

SUPPLÉMENT DÉTACHABLE À : A WHITE INSTITUTION'S GUIDE FOR WELCOMING ARTISTS OF COLOR* AND THEIR AUDIENCES (2016-2020), Fannie Sosa

Cette carte s'adresse spécifiquement aux membres (blanc.he.s) de Conseils d'administration, de comités d'embauche, et d'institutions artistiques et académiques intéressé.e.s à accueillir des personnes de couleur comme employé.e.s. Imprimez-la et amenez-la avec vous : elle s'insère dans les portefeuilles, sac à main, la pochette arrière de votre Moleskine™, elle peut être sur vous partout et tout le temps !

TU ENTENDS PARLER DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Super! Cela signifie que tu te tiens au courant des enjeux actuels dans le monde de l'art.

TU EN PARLES À TES COLLÈGUES

Ils.elles se sentent pareil, et sont prêt.e.s à l'adresser. Vous ressentez tous.tes une sensation d'activisme aussi forte que dans les années 60. Vous pensez pouvoir faire la différence et vous le ferai.

TU TE SENS MAL À L'AISE ET NE SAIS PAS QUOI FAIRE

Sois rassuré.e, ton malaise est ressenti par d'autres personnes blanches dans le milieu. Il provient tout simplement de ta peur que l'inclusion de voix diverses signifie un retrait violent du travail que tu as accompli dans le passé. Ce scénario t'est familier : c'est ainsi que la suprématie blanche organise ses structures de pouvoir.

TU DÉCIDES DE FAIRE DE LA PLACE AUX ARTISTES ET TRAVAILLEUR.EUSE.S CULTUREL.LE.S DE COULEUR DANS TON INSTITUTION EN LES EMBAUCHANT

Encore une fois, super! Mais ce n'est pas une fin en soi.

VOICI UNE LISTE DE CHOSES À TOUJOURS GARDER EN TÊTE

- Assure-toi que l'espace de travail est sécurisant : nécessaire pour protéger la santé mentale de l'employé.e autochtone ou racisé.e ;
- Pas de temps supplémentaire : ceci s'applique à tout le monde, mais encore plus important pour ne pas perpétuer le capitalisme et la suprématie blanche en dehors des heures de travail ;
- Prends tes responsabilités : si l'employé.e mentionne du racisme, sexisme, propos anti-noirs, etc., il ne faut pas défendre, justifier, ou trouver tous les moyens pour ignorer ces situations problématiques ;
- Trouve des solutions : ne rends pas l'employé.e responsable de trouver les solutions ou les réponses des situations mentionnées ci-haut.

POURQUOI ?

Comme tu l'as lu dans le Guide, ton institution est majoritairement blanche. Voici une série de questions qui peut t'aider à savoir si ton embauche est instrumentale ou sincère.

A) As-tu pensé à comment les accueillir comme un membre à long-terme de l'institution? Si ta réponse est : « on va s'organiser au fur et à mesure » tu n'es pas prêt.e pour une embauche sincère.

B) Qui sont ses pair.e.s déjà dans l'institution? Si ta réponse est « il n'y pas d'autres personnes de couleur, noires ou autochtones, et cette personne sera la première de plusieurs autres », bienvenue à votre nouvelle embauche instrumentale !

C) Quel rôle jouera cette personne dans l'institution? Si ta réponse est « iel diversifiera l'équipe et nous aidera à rendre l'institution accueillante des communautés dont iel fait partie » la responsabilité que tu mets sur eux est très élevée. Le salaire de base suggéré est 80 000\$, qui inclut le temps pour le travail émotionnel. Il peut être calculer par [salaire de base x 2 + 5000\$].

P.S. : Ce supplément n'offre pas de réponse, mais sert à nourrir la réflexion. N'oublie surtout pas qu'un lieu de travail diversifié est fort.
Amuse-toi au travail ! :)