparavant exclu ou considérablement limité les chances pour les membres de la communauté marginalisés de réussir ou d'être acceptés par votre établissement.

Une meilleure pratique institutionnelle serait de partager publiquement les ressources antiracistes, anti-oppression et anti-discriminatoires que vous développez pour le personnel travaillant dans votre institution. Cela signifierait que vous utilisez vos propres ressources au profit des autres.



Développement de pratiques d'embauche équitables:

Afin de soutenir la prochaine génération de professionnel.le.s émergent.es, il est important de valoriser les expériences vécues, l'éducation non institutionnelle et changer les exigences pour les professionnel.le.s de la relève.

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 nécessaire pour évaluer l'expertise ou la capacité d'un.e possible employé.e. Les membres de la communauté autochtone sont des experts en colonialisme, bien qu'avec 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 institutions qui souhaitent travailler avec des commissaires et des créateur.trice.s autochtones doivent mettre en place des formations et des structures de mentorat ou des processus d'accueil approfondis dans le cadre de leur embauche. Il faut valoriser ce que les connaissances autochtones peuvent apporter aux postes artistiques professionnels, et cela de façon distincte de l'enseignement universitaire/collégial. En créant des espaces de travail où les professionnel.le.s émergent.e.s des arts autochtones peuvent se développer et prospérer, nous pourrions tous soutenir la prochaine génération de professionnel.le.s de la relève.



Guide de lectures

L'éducation des masses constitue un pas important vers un avenir plus inclusif et plus équitable dans les institutions culturelles. En particulier, quand cela vient à éduquer nos esprits et à réévaluer les préjugés raciaux inhérents à nos environnements sociaux. En tant qu'organisme, l'ICCA cherche à encourager ses membres à être des alliés même lorsqu'ils sont en dehors d'institution car ce travail décolonial ne s'arrête pas seulement aux quatre murs des musées, mais s'étend bien au-delà.

C'est pourquoi nous avons rassemblé une grande sélection de lectures, y compris des rapports culturels, des livres, des articles et des guides qui aideront à définir ce que signifie vraiment d'être un allié pour les communautés Noires, Afro Autochtones et Autochtones dans les arts. Ce guide de lecture est divisé en deux sections.

La première section inclut ce que nous appelons les Lectures de base et rassemble des lectures incontournables pour mieux comprendre la situation des artistes, travailleur.se.s et éducateur.trice.s autochtones à travers le soi-disant Canada. Notre deuxième section intitulée Faites votre part du travail : Lectures additionnelles est destinée à se concentrer sur des lectures supplémentaires avec des sous-catégories distinctes auxquelles vous pouvez vous adonner à lire à votre rythme.



Évidemment, nous vous encourageons à aller au-delà de ces suggestions et à continuer d'approfondir vos connaissances.

a) Lectures de base

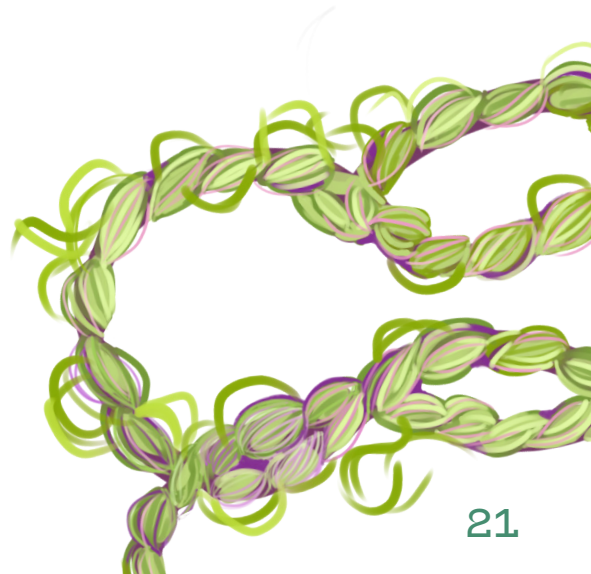
Francophone

- › **SWIFTWOLFE, Dakota. (2019). Trousse d'outils pour les alliés aux luttes autochtones, 7 p. [Guide présenté avec le Réseau de la communauté autochtone à Montréal]. (Consulté le 12 Janvier 2022)**

La trousse à outils pour les alliés aux luttes autochtones est une ressource créée par Le RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal. Il contient des informations sur différentes terminologies et définitions, et quelques éléments clés qui aident à la réflexion et vous encouragent à réviser les raisons pour lesquelles vous et votre organisation cherchez à être un.e allié.e des peuples autochtones.

- › **Collectif des commissaires autochtones(2020). D'horizons et d'estuaires: entre mémoires et créations autochtones, SOMME TOUTE, 152 p.**

D'Horizons et d'estuaires. *Entre mémoires et créations autochtones* est une collection d'essais réunissant les voix de 16 artistes, commissaires, historien.ne.s de l'art et travailleur.se.s culturel.le.s autochtones, tant francophones qu'anglophones, œuvrant dans les territoires que l'on nomme Québec. Faisant suite à des expositions, des performances, des résidences d'artistes et des discussions mises en place lors du Projet Tiohtia :ke (2017-2019) du Collectif des commissaires autochtones, ces textes honorent les relations et les affinités qui sont au cœur de ces pratiques en arts visuels.



- › **BÉLIDOR, Eunice (2020).** **Supplément détachable à : A WHITE INSTITUTION'S GUIDE FOR WELCOMING ARTISTS OF COLOR* AND THEIR AUDIENCES, 1p. [Guide présenté pour galeriesgalerie] . (Consulté le 12 Janvier 2022):**

Ce guide visuel court et pratique de la commissaire dans le cadre d'une résidence avec galeriesgalerie, Eunice Bélidor illustre le grand besoin de pratiques d'embauche plus attentives et juste qui arrêteront de marginaliser les futurs embauchés de la communauté PANDC dans les arts. Cette mini-carte visuel est spécifiquement destinée aux membres blanc.he.s des conseils d'administration, comités d'embauche et aux institutions académiques et artistiques intéressées à accueillir des personnes racialisés en tant qu'employés.

Anglophone

- › **Nixon, Lindsay. A culture of exploitation: "Reconciliation" and the Institutions of Canadian Art. A Yellowhead Institute Special Report, 2020.**

Ce guide et rapport par le Yellowhead Institute de Lindsay Nixon représente ce que la DNUDPA (Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones) appelle une « norme de réussite à poursuivre dans un esprit de partenariat et de respect mutuel » pour les institutions culturelles travaillant avec les communautés autochtones au Canada. Ce guide comprend également 15 points qui s'appuient sur les voix de plusieurs générations de voix autochtones. C'est dans l'espoir que nous poursuivons cette conversation, qu'elle aboutisse à un changement significatif et à long terme pour nos communautés autour du pays.

- › **Intellectual Property Issues in Cultural Heritage Project. Think Before You appropriate. Things to know and questions to ask in order to avoid misappropriating Indigenous cultural heritage. Vancouver : Simon Fraser University, 2015.**

Les gens et les cultures ont toujours échangé ainsi que emprunté des idées les uns des autres pour créer de nouvelles formes d'art et d'expression symbolique. Que ce

soit intentionnellement ou non, la plupart des créations humaines reflètent des sources d'inspiration variées. Alors, pourquoi les produits inspirés du patrimoine culturel autochtone semblent-ils susciter des réactions et des refoulements particulièrement forts ? Ce guide aborde des questions importantes sur les raisons pour lesquelles ceci est le cas et comment éviter l'appropriation de ses cultures. Le guide souligne les avantages mutuels des collaborations responsables avec les artistes et les communautés autochtones larges.

- › **Tuck, Eve and K. Wayne Yang.** “**Decolonization is not a metaphor.**” *Decolonization: Indigeneity, Education & Society* Volume 1, No. Issue 1 (2012) : pp.1-40.

Cet article rappelle à ses lecteur.trice.s ce qui est troublant dans la décolonisation et dans l'usage même du terme. La décolonisation entraîne le rapatriement des terres et de la vie autochtones ; ce n'est pas une métaphore pour d'autres initiatives que nous voulons entreprendre pour améliorer nos sociétés et nos écoles. L'adoption facile du discours décolonisateur fait de la décolonisation une métaphore. La métaphorisation de la décolonisation rend possible un

ensemble d'évasions, où les colon.ne.s mènent un discours d'innocence, qui tentent problématiquement de réconcilier la culpabilité et la complicité de ses colon.ne.s, afin de sauver cet avenir colonial. Dans cet article, nous analysons les multiples mouvements de ses colons vers la restitution de leur “innocence”.

- › **Ng, Wendy , Ware Marcus Syrus and Greenberg Alyssa .** “**Activating Diversity and Inclusion: A Blueprint for Museum Educators as Allies and Change Makers.**” *Journal of Museum Education*, Volume 42:2 (2017), pp. 142-154, DOI : [10.1080/10598650.2017.1306664](https://doi.org/10.1080/10598650.2017.1306664) .

Cet article présente les principes directeurs autour de ce que signifie le statut d'allié et des stratégies pratiques pour établir des relations équitables avec les visiteurs et le personnel d'institutions culturelles. Ce guide fournit un modèle pour une approche rigoureuse de la façon dont les éducateur.trice.s de musées peuvent activer la diversité et l'inclusion dans leur programmation afin de créer un meilleur environnement social pour tous.

‘Faites votre part du travail’ :

b) Lectures additionnelles

Livres et Catalogues d'expositions

Francophone

- › SEAN COULTHARD, Glen (2018). *Peaux rouges, masques blancs, Contre la politique coloniale de la reconnaissance*, Lux Éditeur, p.368.
- › BETASAMOSAKE SIMPSON, Leanne (2018). *Danser sur le dos de notre tortue*, Varia, p.224.
- › *Indigena : Perspectives autochtones contemporaines*, Musée canadien des civilisations, 1992
- › IGLOLIORTE, Heather, CROFT L., Brenda et LOFT , Steve (2012). *Decolonize Me / Décolonisez-moi*, Ottawa Art Gallery, p.288.

Anglophone

- › Vowel, Chelsea. *Indigenous Writes: A Guide to First Nations, Métis, & Inuit Issues in Canada*. Portage & Main Press, 2016.
- › Lonetree, Amy. *Decolonizing Museums: Representing Native America in National and Tribal Museums*. The University of North Carolina Press, 2012.
- › L'Hirondelle Hill , Gabrielleand McCall ,Sophie. *The Land We Are, Artists and Writers Unsettle the Politics of Reconciliation*. ARP Books, 2015

- › García-Antón, Katya. *Sovereign Words : Indigenous Art, Curation and Criticism*. Office for Contemporary Art Norway / Valiz, 2018.
- › McLean,Ian. *Double Desire: transculturation and Indigenous Contemporary Art*. Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholars Publishing, 2014.
- › Martin, Lee-Ann. *Making a Noise: Aboriginal Perspectives on Art, Art History, Critical Writing and Community*. Banff Centre, 2006.

Rapport culturels

Francophone

- › L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS, et L'ASSOCIATION DES MUSÉES CANADIENS(3ème édition, 1994). *Rapport du groupe de travail sur les musées et les Premières Nations*, 30p [Rapport parrainé conjointement par l'Assemblée des Premières Nations et l'Association des musées canadiens]. (Consulté le 12 Janvier 2022)
- › TRÉPANIÉRIER, France, et Chris CREIGHTON-KELLY (2012). *Comprendre les arts autochtones au Canada aujourd'hui : analyse de la connaissance et de la documentation*, 130 p [Rapport présenté au Conseil des arts du Canada]. (Consulté le 12 janvier 2022)

- › ImagineNATIVE Film and Media et NICKERSON, Marcia (2019). *Protocoles et chemins cinématographiques: Un guide de production médiatique pour la collaboration avec les communautés, cultures, concepts et histoires des peuples des Premières Nations, Métis, et Inuits*, 80 p [Rapport présenté par ImagineNATIVE Film and Media Art Festival et Marcia Nickerson] . (Consulté le 25 Janvier 2022)
- › UZEL, Jean-Philippe (2018). *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal*, 72 p . [Rapport présenté au Conseil des arts de Montréal, étude dirigée par Jean-Philippe Uzel]. (Consulté le 25 Janvier 2022)

Devenir des alliés

Francophone

- › COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION DU CANADA (2015) *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*, 20 p. [Rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada]. (Consulté le 12 Janvier 2022).
- › NATIONS UNIES(2007) *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 35 p. [Rapport de l'Assemblée générale]. (Consulté le 12 janvier 2022).
- › PRODUCTIONS ONDINNOK (2018) *Manifeste pour l'Avancement des arts, des artistes et des organisations artistiques autochtones au Québec*, organisé par [Manifeste présenté par Les Productions Ondinnok].
- › ALLIANCE DES ARTS MÉDIATIQUES INDÉPENDANTS. (n.d) (Ré)conciliation, trousse d'outils pour les organismes et créateurs artistiques qui souhaitent travailler avec les créateurs et organismes autochtones. [Liste de Ressources par l'alliance des arts médiatiques indépendants].

Anglophone

- › "Accomplices Not Allies," Indigenous Action, consulté le 1er novembre 2021.
- › Okun, Tema. "White supremacy culture." Dismantling Racism. (Consulté le 1er novembre 2021).
- › Thom,Cheng Kai. "So you're ready to choose love : A loving justice workbook.", 2021.
- › Lamont, Amélie. "The Guide to Allyship". Guide to Allyship. (Consulté le 1er novembre 2021).
- › Osler, Jonathan. "Opportunities for White People in the Fight for Racial Justice". Power shift. (Consulté le 1er novembre 2021).
- › Lee, Deirdre. "A Digital Land Acknowledgement. Existing as a settler on unceded land: A Guide. "Canadian Art. A Digital Land Acknowledgement – Canadian Art (Consulté le 1er novembre 2021).

- › Red Rising Magazine
- › Decolonization: Indigeneity, Education & Society Journal
- › Unistoten Camp. 2019. Heal the people, Heal the land, Unist'ot'en Camp Zine.

Responsabilités et protocoles

Francophone

- › CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO (le 23 octobre 2016). *Protocole des arts autochtones*, [Vidéo en ligne]. (Consulté le 12 janvier 2022).

Anglophone

- › Cheyanne, Alyssa, host, "Processes and responsibilities of visiting and welcoming." *Primary colours* (podcast). (Consulté le 1er novembre 2021)
- › Australia Arts Council. "Protocols For Using First Nations Cultural And Intellectual Property In The Arts." (Consulté le 1er Novembre 2021).
- › Indigenous Performing Art Alliance (IPAA). "Smudging document." 2016.

Répatiation

Anglophone

- › Taylor, Kate. "Bring them home and put them to rest': How museums are working with Indigenous communities to repatriate human remains." Août 2019.

Le racisme envers les Noir.e.s dans les arts et la solidarité

Anglophone

- › Cultural pluralism in the arts Movement Ontario. "CPAMO Anti-black racism in the arts Discussion document." (Consulté le 1er novembre 2021).
- › Fatona, Andrea Monike. "Where Outreach Meets Outrage': Racial Equity at The Canada Council for the Arts (1989 – 1999)." ProQuest Dissertations Publishing, 2011.
- › Larivée, Camille et Critch Emily. *Activations of Solidarity: Co-resistance and Care*. Publication du Collectif des commissaires autochtones, 2021.
- › Decolonize this place. "Decolonize Brooklyn Museum." (Consulté le 1er novembre 2021).
- › Lacharite, Yaniya Lee. "When and Where We Enter: Situating the Absented Presence of Black Canadian Art." ProQuest Dissertations Publishing, 2019.
- › Agi, Ojo. "Cite Black women : On Naming, Credibility Deficit, And Epistemic injustice", 2020.
- › Ware Marcus, Syrus Marcus. "Give us permanence ending anti-black racism in canada's art institutions." *Canadian Art*, 2020.

Si l'un des liens ou documents PDF ci-dessus cesse de fonctionner, n'hésitez pas à nous contacter et nous serons heureuses de vous fournir une autre copie de celle-ci (à l'exception des livres) ! Nos coordonnées sont disponibles à la fin de ce guide.

Tout changement commence par l'écoute : Liste de matériels audiovisuels

Faire votre part du travail implique une écoute active. C'est pourquoi nous avons répertorié ci-dessous une petite sélection de conversations importantes récemment organisées par l'ICCA avec l'aide de nos membres communautaires. N'hésitez pas à parcourir notre page Vimeo qui contient d'autres vidéos soigneusement créées pour notre audience et sentez-vous inspirés par celles-ci :

› Voici un lien vers notre page [Vimeo](#)

Enjeux d'art, de commissariat et de soins communautaires/ Issues in Art, Curation and Community care (Anglophone/ Francophone) :

La série de tables rondes - *Enjeux d'art, de commissariat et de soins communautaires* met en lumière les voix souvent sous-représentées de quatre communautés autochtones à travers le pays : Les Perspectives Noire.s et Autochtone ; les Perspectives francophones ; les Perspectives des communautés nordiques ; et celles de Minorité de genre, dont la bispiritualité (2 Spirit) et les Perspectives queers. Un grand merci au Conseil des Arts de l'Ontario pour son soutien à ce projet.

› Voici un lien vers notre table ronde [Enjeux d'art, de commissariat et de soins communautaires](#).

Série Curating Care/ Espaces de Bien-être (Anglophone) :

Face à l'année mouvementée qu'était 2020, nous avons demandé aux membres de notre communauté : Quel rôle le bien-être jouent-ils dans leur pratique ? De plus, comment leurs identités autochtones informent-elles la façon dont iels prennent soin d'eux-mêmes et leur méthode de travail ? Il nous est devenu clair qu'une majorité du public n'est pas conscient du rôle important des commissaires et des professionnel.le.s des arts dans le développement et l'enrichissement de leurs institutions culturelles locales. Grâce à ce projet, nous avons travaillé à partir de méthodologies de commissariat autochtones, démontrant comment nous sommes tous des facilitateur.trice.s de soins de bien-être responsables de diverses communautés.

› Voici un lien vers notre série [d'Espace de Bien-être](#) .

Vidéos (Externes - Anglophone)

- > CPAMO (Pluralisme culturel dans les arts Ontario) : (Le pluralisme culturel dans le mouvement artistique en Ontario)
- > Amy Lonetree - Discours d'ouverture, Introduction (Atelier sur la décolonisation pédagogique et son commissariat)
- > Table ronde nationale sur les arts et la culture dans les communautés noires par BAND Gallery (Réseau d'artistes noirs en dialogue)

Balados

Francophone

- > **Laissez-nous raconter : l'histoire crochie (Telling our twisted histories en anglais)**
Notre histoire collective a été écrite d'un point de vue eurocentriste et colonialiste. Ici, les Premiers Peuples reprennent le bâton de parole pour raconter leur vision de l'histoire. La poétesse innue Marie-Andrée Gill redresse 11 mots lourds de sens pour nos peuples afin de réconcilier le passé et le présent. C'est ensemble, mamu en innu aimun, qu'on décolonise nos esprits un mot à la fois.

> Marguerite : la traversée

Marguerite Duplessis est une héroïne oubliée par l'histoire. Pourtant, elle fut, en 1740, la première esclave et la première Autochtone en Nouvelle-France à avoir lutté juridiquement pour obtenir sa liberté. L'artiste multidisciplinaire, autrice et metteuse en scène, Émilie Monnet s'est passionnée pour l'histoire et le combat de celle que l'on peut considérer comme l'une des premières activistes autochtones en Amérique du Nord. Pour lui rendre hommage et lui redonner sa place dans l'Histoire, Émilie est partie sur les traces de Marguerite.

> Oser s'en parler

Oser s'en parler est une initiative citoyenne qui vise à rendre accessibles les conversations sur le malaise colonial et le racisme systémique aux francophones/philes de l'île de la Grande Tortue. L'objectif est de mettre de l'avant les voix autochtones et outiller les allochtones pour que chacun.e puisse contribuer à déconstruire la réalité coloniale du « Canada ».

> **Kuei! Kwe!**

Dans Kuei! Kwe!, qui signifie « bonjour » dans plusieurs langues autochtones, Melissa Mollen Dupuis propose de mettre de l'avant le talent et l'audace de membres des Premiers Peuples. En compagnie de personnes inspirantes, elle aborde un éventail de sujets qui lient les traditions ancestrales et la modernité.

> **Voies parallèles**

Voies Parallèles est un balado documentaire de société à vocation sociale et collective qui a pour mission d'avoir un impact positif sur la société québécoise en éduquant sur la pluralité des réalités des Premières Nations au Québec et en sensibilisant sur l'importance de la reconnaissance des droits fondamentaux des autochtones.

Anglophone

> **Unreserved**

L'animatrice Rosanna Deerchild nous emmène directement au travers de la communauté autochtone au soi-disant Canada. Elle fait le saut entre Halifax à Haida Gwaii, de Shamattawa à Ottawa, présentant aux auditeurs les conteur.se.s de légendes, les créateur.trice.s de culture et les acteur.trice.s communautaires autochtones de tout le pays.

> **Indigenous Action**

Animé par Bonn, ce balado couvre des réflexions critiques sur la reconnaissance des terres autochtones, les liens de parenté volés et la lutte contre le racisme envers les Noir.e.s dans les communautés autochtones. Le balado est décrit en tant qu'une émission anticoloniale autonome avec une analyse crue et sans concession qui cherche à se diriger vers une libération totale.

> **Warrior life**

Animé par la célèbre avocate Mi'kmaq Dr. Pam Palmater. Ce balado autochtone porte sur la vie guerrière et met l'accent sur un mode de vie qui décolonise nos esprits, nos corps et nos cœurs tout en revitalisant nos cultures, nos traditions, nos lois et nos pratiques de gouvernance. Palmater fait lumière sur plusieurs sujets importants dans la communauté autochtone du pays au cours de chaque épisode.



Qui a pavé le chemin? :

Liste de ressources

Alors, qui a déjà fait leur part du travail ? La montée des pratiques de décolonisation et d'antiracisme peut sembler inconnue pour plusieurs au Canada dans le monde des arts. Mais ce travail est en cours depuis déjà de nombreuses années dans les quatre coins du monde. Nous avons rassemblé une liste d'organisations artistiques à travers notre communauté internationale et nationale qui ont déjà entamé des conversations importantes concernant le démantèlement des institutions culturelles et leur futur dont vous pouvez consulter régulièrement et prendre exemple sur celles-ci.

Anglophone

> **Le Empathetic Museum**

Le Empathetic museum représente le travail collectif de professionnel.le.s de musées dédiés à un avenir plus inclusif pour l'industrie muséale. Ils valorisent et défendent la diversité de pensée et l'intégration authentique de l'empathie dans la pratique muséale. Ils sont formés d'éducateur.trice.s, de commissaires d'exposition, d'interprètes et d'administrateur.trice.s ainsi que de défenseurs et d'alliés. Ils sont engagés dans le changement institutionnel et ont un dialogue ouvert sur les défis auxquels les musées sont confrontés présentement.

Voici un lien vers le site web d'[Empathetic Museum](#).

- > **Trouvez ci-dessous leur 'Modèle de maturité'**: disponible en français - <http://empatheticmuseum.weebly.com/teacuteleacutearcher-rubrique.html>

> **Le Inluseum**

Le projet Inluseum a débuté en 2012 et leur expertise ainsi que leurs efforts d'inclusion et de justice sociale se sont développés au travers d'ateliers, de conférences, de formations, d'expositions, de postes consultatifs et de publications dans les musées qui continuent à être actifs jusqu'à aujourd'hui.

Voici un lien vers le site web d'[Inluseum](#).

> **Le Museum Action**

MASS Action a été lancé en octobre 2016 au travers d'un rassemblement de 50 travailleur.se.s des arts qui cherchaient à avoir une conversation orientée vers des sujets d'équité et d'action au sein du musée, une programmation pertinente et un engagement communautaire. Les participant.e.s ont travaillé en collaboration pour identifier les problèmes les plus urgents dans leur domaine et ont développé une destination de ressources pour tous ceux qui sont intéressés à ce travail antiraciste. Leur site sert de point central pour

les ressources, l'apprentissage et la communication entre chacune des institutions engagées.

Voici un lien vers le site web de [Museum Action](#).

› **State of Blackness**

Le site Web de State of Blackness: From Production to Presentation sert d'archive des activités d'une conférence du même nom qui a eu lieu en 2014. The State of Blackness: From Production to Presentation était une conférence interdisciplinaire de deux jours tenue à Toronto, Ontario. Elle a réuni quarante-deux artistes, commissaires, universitaires, étudiant.e.s et plusieurs participant.e.s du public pour engager un dialogue et problématiser les histoires, la situation actuelle et l'état futur de la pratique et de la représentation artistiques de la diaspora Noire au Canada. Le site sert également de référentiel d'informations sur les recherches en cours visant à rendre visibles la production artistique et la diffusion des œuvres des producteurs culturels Noirs canadiens.

Voici un lien vers le site web de [State of Blackness](#).

› **Visitors of Colors**

VOC (Visitors of Color) envisage leur site en tant qu'un espace pour que les employés de musée puissent comprendre le point de vue des personnes marginalisées qui les visitent régulièrement. Cette initiative est une forme d'activisme qui offre aux personnes qui ne se sentent pas en sécurité dans ses institutions culturelles plus

d'autonomie dans leurs relations avec celles-ci. Bien que leurs noms soient 'Visitors of color', iels souhaitent inclure les voix de personnes de diverses communautés marginalisées et continuer à partager leurs histoires.

Voici un lien vers le site web de [Visitors of Color](#).

› **Brown Art Ink**

Brown Art Ink est un incubateur qui fournit un écosystème artistique pour les personnes racialisées grâce à des processus éthiques pour l'archivage et la conservation. Ils s'assurent que les artistes racialisés ont la possibilité d'avoir des carrières artistiques durables avec des salaires décents, des conditions de travail justes et des partenariats équitables avec tout type d'institutions culturelles. Il investit dans les arts au niveau local pour soutenir les artistes, les communautés et l'économie contre le déplacement et l'exploitation.

Voici un lien vers le site web de [Brown Art Ink](#).

› **Thinking through the Museum: Difficult Knowledge in Public**

Thinking through the Museum: Difficult Knowledge in Public rassemble des chercheurs, des commissaires, des artistes et des membres de la communauté à la recherche sous de nouveaux termes d'engagement autour des enseignements de conflit entre l'institution et son public.

Voici un lien vers le site web de [Thinking through the Museum: Difficult Knowledge in Public](#).



Rejoignez-nous et connectons ensemble !

Qu'est-ce que le Club Social Anticolonial ?

Le Club Social Anticolonial de l'ICCA est un rassemblement informel pour le réseautage et le soutien de la communauté PANDC. Ceci permet au personnel racialisé de nos institutions membres de se réunir pour partager leurs expériences avec l'un.e de l'autre et se soutenir dans celles-ci, ainsi qu'apprendre des réussites de chacun.e et souligner les efforts d'autres. D'autant plus que ce programme construit collaborativement des relations de mentorat entre le personnel de chaque établissement, ce club prend place trimestriellement et sera aussi offert en personne éventuellement lorsque cela sera de nouveau sécuritaire.

Qui est invité à nous rejoindre ?

Cette invitation s'adresse à la communauté PANDC qui travaille au sein d'institutions culturelles qui sont déjà membres du Programme institutionnels de l'ICCA. On assiste aujourd'hui à une montée d'intérêt vers le travail antiraciste dans les institutions culturelles, tout cela dans le but de dissimuler une culture de discrimination qui sévit dans ses espaces depuis bien trop longtemps. Ces institutions ont longtemps favorisé des environnements où vivent le racisme,

l'homophobie, la transphobie, le sexisme ainsi que d'autres formes d'oppressions. Avec ce club, nous cherchons à établir un environnement pour partager consciemment nos expériences et réseauter loin de ces structures institutionnelles négatives afin de créer des espaces sécuritaires – pour nous, par nous.

Pourquoi ?

À l'ICCA, nous croyons en la solidarité entre communautés marginalisée et nous savons qu'en tant qu'organisation responsable que nous devons faciliter davantage d'espaces pour ce genre d'interactions. Nous avons remarqué dans le milieu des arts une lacune importante dans la capacité restreinte dont les communautés PANDC peuvent se rassembler et communiquer ensemble. Comme nous sommes nombreux.se.s à travailler et à vivre en tant que personnes racialisées et isolées dans nos espaces de travail individuels, nous avons BESOIN de plus de temps pour communier ensemble, partager et connecter. Il existe de nombreux événements et discussions autour de notre travail, mais peu d'espaces engageant pour nous permettre d'avoir des conversations continues sur ses sujets et notre labeur. Alors notre objectif à l'ICCA est d'héberger plus de conversations informelles et percutantes qui auront un impact réel et positif dans nos communautés.

Coordonnés et nos médias sociaux

Si vous avez d'autres questions concernant l'un des documents ci-dessus, veuillez contacter notre courriel du programme d'adhésion institutionnelle. Voici nos coordonnées ci-dessous :

membership@icca.art



Visitez notre [site web](#)

