

RAPPORT
SOMMAIRE
DU CAR

Stratford
FESTIVAL

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION AU SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
2. SOMMAIRE EXÉCUTIF	4
3. PROCESSUS	8
4. RAPPORTS DES SOUS-COMITÉS	12
Politiques et ressources humaines (RH)	13
La troupe de comédiens	16
Le bureau des directeurs	20
La régie	25
Production et conception	27
Marketing et publicité	32
Éducation	35
5. CONCLUSION	40
6. ANNEXE : NOTES ET DÉFINITIONS	41
Les individus et l'institution	41
Définition et contexte additionnel pour discussion	42

INTRODUCTION AU SOMMAIRE EXÉCUTIF

Ce rapport de synthèse est une invitation pour tous ceux qui travaillent avec le Festival Stratford à bénéficier d'un aperçu détaillé du travail d'antiracisme entrepris par le Festival en été 2020, et qui se poursuit au cours de l'été 2021 et au-delà. Il résume le rapport de 78 pages produit par le Comité d'antiracisme (CAR) ainsi que les leçons et les discussions qui en ont résulté. Il a été condensé pour faciliter sa lecture et pour qu'il puisse servir d'outil d'apprentissage et d'action permanent.

Dans ce sommaire exécutif, nous avons souligné certaines des questions clés abordées au cours de notre étude pour qu'elles servent de point de référence à la communauté du Festival et lui indique où nous en sommes aujourd'hui.

Ce travail reste incomplet parce qu'il requiert que tous ceux qui travaillent au Festival Stratford, participent et y contribuent en donnant priorité à ses buts, en s'engageant à apprendre et à agir collectivement. Bien que le processus soit inachevé, nous partageons cette étape du rapport pour que le Festival reste imputable et pour poursuivre ce travail avec vous.

Nous espérons que vous lirez ce rapport dans son intégralité et que vous en parlerez entre vous - nous voulons susciter d'autres conversations et un dialogue plus approfondi.

Nous sommes conscients que pour certains, il y aura beaucoup de nouveaux termes ou expressions méconnus donc nous avons inclus une annexe à la fin du rapport intitulée " Notes et Définitions " pour vous guider dans votre lecture.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de quelques questions clés et des recommandations générales identifiées par le CAR (Comité d'Antiracisme). Ces questions s'étendent à toutes les sphères du Festival. Nous les avons regroupées par thème.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

STRUCTURE ET DIVERSIFICATION DU FESTIVAL

- Le Festival est hiérarchisé et comprend des structures de direction trop lourdes. Il est donc difficile pour les dirigeants d’être imputables lorsqu’un préjudice est causé.
 - Le manque de diversité raciale et culturelle est un problème omniprésent ressenti dans tous les secteurs du Festival. Cette diversité est essentielle aux changements nécessaires. L’institution doit se diversifier et s’assurer surtout que des personnes racisées occupent des postes de direction et de gestion, y compris au sein du Conseil des gouverneurs.
 - Le fait d’accorder une plus grande valeur à de longs états de service empêche les nouvelles personnes, en particulier des membres PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur), de se joindre au Festival et d’en devenir des leaders. Il semble que de nombreux membres blancs de l’institution se sentent menacés par ce désir de changement. Ces modifications de la structure institutionnelle et de l’embauche devraient privilégier les valeurs et les perspectives des nouvelles personnes racisées; ces démarches ne doivent pas demeurer uniquement symboliques.
 - Nous devons également examiner la tension entre ceux qui sont attristés à l’idée de perdre le sentiment de tradition au sein du théâtre et la nécessité d’abolir complètement certaines traditions, en raison du tort qu’elles engendrent. Le respect des traditions ne peut justifier le maintien du racisme, du harcèlement culturel ou d’autres systèmes oppressifs.
 - Au Canada, l’investissement par habitant dans les arts est faible, ce qui rend la philanthropie et le parrainage dans le secteur culturel essentiels. Toutefois, la responsabilité et l’imputabilité des membres du conseil des gouverneurs, détenteurs du pouvoir ultime dans l’institution, est amoindrie par leur statut de bénévoles.
- L’équité, la diversité, l’inclusion et l’antiracisme (EDI&AR) sont fondamentales pour l’avenir du Festival.
 - Le Festival doit établir une équipe ou un département permanent d’EDI&AR afin d’avoir accès à une ressource active et disponible pour tous.
 - Le Festival doit également mettre en place un comité permanent d’antiracisme comme mesure de sécurité supplémentaire.
 - En plus du programme d’aide aux employés (PAE), nous recommandons l’emploi de conseillers et thérapeutes PANDC pour offrir un soutien à toutes les personnes racisées qui

Le manque de diversité raciale et culturelle est un problème omniprésent ressenti dans tous les secteurs du Festival. Cette diversité est essentielle aux changements nécessaires. L’institution doit se diversifier et s’assurer surtout que des personnes racisées occupent des postes de direction et de gestion, y compris au sein du Conseil des gouverneurs.

travaillent avec le Festival, particulièrement pendant cette phase de réforme.

- Avant 2021, les autres initiatives d'EDI&AR (par exemple, le travail de DiversiPro, etc.) ciblaient surtout l'administration du Festival ; nous devons maintenant mettre l'accent sur les enjeux uniques inhérents aux processus de création et de production et renforcer le lien entre le travail administratif et le travail artistique, qui sont actuellement dissociés.
- Il serait utile pour le Festival de maintenir des statistiques et des données pour faire le suivi et communiquer les progrès accomplis par les initiatives d'EDI&AR.
- Les programmes de formation et de mentorat existants doivent être reconstruits pour devenir des vecteurs dispensant aux candidats racisés une formation sécuritaire et significative. Il s'agit notamment du programme de concepteur associé, du Michael Langham Workshop for Classical Direction (Langham) et du Birmingham Conservatory (The Conservatory).

Le racisme et le harcèlement culturel constituent des risques pour la santé et la sécurité dans nos milieux de travail.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

- Le racisme et le harcèlement culturel constituent des risques pour la santé et la sécurité dans nos milieux de travail. La mise en œuvre du Pathways to Cultural Belonging (PATH) qui utilise les évaluations traditionnelles des risques en santé et sécurité, en mettant l'accent sur la race et la culture dans toutes les œuvres artistiques, pourrait éviter les risques de tort et de préjudice émanant des processus de création ou de répétition.
- Le Festival doit développer une charte des valeurs, des droits et des responsabilités de l'institution.
- Le Festival doit reconnaître que l'on ne peut pas s'attendre à ce que les artistes racisés agissent aussi comme consultants culturels sans s'y être engagés avant le début du processus créatif, dans le cadre de leur contrat, et avec une rémunération supplémentaire pour ce travail additionnel.
- Les politiques RH sont rédigées et transmises d'une manière trop corporative et semblent inaccessibles. Elles doivent être révisées dans un langage clair et communiquées sur des plateformes multiples. Le Festival doit également préciser que toute personne travaillant avec l'institution a la responsabilité de lire, comprendre et respecter ces politiques.
- Le premier jour de répétition et les stages initiaux du processus créatif doivent être transformés pour inclure des processus sécuritaires et sains qui prennent en considération toutes les parties prenantes afin que les artistes puissent donner leur plein potentiel à leur travail et à la création.

LA CULTURE DE STRATFORD – LA VILLE ET LE FESTIVAL

- Il existe une atmosphère palpable de crainte au Festival (par exemple : crainte de ne pas être réinvité, crainte de faire des vagues, crainte de s'écarter de la tradition, crainte de la confrontation, etc.) où l'accent porte surtout sur la chaîne de commandement et le leadership est perçu comme inaccessible. Changer cette culture est un préalable à tout travail d'équité.
- Le retour sur les lieux de travail des membres des PANDC après les événements mondiaux de racisme systémique en 2020, sera difficile.
 - Tout le monde doit avoir accès à une éducation au sujet de l'EDI&AR et nous devons convenir des valeurs qui deviendront fondamentales à notre institution à l'avenir.
 - Tous les membres de l'institution doivent reconnaître leur participation à la perpétuation des abus du passé avant d'être réengagés. Aller de l'avant et maintenir de meilleures pratiques et le respect des différences implique la reconnaissance des méfaits passés et de la responsabilité de chacun, l'intervention de la haute direction ainsi que le déploiement de mesures correctives.
- Il existe une culture d'élitisme bornée, créatrice d'un environnement où on ne prend pas le risque d'employer de nouveaux talents et où on dévalorise l'expérience acquise en dehors de Stratford par des individus travaillant chez nous. Les personnes qui arrivent au Festival ou qui ont une histoire plus courte avec l'institution rapportent que leurs idées sont rejetées et qu'elles sont traitées comme si leur expérience antérieure était sans valeur.
- Être une personne racisée ou marginalisée vivant à Stratford comporte des risques comme les micro-agressions, la mise à l'écart, le harcèlement, la violence et les crimes haineux. Le Festival doit en être conscient et mettre en place des mesures pour les atténuer quand il accueille des personnes marginalisées et/ou en quête d'équité au sein de l'institution.

PROCHAINES ÉTAPES PRINCIPALES EN COURS EN 2021 :

- Réimaginer, formuler et diffuser la mission, la vision et les nouvelles valeurs fondamentales du Festival avec les valeurs d'EDI&AR comme fondation.
- Revoir et redévelopper les stratégies de recrutement dans le but de diversifier l'institution, y compris la haute direction (administrative et artistique), le personnel, les artistes et le conseil des gouverneurs.
- Embaucher un directeur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Mettre en place un comité permanent d'EDI&AR.

Être une personne racisée ou marginalisée vivant à Stratford comporte des risques comme les micro-agressions, la mise à l'écart, le harcèlement, la violence et les crimes haineux. Le Festival doit en être conscient et mettre en place des mesures pour les atténuer quand il accueille des personnes marginalisées et/ou en quête d'équité au sein de l'institution.

- Fournir une formation claire et cohérente en matière d'EDI&AR aux membres de l'institution.
- Refondre les politiques de RH et la façon dont elles sont communiquées.
- Remodeler les processus de répétition et de création.

PROCESSUS

LE LANCEMENT ET LE TRAVAIL DU CAR

Le CAR et les rapports qu'il a produit ont vu le jour à la suite de l'étalage sur la scène publique de l'héritage et de l'histoire du Festival, à prédominance blanche, alors que sévissait un climat de racisme anti-noir et anti-autochtone et de harcèlement culturel partout sur l'Île de la Tortue. Le Festival a reconnu son appui passé à la suprématie blanche et s'est engagé à travailler pour combattre les inégalités qui nuisent aux membres racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité dans l'institution.

Les directeurs artistique et exécutif du Festival, Antoni Cimolino et Anita Gaffney, ont invité 14 personnes PANDC à former un comité intérimaire pour identifier les problèmes de racisme systémique et de harcèlement culturel dans le but d'élaborer des recommandations visant à éliminer ces inégalités et aider le Festival à mieux assumer ses responsabilités en devenant une institution antiraciste. Les membres du CAR ont reçu une compensation monétaire pour ce travail, mais il faut souligner que leur engagement et leur participation à ce projet leur a coûté cher sur le plan personnel. Nous ne nous connaissons pas tous. Cela n'a pas été facile. Nous sommes parfois allés plus vite que la rapidité à laquelle nous développons des liens de confiance, car le temps n'était pas de notre côté, et nous nous sommes faits du mal les uns aux autres dans ce processus. Plusieurs des torts subis n'ont pas encore été redressés.

La force particulière du CAR est ancrée dans l'ampleur et la profondeur de nos expériences personnelles avec le Festival au fil des ans, ainsi que dans la contribution de notre vécu en tant que personnes racisées. En outre, le CAR a utilisé des cadres théoriques, de militantisme et de justice sociale liés à l'antiracisme, à l'anti-oppression et à la collaboration interculturelle pour encadrer notre analyse et nos recommandations. Nous avons également intégré les valeurs suivantes dans notre processus et ce rapport : collaboration créative, transparence et imputabilité, questionnement réfléchi, intégrité et respect, impatience et patience.

Le CAR s'est réuni pour la première fois le 15 juillet 2020 et disposait de sept semaines pour présenter ses conclusions à la direction du Festival. Nous nous sommes réunis chaque semaine en tant que collectif et nous nous sommes divisés en sous-comités afin d'aborder les nombreuses conversations auxquelles nous voulions tous participer, tout en comprenant que nous ne pouvions pas tous contribuer à chaque sous-comité. Nous avons rencontré des consultants, des avocats et d'autres membres de l'institution, invités à nous aider dans notre enquête. Étant donné l'ampleur et la complexité du travail, nous avons demandé une prolongation afin d'approfondir nos conclusions. En présentant notre rapport en octobre 2020, nous avons souligné les points suivants:

- Le rapport a mis en évidence des problèmes flagrants de racisme systémique et de harcèlement culturel, mais toutes les composantes

du Festival n'ont pas été examinées en raison des contraintes de temps.

- Certains problèmes avaient des solutions claires; d'autres seront plus longs à résoudre et pourraient évoluer avec le temps.
- Tous les problèmes de racisme systémique et de harcèlement culturel doivent être abordés, sinon ce préjudice se poursuivra, donc si le Festival décide qu'il ne dispose pas du temps, des ressources et du dynamisme nécessaires pour s'engager dans ce travail, il devrait l'annoncer publiquement.
- L'intention du CAR en soulignant ces enjeux n'est pas de porter le blâme ou de reprocher au Festival ses actions passées, mais de contribuer à créer un environnement de travail plus équitable qui, à son tour, se traduira par la création d'un art de meilleure qualité.

Le CAR a rencontré le comité RH du conseil des gouverneurs au début du mois de septembre 2020 pour partager nos réflexions et nos inquiétudes et pour amorcer un dialogue avec ces décideurs. Il serait malhonnête de dire que nous avons rendu compte au Conseil des gouverneurs de nos progrès et de nos recommandations. Il s'agissait plutôt d'une réunion qui a donné cours à des débats émotionnels, honnêtes et passionnés à la fin desquels l'un des membres du conseil a émis une constatation nécessaire en disant : " Nous ne sommes pas prêts à prendre des décisions, car nous n'avons pas eu de dialogue." Le CAR n'a pas rencontré le conseil des gouverneurs depuis septembre, mais nous attendons avec impatience la poursuite de ce dialogue et les actions de ce groupe.

LEADERS NOIRS, CAUCUS ET GROUPES D'AFFINITÉ

Alors que le CAR commençait à définir l'étendue du racisme institutionnel systémique existant au sein de l'institution, ses membres noirs ont estimé qu'il était important de décrire les effets du racisme spécifiquement anti-noir. Le racisme anti-noir reçoit rarement une reconnaissance spécifique lors d'enquêtes similaires, et de nombreux membres noirs de l'institution ont voulu souligner ces traumatismes spécifiques vécus au fil des ans quand les médias sociaux se sont emparés de Black Like Me et la diffusion en direct de la discussion qui a suivi, ainsi que lors de l'appel à la mobilisation #InTheDressingRoom sur les médias sociaux en juin 2020.

Les membres noirs du CAR ont décidé de former un sous-comité pour valider et cataloguer ces expériences afin d'identifier les pratiques systémiques communes à l'origine de ces préjudices. Nous avons commencé à examiner les biais spécifiquement anti-noirs au sein de l'administration, de la distribution artistique, de la promotion, de l'engagement et de l'interaction entre les employés noirs et les personnes en position d'autorité. Nous avons invité plusieurs membres de l'institution à nous parler de leurs expériences dans le cadre de leur travail au Festival. De nombreux exemples de racisme anti-noir ont été révélés. Aucun artiste noir n'a occupé de poste de direction dans l'administration

L'intention du CAR en soulignant ces enjeux n'est pas de porter le blâme ou de reprocher au Festival ses actions passées, mais de contribuer à créer un environnement de travail plus équitable qui, à son tour, se traduira par la création d'un art de meilleure qualité.

ou en tant que chef de département. Il n'y a eu qu'un seul membre noir de l'AIEST (Alliance internationale des employés de scène, de théâtre) dans les rangs du Festival et jamais, à notre connaissance, dans l'atelier de décors, l'équipe d'éclairage, les équipes du son ou des coulisses. Au cours des dix dernières années, aucune pièce n'a été écrite par un dramaturge noir et seuls deux metteurs en scène s'identifiant comme Noirs ont participé à la saison théâtrale du Festival.

Pour plusieurs raisons, deux membres noirs se sont retirés du projet. Au fur et à mesure que la représentativité des noirs au sein du CAR a diminué, et face à l'augmentation de la charge des membres restants au sein d'autres sous-comités, le sous-comité des leaders noirs a finalement été abandonné au profit d'autres enjeux. La dissolution de ce sous-comité ne doit en aucun cas être interprétée comme une indication qu'il n'existe que peu ou pas de préjugés ou de préjudices anti-noirs dans les pratiques ou la culture du Festival. Au cours du travail antiraciste du Festival, les obstacles auxquels sont confrontés les membres noirs de l'institution doivent être soulignés et le travail du sous-comité des leaders noirs doit être relancé. De plus, nous suggérons que d'autres caucus ou groupes d'affinité PANDC soient établis pour examiner les problèmes spécifiques auxquels ces groupes sont confrontés et poursuivre ce travail en collaboration avec ceux-ci.

Il est important de noter qu'au moment de la compilation du rapport de synthèse, il restait quelques groupes d'affinité comprenant des membres du CAR et du CAR-Parallèle, mais ces groupes n'ont pas été ciblés ou créés aux côtés du CAR comme l'a été le groupe des leaders noirs, c'est pourquoi nous n'en discutons pas dans ce rapport.

LA CRÉATION DU CAR-PARALLÈLE ET SA COLLABORATION AVEC LE CAR

Le rapport du CAR a été partagé avec la haute direction (Michael Adams, Dave Auster, Anne Kircos, Simon Marsden, Rachel Smith-Spencer, Darryl Huras, Shelley Stevenson, Anita Gaffney et Antoni Cimolino) qui a recommandé la formation d'un groupe de travail - le CAR-Parallèle - pour analyser le rapport et y donner suite.

Les membres du CAR-Parallèle ont reçu et lu les rapports du CAR en octobre 2020. Le CAR-Parallèle a essayé de les diviser par sous-comité et par enjeu, en soulignant les questions et les domaines particuliers nécessitant plus de clarté de la part du CAR et en proposant un plan d'action pour chaque enjeu.

Le CAR et le CAR-Parallèle se sont réunis virtuellement à plusieurs reprises et pendant plusieurs heures par semaine tout au long des mois de novembre et décembre pour s'entretenir des rapports originaux et des nouveaux documents dans le but de mieux les comprendre et de collaborer à la formulation d'un plan d'action à partir des questions et des recommandations y figurant. Le groupe complet a participé à certaines réunions et des groupes réduits se sont réunis pour discuter des sous-sections.

Ce processus a été difficile pour toutes les personnes impliquées. Il était parfois désagréable, frustrant et déroutant. D'emblée, les objectifs n'étaient pas clairs pour tout le monde et nous n'avons pas pris suffisamment de temps au début pour définir ensemble un processus de travail et des valeurs communes. Nous avons depuis entamé cette démarche, consacré du temps à mieux nous connaître, créé une entente collective en formulant nos buts et, ce faisant, commencé à partager une plus grande confiance et des objectifs communs.

Au moment de la rédaction du rapport présent, nous n'avons pas encore terminé les discussions portant sur le rapport complet du CAR. Toutefois, ce processus a permis de clarifier les enjeux fondamentaux auxquels le Festival doit faire face ainsi que les prochaines étapes de ce travail, et nous sommes heureux d'en faire part à l'institution.

MISE AU POINT ET PROCHAINES ÉTAPES

Qualifier ce travail de complexe et douloureux peut sembler une description banale et inadéquate de l'expérience des personnes impliquées, mais il est important de le faire. Il est difficile d'effectuer ce travail dans une institution à prédominance blanche, avec l'histoire, la structure et le profil particuliers du Festival. Entreprendre ce travail pendant une pandémie signifie également que nous avons presque exclusivement collaboré à distance. D'une certaine manière, la pandémie nous a octroyé plus de temps pour ce travail et a interrompu l'habitude de " la manière dont les choses étaient auparavant ", briser cette habitude est l'un des plus grands défis à relever pour changer les systèmes d'inégalité.

Dans le sommaire suivant, vous trouverez des informations sur les questions clés, les recommandations et les prochaines étapes (à court et à long terme) déjà entreprises par le Festival. Certaines de ces actions sont entamées et d'autres seront lancées plus tard en 2021 et en 2022.

SYNTHÈSE DES RAPPORTS DES SOUS-COMITÉS

Vous trouverez ci-dessous une liste des principaux rapports de sous-comités créés par le CAR :

- Politiques et ressources humaines (RH)
- Troupe de comédiens
- Bureau des directeurs
- Régie
- Production et conception
- Marketing et publicité (M&P)
- Éducation

Le CAR n'a pas eu le temps d'explorer pleinement les points suivants en raison des contraintes de temps, mais recommande au Festival d'entreprendre un travail semblable pour chacun des secteurs suivants en 2021 afin que les changements puissent être mis en œuvre de manière complète et coordonnée. Ces secteurs sont chacun d'importance vitale pour le Festival.

- Hébergement/logement (qui relève du domaine des RH).
- Développement (Fond de soutien)
- Développement du public (y compris l'accueil, le centre d'appels, le commerce de détail et les cafés et la restauration).
- Conseil des gouverneurs
- Service des installations
- Finances
- Technologies de l'information (TI)
- L'équité salariale (qui relève des RH).
- Bénévoles (notamment les Amis du Festival)

Certaines questions sont abordées dans de multiples rapports. Pour ne pas perdre de temps, nous les avons regroupées en un seul sous-rapport plutôt que dans tous ceux où elles apparaissent (par exemple, les questions et recommandations concernant les perruques et le maquillage qui apparaissaient dans les rapports RH, la troupe théâtrale et la production et le design sont incluses dans le sommaire du rapport Production et conception).

POLITIQUES ET RESSOURCES HUMAINES (RH)

Ce rapport comprenait une analyse des documents, des politiques et des procédures actuelles des RH, ainsi que de leur accessibilité (ex. format, langue, définitions, etc.) et de leur application.

QUESTIONS CLÉS :

- **Harcèlement** : Depuis longtemps, les harcèlement racial, culturel et sexuel sur les lieux de travail existent au Festival à différents degrés de gravité. Dans les dernières années, plus de rapports décrivant ces incidents ont été soumis et des mesures ont été prises pour y remédier, mais en ce qui concerne le racisme et le harcèlement culturel en particulier, peu de rapports ont été soumis et peu de mesures de corrections appliquées malgré la prévalence de ces fléaux.
 - Un manque de confiance persiste au sein du Festival, en partie parce que certaines personnes qui ont perpétré ces abus continuent à être réengagées sans recours ni intervention de la part de la direction du Festival. Cela dévalorise les traumatismes vécus à répétition par les membres racisés de la troupe et entretient un cycle de mauvaises conditions de travail.
- **Troupe** : Le terme “ troupe ” tel qu’il est utilisé actuellement ne désigne que les comédiens, ce qui crée une impression d’exclusion et un plus grand sentiment de division au sein de la communauté du Festival. La définition de “ personnel ” en opposition à celle d’“ employé ” et la manière dont les politiques RH s’appliquent aux artistes indépendants ne sont pas claires.
- **Syndicats et associations** : L’harmonisation des conventions collectives et des valeurs et politiques du Festival, concernant l’embauche, l’ancienneté et l’EDI&AR, manque de clarté et cela contribue à entraver la diversification du personnel au Festival.
- **Processus de plaintes** : Le fonctionnement du processus de dépôt de plaintes en santé et sécurité et RH (y compris la ligne d’assistance téléphonique pour les dénonciateurs) au Festival est ambigu, et en particulier, son arrimage avec la politique “ Not in Our Space “ de la Canadian Actors’ Equity Association (CAEA).
 - Les processus de dénonciation peuvent être longs et ont souvent lieu après la fin d’une production alors qu’en fait, une résolution serait nécessaire plus rapidement.
 - Il est parfois difficile de savoir si les RH ont pris des mesures au nom des personnes qui ont déposé des plaintes.
 - Le racisme et le harcèlement culturel requièrent une expérience et une expertise particulière de la part des personnes chargées de la médiation d’une plainte afin d’éviter tout autre préjudice.

Un manque de confiance persiste au sein du Festival, en partie parce que certaines personnes qui ont perpétré ces abus continuent à être réengagées sans recours ni intervention de la part de la direction du Festival. Cela dévalorise les traumatismes vécus à répétition par les membres racisés de la troupe et entretient un cycle de mauvaises conditions de travail.

- **Documents des RH** : Les documents relatifs à la politique des RH sont lourds et inaccessibles. Ils ne sont pas disponibles pour tous. En conséquence, les gens ne les lisent pas ou ne les comprennent pas entièrement.
 - Il n'existe pas non plus de définitions claires du harcèlement culturel, de l'insensibilité ou des micro-agressions. Il est donc possible que ce fléau persiste parce que ceux qui en sont responsables ne savent pas quel comportement est acceptable dans le cadre de la politique RH actuelle. Peut-être ne savent-ils pas quand ils ont offensé quelqu'un et dépassé les bornes, par manque de formation, en raison de préjugés inconscients ou délibéré.
- **Jeunes artistes au Festival** : Les jeunes qui s'engagent avec le Festival en tant que participants au programme de jeunes artistes sont souvent exposés à des préjugés et à la marginalisation en raison de leur âge, en plus d'autres facteurs.

Les directeurs artistique et exécutif doivent s'assurer du bien-être général de tous les départements et s'impliquer dans chaque processus de répétition afin que les cas de racisme et de harcèlement culturel ne deviennent pas de mauvaises surprises et puissent être traités en temps réel plutôt qu'après la fin d'une production

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES:

- **Reconnaissance et responsabilisation** : Les leaders du Festival doivent reconnaître leur complicité dans la culture d'harcèlement qui perdure et doivent être impliqués dans le changement afin d'assurer une application cohérente des valeurs et des politiques. Le manque de clarté des politiques contribue à la création d'un environnement où ce harcèlement est perpétué.
 - Les directeurs artistique et exécutif doivent s'assurer du bien-être général de tous les départements et s'impliquer dans chaque processus de répétition afin que les cas de racisme et de harcèlement culturel ne deviennent pas de mauvaises surprises et puissent être traités en temps réel plutôt qu'après la fin d'une production.
- **Formation** : Le Festival devrait élaborer et mettre en place une formation qui inclut des moyens de lutter contre le racisme et le harcèlement culturel ainsi que des procédures particulières adaptées au processus artistique et à la salle de répétition.
 - Obliger tous les artistes actuels à participer à une formation en EDI&AR, avant d'être réembauchés.
 - Consacrer du temps lors des répétitions à des conversations plus approfondies qui abordent des questions personnelles et culturelles particulières, et à l'élaboration d'ententes qui promeuvent l'EDI&AR.
 - Intégrer des mécanismes permettant de s'assurer que toutes les personnes impliquées comprennent le fonctionnement de la procédure du dépôt de plaintes en santé et de sécurité au travail

des RH (y compris la ligne d'assistance téléphonique pour les dénonciations), et, en particulier, la façon dont elle recoupe la politique " Not in Our Space " (CAEA).

- La diffusion et la communication de ces mesures doivent tenir compte du fait que si une personne a subi un préjudice dans le passé, la dénonciation peut être encore plus traumatisante.
- Lorsque les plaintes sont déposées, déterminer la façon de résoudre ces situations rapidement ou d'instituer des mesures de protection temporaires jusqu'à ce que la plainte soit résolue.
- **Directeur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion** : Embaucher un directeur permanent de l'EDI&AR indépendant des RH, dont les responsabilités consistent principalement à assurer la formation et le suivi des plaintes, et à agir en tant que coordonnateur et médiateur en matière d'EDI&AR et de harcèlement culturel.
- **Redéfinir le terme " troupe "** pour inclure tous ceux qui travaillent au Festival.
- **Mettre à jour les documents relatifs à la politique des RH** : Utiliser un langage clair et cohérent dans toutes les politiques RH et les documents associés afin d'atteindre une plus grande imputabilité et un partage des responsabilités.
 - Inclure une définition du harcèlement culturel ainsi que des exemples clairs. Les artistes indépendants devraient être inclus lorsque le personnel et les employés sont mentionnés.
 - Harmoniser les conventions collectives et les valeurs et politiques du Festival, notamment en ce qui concerne l'embauche, l'ancienneté et l'EDI&AR.
 - Réviser les documents RH et les diffuser sur de multiples plateformes, adaptées à des modalités d'apprentissage diverses (par exemple, modules vidéo, lecture, etc.).
 - Un lien indiquant l'adresse URL de ces documents devrait être inclus dans chaque contrat et le Festival devrait également réitérer à chaque employé qu'il a la responsabilité de réviser annuellement et de bien comprendre ces documents.
- **Orientation au Festival** : Élaborer un processus d'accueil exhaustif et rigoureux comprenant une dimension de mentorat non seulement pour les nouvelles personnes, mais aussi pour celles qui reviennent après une certaine période d'absence.

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021:

- Recrutement et orientation d'un directeur de l'EDI&AR.
- Révision de toutes les politiques pour créer un contenu pertinent

et des mécanismes clairs pour la résolution de problèmes dans le milieu de travail.

- Pour commencer, on élaborera des politiques clés qui guideront les relations interpersonnelles au travail (ex: harcèlement et discrimination, violence au travail, dénonciation, code de conduite, antiracisme, etc.).
- Ensuite, de nouvelles plateformes de formation interactive et de diffusion d'information sur les politiques seront mises au point et publiées au cours des années 2021 et 2022.
- Le harcèlement culturel sera inclus dans la politique et le contenu de la formation.
- Les politiques de protection, y compris la formation du personnel responsable des jeunes (ex: les gardiens), seront révisées en collaboration avec le bureau des directeurs et le département de l'éducation.
- Mise à jour des programmes d'orientation et de formation afin d'intégrer les nouvelles politiques et les nouvelles procédures en donnant la priorité à l'introduction à la culture du Festival, et en promouvant le nouveau code de conduite, l'équité, la diversité et l'inclusion, les valeurs antiracistes et anti-oppressives.
- Inclure dans les réunions Syndicat-Direction Conjointe (SDC) de l'AIEST un dialogue permanent sur l'EDI&AR afin de s'entendre et collaborer à la mise en œuvre des principales recommandations présentées.

LA TROUPE DE COMÉDIENS

Ce rapport comprenait une analyse d'expériences individuelles et d'idées portant sur l'engagement des comédiens racisés au Festival, dans le but d'offrir une expérience de travail sécuritaire, enrichissante, équitable et dénuée de préjudices raciaux.

En raison de contraintes de temps, les questions suivantes n'ont pas été pleinement examinées et méritent une analyse plus approfondie :

- Les équipes syndiquées du Festival et les structures de pouvoir problématiques
- Les façons dont les pratiques actuelles de coordination d'intimité perpétuent intrinsèquement le racisme systémique
- “ Cast by Consent ” (qui a été entrepris en dehors du travail du CAR, mais avec son soutien)
- Népotisme et histoire de l'embauche et de la mise en valeur des couples, une pratique qui a favorisé de manière disproportionnée les familles blanches

- Les valeurs culturelles qui peuvent être difficiles à négocier dans le cadre du système actuel, comme la garde des enfants et la famille.
- Le Conservatoire du fait que le programme est utilisé comme un outil de recrutement plutôt que de formation et qu'il engendre chez des jeunes hommes blancs le sentiment qu'ils ont le droit de recevoir un traitement de faveur

QUESTIONS CLÉS

- **Distribution artistique et rétention des artistes** : De nombreux comédiens PANDC ne bénéficient pas des mêmes opportunités de développement professionnel en raison de l'absence de soutien et d'investissement continu de la part du Festival dans l'évolution de leur parcours artistique. Ils se sentent donc dévalorisés, marginalisés et considèrent leur embauche comme n'étant qu'un geste symbolique de la part du Festival. Chaque saison, les artistes blancs semblent bénéficier de plus d'opportunités de culture et de développement professionnel.
- **Les metteurs en scène** : Le metteur en scène détient le pouvoir hiérarchique et par conséquent, il détermine le ton et les attentes relatives au travail et au processus de création. Les structures et les échéances actuelles des répétitions et de la production ne laissent pas au metteur en scène le temps d'établir une base de confiance authentique avec un comédien, car la priorité est donnée à l'œuvre plutôt qu'à l'ensemble des personnes qui la réalisent.
- **Le début des répétitions** : Actuellement, le premier jour peut être accablant en raison du nombre de personnes qui observent la salle, décevant à cause de la fixation immédiate sur le texte, et intimidant parce qu'il faut rapidement faire connaissance avec un groupe d'étrangers avec lesquels on s'apprête à travailler.
 - Ce processus peut également marginaliser les artistes racisés qui sont engagés pour une production. La dynamique au sein de l'ensemble lors du premier jour est la première interaction de la plupart des artistes avec la hiérarchie du Festival.
 - Le sentiment général est que le temps est précieux et qu'il est gaspillé si " nous " ne nous mettons pas au travail immédiatement. Il n'y a souvent pas d'espace, ni de temps. (Cette question et les recommandations qui en découlent ont été reproduites dans les rapports du bureau des directeurs, de la régie, de la production et conception).
- **Les œuvres à spécificité culturelle et les préjudices culturels** : le racisme, le harcèlement et les préjudices subis par les comédiens engagés dans des œuvres à spécificité culturelle doivent cesser, en particulier à mesure que la programmation se diversifie. Il y a un manque de compréhension et de compétences culturelles qui est

omniprésent au sein de la direction et de la gestion du Festival. (Cette question et les recommandations subséquentes ont été reprises dans les sous-rapports du bureau des directeurs, la régie, la production et la conception, et du marketing et de la publicité).

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES:

- **Valoriser les comédiens racisés** : Distribuer les rôles principaux en donnant la priorité aux artistes PANDC ; chercher des opportunités pour les impliquer dans les initiatives de M&P (Marketing et Publicité) afin qu'ils puissent se faire connaître par le public du Festival ; faire des offres d'emploi au moment opportun lors de l'octroi de contrats de travail pour assurer la présence d'artistes PANDC; s'assurer que les artistes racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité ne soient pas isolés dans la programmation du Lab.
- **Programmation de la saison** : Consulter les artistes racisés actuels lors de la planification de la saison afin de faire valoir leur apport à l'œuvre ; faire en sorte que leurs contributions fassent partie intégrante de cette planification à sa genèse, en particulier dans le cadre des productions qui relèvent d'un concept de mise en scène unique, afin de garantir une interprétation fidèle des perspectives à thèmes sociologiques, économiques et éthiques.
- **Tirer des enseignements des artistes racisés et continuer à développer des liens avec ceux-ci** : Contacter ceux qui ont travaillé au Festival, mais qui ne sont pas revenus ou qui ont rejeté des offres d'emploi, afin d'identifier les obstacles à la rétention des artistes PANDC.
 - Le Festival attire actuellement d'artistes formés aux méthodes de travail coloniales. Une réorientation de la programmation, du choix des histoires et de la manière dont elles sont racontées séduira des artistes ayant une formation et des valeurs raciales, culturelles et artistiques différentes.
- **La valeur de l'ensemble** : Accorder plus d'importance à l'ensemble afin que le travail puisse se faire de manière sécuritaire et saine, surtout pour les comédiens racisés. Fournir les ressources nécessaires pour procurer des doublures adéquates à tous les artistes PANDC, en particulier lorsque ces artistes travaillent avec des œuvres à spécificité culturelle, ou avec celles dans lesquelles leur race, leur langue, leur culture ou leurs pratiques sacrées sont représentées sur scène. Si la priorité est de réaliser davantage d'œuvres à spécificité culturelle, alors le cadre de travail des comédiens doit les soutenir de la même manière que nous soutenons les " classiques " (par exemple, lors d'un spectacle avec une langue autre que l'anglais, nous nous assurons qu'il y a une doublure en place qui peut aussi parler cette langue).
 - Exiger que tous les employés et artistes actuels participent à une formation antiraciste avant d'être admis dans la salle de répétition.

Consulter les artistes racisés actuels lors de la planification de la saison afin de faire valoir leur apport à l'œuvre ; faire en sorte que leurs contributions fassent partie intégrante de cette planification à sa genèse, en particulier dans le cadre des productions qui relèvent d'un concept de mise en scène unique, afin de garantir une interprétation fidèle des perspectives à thèmes sociologiques, économiques et éthiques

- Évaluer la performance des metteurs en scène et veiller à ce que les politiques de ressources humaines leur soient appliquées de manière équitable.
- Veiller à ce que les metteurs en scène soient outillés pour créer un environnement de travail sécuritaire et sain par la création d'ententes de salle pour chaque production qui traite de valeurs diverses, de la gestion des conflits, du travail avec des contenus délicats ou déclencheurs, des approches envers l'intimité. Établir la sécurité, la confiance et le respect entre tous les membres de la troupe et l'équipe de création, et reconnaître que les hiérarchies existent et préciser de quelle façon le metteur en scène a l'intention de négocier ces enjeux par une valorisation égale de tous les participants au processus de création et de répétition.
- La compétence culturelle et l'ouverture à de nouvelles méthodes de travail sont indispensables. Le Festival doit également prévoir qu'un soutien unique (par exemple, le mentorat, le sens de l'allié, etc.) et l'interruption des hiérarchies traditionnelles seront nécessaires pour soutenir les nouveaux metteurs en scène racisés, transgenres, non binaires et les femmes en particulier.
- **Réimaginer le début du processus de répétition** : Modifier l'objectif du premier jour de répétition, pour qu'il consiste non plus à se familiariser avec le texte mais à se familiariser les uns avec les autres.
 - Consacrer du temps à la création d'une entente de salle concernant le processus.
 - Mettre d'abord l'accent sur les personnes directement liées à chaque production, et présenter l'ensemble du personnel du Festival à une date ultérieure.
 - Trouver un moment et un moyen alternatifs pour se familiariser avec les politiques et procédures RH.
 - Mettre en place un processus d'orientation et de développement de l'esprit d'ensemble prolongé pour les nouvelles personnes et les membres de la troupe et de l'équipe de création de chaque production avant le début officiel des répétitions.
- **Travail à spécificité culturelle et préjudice culturel** : le contenu de ces productions est délicat, sacré dans certains cas, ou peut exiger que les artistes revivent un traumatisme. Ces caractéristiques devront être prises en ligne de compte lors de la planification des horaires de préparation de la production, les calendriers et les budgets, ainsi que dans les processus créatifs.

PROCHAINES ÉTAPES PRINCIPALES EN COURS EN 2021 :

- Embaucher du personnel PANDC

La compétence culturelle et l'ouverture à de nouvelles méthodes de travail sont indispensables. Le Festival doit également prévoir qu'un soutien unique (par exemple, le mentorat, le sens de l'allié, etc.) et l'interruption des hiérarchies traditionnelles seront nécessaires pour soutenir les nouveaux metteurs en scène racisés, transgenres, non binaires et les femmes en particulier.

Modifier l'objectif du premier jour de répétition, pour qu'il consiste non plus à se familiariser avec le texte mais à se familiariser les uns avec les autres.

- À ce jour, il s'agit d'un associé à la distribution artistique, d'associés de développement de nouvelles pièces (DNP) et d'un associé à la planification, avec un accent sur la direction et la distribution artistiques, la dramaturgie, la formation et la programmation de la saison.
- Prioriser le recrutement d'artistes PANDC
- Réformer le Conservatoire
- Mettre en place un processus d'orientation avant le début des répétitions ('Orientation pré-répétition'): un processus de plusieurs jours pour toute la troupe et les équipes créatives.
- Conformément à la Directive sur les processus de production (voir le résumé Production & Conception pour plus de détails), entrer dans une discussion approfondie sur les œuvres à spécificité culturelle dans tous les départements bien avant que les comédiens n'entrent en salle de répétition.
- Réviser l'échelle salariale pour garantir l'équité de la rémunération.
- Assurer une médiation des préjudices passés.

LE BUREAU DES DIRECTEURS

Le bureau des directeurs est un monstre spaghetti doté d'une myriade de tentacules, ce qui le rend, en théorie et en pratique, difficile à évaluer de manière exhaustive.

Les questions, les recommandations et les prochaines étapes clés liées à la ville de Stratford font l'objet de ce sous-rapport parce que c'est là que se trouvent les directeurs artistiques et exécutifs, mais nous reconnaissons que cette question a une portée beaucoup plus large que cela.

QUESTIONS CLÉS

- **Effectuer des réformes de l'intérieur** : Les membres du personnel racisés sont souvent isolés dans leurs départements respectifs et ne sont pas en position de leadership. Il leur est aussi, d'une certaine manière, plus difficile de militer en faveur d'une révolution au sein de leur propre espace ou de perturber un écosystème peuplé d'individus avec lesquels ils ont forgé des liens en dépit de l'attachement indéfectible qu'ont ces personnes au statu quo.
- **La machine** : Le Festival n'est pas très agile ou adaptatif dans sa structure et ses processus.
- **La programmation artistique** : Le processus de programmation de la saison est fermé, blanc et opaque. Les metteurs en scène et les concepteurs n'obtiennent pas d'échéances et d'indications claires

sur la façon dont le marketing et d'autres initiatives fusionnent avec leurs processus créatifs.

- **Les metteurs en scène** : La hiérarchie ancrée dans les pratiques théâtrales traditionnelles favorise les personnalités toxiques.
 - Il faut arrêter le cycle de réembauche d'individus dont les comportements et les attitudes sont difficiles, toxiques et/ou troublants, surtout en cas de récidive. Ceci dévalorise les traumatismes que ces personnes ont causés, par un comportement raciste, par des incidents de harcèlement culturel ou sexuel, par la manifestation de préjugés, par de l'intimidation ou la création d'un milieu de travail toxique.
 - Réembaucher ces artistes envoie un signal méprisant et menaçant à ceux qui ont signalé des violations à leur sécurité et émet le message que les personnes qui portent plainte et qui ont vécu ces traumatismes ne sont pas à prendre au sérieux.
 - Cette pratique indique que les comportements inappropriés et problématiques de certains resteront impunis et perpétue un climat de travail dangereux.
 - Dans les cas où ces artistes sont réembauchés, la communauté mérite de la transparence sur la façon dont les plaintes passées à leur égard ont été traitées, et une explication détaillant la stratégie du Festival pour assurer la sécurité de tous ceux appelés à travailler avec eux à l'avenir.
- **Dans les coulisses** : Le nombre d'embauches de personnes blanches aux postes d'artistes créatifs ou dans les coulisses est disproportionné comparé à celui d'artistes PANDC. Au début du travail du CAR, le Festival faisait simultanément face à la pandémie et notre nouvelle réalité virtuelle semblait être, encore une fois, à prédominance blanche. Cela a été souligné par les artistes dans certains de ces projets numériques et le Festival a rapidement institué des mécanismes pour aplanir ces disparités.
- **Encourager de nouveaux talents et de nouvelles œuvres** : Les jeunes dramaturges ne sont pas toujours soutenus dans leur développement quand on se hâte de commander ou qu'on les presse de produire de nouvelles œuvres avant qu'elles ne soient prêtes. En diversifiant les œuvres, le Festival doit également se méfier des pièces se fixant sur le traumatisme de personnes racisées et la " torture porn ".
- **Langham et le Conservatoire** : Les aspects pédagogiques de ces deux programmes doivent être réexaminés en mettant la priorité sur l'investissement dans de nouveaux talents, en s'engageant à promouvoir des pratiques et des valeurs diverses, et en les reliant plus profondément aux œuvres produites sur nos scènes.

- **Le Studio** : La perception selon laquelle c'est là que les pièces PANDC et non-européennes sont reléguées contient une part de vérité et doit être abordée.
- **Népotisme** : Bien qu'il ne s'agisse pas d'une politique officielle, " l'embauche en couple " favorise de manière disproportionnée les familles blanches.
- **Préjudice latéral** : Le CAR a reçu un témoignage confidentiel de préjudice latéral qui pointe vers des causes complexes et multiples et qui suggère que l'histoire et la culture de suprématie blanche de l'institution pourraient par inadvertance favoriser ce préjudice.
- **Financement** : La dépendance du Festival sur les acheteurs de billets et les dons plutôt que des financements publics le rend frileux à l'égard de la prise de risques.
- **La ville** : Nous devons éradiquer le racisme, le harcèlement culturel et les incidents anti-2SLGBTQ+ dans la ville de Stratford.
 - Nous devons améliorer les relations avec la communauté de la ville de Stratford.
 - Nous devons améliorer la qualité de vie des citoyens et des personnes racisées, marginalisées et autres personnes en quête d'équité qui viennent vivre et travailler à Stratford.
 - Le climat politique actuel et ce qui est perçu comme une réticence du Festival à s'engager auprès de la ville de Stratford sont deux des nombreux éléments en cause.
 - La perte de pouvoir économique, la décentralisation progressive de la majorité blanche et la fausse perception que les caprices du Festival dictent la conduite du gouvernement municipal, contribuent également à ces problèmes.

Le Festival doit devenir plus agile et s'adapter, particulièrement alors qu'il s'engage à augmenter le nombre d'œuvres à spécificité culturelle dans sa programmation. Il doit faire preuve de flexibilité et respecter le caractère unique et la singularité de chacun de ces projets.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :

- **Gérer le changement à l'interne** : Les initiatives d'EDI&AR ne peuvent être reléguées à des départements spécifiques (comme au Lab) ou reposer sur les épaules de quelques membres PANDC travaillant au Festival. Le leadership et le personnel doivent être diversifiés à travers l'institution et l'EDI&AR doit devenir le fondement de chaque département.
- **La machine** : Le Festival doit devenir plus agile et s'adapter, particulièrement alors qu'il s'engage à augmenter le nombre d'œuvres à spécificité culturelle dans sa programmation. Il doit faire preuve de flexibilité et respecter le caractère unique et la singularité de chacun de ces projets.
- **Accessibilité au leadership** : La haute direction doit explorer

de nouveaux mécanismes d'accessibilité, de transparence et d'établissement de relations, comme des heures de bureau « portes ouvertes » hebdomadaires.

- **Programmation artistique** : Ce processus doit inclure des voix racisées. Les initiatives de marketing ne doivent pas se faire au détriment du processus créatif ; la flexibilité est essentielle pour donner aux artistes une idée claire des échéances dès le début du processus.
- **Horaires et ressources** : Prévoir plus de temps et consacrer plus de ressources aux spectacles à spécificité culturelle.
- **Dans les coulisses** : De nouveaux mécanismes de planification, de recrutement, d'embauche et d'engagement doivent être mis en place immédiatement et continuer à être affinés pour diversifier le personnel travaillant dans les coulisses. Le processus doit être continu ; nous ne pouvons pas attendre qu'ils soient " complets " pour les déployer.
- **Encourager les nouveaux talents et les nouveaux œuvres** : Fournir un mentorat robuste aux artistes PANDC qui débutent dans la mise en scène et la dramaturgie.
- **Langham** : Le Festival doit investir à long terme dans de nouveaux talents; le programme doit aussi servir à recruter des metteurs en scène pour le Festival; les recommandations du rapport sur la troupe théâtrale peuvent également être appliquées à ce programme.
- **Le Conservatoire** : Des leaders PANDC sont nécessaires pour garantir l'inclusion de pratiques et de valeurs différentes ; les recommandations du rapport de la troupe théâtrale peuvent également être appliquées à ce programme.
- **Le Studio** : Ce théâtre est le mieux adapté à accueillir des œuvres intimes.
 - Davantage de productions PANDC ou à spécificité culturelle devraient être produites sur les grandes scènes du Festival. Les spectateurs se réjouiront de voir des œuvres auxquelles ils n'ont jamais été exposés auparavant, cette pratique permettra aux personnes issues de groupes racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité de voir des œuvres qui les reflètent.
 - Le Studio a tendance à afficher complet, ce qui crée un scénario frustrant quand cette salle est utilisée pour des spectacles PANDC ou à spécificité culturelle, alors que cette population est, en moyenne, moins favorisée sur le plan économique que la population blanche.
- **Népotisme** : Le Festival doit réfléchir à la manière de mieux soutenir les artistes et les familles racisés qui veulent travailler et s'établir à Stratford.

Davantage de productions PANDC ou à spécificité culturelle devraient être produites sur les grandes scènes du Festival. Les spectateurs se réjouiront de voir des œuvres auxquelles ils n'ont jamais été exposés auparavant, cette pratique permettra aux personnes issues de groupes racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité de voir des œuvres qui les reflètent.

- **Les préjugés latéraux** : Les préjugés latéraux perpétrés par les membres racisés de la troupe doivent être débattus, mais cette démarche peut être particulièrement traumatisante. La rareté d'une représentation raciale et culturelle diversifiée dans une institution à prédominance blanche alimente l'isolement. La maltraitance engendre d'autres maltraitances, nous devons donc en discuter afin de briser ce cycle.
- **Le financement** : Le Festival devrait chercher à obtenir une augmentation du financement gouvernemental pour soutenir nos efforts de changement et notre plus grande prise de risques, sans compromettre nos valeurs et notre vision.
- **La ville** : Le Festival devrait s'impliquer davantage dans la ville de Stratford en initiant des partenariats communautaires, en procurant un meilleur accès aux résidents pour qu'ils puissent voir notre travail, et en offrant un appui aux artistes et au personnel PANDC à l'extérieur des lieux de travail.

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021 :

- Ajouter des mentions spécifiques lors de l'affichage d'offres d'emploi pour attirer un bassin plus large de candidats.
- Embaucher du personnel PANDC qui, à ce jour, comprend un : associé de diffusion artistique, un ou plusieurs associés de développement de nouvelles œuvres (DNO), et un associé à la planification, avec comme focus le leadership artistique, la formation et la programmation de la saison (avec les programmes de formation de Langham et du Conservatoire sous leur responsabilité).
- Réformer Langham :
 - Pour l'utiliser comme lieu de pré-sélection pour permettre au Festival de se familiariser avec les metteurs en scène avant de les engager pour les spectacles du Festival.
 - Pour instituer un mentorat à plus long terme et plus personnalisé dirigé par un leader artistique issu de groupes racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité.
- Passer des commandes à davantage d'artistes PANDC au DNO et au Forum Meighen dans le but précis de produire ces projets ici ou dans le reste du Canada.
- Mettre en œuvre un Pathways to Cultural Belonging (PATH) pour chaque production en 2021.
- Conformément au " Guide évolutif des processus de production " (voir le résumé sur Production et Conception pour plus de détails), entrer en discussion approfondie du travail spécifique à la culture dans tous les départements bien avant que les comédiens entrent en

salle de répétition.

- Engager des consultants culturels pour soutenir les productions en 2021, selon ce qui est nécessaire.
- Rendre la formation EDI&AR obligatoire pour tous les metteurs en scène.
- Évaluer les plaintes/rétroactions à l'égard des metteurs en scène après le spectacle.
- Mettre en œuvre le “ Cast by Consent ” pour accroître la communication dans le processus de planification créative.

LA RÉGIE

Ce rapport a pour but de comprendre le rôle actuel du régisseur et d'identifier un meilleur modèle. L'objectif est de créer de meilleurs systèmes de soutien pour des équipes de régie plus diversifiées.

QUESTIONS CLÉS:

- **Diversifier la régie de scène** : On constate un manque évident de diversité raciale dans les équipes de régie. Disposer d'une équipe de régie plus diversifiée permettra de créer des relations de confiance et d'accroître la capacité de diversifier le casting et les équipes créatives.
- **Créer des environnements de travail sécuritaires et inclusifs** : La régie cherche constamment à prévenir les difficultés et à les résoudre avant qu'elles ne deviennent tangibles ou néfastes. Cependant, l'absence de sensibilisation et de formation à la compétence culturelle l'en empêche, notamment en ce qui concerne le racisme et le harcèlement culturel.
- **Culture de travail et pouvoir hiérarchique** : Comme en témoignent d'autres rapports, le metteur en scène établit la culture du processus créatif. Cette structure hiérarchique peut être problématique et il peut en résulter que personne ne se sente suffisamment en sécurité pour intervenir lorsqu'un préjudice est causé. Il existe même des cas de harcèlement culturel et d'oppression entre les metteurs en scène et les régisseurs, ainsi qu'entre les régisseurs et les comédiens.
 - Traditionnellement, au Festival, le régisseur est considéré comme un facilitateur chargé de coordonner la salle et d'interpréter la vision du metteur en scène, tout en étant conscient qu'il ne doit pas donner son avis. Cependant, en réalité, le régisseur est un artiste qui possède des compétences précieuses, non seulement concernant la production en question et les aspects techniques du théâtre, mais aussi en ce qui concerne la sécurité des artistes. Dans de nombreux cas, il devient une ressource inexploitée parce

La régie cherche constamment à prévenir les difficultés et à les résoudre avant qu'elles ne deviennent tangibles ou néfastes. Cependant, l'absence de sensibilisation et de formation à la compétence culturelle l'en empêche, notamment en ce qui concerne le racisme et le harcèlement culturel

qu'on lui a enseigné le silence comme comportement approprié à son poste.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES:

- **Diversifier la régie** : Embaucher davantage d'assistants de production, de régisseurs, d'apprentis régisseurs et d'assistants régisseurs PANDC et leur offrir le mentorat des régisseurs existant tout en encourageant la réceptivité de ces derniers et la mise en pratique des nouvelles idées et perspectives des nouvelles embauches.
 - Offrir des possibilités de développement aux nouvelles embauches pour qu'elles deviennent des régisseurs, si elles le souhaitent ;
 - Créer un programme de mentorat accueillant et robuste au Festival pour les nouveaux diplômés, en partenariat avec les écoles de théâtre et les programmes de formation.
- **Créer des environnements de travail sécuritaires et inclusifs** :
 - Fournir une formation EDI&AR à tous les régisseurs et chefs de département afin de favoriser une plus grande équité, diversité et inclusion.
 - Fournir une formation continue sur l'EDI&AR (ex: sur les préjugés inconscients et conscients, la solidarité, la gestion des conflits, etc.) pour s'assurer que tous partagent le même vocabulaire, de nouvelles valeurs et travaillent à l'atteinte d'objectifs communs au travail.
 - Fournir du matériel éducatif accessible pour une référence rapide, en particulier pour ceux qui ont plus de mal à s'adapter (ex : des guides linguistiques pour soutenir l'abandon des utilisations binaires et exclusives de " Mesdames et Messieurs " qu'on remplace par l'expression " Tout le monde ").
- **Culture de travail et hiérarchie** : Démanteler la hiérarchie et se concentrer sur la valeur de l'ensemble, en respectant et en valorisant les rôles et responsabilités propres à chaque personne.
 - Continuer à perturber les structures hiérarchiques de la salle de répétition pour s'assurer que les régisseurs disposent des ressources et du soutien nécessaires pour aider à défendre les intérêts des artistes qui éprouvent des difficultés dues à un déséquilibre de pouvoir avec les metteurs en scène.
 - Examiner comment mettre en pratique la consultation et la médiation de l'EDI&AR dans le cadre du processus de création afin de permettre que tous les espaces (y compris les salles de répétition, les cabines d'essayage, les vestiaires et les coulisses)

Démanteler la hiérarchie et se concentrer sur la valeur de l'ensemble, en respectant et en valorisant les rôles et responsabilités propres à chaque personne.

restent sécuritaires pour tous au cours du processus de répétition et de représentation.

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021 :

- Création d'une formation EDI&AR spécifique au personnel de régie qui sera mise en œuvre en 2021 avec un plan de formation à plusieurs volets qui sera déployé dans les années à venir.
- Afficher publiquement tous les postes de régie, ce qui inclut assurer la diffusion la plus large possible en soulignant la valeur qu'apporte la diversité et l'inclusion.
- Engager un dialogue continu portant sur un programme de mentorat plus robuste pour toute personne intéressée par la régie en tant que profession (ex : des partenariats avec des écoles secondaires, des écoles de théâtre et d'autres programmes de formation, etc.)
- Rechercher des moyens d'atteindre les objectifs d'EDI&AR dans le cadre de l'orientation pré-répétition.
- Utiliser des occasions telles que les ateliers des metteurs en scène comme une opportunité de croissance pour les assistants régisseurs.
- Céduler des rencontres régulières d'EDI&AR avec chaque metteur en scène lors de son embauche pour accentuer le travail sur les préjugés inconscients et conscients, la solidarité et les structures hiérarchiques.
- Mettre en œuvre le processus Pathways to Cultural Belonging (PATH) pour chaque production.
- Pour les emplois du temps hebdomadaires et quotidiens, donner la priorité aux aspects à spécificité culturelle d'une production (ex : la cérémonie de purification par la fumée, etc.) dans la programmation et leur octroyer les ressources appropriées, en utilisant éventuellement le cadre PATH.
- Créer un système transparent et respectueux pour soutenir les comédiens PANDC lors de la planification des essayages de perruques et des coupes de cheveux.
- Organiser des comptes rendus sur les productions : un lors de la première et un autre à la fin de la production.

PRODUCTION ET CONCEPTION

Ce rapport s'est concentré sur les processus des départements de production et conception du Festival. Il englobe les concepteurs, les assistants concepteurs, les metteurs en scène et les régisseurs, les artisans, les techniciens, les gestionnaires et une variété de syndicats et d'associations. Ce sous-comité a également produit un " Guide évolutif

des processus de production », pour donner le coup d'envoi à la création d'œuvres nouvelles ou à spécificité culturelle au Festival.

QUESTIONS CLÉS :

- **Culture d'intimidation** : Il existe une culture et une atmosphère particulières au sein du département de production et conception qui peuvent marginaliser les membres racisés de notre communauté théâtrale et être peu accueillantes envers eux et parfois même dangereuses.
 - Présentement, la norme est que les artistes PANDC ne font pas partie du système et la possibilité d'inclure la totalité de nos identités culturelles et raciales dans notre travail n'est pas vraiment envisagée.
 - Il existe une hiérarchie et une résistance aux idées nouvelles dans certains départements. Les relations avec les membres des sections locales 357 et 828 de l'AIEST ainsi qu'avec les associations d'accessoiristes, de couturiers et d'artisans, telles que vécues par divers membres des communautés racisées du Festival, contribuent au renforcement de pratiques de travail problématiques et d'une culture d'intimidation, de harcèlement et de préjudices culturels.
- **Le manque de diversité** : Il existe un manque évident de diversité raciale chez le personnel de production, les membres des syndicats et les associations, ainsi que parmi les concepteurs, les metteurs en scène et les régisseurs. En partant d'une interprétation erronée selon laquelle les personnes blanches sont considérées comme " neutres ", on aboutit à des productions et des pratiques de travail nuisibles.
- **Processus de production** : La structure de production actuelle engendre des lacunes en matière de communication et favorise le cloisonnement des processus de création. Il faut mettre en place des structures permettant une plus grande collaboration, des modes de connaissance et des méthodes de travail diversifiées, et de la flexibilité.
- **Compétence culturelle** : Il existe des inquiétudes chez le personnel de production et les créatifs qui portent sur le protocole, la propriété intellectuelle et le domaine public, concepts émanant d'une structure coloniale et qui diffèrent chez les groupes à spécificité culturelle. Développer une compréhension profonde des éléments porteurs d'une signification culturelle pour certaines communautés est primordial.
- **Assistants concepteurs et formation de l'avenir** : Les assistants concepteurs font partie intégrale du processus de production. Le programme des assistants concepteurs est unique, mais il ne propose actuellement aucun plan d'orientation ou de formation pour

La structure de production actuelle engendre des lacunes en matière de communication et favorise le cloisonnement des processus de création. Il faut mettre en place des structures permettant une plus grande collaboration, des modes de connaissance et des méthodes de travail diversifiées, et de la flexibilité.

les participants, n'encourage pas les relations avec les concepteurs PANDC émergents et n'aide pas les assistants concepteurs à devenir des concepteurs s'ils le souhaitent.

- **Perruques et maquillage** : Ce département continue de négliger de nombreux comédiens racisés. Les perruques spécifiques aux comédiens noirs restent un problème critique et le harcèlement culturel est prépondérant dans ce département. Les comédiens PANDC et principalement les comédiens noirs doivent continuellement “ se contenter de moins ”, ce qui, pour certains, peut entraîner un profond conflit interne ravivant des questions de responsabilité personnelle, de représentation et d'identité. Cette pratique leur rappelle des inégalités historiques et renoue aussi avec le traumatisme générationnel.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES :

- **Un environnement accueillant** : Le Festival doit tendre vers une création théâtrale et un environnement qui permet aux personnes issues de communautés racisées, marginalisées et/ou en quête d'équité de s'investir pleinement dans ce travail.
 - Fournir une formation continue à tous et mettre en place des mécanismes de soutien tels qu'une équipe ou un département d'EDI&AR.
 - Porter une attention particulière aux environnements plus intimes tels que les cabines d'essayage.
 - Apprendre des artistes PANDC et continuer à construire des relations avec eux : afin d'identifier les obstacles à la rétention de ces artistes, interviewer ceux qui ont travaillé au Festival, mais ne sont pas revenus, ainsi que ceux qui ont rejeté des offres d'emploi.
 - Comme le Festival attire actuellement des artistes formés aux méthodes de travail coloniales, un changement de programmation des histoires racontées et la façon dont elles sont communiquées soutiendra les artistes PANDC possédant une formation diversifiée et un plus grand éventail de valeurs artistiques.
- **Rendre la production et la conception moins homogènes** : Sans un large éventail de perspectives et d'expériences vécues, une culture créative diversifiée ne peut être alimentée. Ceci est particulièrement problématique lorsqu'un département aussi important que celui-ci détient une grande part de la responsabilité créative. Encourager une plus grande diversité au sein du département en mettant en application de nouvelles procédures d'embauche et en donnant la priorité au mentorat avec des personnes PANDC, en particulier celles qui sont arrivées au Festival récemment.

Sans un large éventail de perspectives et d'expériences vécues, une culture créative diversifiée ne peut être alimentée. Ceci est particulièrement problématique lorsqu'un département aussi important que celui-ci détient une grande part de la responsabilité créative. Encourager une plus grande diversité au sein du département en mettant en application de nouvelles procédures d'embauche et en donnant la priorité au mentorat avec des personnes PANDC, en particulier celles qui sont arrivées au Festival récemment.

- **Encourager une communauté robuste et durable de concepteurs racisés:** Revoir et restructurer le programme d'assistant concepteur où toutes les disciplines de la conception, ses méthodes et modes de connaissance sont imparties afin de donner la priorité à une approche raisonnée de son enseignement pour les communautés racisées, marginalisées et/ou en quête d'équité. Créer des opportunités pour les concepteurs PANDC émergents d'exercer leur art sur les scènes du Festival.

- **Fournir une formation et modifier les processus de création** : Fournir une formation continue, spécifique et obligatoire en matière d'EDI&AR aux sections 357 et 828 de l'AIEST, ainsi qu'aux associations d'accessoiristes, de couturiers et d'artisans.
 - Le Festival devrait entrer en dialogue avec les sections locales de l'AIEST pour déterminer la manière selon laquelle on devrait inclure cet apprentissage dans les conventions collectives et partager les coûts de cette formation.

 - Intégrer plus tôt les chefs de département technique de l'AIEST dans le processus de production afin qu'ils puissent collaborer avec les comédiens, les concepteurs, les metteurs en scène et les régisseurs. Le temps investi, la collaboration dans la réalisation d'histoires et l'établissement d'une relation de confiance ne pourront que contribuer à la création d'un environnement où les artistes se sentiront en sécurité et libres de créer plus intensément.

- **Fournir une éducation sur la compétence culturelle** : Lors de la programmation et de la planification de la saison, réfléchir à la manière de progresser vers la décolonisation des pratiques de conception et de production théâtrales en considérant ces valeurs fondamentales et leur inclusion dans l'ensemble du processus, du moment où la pièce est choisie à la soirée d'ouverture. Ce processus exigera davantage de temps, de ressources, d'attention et de dialogue. Mettre en œuvre les Pathways to Cultural Belonging (PATH) et les comptes rendus pour chacun des processus de production de chaque spectacle.

- **Perruques et maquillage** : Le Festival doit investir dans les outils permettant de soutenir les artistes PANDC, notamment en offrant une formation rigoureuse et en diversifiant ses effectifs. Ce département doit savoir comment coiffer, couper et créer des perruques pour des personnes de toutes origines, ce qui signifie l'embauche obligatoire de perruquiers et maquilleurs capables de prendre soin des comédiens PANDC spécifiquement ou qui veulent être formés pour le faire. Augmenter l'inventaire et donner la priorité dans le budget à l'acquisition de matériaux pour créer des perruques pour les artistes racisés. Allouer un budget à ces besoins: voilà comment atteindre l'équité.

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021 :

- Créer une formation EDI&AR spécifique pour le personnel de production qu'on inaugurerait en 2021, qui comprendrait un plan de formation à plusieurs niveaux et deviendrait permanent dans les années suivantes.
- Employer une nouvelle stratégie de recrutement pour les concepteurs et les assistants concepteurs qui comprend un affichage de tous les postes sur de plus nombreuses plateformes et la reconnaissance de la valeur qu'apportent la diversité et l'inclusion.
- Mettre en œuvre le " Guide évolutif des processus de production ", ce qui inclut:
 - Partager ce document avec tout le personnel de production en commençant par les gestionnaires du département.
 - Honorer le souhait qu'il s'agisse d'un outil changeant et évolutif.
 - Utiliser ce guide pendant le processus de planification de la saison pour la programmation et la préparation du budget.
- Réimaginer le programme des assistants concepteurs, ce qui inclut:
 - Inclure des conversations continues avec un consultant en conception pour structurer une expérience d'apprentissage progressive sur cinq ans, qui ancre l'apprentissage de la conception en répertoire du Festival.
 - Exploiter nos programmes de formation internes (The Langham Directors' Workshop et The Birmingham Conservatory) pour créer davantage d'opportunités de conception.
- Rechercher des occasions d'inclure davantage de personnel de production lors de l'orientation pré-répétition, la négociation d'ententes de salle, les discussions sur les spectacles et leur aspect culturel et fournir des formations spécifiques.
- Établir des contacts réguliers avec le directeur de l'EDI&AR lors de l'embauche de personnel de production pour renforcer le travail sur les préjugés inconscients et conscients, la solidarité et les structures hiérarchiques.
- Mettre en œuvre le processus Pathways to Cultural Belonging (PATH) pour chaque production.
- Entamer des conversations avec divers syndicats et associations pour discuter d'un partenariat sur les initiatives d'EDI&AR (par exemple, une réunion conjointe syndicat-patronat sur la diversité, etc.)
- Organiser des comptes rendus sur les productions, un à l'ouverture et un à la clôture de la production.

- Améliorer la compétence culturelle des gestionnaires du département de production par le biais de formations.
 - À court terme, il s'agira d'améliorer notre compréhension du concept de droits de propriété intellectuelle en relation avec les origines culturelles diverses et les spectacles à spécificité culturelle.
- Créer un système transparent et respectueux pour soutenir les comédiens PANDC durant les processus de perruques et de maquillage.

MARKETING ET PUBLICITÉ (M&P)

Ce rapport décrit la façon dont les préjugés inconscients et conscients des employés des départements M&P nuisent aux personnes racisées. Le département M&P représente l'institution. Il définit la culture et la vision du Festival, à l'interne comme à l'externe et présente qui nous sommes.

QUESTIONS CLÉS :

- **Culture et composition des départements : La structure de ces départements** est problématique parce qu'elle est très hiérarchisée et peu diverse.
 - Il peut être difficile de travailler dans une institution à prédominance blanche en tant que personne racisée. De nombreux membres de la troupe travaillent au Festival depuis de nombreuses années avec pour conséquence que sa culture est plus conservatrice que progressiste et qu'il est difficile d'innover. Cela a contribué à un manque de rétention du personnel M&P PANDC.
 - En raison des objectifs budgétaires, de la contrainte des horaires et des ressources limitées, on a tendance à ne pas innover et essayer d'élargir l'attrait du Festival ou diversifier ses publics. On met l'accent sur le marketing et la publicité des " grands spectacles " qui, historiquement, n'incluent pas de spectacles novateurs et les artistes PANDC.
 - Il n'existe actuellement aucune politique d'EDI&AR concernant la M&P.
- **Représentation** : Il y a souvent un manque de représentation raciale et culturelle dans le matériel de marketing et on ne parle pas beaucoup d'authenticité culturelle et de la représentation problématique d'individus racisés.
 - La dynamique d'affichage et de promotion des spectacles qui met l'accent presque exclusivement sur les " stars de Stratford " favorise les artistes blancs, ce qui laisse peu de place à la

La dynamique d'affichage et de promotion des spectacles qui met l'accent presque exclusivement sur les " stars de Stratford " favorise les artistes blancs, ce qui laisse peu de place à la présentation d'artistes PANDC et donne le sentiment que leur présence n'est que symbolique.

présentation d'artistes PANDC et donne le sentiment que leur présence n'est que symbolique.

- Nous sommes préoccupés par l'inclusion symbolique des artistes PANDC, une représentation raciale préjudiciable et la priorité donnée aux artistes blancs ou à ceux qui sont mieux connus du public actuel du Festival dans les documents de M&P tels que le Guide des visiteurs.
- L'échéancier de marketing des spectacles et les délais serrés pour accéder aux demandes des médias engendrent des tensions pour le personnel de M&P et les artistes du Festival. De plus, les membres de l'équipe créative doivent souvent approuver des concepts de marketing bien avant que la vision de la production ne soit pleinement réalisée.
- **Fidélisation des nouveaux publics et les obstacles à l'accessibilité :**
Le Festival ne rejoint pas de nouvelles personnes qui pourraient avoir envie d'y assister.
 - M&P ne considère pas les différences culturelles comme importantes et précieuses pour la stratégie de marque et l'écologie du Festival.
 - Les billets sont souvent chers, en particulier pour les communautés racisées, marginalisées et/ou en quête d'équité.
 - On observe un manque de diversité raciale et culturelle du public du Festival, mais aussi du personnel à l'accueil et de la billetterie ainsi que des bénévoles du Festival. En raison de contraintes de temps, ces postes de travail n'ont pas été examinés en détail par le CAR, mais il convient de noter que, bien que ces personnes fassent généralement preuve d'un haut niveau de dévouement et de familiarité avec le Festival, leurs comportements peuvent parfois aussi être possessifs, peu enclins à accepter le changement, donner l'impression qu'elles ont tous les droits et donner, en particulier aux personnes PANDC, le sentiment d'être indésirables.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES :

- **Mettre en place une formation et des politiques en matière d'EDI&AR :**
 - Fournir une formation au personnel du M&P concernant l'EDI&AR en mettant l'accent sur la spécificité culturelle, la diversité raciale et l'inclusion.
 - Élaborer et mettre en place une politique relative au processus de M&P pour les spectacles à spécificité culturelle.
- **Diversifier le personnel, la culture et les processus du M&P :**

- Diversifier le personnel à temps plein des départements de M&P et l’inclure dans la planification, en mettant en œuvre ses nouvelles et indispensables perspectives.
 - Valoriser la différence culturelle auprès des responsables du M&P.
 - Engager des photographes et des vidéastes qui savent photographier et filmer des personnes avec des couleurs de peau différentes.
 - Mettre en œuvre un processus moins expéditif et plus réfléchi pour accueillir les nouveaux artistes et le public, et pour favoriser la représentation authentique et bienveillante d’artistes PANDC, et l’adoption d’un processus plus collaboratif au sein du Festival.
 - Engager des consultants culturels au besoin.
 - Faire preuve de transparence avec les artistes concernant les horaires et les délais.
 - Collaborer très tôt avec les metteurs en scène, les concepteurs et les autres artistes pour obtenir leur avis sur l’esthétique des M&P, les photographes et les vidéastes.
 - Réfléchir à la manière de promouvoir les artistes racisés et de faire connaître des initiatives de l’EDI&AR sans tomber dans la banalisation; envisager l’emploi de divers conduits de presse et de diffusion, des bases de données des employés de commanditaires, des institutions communautaires, de personnalités racisées influentes localement et à l’international qui peuvent soutenir cet effort; développer le réseau de nos connexions médias.
- **Prioriser les publics nouveaux et racisés :**
 - Prioriser le recrutement de publics nouveaux et diversifiés (ex: PANDC, les jeunes, les travailleurs artistiques, les personnes à faible revenu, etc.) au moyen de diverses plateformes médiatiques, par l’établissement de relations permanentes avec ces communautés et en mettant à leur disposition des billets subventionnés et gratuits (ex: la formule « Payez selon vos moyens », titres de transport en commun subventionnés, etc.)
 - Envisager de traduire le matériel de marketing dans différentes langues et s’assurer que le personnel d’accueil, le personnel de la billetterie et les bénévoles du Festival peuvent communiquer avec le public dans plusieurs langues.
 - S’engager annuellement dans la construction de partenariats avec la communauté locale et les communautés PANDC; offrir des spectacles communautaires à des groupes à spécificité culturelle, et d’autres méthodes de diffusion tels que les tournées et les tournages pour assurer un meilleur accès aux productions

du Festival. Le développement de ces relations ne doit pas être basé uniquement sur un spectacle unique au cours d'une saison particulière.

- Inclure des produits provenant d'artistes et d'entreprises PANDC dans les magasins du Festival et s'assurer que les marchandises vendues ne causent pas de préjudice culturel.

Le développement de ces relations ne doit pas être basé uniquement sur un spectacle unique au cours d'une saison particulière.

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021 :

- Ajouter des objectifs d'EDI&AR dans tous les plans d'évaluation de la performance du personnel à temps plein.
- Réviser nos processus d'embauche et d'attribution de contrats à des sous-traitants, en consultation avec les RH, afin de faciliter la diversification au fur et à mesure que des rôles dans ces départements se libèrent.
- Ajouter des objectifs d'EDI&AR au plan qui guide nos actions de prévention et de redressement à la suite de la pandémie de COVID-19 à l'égard du public.
- Allouer de l'argent dans le budget global pour un " Fonds d'innovation " afin de soutenir les initiatives de sensibilisation.
- Lancer des initiatives de marketing pour mettre en évidence les artistes issus de groupes PANDC du Festival et mettre en valeur leur talent artistique pour rejoindre des publics.
- Organiser des réunions avec les metteurs en scène pour que les membres clés de la troupe soient informés de la direction créative du processus de marketing plus tôt.
- Identifier les œuvres de la saison qui nécessitent une consultation culturelle avant de développer des ressources de marketing.
- Élaborer une campagne de marque pour communiquer notre vision artistique qui mettra en scène une gamme plus diversifiée de talents et d'artistes.
- Fournir une formation en EDI&AR aux personnes des équipes de marketing, de développement des publics (accueil, centre d'appels, vente au détail et cafés et restauration) et de communication.
- Piloter un modèle « Payez selon vos moyens » pour la saison (à la fois pour les activités en personne et numériques).

ÉDUCATION

Ce rapport porte sur le travail du département de l'éducation et de ses relations avec les écoles (étudiants et enseignants) et les programmes pour les jeunes en dehors des contextes scolaires (ex: les camps d'été, etc.).

QUESTIONS CLÉS :

- **Composition du département :** Il y a peu de diversité parmi le personnel à temps plein et il n'y a personne dans le département qui travaille à temps plein pour représenter et servir de liaison avec les communautés racisées, ce qui est particulièrement problématique compte tenu de la démographie des jeunes qu'ils servent.
- **Structure et contenu du programme d'études:**
 - Les programmes d'éducation sont ancrés dans la suprématie blanche et sont proposés uniquement en anglais.
 - La plupart des programmes sont axés sur la performance.
 - Les programmes de camps d'été sont constitués de classes de grande taille et ne sont pas diversifiés sur le plan racial ou culturel en ce qui concerne les participants, ce qui peut avoir pour effet de marginaliser les jeunes PANDC.
- **Des œuvres artistiques destinées à un jeune public :** Les spectacles pour la jeunesse et la famille n'incluent généralement pas d'histoires issues de différentes communautés culturelles, même si la représentation des PANDC est présente parmi les comédiens et les membres de l'équipe créative.
- **Embauche et soutien des artistes enseignants :** Les pratiques d'embauche et de rétention des artistes enseignants sont opaques.
 - Le népotisme, le manque de transparence et de formation suscitent des inquiétudes.
 - Il semble que de nouveaux artistes enseignants ne soient pas embauchés aussi souvent qu'ils devraient l'être.

Le marketing et les obstacles à l'accessibilité :

- Le marketing est inaccessible avec des images dépassées, un manque de représentation raciale et culturelle diversifiée et la promotion incohérente des artistes enseignants.
- Les outils de marketing sont disponibles uniquement en anglais.
- La façon dont les initiatives d'accessibilité financière (ex : les bourses, etc.) sont communiquées laisse supposer que les personnes racisées sont dans le besoin.
- Les initiatives d'accessibilité financière ne sont pas annoncées clairement ou suffisamment.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS :

- **Rendre l'EDI&AR fondamental aux programmes d'éducation :**

- L'EDI&AR doit faire partie intégrale du plan stratégique du Festival et servir de fondement aux programmes d'éducation.
- L'EDI&AR doit faire partie intégrale de la définition des objectifs et des réunions du département.
- Une méthode de collecte des données sur les progrès des initiatives d'EDI&AR doit être développée et mise en application.
- L'éducation devrait tenir compte des fêtes religieuses et culturelles dans l'élaboration et la programmation des cours.
- Le développement professionnel du personnel à temps plein et des artistes enseignants devrait les aider à contrer les pratiques pédagogiques pouvant soutenir la suprématie blanche, leur fournir une formation permanente sur l'EDI&AR en situation d'enseignement et d'apprentissage (y compris le langage inclusif) et leur permettre d'explorer de nouveaux savoirs et de nouvelles façons de faire.
- **Examiner et réviser les programmes d'études, leurs structures et leurs pédagogies :**
 - Remplacer les anciens programmes par de nouveaux.
 - Rééquilibrer l'offre de programmes pour soutenir l'antiracisme et inclure davantage de possibilités pour les individus d'apprendre et de s'engager dans le travail en coulisses.
 - Repenser les camps et programmes d'été pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs, sécuritaires et positifs pour tous et en particulier pour les jeunes PANDC.
 - Explorer des modèles avec des classes plus petites, du mentorat, des pédagogies diverses et des programmes à spécificité culturelle.
 - Fixer des objectifs d'inscription des jeunes participants PANDC et penser à annuler les programmes si ces objectifs ne sont pas atteints.
- **Prioriser les œuvres artistiques destinées aux jeunes publics :**
En collaboration avec le bureau des directeurs, le département d'éducation devrait soutenir le développement de spectacles pour la jeunesse et la famille qui s'adressent aux communautés PANDC.
- **Mettre en place de nouvelles pratiques de recrutement, d'embauche et de formation des artistes enseignants :**
 - Indiquer clairement comment les membres de la troupe peuvent participer en tant qu'artistes enseignants, en assurant la transparence des échelles de rémunération, en fournissant de l'information claire sur les postes à pourvoir et sur les processus d'embauche et de formation, afin de garantir une

Le développement professionnel du personnel à temps plein et des artistes enseignants devrait les aider à contrer les pratiques pédagogiques pouvant soutenir la suprématie blanche, leur fournir une formation permanente sur l'EDI&AR en situation d'enseignement et d'apprentissage (y compris le langage inclusif) et leur permettre d'explorer de nouveaux savoirs et de nouvelles façons de faire.

En collaboration avec le bureau des directeurs, le département d'éducation devrait soutenir le développement de spectacles pour la jeunesse et la famille qui s'adressent aux communautés PANDC.

solide représentation et l'embauche de personnel enseignant PANDC.

- Engager les artistes enseignants PANDC dans le développement et la planification des programmes, en particulier pour ceux qui ont comme priorité d'inciter les communautés PANDC à participer au Festival.
 - Respecter le fait que tous les artistes racisés ne sont pas nécessairement intéressés à s'engager dans ce travail.
 - Reconnaître qu'une partie de ce travail exige un haut niveau d'investissement émotionnel et devrait être rémunéré en conséquence.
 - Mettre en place des systèmes de rétroaction formels: un processus circulaire de croissance et de soin continu pour les programmes, les participants et ceux qui les créent et les pilotent.
- **Donner la priorité aux nouveaux participants et aux participants PANDC :**
 - Explorer comment mieux diffuser la programmation au moyen de traductions dans différentes langues et d'un site Internet plus accessible avec une représentation raciale et culturelle cohérente.
 - S'engager dans la création de partenariats avec les communautés locales et PANDC.
 - Envisager d'autres modèles d'accessibilité financière qui ne stigmatisent pas certaines communautés

PRINCIPALES PROCHAINES ÉTAPES EN COURS EN 2021 :

- Réfléchir à la meilleure façon d'optimiser l'apport du département de l'éducation au Festival pour s'assurer qu'il devienne un pilier de ses valeurs fondamentales plutôt que de fonctionner de manière disjointe.
- Inclure l'atteinte d'objectifs d'EDI&AR dans les plans d'évaluation de la performance, la formulation d'objectifs et les réunions du département.
- Établir un partenariat avec deux institutions qui s'occupent de jeunes racisés, marginalisés et/ou en quête d'équité.
- Mettre en œuvre un projet pilote de conseiller en enseignement pour travailler aux côtés des comités consultatifs d'enseignants et d'étudiants.
- Inclure l'éducation et les artistes enseignants dans la formation en EDI&AR à l'échelle du Festival, ainsi qu'une formation continue et

plus spécifique à ce département dont on envisage la diffusion en 2022.

- Créer une formation sur mesure et la possibilité d'un mentorat et d'un apprentissage pratique pour les artistes enseignants qui participent ou sont à la tête de programmes d'éducation en 2022.
- S'engager dans une analyse des programmes, de la pédagogie et de l'embauche pour tous nos programmes dans le but d'établir des pratiques d'embauche plus claires et une liste plus diversifiée des programmes offerts.
- Développer le modèle « Payer selon vos moyens » piloté en 2020 pour offrir une plus grande accessibilité.
- Élargir nos mécanismes de collecte de données et de rétroaction pour inclure des participants de tous âges ainsi que les artistes enseignants.
- Tenir compte des fêtes religieuses et culturelles dans le développement et la planification de la programmation.
- Travailler avec le département marketing pour rendre les éléments éducatifs du site Internet plus accessibles et inclure une représentation cohérente des communautés PANDC.
- Soutenir le DNP et la planification artistique en fournissant des listes de lecture et des exemples de productions potentielles pour les jeunes et les familles.

L'Équité, diversité, inclusion et antiracisme (EDI&AR) doivent être fondamentales au Festival à l'avenir.

CONCLUSION

Nous faisons appel à chaque personne faisant partie de la communauté du Festival à continuer à se renseigner et à prendre des mesures pour s'assurer que le Festival est non seulement exempt de racisme et de harcèlement culturel, mais qu'il soit, en fait, antiraciste. La publication de ce rapport de synthèse n'est qu'une étape qui, nous l'espérons, nous aidera tous à maintenir l'imputabilité du Festival et à reconnaître notre responsabilité collective. La lutte contre le racisme ne peut pas être entreprise uniquement par les personnes racisées de notre communauté; il nous faut des alliés et des complices. Nous vous invitons à rechercher des ressources pour approfondir votre compréhension de cette dynamique et à vous entraider dans ce combat de longue haleine.

Nous sommes conscients de la complexité de ce document mais nous espérons que vous continuerez à réfléchir à ce que nous avons voulu impartir, en respectant ces principaux éléments: collaboration créative, transparence et responsabilité, questionnement réfléchi, intégrité et respect, impatience et patience.

Si vous avez des questions immédiates sur ce rapport de synthèse, veuillez contacter: antiracism@stratfordfestival.ca. Veuillez noter qu'actuellement, les membres du CAR et de CAR-parallèle ont accès à ce compte. Au fur et à mesure que ces comités changeront, les personnes ayant accès à ce compte partagé changeront également.

ANNEXE : NOTES ET DÉFINITIONS

LES INDIVIDUS ET L'INSTITUTION

- **CAR** : le comité antiraciste qui a été formé en juillet 2020 (à l'origine, il était composé de 14 membres). Ce groupe était composé d'artistes, d'artisans et d'administrateurs racisés. Les personnes invitées à former le CAR représentaient différentes disciplines et des états de service à longueur variable au sein du Festival, allant de quelques mois à plus de 10 ans.
 - Les membres du CAR comprenaient : C.J. Astronomo, Sadie Berlin, Miali Buscemi, Jessica Carmichael, Erica Croft, Alice Ferreyra, Esther Jun, Qasim Khan, Jani Lauzon, Samantha McCue, Thomas Olajide, Nitasha Rajoo, E.B. Smith et Joanna Yu.
- **Car-Parallèle**: le groupe de travail sur l'antiracisme qui a été formé en octobre 2020 pour travailler en collaboration avec le CAR. Ce groupe a été composé de membres blancs du personnel ou d'artistes occupant des fonctions de gestion ou de direction, représentant un large éventail de domaines de travail et des états de service à longueur variable au sein du Festival, allant de moins d'un an à plus de 25 ans.
 - Les membres du CAR-Parallèle comprenaient : Michael Adams, Lois Adamson, Robbin Cheesman, Antoni Cimolino, Anita Gaffney, Anne Kircos, Jason Miller, Max Wilson et ted witzel.
- **“ Nous ”** : nous avons choisi de rédiger ce document de synthèse en tant que collectif. Bien que nous ayons choisi de parler en tant que collectif et d'utiliser le “ nous ”, pour refléter le fait que nous sommes unifiés dans ce travail, nous avons des expériences différentes et ne sommes pas toujours d'accord. Il faut également noter que les membres du CAR forment un comité consultatif et que la majorité des membres ne sont pas employés à temps plein par le Festival, ce qui signifie qu'ils ont peu de pouvoir sur la prise de décision.
- **Le Festival** : le Festival Stratford (la troupe de théâtre et tous ceux qui travaillent dans le cadre de celle-ci).
- **La troupe** : telle qu'elle est actuellement définie par le Festival, la “ troupe ” n'inclut que les comédiens, ce qui crée de l'exclusion et un sentiment de division au sein de la communauté du Festival. Ainsi, pour les objectifs de ce document, nous utiliserons “ troupe ” ou “ membres de la troupe ” en incluant tous ceux qui travaillent au Festival (par exemple, les bénévoles, les administrateurs, les techniciens, le personnel d'accueil, les concepteurs, les comédiens, les concepteurs, les régisseurs, etc.)

DÉFINITIONS POUR DISCUTER DE LA RACE, DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DE L'ANTIRACISME.

- **Équité, diversité, inclusion et antiracisme (EDI&AR) :**
 - **L'équité** consiste à donner aux gens ce dont ils ont besoin afin de rétablir la justice. Il faut souligner la différence entre l'égalité et l'équité. Bien que les deux encouragent la justice, l'égalité y parvient en traitant tout le monde de la même manière, quels que soient les besoins de chacun, tandis que l'équité y parvient en traitant les gens différemment en fonction de leurs besoins. Afin de créer une véritable égalité des opportunités, l'équité est nécessaire pour garantir que chacun ait les mêmes chances d'y parvenir (extraits de Social Change UK).
 - **La diversité** est la présence d'un large spectre de personnes ayant des antécédents, des capacités et des attributs différents, notamment l'origine ethnique, la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. (Commission ontarienne des droits de la personne)
 - **L'inclusion** concerne le collectif. Il s'agit de créer une culture qui vise l'équité et qui embrasse, respecte, accepte et valorise les différences. (Centre canadien pour la diversité et l'inclusion)
 - **La diversité et l'inclusion** consistent à reconnaître le caractère unique de l'individu et à créer un environnement qui valorise et respecte les individus pour leurs talents, leurs compétences et leurs capacités, au profit de la collectivité. (Centre canadien pour la diversité et l'inclusion)
 - **L'antiracisme** est le processus actif d'identification et d'élimination du racisme par la modification des systèmes, des structures institutionnelles, des politiques, des pratiques et des attitudes, pour que le pouvoir soit redistribué et partagé équitablement (Perspectives internationales du CNA : les femmes et la solidarité mondiale).
- **Racisé, PANDC, PNADC :**
 - Racisé exprime la race comme une construction sociale plutôt que comme une description basée sur des traits biologiques perçus, en ce sens qu'il dénote qu'une identité ethnique ou racisée a été attribuée plutôt qu'utilisée pour s'auto-identifier (Commission ontarienne des droits de la personne). La définition de " racisé " est imparfaite en ce qu'elle ne dénote pas le caractère unique des personnes, mais les englobe plutôt dans une même catégorie. Nous aimons le fait qu'elle nous rappelle que la race est une construction sociale, mais nous n'aimons pas le fait que ce trait soit attribué plutôt qu'utilisé pour s'auto-identifier.

- Beaucoup de gens connaissent probablement les acronymes PANDC et PNADC, qui signifient une Personne Autochtone, Noire et de Couleur ou une Personne Noire, Autochtone et de Couleur. Ce type de langage s’est rapidement intégré dans l’usage courant, mais son adoption généralisée entraîne souvent la perte de l’intention initiale et le renforcement du racisme. Nous apprécions le fait que ces termes soient davantage axés sur l’auto-identification et indiquent une plus grande spécificité, notamment en donnant la priorité aux Noirs et/ou aux Autochtones au début de l’acronyme (un choix conscient, mais qui, une fois encore, change en fonction de la personne qui utilise l’acronyme et du contexte dans lequel il est employé). Nous n’aimons pas le fait que les deux acronymes continuent d’utiliser le terme générique “ POC ” pour représenter des individus de diverses origines et diversités ethniques.
- Nous n’avons pas pu parvenir à un consensus complet sur l’utilisation de ces acronymes ou du terme “ racisé ” et nous ne sommes pas entièrement satisfaits, mais en l’absence de meilleures options, nous avons choisi d’utiliser les trois termes tout au long de ce rapport, selon les besoins. Au fur et à mesure que les mouvements sociaux progressent, le langage que nous utilisons évolue également et nous nous réjouissons des changements à venir.
- **Racisme** : les préjugés, la marginalisation et/ou l’oppression des personnes racisées sur la base d’une hiérarchie raciale socialement construite qui privilégie les blancs (Anti-Defamation League). Le racisme est à la fois caché et manifeste dans la vie, interactions quotidiennes et les systèmes sociaux.
 - **Le racisme anti-noir** est défini ici comme étant un ensemble de politiques et des pratiques ancrées dans les institutions canadiennes telles que l’éducation, les soins de santé et la justice, qui reflètent et renforcent les idées, les attitudes, les préjugés, les stéréotypes et/ou la discrimination envers les personnes d’origine noire et africaine. Elle cherche à mettre en évidence la nature unique du racisme systémique à l’égard des Canadiens noirs et l’histoire ainsi que les expériences d’esclavage et de colonisation des personnes d’ascendance noire au Canada. Le terme “ racisme anti-noir » a été exprimé pour la première fois par le Dr Akua Benjamin, professeur de travail social à Ryerson. Il cherche à mettre en évidence la nature unique du racisme systémique à l’égard des Canadiens noirs et l’histoire ainsi que les expériences d’esclavage et de colonisation des personnes d’ascendance noire au Canada. (Black Health Alliance Canada)
 - **Le racisme anti-autochtone** est la discrimination fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l’injustice dont sont victimes les peuples autochtones au Canada. Il comprend des idées

et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les obstacles systémiques et les résultats inévitables qui découlent de l'héritage des politiques et des pratiques coloniales. Il est évident dans les politiques fédérales discriminatoires telles que la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats. Il se manifeste par la surreprésentation des peuples autochtones dans les systèmes provinciaux de justice pénale et de protection de l'enfant, ainsi que par les actions d'hostilité et de violence visant les peuples autochtones. (Toronto District School Board, Equity, Glossary of Terms)

- **Harcèlement culturel** : une forme de harcèlement et un terme que le CAR a créé pour en résumer certains exemples spécifiques. Le harcèlement culturel peut résulter de préjugés à la fois inconscients et conscients. Il est basé sur l'utilisation inappropriée de références culturelles, de termes, d'appropriation et d'expressions familières qui sont nuisibles et perpétuent le racisme.
 - **Microagression** : un commentaire ou une action qui exprime subtilement un préjugé envers un membre d'un groupe marginalisé. Il peut s'agir, par exemple, de toucher des cheveux sans permission, de demander à une personne racisée d'où elle " vient vraiment " ou de dire à quelqu'un qu'il " n'est pas comme les autres minorités ". (Rania El Mugammar, Glossaire explorant le langage de la justice sociale).
 - **Le privilège blanc** : désigne les divers avantages sociaux, politiques et économiques dont bénéficient les individus blancs par rapport aux personnes racisées en raison du racisme ; ces avantages peuvent inclure des différences évidentes et subtiles dans l'accès au pouvoir, le statut social, les expériences de discrimination, les possibilités d'éducation, et bien plus encore (extrait de Purdue University).
 - **La suprématie blanche** : un système politique, économique et culturel dans lequel les idées conscientes et inconscientes de supériorité et de droit des blancs sont courantes; les blancs contrôlent de manière écrasante le pouvoir et les ressources matérielles, et ces relations de domination blanche et de subordination racisée sont quotidiennement rejouées dans un large éventail d'institutions et de contextes sociaux (David Gillborn, Université de Birmingham).
- La question de savoir si le mot " blanc " doit être mis en majuscule ou en minuscule lorsqu'on parle de race fait l'objet d'un débat permanent. Un argument suggère qu'il devrait être mis en majuscule afin d'attirer l'attention sur la façon dont la blancheur fonctionne dans nos institutions sociales et politiques et dans nos communautés. Il existe également divers arguments historiques, sociaux et politiques expliquant pourquoi il est important de ne pas mettre de majuscule à " blanc " alors que l'on met une majuscule à " autochtone ", " noir " et " brun ", par exemple. Ce

choix témoigne de l'auto-identification et de la récupération de l'identité par les personnes racisées, créé la notion de race au profit des individus blancs. (The Diversity Style Guide) Pour ces raisons, dans ce rapport de synthèse, nous avons choisi de ne pas mettre de majuscule à “ blanc ”.

- **Institution à prédominance blanche (IPB) : décrit des institutions ou des institutions** dont l'histoire, les héritages et la majorité des personnes qui les composent sont blancs.
- **Travail affectif et traumatisme : le déroulement de ce travail a été profondément émotionnel et re/traumatisant** pour de nombreux membres du CAR. Nous soulignons cela pour mettre en relief que le fardeau affectif que les personnes PANDC/racisées endurent et assument pour éduquer est également une préoccupation permanente en matière de santé et de sécurité.
 - Le travail affectif est le processus qui consiste à faire appel à certains sentiments et à en ignorer d'autres afin de fournir un service ou d'accomplir un ouvrage (Arlie Russell Hochschild). Il a un impact particulier sur les personnes racisées qui doivent fournir un travail affectif plus poussé pour faire face au racisme et aux dynamiques de pouvoir néfastes qui travaillent constamment à les déstabiliser (Darron Smith, Université du Tennessee).
- **Le préjudice latéral** : décrit la façon dont les personnes en position d'impuissance (souvent à la suite d'années d'oppression) orientent secrètement ou ouvertement leur frustration vers l'intérieur, les unes vers les autres, vers elles-mêmes et vers les personnes moins puissantes qu'elles. (Source : Creative Spirits / Canadian Aboriginal Human Resource)