

L'orchestre retentit :

les relations entre les orchestres canadiens, les peuples autochtones et les personnes de couleur

Rapport d'enquête par

Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala, Ph. D.



Commandé par



Nous remercions le Conseil des arts du Canada de son soutien



Canada Council
for the Arts

Conseil des arts
du Canada

Grâce au soutien financier des donateurs d'Orchestres Canada/Orchestras Canada
et aux contributions en nature de Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala, Ph. D

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	3
Constatations	3
Chapitre 1 : Les relations au centre	6
1.1 Contexte	6
1.2 Intentions	8
Remarque sur la terminologie	9
1.3 Qu'avons-nous entendu? Propos des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre	10
1.3.1 L'orchestre dans la communauté	10
1.3.2 Les relations au lieu d'initiatives	11
1.3.3 Culture orchestrale	12
1.3.4 La notion du temps dans l'orchestre	12
1.3.5 Le marketing et les relations	13
1.3.6 Aînés, conseillers culturels et conseil consultatif : relation et réciprocité	14
1.3.7 Conseils d'administration : déterminer la valeur des relations	14
1.3.8 Les relations comme produit de la culture et du temps	15
1.3.9 Maintien des relations	15
1.3.10 Les relations dans le cadre d'une enquête conjointe	16
1.4 Si les relations étaient véritablement au centre : perspectives d'artistes autochtones et d'artistes de couleur	17
1.4.1 La race et le racisme au sein des orchestres	18
1.4.2 Gestes d'inclusion	19
1.4.3 La plume autochtone : cocher la case, appropriation culturelle, décontextualisation	20
1.4.4 À qui de décider le protocole?	21
1.4.5 Les partenariats et l'autorité créative	22
1.4.6 La consultation comme relation ou réaction?	23
1.4.7 La culture comme matériel	24
1.4.8 Changer l'institution à l'interne	25
1.4.9 Partenariats réels	25
1.5 Conserver l'avenir des orchestres	26
1.5.1 Passer de l'inclusion et de l'équité à la souveraineté	26
1.5.2 L'orchestre en tant que moyen d'expression	27
1.5.3 La diversité, les identités nationales et internationales et l'écologie locale	29
1.5.4 L'enjeu de la durabilité	30
1.5.5 Les ponts terrestres vers les futurs orchestres	31
1.6 Que faut-il?	32
Chapitre 2 : Définir les termes qui sous-tendent la Déclaration IDEA	34
2.1 Survol : équité, art et eurocentricité	34
2.1.1 Les arts, l'esthétique et la représentation	34
2.1.2 Écart des valeurs : individualisme et structures européennes	35
2.1.3 Témoigner de la résurgence culturelle autochtone au Canada	35
2.2 L'iniquité ou inégalité structurelle	36
2.3 La colonialité	36
2.3.1 Génocide culturel	37
2.3.2 Les comportements postcoloniaux et le Canada	37
2.4 Internationalisme et localisme	38
2.4.1 Universalisme	39
2.5 La musique artistique occidentale au Canada	39



2.5.1 L'élitisme et la valeur	39
2.6 La musique classique occidentale et la colonialité intégrée : hiérarchie, sexe et propriété	40
2.6.1 Hiérarchie	40
2.6.2 Hiérarchie et comportements inappropriés	41
2.6.3 Genre	41
2.6.3.1 Les femmes sur la scène : compositrices, chefs d'orchestre et violons solos	41
2.6.3.2 Les femmes en gestion	43
2.6.3.3 Diversité des genres	43
2.7 Appropriation culturelle : primitivisme, exotisme et orientalisme dans la composition de musique classique occidentale	44
2.7.1 À qui appartient le son?	44
2.8 Valeurs culturelles et esthétiques : harmonie et discord	45
2.8.1 Harmonie et discord sur le plan esthétique	45
2.8.2 L'élitisme culturel et l'Extrême-Orient	45
2.8.3 Internationalisme : l'inclusion grâce à une littéracie musicale partagée	46
2.8.4 Sur scène ou dans la salle : remise en question des valeurs	47
Défis	47
Chapitre 3 : Réenvisager la formation en musique classique occidentale pour le 21^e siècle	48
Introduction et hypothèse	48
3.1 Divisions de formation professionnelle	49
3.2 Collaborations et processus	50
3.2.1 Les collaborations et les syndicats	52
3.3 Formation à la verticale : la prochaine génération	52
3.4 Le musicien bimusical	52
3.4.1 Bimusicalité et collaboration	53
3.4.2 Attentes racialisées?	54
3.4.3 Formation bimusicale	54
3.5 Musiciens subalternes : coût, classe sociale et couleur	54
3.5.1 Leçons subventionnées et approche	55
3.5.1.1 Besoin de soutien supplémentaire continu	56
3.5.2 Mentorat	56
3.5.3 Racisme	57
3.6 Postlude : une illustration du processus et de la collaboration	58
Recommandations	60
Mesures	61
Conversations	62
Questions	63
Conclusions	64
Annexe A : Questions posées aux représentants d'orchestre durant nos entretiens	65
Annexe B : Participants	66
Personnes-ressources	66
Annexe C : Réponses d'Orchestres Canada	67
Annexe D : Déclaration sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité	74
Annexe E : Souveraineté musicale autochtone	77



Résumé

Le présent document constitue le rapport final d'une initiative d'enquête d'un an, commandée par Orchestres Canada, portant sur l'engagement du secteur orchestral envers les artistes autochtones et les artistes de couleur, leurs pratiques, leurs auditoires et leurs communautés. Ce rapport se compose de trois chapitres :

- Le chapitre 1, *Les relations au centre*, par Soraya Peerbaye, présente les perspectives recueillies lors d'entrevues avec des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre dans l'ensemble du Canada et de tables rondes avec des musiciens autochtones et des musiciens de couleur.
- Le chapitre 2, *Définir les termes qui sous-tendent la Déclaration IDEA*, par Parmela Attariwala, présente un survol de l'histoire et une critique des enjeux liés à l'équité et à la diversité, qui comprennent l'iniquité systémique et la colonialité au sein des orchestres du Canada.
- Le chapitre 3, *Réenvisager la formation en musique classique occidentale pour le 21^e siècle*, par Parmela Attariwala, offre des perspectives supplémentaires sur l'éducation, la formation, le perfectionnement professionnel et les conventions collectives, ainsi que sur l'avenir des orchestres du Canada.

Les conclusions du rapport renferment une série de recommandations, sous forme de mesures, de conversations et de questions pouvant stimuler la création de nouvelles stratégies.

Ce rapport est fondé sur près de vingt entretiens avec des administrateurs d'orchestre, des directeurs artistiques, des représentants d'organismes de financement, des associations de musiciens et le Centre de musique canadienne, et sur des discussions avec presque autant de musiciens autochtones et de musiciens de couleur (ci-après appelés les « artistes »), qui travaillent au sein des orchestres en tant que solistes, compositeurs, créateurs, collaborateurs et chefs d'orchestre. Ce processus d'enquête s'est poursuivi après l'adoption de l'initiative d'Orchestres Canada, la Déclaration IDEA (sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité), publiée en 2017 et dont certains orchestres canadiens ont commencé à adopter¹. Les connaissances de Soraya Peerbaye ont été acquises à titre de conseillère qui travaille dans de nombreuses disciplines, dont les arts du spectacle et la littérature, tandis que Parmela Attariwala tire son expertise du domaine de l'ethnomusicologie et de son expérience vécue en tant que musicienne d'orchestre et professeure de musique. Nous avons bon espoir que les deux perspectives élargiront et approfondiront la portée des constatations présentées.

Constatations

Le présent rapport examine l'engagement des orchestres canadiens envers les artistes autochtones et les artistes de couleur, leurs pratiques et leurs communautés à la fois en prenant connaissance des expériences des dirigeants des orchestres, des artistes autochtones et des artistes de couleur et du contexte historique, critique et spéculatif touchant l'évolution des orchestres. Dans l'ensemble du rapport, nous préconisons le réexamen des caractéristiques de la culture au sein des orchestres afin qu'ils s'adaptent à de nouvelles approches en matière de création, de collaboration et d'élaboration de nouveaux répertoires. En outre, nous sommes d'avis que les orchestres canadiens doivent participer à des conversations plus vastes au sujet des expériences des autochtones, des personnes de couleur et d'autres communautés cherchant l'équité dans le but de cultiver des liens équitables et réciproques qui enrichissent les recherches artistiques actuelles. Selon nous, c'est de cette façon que les orchestres

¹ La Déclaration IDEA a aussi été adoptée par l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada à l'Assemblée générale annuelle d'août 2017.



seront pertinents sur le plan socioculturel et musical pour les nouvelles générations diversifiées d'artistes et de spectateurs au Canada.

Dans le chapitre 1, *Les relations au centre*, Soraya Peerbaye assiste aux tables rondes et aux entretiens tenus sur le terrain. Elle note que les exposés de faits des dirigeants d'orchestre, des artistes autochtones et des artistes de couleur montrent sans faute que les caractéristiques colonialistes des orchestres font obstacle aux relations et peuvent y nuire, même lors d'initiatives cruciales. Les orchestres ont des structures hiérarchiques rigides en ce qui a trait aux processus et protocoles de prise de décisions sur la production et la création. Ils doivent donc assurer une meilleure souplesse afin de mettre en œuvre des approches plus complexes. En outre, les orchestres fonctionnent au sein d'un modèle international homogène qui ne correspond pas aux réalités canadiennes : notre diversité culturelle, les écarts dans la diversité en fonction du milieu (urbain, rural, éloigné) et le réexamen de notre héritage colonialiste. Pour que la diversité soit enrichissante, il nous faut une grande sensibilisation à l'égard des environnements locaux, des besoins, des souhaits et de la curiosité.

Au lieu de proposer des pratiques exemplaires ou des trousseaux d'outils, ce chapitre nous apporte à nous demander quels changements pourraient être nécessaires dans la culture des orchestres afin de réaliser les visions des artistes autochtones et de couleur. Bien que certains modèles présentés soient purement imaginaires, ils reflètent les recherches artistiques actuelles portant sur les pratiques autochtones et les pratiques des personnes de couleur ainsi que leurs visions pour l'avenir de la musique classique contemporaine d'orchestre occidentale et non occidentale au Canada.

M^{me} Peerbaye reconnaît que certains orchestres n'ont pas d'antécédents ni de liens importants avec certaines communautés pour apporter ce changement et que ces orchestres pourraient perdre une partie de leur financement opérationnel ou manquer des occasions de financement stratégique cruciales. Malgré ce fait, elle croit que les orchestres du Canada devraient s'intéresser à l'appui d'une transition dans le secteur.

Dans le chapitre 2 de ce rapport, *Définir les termes qui sous-tendent la Déclaration IDEA*, les concepts pertinents que présente Parmela Attariwala sont fondés sur la profession de musicien et les pratiques des orchestres au Canada afin d'expliquer pourquoi certains aspects de la création de musique d'orchestre ne correspondent pas aux valeurs sociales contemporaines canadiennes. Elle aborde les deux aspects les plus importants de la situation actuelle au sein des orchestres canadiens, soit l'iniquité systémique et la colonialité ainsi que le large éventail de problèmes qui en découlent, des structures hiérarchiques qui renforcent le sexisme et le racisme à l'exotisme et l'appropriation culturelle en passant par l'universalité et l'internationalisme. Plus important encore, M^{me} Attariwala souligne le fait que les orchestres canadiens sont aux prises avec des priorités locales et internationales concurrentes, qui entravent à l'évolution d'orchestres véritablement canadiens. Elle pose les questions suivantes : Qui devrait faire partie de l'orchestre et qui produit la musique que l'orchestre devrait jouer? Quelle est la relation entre les orchestres et les autres cultures musicales? Ces relations peuvent-elles exister de façon équitable, même de façon conforme aux définitions actuelles de la propriété culturelle et de la souveraineté?

Dans le chapitre 3, *Réenvisager la formation en musique classique occidentale pour le 21^e siècle*, Parmela Attariwala aborde les changements nécessaires qu'il faut encourager dans l'éducation et la formation musicales, ainsi qu'au sein des associations professionnelles, afin de stimuler des changements socioculturels et musicaux dans les orchestres du Canada. M^{me} Attariwala examine la façon dont l'éducation en musique classique occidentale actuelle sépare le rôle du compositeur (le musicien créateur) et le rôle de l'interprète (le musicien qui joue la musique) et insiste sur la reproduction comme étant la compétence musicale la plus importante. Par conséquent, les musiciens d'orchestre n'ont pas la possibilité de collaborer avec des musiciens des autres systèmes musicaux. Elle est d'avis qu'il n'est pas suffisant que les musiciens aient une ouverture à la collaboration, ils doivent avoir



l'occasion les compétences apprises nécessaires et une certaine sensibilisation pour participer à des approches axées sur les processus. Par extension, le secteur orchestral doit se doter de nouvelles approches en matière d'éducation et de formation des musiciens et avoir des conventions collectives qui appuient leur engagement à cet égard. De surcroît, Parmela Attariwala souligne les caractéristiques particulières des musiciens collaborant dans le cadre de différentes traditions musicales, c'est-à-dire la bimusicalité. Les artistes bimusicaux, y compris les compositeurs, les créateurs, les collaborateurs et les chefs d'orchestre, qui ont participé à nos tables rondes, sont des traducteurs et des guides pour ces nouveaux processus.

M^{me} Attariwala demande également au secteur d'aborder les iniquités systémiques dans l'éducation musicale, comme le fait qu'une formation avancée en musique classique occidentale soit exigée pour l'admission aux programmes de musique et de performance ou encore, le manque d'accès aux instruments et aux leçons en raison d'écarts sur le plan économique ou géographique. De même, elle implore le secteur de reconnaître le racisme subtil, mais ressenti dans la culture orchestrale, y compris le manque de connaissances chez les chefs d'orchestre nés à l'étranger sur l'histoire coloniale du Canada et la vision en évolution de la diversité dans ce pays.

Les administrateurs ont expliqué qu'ils éprouvaient un sentiment d'impuissance lorsqu'ils tentaient de cultiver la diversité dans leur orchestre, ce qui reflète la rigidité des auditions à l'aveugle ou du « pipeline » de l'éducation et de la formation. M^{me} Attariwala soutient que les administrateurs d'orchestre et les directeurs artistiques ont la capacité de définir la vision de l'expression artistique orchestrale au Canada.

Au moyen d'observations interreliées, Parmela Attariwala et Soraya Peerbaye expliquent pourquoi « l'accès » et « l'inclusion » sont des notions insuffisantes comme contexte de la conversation ou d'une stratégie liées aux futures mesures dans le secteur. Pour obtenir la participation d'artistes autochtones et d'artistes de couleur, il faut reconnaître les enjeux comme l'équité raciale, la souveraineté des Autochtones et cesser d'être centrés sur les pratiques européennes afin de créer des environnements non hiérarchiques où les recherches artistiques des artistes autochtones et de couleur peuvent se réaliser. Il doit y avoir une curiosité partagée et active à l'égard de l'orchestre, et non comme institution, mais plutôt comme moyen d'expression artistique qui peut correspondre à un plus large éventail de recherches musicales.



Chapitre I : Les relations au centre

I.1 Contexte

La présente enquête a lieu à un moment où les orchestres subissent des pressions croissantes visant à les faire diversifier leur contenu artistique et leurs auditoires. S'ils n'agissent pas, ils risquent de perdre leur financement public et leur pertinence sur le plan social, culturel et musical. L'orchestre relève d'un modèle qui demande beaucoup de ressources. Celui-ci est maintenant examiné dans un contexte voulant qu'on apporte plus de soutien aux nouveaux modèles de production artistique plus petits et souvent plus adaptables. Il y a eu une croissance extraordinaire des pratiques musicales et culturelles depuis l'établissement du Conseil des arts du Canada ainsi qu'une réévaluation des organismes conventionnels, les orchestres ont donc atteint un point critique.

Les orchestres ont commencé à s'intéresser aux enjeux liés à l'équité et à la diversité dans les années 2000. Cet intérêt ne relève pas de nouvelles valeurs au sein des orchestres, c'est plutôt en raison de l'absence de valeurs portant sur l'équité et la diversité. Les artistes autochtones et de couleur commençaient à lutter contre le racisme et on reconnaissait les changements démographiques et liés à l'immigration au Canada. De plus, il y a eu des changements dans les politiques des conseils des arts comme l'élaboration d'une nouvelle définition de l'artiste professionnel et une diversification de la représentation au sein des comités d'évaluation par les pairs. Au fil du temps, les communautés cherchant l'équité ont continué à souligner les limites des stratégies portant sur l'accès, l'inclusion et la diversité. Ils ont créé leurs propres discours sur l'équité, la décolonialisation et la souveraineté.

Lorsqu'on a demandé aux administrateurs et aux directeurs artistiques ce qui motivait leurs préoccupations pour la diversité, bon nombre ont parlé d'événements récents. Ils ont évoqué la publication du rapport de la Commission de vérité et de réconciliation, la crise des réfugiés syriens, les nominations au cabinet du premier ministre Justin Trudeau et sa déclaration sur l'équilibre entre les sexes dans laquelle il a prononcé les paroles maintenant célèbres : « Parce qu'on est en 2015 ». Ils ont parlé du 150^e anniversaire du Canada, qui a eu lieu à un moment particulier, soit seulement un an après la publication du rapport de la Commission de vérité et de réconciliation, qui nous apportait à remettre en question le fondement moral du Canada. Même les implications sociopolitiques de l'élection à la présidence de Donald Trump et le Brexit ont été nommées comme motivation. En tant que chercheurs, nous reconnaissons non seulement les événements, mais aussi le discours populaire au sein des communautés autochtones, des personnes de couleur, des féministes, des communautés queer et trans et celles des personnes handicapées et sourdes. Des artistes, défenseurs et militants de ces communautés ont progressé dans le secteur et ont maintenant accès à des postes d'autorité et des plateformes de création, de production et de conservation. Les plateformes numériques et sociales sont devenues un endroit qui favorise les discussions vives et la réflexion, le questionnement, la remise en question des concepts établis et l'amplification des critiques des structures culturelles coloniales et capitalistes.

Depuis les trois dernières années, les organismes conventionnels ont reçu un financement important de la part de deux programmes fédéraux : Canada 150, un programme centré sur le 150^e anniversaire du Canada offert par le ministère du Patrimoine canadien et Nouveau chapitre, programme du Conseil des arts du Canada offert durant une année de transition vers un nouveau modèle de financement. Bien que ces deux programmes soient très problématiques (pour des raisons dont nous discuterons plus tard), ils ont permis aux orchestres d'échanger avec les artistes autochtones et les artistes de couleur de nouvelles façons, grâce à des projets de grande portée qui ont fait l'objet d'un regard scrutateur intense. Les institutions, y compris les organismes de financement, doivent rendre des comptes.



Quoique ce rapport porte sur les relations des orchestres avec les artistes autochtones, les artistes de couleur, leurs pratiques et leurs communautés, il ne s'agit que de deux des nombreuses conversations plus approfondies sur l'exclusivité des pratiques artistiques des orchestres, notamment en ce qui concerne la classe sociale, mais aussi les femmes, les communautés queer et trans et les communautés de personnes handicapées et sourdes. Essentiellement, la conversation traite de pouvoir. Elle n'est plus centrée sur la représentation démographique statistique, qui peut varier énormément d'une région à l'autre au Canada. Nous parlons maintenant de l'identité canadienne (ou des identités canadiennes) et de son potentiel. Nous nous trouvons à un moment particulier dans l'évolution de l'État-nation du Canada ; un moment où des groupes préoccupés par les iniquités sociales se penchent sur la question de notre passé colonialiste et réclament une réorganisation des structures canadiennes axée sur l'équité, les institutions culturelles y comprises. Comme l'a dit un des artistes, les orchestres font l'objet des mêmes critiques que celles visant le Canada, en tant qu'État-nation et idée.

L'instabilité des orchestres n'est pas attribuable à une seule cause, mais plutôt à la convergence des causes. Certains orchestres ne sont pas prêts pour ce moment crucial et pourraient perdre du financement opérationnel ou rater des occasions de financement importantes qui leur permettraient de faire une transition. Au lieu de développer des stratégies assurant la survie des orchestres individuels – qui pourraient s'avérer pénibles pour les groupes cherchant l'équité lors des processus continus de consultation, sans que leurs intérêts soient vraiment placés au centre de celles-ci – nous avons préféré nous concentrer sur les milieux où la participation créative, cruciale et collaborative peut se dérouler immédiatement, où il y a de l'énergie et de l'imagination.

« Il ne s'agit pas d'une nouvelle conversation. C'est le fait qu'ils écoutent et qu'ils écoutent différemment qui est nouveau. »

L'optimisme existe au sein des artistes autochtones et des artistes de couleur, mais il y a aussi des questions et une certaine prudence. Vivons-nous un moment catalytique et transformationnel? Ou s'agit-il plutôt d'un moment bref qui sera oublié? Plusieurs croient qu'il s'agit d'un moment particulièrement propre au Canada. Les groupes cherchant l'équité offrent des visions qui sont aussi cruciales pour les recherches artistiques et culturelles que pour le bien-être de la société. Ce dialogue a pour résultat un grand afflux de production de savoir, qui offre des occasions uniques d'introspection, d'apprentissage et de régénération pour les orchestres du Canada.



I.2 Intentions

Au cours de notre enquête, nous avons eu des entretiens avec des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre, qui constituait un échantillon diversifié du secteur orchestral au Canada. Ils représentaient des orchestres professionnels symphoniques et de chambre ayant un profil international, des orchestres régionaux et municipaux composés de professionnels et d'amateurs, des orchestres à temps partiel et contractuels, des orchestres communautaires et des orchestres pour jeunes. Bien que nous nous sommes efforcés d'inclure des représentants de toutes les régions du pays, ce ne sont pas toutes les provinces qui sont représentées et nous n'avons pas trouvé de représentant pour le Nord. Les femmes occupant des postes de cadre et des postes artistiques ont été représentées dans le processus.

Notre objectif initial était de consulter un vaste éventail de groupes, notamment les groupes cherchant l'équité comme les femmes, les communautés queer et trans et les communautés de personnes handicapées et sourdes. Nous avons ultimement tourné notre regard vers les peuples autochtones et les personnes de couleur. Nous l'avons fait en réponse aux propos des administrateurs sur les initiatives de développement artistique et d'évolution de l'auditoire et pour tenir compte des communautés qu'ils visaient ainsi que pour aborder les enjeux complexes touchant le racisme et le colonialisme. Cependant, nous reconnaissons l'importance des autres communautés cherchant l'équité et les défis précis touchant leurs pratiques. Nous encourageons des enquêtes ultérieures à ce sujet.

Nous nous ne sommes pas limitées aux dirigeants des orchestres afin d'obtenir la perspective des artistes autochtones et des artistes de couleur, qui était essentielle pour le processus. Nous ne connaissons aucun dirigeant d'orchestre autochtone dans le secteur, mais nous avons communiqué avec des personnes de couleur occupant de nouveaux postes de cadre artistiques ou administratifs. Les discussions lors des tables rondes étaient centrées sur les artistes autochtones qui sont solistes, compositeurs, collaborateurs et ethnomusicologues sur le terrain ainsi que sur les artistes de couleur qui sont musiciens d'orchestre, compositeurs et chefs d'orchestre. Les différents thèmes qui ont été soulevés lors des tables rondes découlent possiblement des différences dans la représentation des pratiques artistiques et non de l'identité. Nous nous désolons de ne pas avoir pu entrer en contact avec des artistes autochtones qui sont musiciens d'orchestre pouvant donner leur perspective de leur participation à un orchestre. De plus, nous n'avons pas invité d'artistes de couleur qui sont solistes ou collaborateurs invités (plutôt que compositeurs et chefs d'orchestre) dans des projets d'orchestres portant sur la musique classique occidentale et les pratiques musicales non occidentales et non classiques. Il s'agit d'une omission qu'il faudrait corriger dans de futures enquêtes.

Nous n'avons pas fait de mention du sexe ou du genre des participants dans notre enquête ni évalué comment cet aspect pourrait compliquer leur opinion et perspective. Néanmoins, nous sommes conscients que cet aspect est important et qu'il devrait être abordé dans de futures enquêtes. Nous soulignons que les enjeux de colonialisme, de racisme, de sexisme, d'hétérosexisme et de discrimination fondée sur la capacité physique sont interreliés et doivent être considérés dans cette optique. Les initiatives futures visant à consulter les artistes autochtones et les artistes de couleur devraient porter une attention particulière à la participation des femmes, des artistes queer ou trans et des artistes handicapés ou sourds dans ces communautés. Parallèlement, les initiatives futures visant à consulter les femmes artistes devraient porter une attention particulière aux femmes autochtones et de couleur, aux femmes queer ou trans et aux femmes handicapées ou sourdes.

Au lieu de proposer des pratiques exemplaires ou des trousseaux d'outils, la présente enquête examine comment la culture des orchestres pourrait changer pour réaliser les visions artistiques des artistes autochtones et des artistes de couleur et nous amène à nous poser la question suivante : quelles conditions sont nécessaires pour réaliser cet



objectif? Il y aura sans doute des réponses parallèles à cette question dans d'autres communautés cherchant l'équité et encore, des enquêtes au sujet de points plus précis devraient être menées. Quoique certains modèles soient imaginaires, ils offrent des visions de l'avenir des nouvelles pratiques au sein des orchestres et des expressions des recherches actives, actuelles et cruciales qui se déroulent au sein des communautés d'identité et de pratique, à la fois dans la musique classique et dans la musique contemporaine au Canada.

Remarque sur la terminologie

Lors des nombreuses conversations auxquelles nous avons eu l'honneur de participer, les artistes autochtones se sont rigoureusement interrogés sur la terminologie employée par les organismes de financement public, les institutions artistiques et les décideurs politiques lorsqu'ils échangent avec les artistes autochtones et les artistes de couleur. Un des artistes nous a fait réfléchir aux implications colonialistes du mot « recherche ». Pamela Attariwala et moi avons examiné la question et tenté de trouver un mot de rechange. Le mot « enquête » semblait plus convenable, mais lorsque l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées s'empêtrait dans la bureaucratie colonialiste, la connotation a changé. Nous continuons à examiner d'autres possibilités et sommes réceptives aux nouvelles idées.

Un autre mot qui semble encore plus tendu est « pipeline » pour décrire le lien entre le secteur d'éducation et de formation et le secteur d'orchestre professionnel surtout à la lumière des conflits entre le Canada en tant qu'État-nation et les peuples autochtones sur les politiques touchant l'énergie. Nous sommes conscientes de la grande ironie du mot. Des métaphores évoquant l'extraction, comme l'exploitation minière et l'approvisionnement, ainsi que la résonance de colonialisme et de capitalisme, font maintenant partie du dialogue des artistes autochtones et de couleur lorsqu'ils décrivent leur relation avec les institutions des colonisateurs. Nous encourageons le secteur orchestral à réexaminer ce terme afin de laisser la place à de nouvelles métaphores qui pourraient favoriser les relations entre les artistes autochtones, les artistes de couleur et les institutions des colonisateurs.



1.3 Qu'avons-nous entendu? Propos des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre

Nous avons commencé notre enquête par une série d'entrevues individuelles avec des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre dans l'ensemble du Canada. Nos questions directrices se trouvent à l'annexe A. Nous avons demandé aux répondants de décrire l'engagement de leur orchestre envers l'accessibilité, l'inclusion, l'équité et la diversité et de nous parler des initiatives actuelles ou récentes qui se rattachent à cet engagement, y compris celles financées par Canada 150 et Nouveau chapitre. On leur a demandé ce qui motivait ces initiatives, quels succès et échecs ils avaient vécus, quelles leçons en avaient-ils tirées et comment ils s'imaginaient la diversité au sein d'un orchestre.

De nombreuses initiatives nous ont été décrites. Des danses ancestrales autochtones avant le concert principal aux solistes jouant du blues, accompagné de l'orchestre. On nous a parlé de festins et de concerts gratuits pour les réfugiés, de tournées de communautés éloignées du Nord, d'un festival de musique autochtone. Il y a eu des commissions de composition et d'adaptation musicales d'orchestre, des collaborations communautaires au sujet de l'histoire des pensionnats autochtones, un poste de chef d'orchestre en résidence occupé par un immigrant syrien qui était musicien classique et un programme de résidence destiné aux compositeurs autochtones et compositeurs de couleur émergents.

Ce serait trop lourd de décrire chacune de ces initiatives. Toutefois, il est sans doute plus important de noter les grands écarts dans les conversations qui se sont déroulées au sujet des limites et des buts de ces initiatives. Ces conversations étaient marquées de tons de curiosité, de joie, d'enthousiasme, d'admiration, de vulnérabilité, d'anxiété, de peur, de scepticisme, de défense, de frustration et de colère. Les administrateurs ont à la fois parlé du potentiel et de l'insécurité en ce qui a trait au futur des orchestres canadiens.

1.3.1 L'orchestre dans la communauté

« Nous risquons de vivre dans une communauté protégée, où nous offrons une programmation qui nous convient, au lieu d'en offrir une qui convient aux gens qui vivent autour de nous. »

« Je considère absolument que cette question met en lumière la pertinence pour la communauté, l'expression créative de la communauté. Si vous êtes perçu comme étant non pertinent, vous n'êtes pas pertinent. L'orchestre peut être un chef de file de l'expression culturelle et du contact humain dans sa communauté. Il faut que l'orchestre offre plus que des concerts. »

Les administrateurs et les directeurs artistiques ont dit qu'ils amorcent une grande réflexion à mesure qu'ils s'engagent à des initiatives importantes visant la diversité tout en tentant de combler les lacunes dans les connaissances au sein de leur organisme et du secteur. Il est de plus en plus urgent d'agir en raison des auditoires qui rapetissent et qui changent, des évaluations des organismes de financement public et les menaces implicites de compressions du budget d'exploitation. Les dirigeants d'orchestre entendent les critiques des conseils des arts, ou plus précisément, des pairs aux tables d'évaluation. Le mérite artistique en soi n'est plus suffisant pour justifier le financement. Le mérite est maintenant considéré en relation aux pratiques artistiques et aux auditoires actuels ainsi qu'au rôle de l'orchestre dans la communauté. Les orchestres s'adaptent aussi aux attentes des nouveaux publics, qui sont plus jeunes, plus diversifiés et se préoccupent généralement des enjeux sociaux. Ils ont accès à un éventail sans précédent d'art, de divertissement et de technologie pour les expériences musicales en direct et virtuelles.



Cependant, les administrateurs et directeurs artistiques disent aussi être motivés par une volonté de faire participer leur orchestre à de nouvelles et différentes pratiques musicales, à des communautés et à des spectateurs qui représentent les réalités démographiques de leur région et à des conversations culturelles et sociopolitiques plus larges qui définissent les générations émergentes. Comme l'a dit un des administrateurs, la diversité représente à la fois un enjeu touchant la qualité de l'évolution de l'orchestre et de l'auditoire. C'est aussi un engagement éthique à l'idéal.

1.3.2 Les relations au lieu d'initiatives

« Les relations sont ce qui compte, pas les initiatives, pas l'échéancier, pas la réussite. »

Ce changement d'attitude est ressorti le plus clairement lorsque nous avons examiné le stress exercé par les dirigeants d'orchestre sur les relations avec les artistes et les communautés autochtones et de couleur. Dans nos conversations, les administrateurs et les directeurs artistiques étaient bien au courant des critiques selon lesquelles les efforts reflétaient les pratiques des organismes conventionnels, qu'ils ne représentaient qu'une case cochée et les initiatives étaient seulement ponctuelles et de courte durée, ce qui réitérait le besoin de créer des relations et non seulement des initiatives. Il y a un nombre croissant d'orchestres qui produisent maintenant des initiatives à long terme dans le cadre de commissions, de collaborations interculturelles et interdisciplinaires et qui engage des artistes en résidence, des conseillers et des aînés.

Il va sans dire que ces initiatives mènent à des rencontres intenses au sein de la structure existante de l'orchestre ou à l'essai de nouveaux contextes pour la première fois. Même dans ces nouveaux contextes, les éléments de la structure demeurent souvent (mais pas toujours) intacts. Le chef d'orchestre, peu importe s'il est le directeur artistique ou un invité né à l'étranger, est encore souvent le négociateur principal dans les échanges entre les compositeurs, les collaborateurs et les musiciens de l'orchestre. La composition demeure la seule pratique du compositeur, qui est à l'écart du reste de l'orchestre. Les administrateurs décrivent une culture qui n'est pas utilisée dans la recherche et le développement ni dans la collaboration. Malgré la planification à long terme et les différentes étapes de développement, le processus créatif orchestral est toujours axé sur de courtes périodes de répétition. Pendant ce temps, les collaborations communautaires créent de grandes rencontres de personnes dans des endroits où les orchestres sont toujours nouveaux. Il semblerait que tout soit en cause : le succès artistique, la réponse des auditoires conservateurs, les recettes perçues à la caisse et l'approbation des organismes de financement, des donateurs, des commanditaires et des conseils d'administration.

En dépit de ce fait, les dirigeants d'orchestre témoignent de leur joie profonde, et de celle des musiciens, lorsqu'ils participent à des initiatives en collaboration avec des artistes autochtones et des artistes de couleur et aux formes qui vont au-delà de la musique classique occidentale. Ils ont dit être inspirés par les différents processus créatifs et de l'expérience de la performance, l'apprentissage de différents modes d'écoute de la musique et de réponse à celle-ci, de l'émerveillement devant la virtuosité des musiciens formés dans d'autres traditions. En outre, ils ont dit être profondément touchés par les nouvelles interactions dans la communauté : actes spontanés d'accueil et d'échange, rencontre avec des jeunes et des aînés et l'exposition aux expériences de vie des autres. Barbara Smith, directrice générale de l'Orchestre national des jeunes du Canada, décrivait la réponse de jeunes musiciens d'orchestre ayant participé au projet *Insilence* et plus particulièrement, aux échanges transculturels et aux ateliers de collaboration dirigés par Michael Greyeyes et du *Signal Theatre*. Selon M^{me} Smith, alors que certains jeunes n'étaient pas à l'aise (« Je suis venu pour la musique, pourquoi suis-je maintenant appelé à être militant? »), d'autres jeunes ont dit : « Si vous habitez dans ce pays, si vous faites partie d'un orchestre national, c'est à ceci que vous vous êtes inscrits ». Elle ajouta que les jeunes ont posé des questions, participaient, étaient intéressés et curieux et ont offert des suggestions.



Néanmoins, les dirigeants d'orchestre ont aussi parlé de l'anxiété et du malaise qui se produisent lorsque les musiciens et chefs d'orchestre formés en musique classique occidentale sont confrontés aux pratiques culturelles et musicales d'autres groupes.

I.3.3 Culture orchestrale

Un des défis les plus communs, selon les administrateurs et les directeurs artistiques, est par exemple, comment accompagner un soliste habitué à l'improvisation, ou encore, à un soliste qui n'est pas habitué à suivre un chef d'orchestre. Ils pouvaient sentir la frustration de l'artiste lors des périodes de répétition qui restreignaient l'expérimentation musicale ou face à l'incapacité à communiquer directement avec les musiciens. Le plus souvent, les administrateurs et directeurs artistiques décrivaient le temps comme étant un enjeu en raison des conventions collectives, des échéanciers et de la restriction des coûts et l'enjeu de la communication comme protocole. Plusieurs dirigeants d'orchestre ont soulevé qu'il serait possible de surmonter les défis créatifs associés aux processus auxquels participaient les artistes autochtones et les artistes de couleur grâce à une meilleure compréhension des protocoles de l'orchestre. En revanche, d'autres dirigeants constataient que les protocoles pouvaient être gênants et même nuisibles aux relations qu'ils cherchaient à cultiver.

On a particulièrement ressenti cette réalité dans les relations avec les communautés et artistes autochtones durant la période actuelle de vérité et de réconciliation. Un administrateur a parlé d'un partenariat communautaire qui s'est affaibli lorsqu'on a voulu déterminer si l'aîné ou le chef d'orchestre invité devrait diriger les jeunes musiciens et si le spectacle devrait avoir lieu dans un centre communautaire ou dans une salle de concert. La proposition du chef d'orchestre avait pour but de cultiver le professionnalisme et l'excellence, mais du point de vue de l'aîné, ses idées nuisaient aux relations avec les jeunes, les espaces communautaires et la transmission enrichissante de la culture. Selon l'administrateur, ce qui en est découlé était « la mise en lumière extraordinaire de l'état d'esprit du colonisateur : nous savons ce qu'il a de mieux, c'est comme ça que nous le faisons, ce sera mieux de cette façon. »

Ces tensions témoignent de cultures complètement différentes en ce qui concerne la production, le partage et la performance de la musique. Elles sont influencées tant par les pratiques artistiques que l'identité. Les administrateurs et les directeurs artistiques ne sont pas toujours en mesure de les saisir. Les dirigeants d'orchestre commentent à reconnaître que si on veut que la collaboration ait lieu, il doit y avoir un changement plus marqué. « Il n'est pas suffisant d'inviter l'artiste. Ce qui est le plus important c'est que les artistes se réunissent d'égal à égal. »

I.3.4 La notion du temps dans l'orchestre

Lorsque les dirigeants d'orchestre nous ont parlé de leur engagement envers des commissions et des collaborations qui sont de plus en plus complexes et interculturelles, la notion du temps a été évoquée de manière récurrente dans nos conversations. Un administrateur nous a parlé du besoin de mieux communiquer « comment fonctionne le temps dans un orchestre ». En réponse à cet enjeu, certains administrateurs ont prévu plus de temps dans leur échéancier de production pour transmettre cette information, ce qui fonctionnait parfois. Cependant, la notion du temps doit être approfondie par la clarté de l'intention.



Un autre administrateur a établi un parallèle avec le domaine de l'opéra, où davantage de collaborations interculturelles et interdisciplinaires ont eu lieu :

« Lorsque ça fonctionne, ça fonctionne parce que nous avons mis les bons artistes ensemble, leur avons donné le temps d'établir une relation et de trouver une façon de travailler ensemble. Chaque artiste se retrouve dans un monde qui n'est pas son monde habituel. Notre rôle est d'être à leur disposition, d'être là lorsqu'ils manquent d'assurance, de les appuyer au cours du processus. Cela prend du temps. Ne les abandonnez pas. C'est un processus exigeant. Nous développons une expertise, ou une sensibilité du moins... si nous prenons le temps de le faire comme il faut. »

En d'autres mots, le temps est un défi lorsque de nouveaux processus artistiques émergent. Alors que la musique orchestrale traditionnelle est créée par un seul compositeur, qui travaille avec l'orchestre uniquement durant les répétitions immédiatement avant le concert, les œuvres orchestrales contemporaines qui présentent de la musique non occidentale et non classique préconisent la collaboration. Comme l'administrateur cité ci-dessus l'indique, les œuvres auxquelles ont participé plusieurs auteurs ont besoin de temps pour la négociation des différences culturelles et créatives et la création de solutions partagées. Même lorsque les œuvres ont été créées par un seul artiste autochtone ou de couleur dans un cadre classique non occidental ou de pratiques hybrides, il faut du temps, et ce, dans un domaine où il n'y vraisemblablement aucune formation officielle ou perfectionnement professionnel pour les échanges interculturels. En outre, les administrateurs et les directeurs artistiques ont besoin d'expérience dans la présentation de ces œuvres à des communautés et à des auditoires diversifiés qui pourraient avoir différentes expériences, attentes et réponses. Un administrateur a affirmé que « nous avons dû vivre dans notre œuvre jusqu'à ce qu'elle devienne ce que nous voulions. » La transmission dans la performance est un terrain d'apprentissage en soi. Il est impossible de la recréer durant les répétitions. De manière profonde, la préoccupation pour le temps constitue une préoccupation pour la gestation et la vie de l'expérience.

1.3.5 Le marketing et les relations

Les dirigeants d'orchestre ont témoigné de moments où les spectateurs ont eu une grande appréciation et ont fait preuve de curiosité envers les projets qui vont au-delà de la musique classique occidentale et qui obtiennent la participation d'artistes autochtones, de couleur, leur communauté et leurs pratiques. Ces projets suscitent des réactions émotives puissantes, surtout dans le cadre des projets de vérité et de réconciliation. Toutefois, il y a encore des membres de l'auditoire qui ne veulent pas renoncer au répertoire européen (« Ne touchez pas à mon Beethoven! ») et qui ne sont pas d'accord avec les nouveaux propos qui remettent en question leur position (« Mes ancêtres habitent ici depuis cinq générations. Je n'aime pas qu'on me considère comme étant un invité »). Certains administrateurs ont refusé catégoriquement d'arrêter de mettre les spectateurs au défi (« Si j'ai offusqué quelqu'un au moins je les ai fait ressentir quelque chose »). Cette position était la moins commune, mais nous avons été impressionnées par la volonté de certains administrateurs de prendre des risques dans les relations avec les membres de leur auditoire, de les inviter à faire confiance à l'orchestre de les mettre au défi.

En même temps, les administrateurs ont parlé franchement de la difficulté de commercialiser de nouvelles idées et des échecs fréquents en marketing qui en découlent, et de surcroît, du risque indéniable de faible assistance et de pertes de revenus. De façon quasi uniforme, ils ont parlé d'une stratégie employée, celle de donner des billets gratuits pour attirer de nouveaux publics, mais ils notent que ces gens reviennent rarement. Cette stratégie ponctuelle des organismes conventionnels attire un public qui assiste à un concert pour vivre quelque chose de nouveau. Une fois que ces spectateurs l'ont vécu, le besoin superficiel est satisfait. Ces nouveaux spectateurs ne quittent pas la salle en reconnaissant que d'assister à un autre concert pourrait offrir une nouvelle expérience changée ou approfondie. Un administrateur nous a expliqué que son orchestre avait invité un artiste chinois, qui avait fait des concerts à guichets fermés l'année précédente dans un centre culturel chinois. Lorsqu'il s'est donné



en concert dans la salle de concert de l'orchestre, l'assistance était faible et presque aucun membre de la communauté chinoise n'était présent. Les administrateurs savent trop bien que le problème n'est pas le manque d'assistance, mais l'absence de réseaux et de connaissances adéquates au sein du personnel principalement blanc qui nuit à la possibilité de joindre un public provenant de communautés ethniques.

« Il doit y avoir une façon de convaincre les communautés que l'orchestre leur appartient, autant que leur école ou leur patinoire locale. »

« Nous sommes tellement blancs! »

1.3.6 Aînés, conseillers culturels et conseil consultatif : relation et réciprocité

Les administrateurs et directeurs artistiques disent avoir été changés, qu'ils se sont ouverts les yeux après avoir entretenu des relations à long terme avec des artistes autochtones et de couleur. Plusieurs conversations ont souligné l'importance de la relation individuelle et unique entre un administrateur et un artiste autochtone ou un artiste de couleur. Souvent, ces expressions assurent la collégialité et l'amitié authentique. Cependant, lorsqu'on écoute attentivement, on peut constater la pression que l'on exerce sur les artistes autochtones et de couleur (ou n'importe quelle personne issue d'une communauté cherchant l'équité) d'être aimable afin d'apporter du changement. Lorsqu'on se fie à une personne, celle-ci porte le fardeau de la responsabilité de sensibiliser les gens et de défendre les intérêts de sa communauté et l'institution pourrait se tourner moins souvent vers les autres pour contextualiser son apprentissage dans le cadre d'un plus grand dialogue.

Seuls quelques orchestres ont dit qu'ils travaillent régulièrement avec des aînés et des conseils consultatifs autochtones. Les orchestres qui collaborent avec des conseils consultatifs font ressortir l'importance de non seulement approfondir les connaissances de différentes perspectives dans la communauté, mais aussi de les élargir. Un des administrateurs nous a dit qu'il considère le conseil consultatif comme ressource pour l'orchestre et les conseillers, qui peuvent ensuite rehausser le profil de l'orchestre dans la région et sa capacité de collecte de fonds dans le but de soutenir les causes dans sa communauté. Cette réalité a introduit un élément important de réciprocité, que nous n'avions pas constaté dans les autres entretiens réalisés.

Personne n'a parlé du fait qu'ils travaillent avec des conseils consultatifs centrés sur d'autres groupes cherchant l'équité ou de groupe qui représente autrement les réalités démographiques de la région, les artistes ou les auditoires que l'orchestre souhaite attirer.

1.3.7 Conseils d'administration : déterminer la valeur des relations

Les administrateurs et les directeurs artistiques ont souvent dit qu'ils peinent à illustrer la vitalité de ces projets auprès des conseils d'administration qui accordent de la valeur aux aspects « mesurables » face aux pertes d'assistance et de revenus à la caisse et aux déficits des organisations à l'échelle internationale. Tout compte fait, les membres du personnel étaient d'avis que la seule façon de défendre un projet était d'évoquer la possibilité d'attirer des donateurs et des commanditaires riches ou d'accéder à des subventions stratégiques. Au milieu de ces conversations, il est intéressant de noter qu'aucun des dirigeants des orchestres consultés n'a suggéré que la diversification des membres des conseils d'administration était une stratégie active. Dans certains cas, les administrateurs ne savaient pas comment inviter des Autochtones ou des personnes de couleur à siéger à leur conseil. On a noté comme obstacle le fait que les membres du conseil sont dirigeants actifs de la collecte de fonds et qu'il pourrait être « injuste » de dépendre de certains membres pour la collecte de fonds et le réseautage et de



dépendre d'autres membres pour leurs connaissances. La création de liens entre les conseillers et les conseils consultatifs autochtones et les conseils d'administration a été évoquée dans quelques entretiens seulement.

1.3.8 Les relations comme produit de la culture et du temps

En dialoguant avec les administrateurs et directeurs artistiques, nous avons détecté différents degrés de reconnaissance envers le principe que les implications des relations doivent être tracées sur le système et les structures de l'orchestre, de l'administration, la création et la production artistique à l'évolution des auditoires en passant par la participation communautaire et la gouvernance. Cependant, nos conversations ont révélé qu'il y a de la tension, et parfois des séparations, au sein de l'organisme. Ceci se produisait au sein du personnel administratif et artistique, du personnel artistique et du personnel de marketing et de publicité, ou encore, du personnel et des membres du conseil d'administration. Toutes ces relations tendues causaient une fragmentation relativement aux intentions et à l'apprentissage.

« Des fois, le risque c'est ce que nous présentons sur scène. Autres fois, le risque relève de notre relation avec l'auditoire. L'équipe doit s'entendre sur les objectifs d'un nouveau projet et des risques que court l'équipe. Il faut parfois se dire que ce que nous faisons est très important, soit de créer et d'innover. Nous ne vendrons peut-être pas 6 000 billets, mais nous compenserons ailleurs. Sinon, l'équipe artistique pense que le projet a été un succès tandis que l'équipe de marketing croit qu'il s'agit d'un échec. Il faut se rassembler, tous regarder dans la même direction et décider ensemble de prendre un risque. Le risque doit être partagé. »

En outre, on sent de plus en plus qu'il faut permettre aux relations de se manifester dans l'ensemble de l'organisme si l'on veut changer la culture orchestrale :

« Nous devons travailler différemment. Nous devons améliorer notre capacité à travailler avec de nouveaux artistes, de nouvelles approches et de nouveaux éléments. L'administration doit changer. Lorsque nous travaillons avec des gens d'autres communautés, la façon d'aborder le projet, et même le contrat qui s'y rattache, devrait être différente. Pour plusieurs raisons, certaines communautés ne sont pas à l'aise avec l'idée du contrat. Une personne pourrait l'interpréter comme manque de confiance dans la relation. Il faut développer une confiance réciproque. Il faut du temps pour communiquer et participer à la médiation culturelle. »

« Nous ne devrions pas perpétuer le colonialisme. Si nous voulons attirer des gens à nos salles de concert, il faut changer ce que nous jouons. Il faut changer nos façons de faire et les méthodes employées pour échanger avec ces communautés. »

1.3.9 Maintien des relations

Malgré la grande curiosité, le soin et le questionnement, l'incertitude entourant les dirigeants d'orchestre au sujet de la façon de procéder est palpable. La plupart des administrateurs ont expliqué que les initiatives suscitant la participation des artistes autochtones et de couleur exigent un financement supplémentaire, qui n'est pas toujours disponible. Ils ont ajouté que les subventions stratégiques importantes offertes par Canada 150 et Nouveau chapitre ne seront probablement pas reproduites et qu'ils ne prévoient pas d'augmentation du financement d'exploitation au sein du secteur. Aucun des administrateurs et directeurs artistiques à qui nous avons parlé n'a utilisé le mot que nous nous attendions le plus à entendre, soit « survie », et même lorsqu'ils ont affirmé leur engagement, il y avait une angoisse profonde. « Est-ce durable? »



Une partie de l'angoisse provient de l'obligation d'aborder toutes sortes de diversité, d'atteindre toutes les communautés dans leur région même lorsque l'avantage pour les communautés visées n'est pas clair. Par exemple, un administrateur nous a raconté qu'un coordonnateur de services pour les réfugiés syriens lui a indiqué qu'il y avait eu tellement d'invitations des institutions artistiques et culturelles, que les gens de la communauté n'étaient plus disposés à y répondre. Mises à part la marchandisation et la concurrence des activités d'approche, les administrateurs soulignent qu'il s'agit d'un vrai défi dans un pays vaste où les milieux et la composition démographique sont énormément différents. Nous n'avons pas eu l'impression que cette préoccupation découlait d'un manquement à la responsabilité, mais plutôt d'un véritable questionnement visant l'enrichissement de leurs travaux. Il y a donc une incohérence au sein du modèle international homogène en fonction duquel les orchestres sont bâtis. On se demande aussi comment des modèles de rechange pourraient assurer une plus grande adaptabilité à la pratique artistique, aux communautés et aux auditoires régionaux.

1.3.10 Les relations dans le cadre d'une enquête conjointe

« Lorsqu'un compositeur collabore dans une différente sorte de musique et lorsque les compositeurs se rassemblent, ils entendent de différentes choses, qui reflètent différentes choses. »

« Allons-nous seulement faire contribuer d'autres cultures et instruments [dans l'orchestre] s'ils font ce que nous faisons du point de vue orchestral? Il va falloir changer les choses si nous voulons faire valoir différentes traditions dans la création de musique. Il nous faut plus de temps pour les répétitions et une volonté de la part des musiciens. Notre ensemble de compétences doit-il changer afin que nous puissions improviser? Absolument. Qui fera partie de l'ensemble de musiciens de 2050?

Nous avons demandé à tous les dirigeants d'orchestre de nous décrire leur vision à long terme pour les orchestres au Canada et leur avons posé la question : à quoi ressemblerait l'orchestre de l'avenir? Et plus important encore : qu'entendez-vous quand vous écoutez cet orchestre? Ce qui a été le plus étonnant dans nos recherches était la reconnaissance, de nombreuses façons, que le potentiel artistique de la diversité n'a pas encore été découvert.

Plusieurs administrateurs et directeurs artistiques s'intéressaient à l'idée que l'orchestre de l'avenir soit plus visiblement diversifié. Par exemple, l'orchestre se composerait de musiciens de différentes ethnies et ayant différents antécédents culturels, des musiciens handicapés, etc. La plupart nous ont dit qu'il s'agissait d'un enjeu relevant du pipeline du secteur d'éducation et de formation. De leur point de vue dans le secteur professionnel, ils se sentaient incapables d'assurer la diversité démographique au sein de leur orchestre en raison de leur engagement actuel de tenir les auditions sous le voile de l'anonymat. De plus, nombreux sont ceux qui souhaitent examiner la possibilité que l'orchestre inclue des instruments non européens, la maîtrise de différentes compétences et soit mieux sensibilisé, notamment à l'égard de l'improvisation et de l'ouverture d'esprit à la collaboration. Pourtant, il n'y avait aucune initiative dans les orchestres visant à inclure ces instruments ou assurer cette capacité. Les réponses à ce sujet semblaient relever de l'abstrait, de l'idéal et d'un domaine très distant.

Lors de presque tous les entretiens, les administrateurs et les directeurs artistiques ont tous deux affirmé qu'ils souhaitent que l'orchestre et le répertoire de musique classique occidentale soient à la hauteur de l'universalité qu'elle préconise. Peu d'administrateurs et de directeurs artistiques ont remis en question la notion d'universalité en soi. En fait, il y a eu des moments critiques de tension à ce sujet. Certains d'entre eux se demandaient si un changement relatif à la formation et au perfectionnement professionnel pour assurer de nouvelles compétences et une sensibilisation relatives à la pratique interculturelle et au sein des collaborations pourrait nuire aux techniques et expressions musicales de la musique classique occidentale. Nous sommes d'avis qu'il s'agisse d'une



forme binaire qui serait sans doute contestée par les musiciens formés dans deux ou plusieurs traditions, que Parmela Attariwala qualifie d'artistes bimusicaux au chapitre 3. En même temps, certains ont exprimé qu'ils se méfiaient des critiques de l'universalité. Celles-ci étaient angoissantes parce qu'elles ne réduisaient à rien la valeur de la musique classique occidentale et menaçaient sa continuité. La possibilité que la remise en question de l'universalité puisse frayer le chemin vers de nouvelles occasions en matière de musique d'orchestre n'était pas toujours évidente pour les administrateurs.

Nous notons que même si tous les dirigeants d'orchestre ont parlé de leur engagement *éthique* envers la diversité, ceux qui ont parlé de ce qui stimulait leur enquête artistique étaient peu nombreux. Cette réalité est peut-être attribuable à la formulation de nos questions, qui étaient surtout axées sur les initiatives organisationnelles et renvoyaient aux systèmes et aux structures de l'orchestre au lieu d'évoquer l'enquête artistique. Il est toutefois intéressant de se demander ce qui se serait produit s'il s'agissait d'un sujet de discussion avec les dirigeants d'orchestre. Plus que tout, ce sont des questions qui influenceront la compréhension du potentiel du secteur orchestral à l'avenir.

« Nos motivations sont boiteuses. Si nous faisons quelque chose parce que c'est ce que nous "devrions" faire, nous ne les [les artistes autochtones et de couleur] approchons pas en tant que musiciens. »

I.4 Si les relations étaient véritablement au centre : perspectives d'artistes autochtones et d'artistes de couleur

« J'ai toujours porté mon bagage culturel avec moi. Je ne l'ai pas caché, même si, [au début] les gens me disaient de ne pas dévoiler que je suis Autochtone parce ce que s'ils le savaient, je n'aurai peut-être pas autant d'occasions. Je n'étais pas d'accord. J'étais assez à l'aise avec qui je suis et pourquoi il est important d'y rester fidèle. Depuis, j'essaie de retrouver cette confiance, cette voix en moi, cette conviction que mes idées musicales sont bonnes et justes et qu'elles valent la peine de promouvoir. À mesure que je vieillis, je remarque que les chefs d'orchestre et d'autres collaborateurs me demandent ce que je veux faire et ils sont sincères. Je n'ai pas l'impression qu'ils me disent qu'on va faire ce que je souhaite en sachant très bien qu'ils vont faire ce qu'ils veulent. Cela est arrivé pendant longtemps. Je sentais que j'allais être un étudiant en perpétuité. Maintenant, je sens que j'ai une voix, et je crois que c'est en raison du changement qui s'opère au sein des organisations afin d'intégrer la voix autochtone. Ça m'a pris du temps à y croire. »

« La façon que je voyais les choses pendant que j'étais à l'école c'est que j'apportais notre musique à la sphère classique. Je prenais nos mélodies et je faisais un arrangement de manière à plaire le public de la musique classique. Je ne vois plus les choses de cette façon. Je crois maintenant qu'on prend deux genres de musique et deux façons de créer de la musique et, pour la première fois, je constate qu'on les met sur un pied d'égalité. On leur accorde la même valeur et on permet à ma pratique artistique de figurer au point central. Je n'essaie pas d'intégrer notre contenu au monde de la musique classique parce que selon moi, ce n'est pas nécessairement sa place, et ajouter quelques mélodies selon le cadre actuel change la musique. Je crois aussi que le paradigme de la musique classique occidentale doit changer radicalement. »

Nous avons tenu deux tables rondes et avons eu des conversations individuelles afin de prendre connaissance des perspectives des artistes autochtones et des artistes de couleur sur des questions touchant l'ethnie, le caractère autochtone et le potentiel des orchestres dans une société diversifiée sur le plan culturel. Parmi les artistes de couleur, il y avait des artistes subalternes ainsi que deux compositeurs et (ou) chefs d'orchestre qui avaient récemment décroché des postes administratifs ayant une autorité artistique dans le secteur orchestral. La table



d'artistes autochtones comprenait des solistes, des compositeurs et des collaborateurs créatifs qui participent à la pratique orchestrale, dans certains cas depuis les années 1990 dans le cadre de programmations saisonnières. Ces différents antécédents et positionnements ont produit des observations très différentes, mais tout de même interreliées.

1.4.1 La race et le racisme au sein des orchestres

L'expérience des artistes de couleur dans l'orchestre est un indicateur important de l'état des orchestres canadiens comme milieu de diversité. Les artistes de couleur ont un meilleur accès à l'orchestre en partie parce qu'il y a eu une plus grande sensibilisation à l'égard de leur inclusion, et aussi parce que les iniquités systémiques liées à l'ethnie peuvent être atténuées en raison de l'interrelation du privilège selon la classe sociale et du biculturalisme. Comme le présente Parmela Attariwala au chapitre 2, les communautés diasporiques ont de différentes relations avec la musique classique occidentale selon l'histoire individuelle du colonialisme, du nationalisme et de la migration. Conjointement avec le fait que la musique « classique » est aussi reconnue dans certaines traditions non occidentales, il a de la friction, mais aussi une aisance, entre les artistes de couleur et la pratique orchestrale.

Malgré le fait que les musiciens de couleur ne répondaient pas aux initiatives précises portant sur la diversité des orchestres, chacun d'eux a évoqué la dualité d'être une personne racialisée dans un organisme de membres principalement blancs. Ils ont attiré l'attention au racisme plus subtile qui implique des stéréotypes culturels (supposer que les artistes noirs sont « naturellement » doués pour l'improvisation, par exemple) et à l'agression ressentie lorsque le chef d'orchestre refusait de parler directement au musicien principal de couleur parce qu'il préférerait parler à son partenaire blanc. Dans d'autres situations, les musiciens ont parlé d'être mal à l'aise lors de tournées dans des régions où la population est majoritairement blanche en raison de leur visibilité (et vulnérabilité) en tant que personnes de couleur lorsqu'ils retournaient à leur hôtel à pied ou visitaient des lieux d'intérêt.

De plus, ils ont aussi indiqué qu'ils se demandaient si le racisme avait été un facteur dans les situations où ils n'ont pas réussi à décrocher un emploi ou obtenir une promotion :

« On ne veut pas immédiatement supposer que c'est du racisme. Je ne veux pas penser que cela pourrait m'arriver. Mais je ne le saurai probablement jamais. »

« Ce n'est pas facile de cerner le racisme dans le monde orchestral. Souvent, c'est si quelqu'un vous aime ou ne vous aime pas qui constitue la discrimination. Je peux croire que je joue mieux que la personne qui a été engagée. Il s'agit peut-être de racisme, mais j'ai vu plusieurs situations où même les blancs ont subi de la discrimination pour rien. »

Plusieurs ont dit que le racisme « n'est peut-être pas conscient, il est simplement intégré ». Cependant, le fait qu'il soit difficile de cerner le racisme ne veut pas dire que c'est une réalité subjective. Dans le contexte des expériences des musiciens de la culture orchestrale, ce que nous avons déterminé c'est qu'il est difficile de cerner le racisme au sein d'organisations où il y existe une hiérarchie rigide axée sur le pouvoir, le sexe et la classe sociale sans oublier les notions d'excellence. Pour aborder le racisme, les orchestres doivent non seulement devenir plus inclusifs envers les artistes de couleur, ils doivent aussi créer des lieux de travail sécuritaires, des occasions de perfectionnement professionnel et établir des politiques transparentes de promotion et d'équité salariale.

Les musiciens du monde orchestral ont dit qu'ils se sont sentis différents des autres. Ils se demandaient : « Qu'est-ce que je fais ici? Je ne ressemble à personne. De qui devrais-je m'inspirer? ». Selon eux, le mentorat « est absolument nécessaire pour atteindre les jeunes désabusés, ceux qui se rendent à mi-chemin et qui se disent "Je



ne comprends plus. J'abandonne" ». Le mentorat, selon eux, est ce qui assurerait un lien avec les parents et la légitimation de la forme d'expression artistique en tant que profession pour leurs enfants.

Nous soulignons que les artistes de couleur se sont dits optimistes que la situation peut changer, même si les musiciens d'orchestre noirs, latino-américains, asiatiques du Sud et arabes se font rares. Nous réitérons que notre table ronde comprenait seulement un compositeur, et qu'elle ne peut donc pas représenter l'ensemble des expériences des autres créateurs, collaborateurs et solistes, mais il y avait un sentiment de confiance envers le Canada comme endroit unique présentant des occasions pour les compositeurs et les créateurs. Par exemple, le compositeur Dinuk Wijeratne a comparé son expérience au Canada à celles qu'il a vécues au Royaume-Uni et dans la ville de New York. « Je suis à l'aise au Canada. La sorte de musique que je produis est acceptée parce que ma musique est le produit de mes antécédents très diversifiés », a-t-il dit.

1.4.2 Gestes d'inclusion

Les musiciens autochtones à qui nous avons parlé répondaient tous aux initiatives conçues pour inclure les artistes, les pratiques et les communautés autochtones. Ils étaient interprètes invités à jouer aux côtés de l'orchestre, compositeurs invités chargés de collaborer à des projets musicaux interdisciplinaires et communautaires. Ils ont observé des changements importants dans les relations entre les orchestres et les artistes, les pratiques et les communautés autochtones, même depuis les trois à cinq dernières années. Un artiste a expliqué qu'une collaboration à laquelle il avait pris part avait été « une des expériences musicales les plus importantes et satisfaisantes qu'il avait eue. » En revanche, un autre musicien autochtone a décrit les 15 dernières années passées à établir des liens avec les orchestres comme étant « un exercice incroyablement frustrant ». De façon collective, ils attirent l'attention aux enjeux persistants qui sont enracinés dans la nature colonialiste de l'orchestre et qui persistent. Ces enjeux révèlent que ce ne sont pas les situations qui doivent être corrigées, mais plutôt les barrières systémiques et structurales dans le cadre d'un changement de culture.

Les récents développements des programmes de Canada 150 et Nouveau chapitre montrent comment les gestes des organismes conventionnels envers les artistes autochtones peuvent être en déséquilibre. Ces deux programmes ont été conçus en fonction d'une portée et d'une ampleur financière sans précédent et mettaient l'accent sur la diversité culturelle, la participation communautaire et les partenariats communautaires pour déterminer les critères d'admissibilité et d'évaluation. Les délais étant très courts, les programmes ont fait en sorte que les organisations conventionnelles historiquement eurocentriques ont produit des approches réflexives et parfois irresponsables dans l'ensemble du secteur des arts. Celles-ci ont fait subir une pression incroyable aux groupes cherchant l'équité, notamment les organismes autochtones. Dans un article intitulé *An Awkward Call to Arms* (un appel aux armes gênant), Cole Alvis, qui, à l'époque, était directeur général de l'Indigenous Performing Arts Alliance (IPAA) a écrit que « l'IPAA recevrait une demande par jour d'alliés potentiels afin de collaborer avec un organisme ou un artiste autochtone dans le cadre d'un projet de vérité et de réconciliation. C'est avec regret que nous ne sommes pas en mesure de répondre convenablement (et patiemment) à chaque demande². »

² ALVIS, Cole. *An Awkward call to arms*. SpiderWebShowPerformance, (24 octobre 2016). <https://spiderwebshow.ca/an-awkward-call-to-arms>



1.4.3 La plume autochtone : cocher la case, appropriation culturelle, décontextualisation

« [Le chef d'orchestre a dit] "J'aime bien votre voix de composition" et je me suis dit que c'était excellent, que j'aimerais bien avoir le soutien de cet orchestre. Je me suis ensuite rendu compte que tout ce qui importait était d'obtenir la subvention. L'expérience la plus révélatrice s'est produite après le dernier concert. Il y a eu une séance de rétroaction et c'était amusant parce que les gens étaient intéressés, mais le chef d'orchestre a quitté la salle et semblait... indifférent. Et indifférent durant tout le processus. Je ressentais son attitude : "Nous avons eu la subvention, c'est bon. Faites ce que vous voulez et nous le jouerons." »

Les conditions problématiques répandues des programmes Canada 150 et Nouveau chapitre ont exposé à quel point il était facile pour le secteur de se contenter de cocher la case, c'est-à-dire d'offrir la programmation de contenu autochtone sans vraiment consulter les communautés autochtones, s'engager à embaucher des artistes autochtones ou de créer des contextes de soutien pour eux. Tous les artistes à qui nous avons parlé ont observé, à la fois en tant que musiciens sur le terrain et pairs dans le processus d'évaluation, des instances de pratiques misant sur la coche dans la case. Un artiste a dit que tout ce qu'il fallait faire c'est « d'avoir la présence d'un aîné et d'avoir un plume autochtone ».

En outre, les artistes ont parlé des nombreuses variations d'appropriation culturelle dans le répertoire canadien et ont fait des commentaires sur la prévalence de l'appropriation dans la musique classique occidentale comme caractéristique de l'eurocentrisme. L'exemple dont on a le plus parlé était certainement la production *Louis Riel* de la Compagnie nationale d'opéra du Canada et l'appropriation par le compositeur Harry Somers d'une chanson de deuil du peuple Nisga'a. Une critique robuste s'est ensuivie et une consultation subséquente avec la communauté Nisga'a, menée par l'ethnomusicologue Dylan Robinson, a eu lieu. Les artistes ont aussi parlé d'autres formes d'appropriation. Un artiste autochtone a précisé que ce ne sont pas tous les musiciens autochtones qui sont « porteurs des chansons » et que seuls les porteurs de chansons ont la permission de chanter et de transmettre les chansons en les enseignant ou les adaptant. Même les approches que les orchestres pourraient décrire comme étant « collaboratives » peuvent être considérées comme étant une forme d'appropriation. Par exemple, engager un compositeur blanc pour créer la musique d'une œuvre (histoire, poème, pièce de théâtre ou libretto) d'un artiste autochtone.

La frustration porte aussi sur le contexte selon lequel la musique autochtone est présentée dans la programmation. Les artistes ont remarqué que leur musique faisait souvent partie d'un programme secondaire. Elle ne se trouvait pas dans le programme principal, mais plutôt dans le programme familial ou populaire, offerte sur une scène secondaire plus petite. Il se peut qu'il y ait eu de bonnes intentions de la part des administrateurs et directeurs artistiques, qui voulaient se séparer des salles conventionnelles et présenter l'orchestre dans des lieux communautaires qui sont importants pour les auditoires et les communautés autochtones. Cependant, ce n'est peut-être pas nécessaire pour l'expérience artistique, le cas échéant, le résultat est la décontextualisation, soit la dislocation de l'œuvre musicale sur le plan imaginaire, sonore et spatial.



1.4.4 À qui de décider le protocole?

« Je me souviens d'une situation où les musiciens tentaient de maîtriser une technique poussée que j'avais établie pour la section des cordes. On m'avait dit que je devais communiquer avec le chef d'orchestre et qu'il allait ensuite se tourner et parler à l'orchestre. Cependant, il avait mal compris ce que j'avais demandé de communiquer à l'orchestre. Je suis devenu très frustré parce que l'orchestre ne faisait pas ce qu'il fallait faire. Selon moi, on perdait du temps, et le temps représente l'argent dans le monde des orchestres. J'ai donc demandé doucement : « Est-ce que je peux parler moi-même à l'orchestre? Je peux faire une démonstration pour qu'ils comprennent. Nous allons gagner du temps. J'ai pris mon violon et le chef d'orchestre m'a souri a hoché de la tête. Je n'ai pas hésité, j'ai fait la démonstration. L'orchestre a compris et tout s'est bien déroulé. Pourquoi avons-nous recours à une chaîne de commandement démodée dans les communications lors des répétitions de l'orchestre? Ça me fait penser à la Chambre des communes, où tout le monde parle plus fort que l'autre et s'interrompt. Personne n'écoute. »

Des enjeux encore plus complexes se produisent dans les collaborations créatives qui se développent dans le secteur orchestral et c'est ici que les préoccupations des compositeurs et des chefs d'orchestre de couleur joignent celles des artistes autochtones en évoquant la colonialité. Comme les administrateurs, les artistes ont parlé de la tension qui se manifeste durant le processus créatif allant jusqu'à la production et qui est attribuable aux protocoles portant sur la communication et le temps. Notamment, ils ont parlé du concept selon lequel le temps représente l'argent, mis en évidence dans les conventions collectives qui renforcent ce qui est considéré comme étant productif, créatif, du temps « gagné » et du temps « perdu ». Les artistes autochtones et les artistes de couleur ont décrit des moments où un orchestre a passé une heure sur un répertoire classique européen, mais seulement une fraction de ce temps sur une nouvelle composition, ce qui a entraîné non seulement une reproduction inexacte de la mélodie, mais aussi l'incapacité de se pencher sur le contexte de ses traditions musicales, de ses techniques de transmission durant le processus créatif et de la sensibilité durant la performance.

L'enjeu le plus grave lié à la hiérarchie de l'orchestre touche la communication et la prise de décisions. Les artistes autochtones ont parlé du protocole de déférence envers le chef d'orchestre malgré la présence de l'artiste en tant qu'invité, créateur et collaborateur clé possédant des connaissances spécialisées. Les compositeurs, les créateurs et les chefs d'orchestre présents aux deux tables rondes ont parlé de la non-réponse inhabituelle de la musique classique européenne, tout à l'opposé des formes collectives de production de musique et de pratiques d'improvisation des cultures musicales non européennes. En fait, le rôle du chef d'orchestre dans le processus créatif et la performance est un symbole que la compositrice et violoncelliste, Cris Derksen, remet en question dans son œuvre intitulée *Orchestral Powwow*. Dans cette œuvre, la musique est jouée sans chef. Au lieu, les musiciens d'orchestre formés en musique classique suivent le rythme du tambour du pow-wow. Il s'agit de la métaphore de M^{me} Derksen montrant ce que la relation du Canada devrait être avec l'ensemble des peuples autochtones.

Il est important de retourner aux observations des administrateurs, des directeurs artistiques et des chefs d'orchestre portant sur les mêmes enjeux. La plupart d'entre eux jugeaient que ces problèmes de communication et de temps pouvaient être abordés grâce à une meilleure compréhension de la « façon dont les choses fonctionnent dans un orchestre », soit le rôle du chef d'orchestre, les conditions des conventions collectives, les réalités financières du budget ou du projet d'un orchestre. En d'autres mots, pour régler le problème, ils ne se tournaient pas vers la médiation. Ils réaffirmaient les conventions de la culture orchestrale. Ces microtransactions renforçaient les hypothèses colonialistes sur la place qu'occupe le soliste, le compositeur ou le collaborateur dans la hiérarchie de l'orchestre. Le peu de temps passé sur les nouvelles compositions limite l'orchestre en tant que moyen d'expression pour l'artiste créatif et il en résulte une perte d'intégrité de la composition et de la



représentation. Lorsque l'on fait une comparaison du temps passé sur le répertoire européen, on constate facilement qui produit la musique importante et qui produit la musique moins importante.

Le chef d'orchestre, Daniel Bartholomew-Poyser, lors d'une autre conversation, est retourné à une situation qui illustre le problème :

« Je pense que, sur le plan du système, rien ne change en ce qui concerne la façon de faire les choses. Ce que nous faisons c'est d'inclure plus de personnes autochtones et de couleur dans la musique, mais la façon de faire les choses demeure dans le 19^e siècle. Nous disons : « Nous allons jouer votre morceau et j'ai préparé un arrangement pour l'orchestre. La répétition est le 21 à 13 h et nous allons faire ceci, cela, ceci et cela. Ensuite, nous prendrons une pause, vous arriverez et après, ce sera fini. » L'artiste arrive et dit : « D'accord, mais pourquoi ne pas essayer ceci et ensuite nous pouvons essayer cela. Pouvons-nous écouter le morceau de nouveau pour voir ce qu'on ressent? » Ensuite, les danseurs arrivent. Ils étaient là, personne n'était en retard, mais ils n'étaient pas là si tôt que l'orchestre. Il n'y avait aucune flexibilité. Aucune. Comment allons-nous faire? Nos façons de faire des créations sont tellement différentes. Je suis confus et déçu. J'aimerais bien travailler avec l'artiste de nouveau, mais je ne le blâme pas de ne pas vouloir être un artefact vivant.

Les peuples autochtones, leur musique, leur participation et leurs performances dans la vie orchestrale sont très problématiques. L'affrontement des deux cultures s'étant produit lors du contact avec les Européens se reproduit chaque fois dans les œuvres orchestrales auxquelles participent les groupes autochtones. Il ne s'agit pas d'une analogie. C'est exactement la même chose. Lorsque nous travaillons avec des artistes autochtones, nous leur disons quoi jouer, leur donnons l'horaire et le contrat. La réconciliation vient de s'effondrer. »

La divergence des protocoles de l'orchestre et des protocoles des cultures non européennes n'est pas seulement un enjeu de sensibilité. C'est un vrai problème tangible dans la production de musique et la transmission des connaissances musicales. Ces situations représentent la perte de l'écoute active, de la curiosité réciproque entre artistes, de l'apprentissage et de la transformation. Cet exemple illustre particulièrement bien comment une personne de couleur au sein de la direction de l'orchestre et un artiste autochtone à titre de collaborateur clé ont été pris dans une dynamique de la culture orchestrale sur laquelle ils n'avaient aucun contrôle, peu importe leur identité raciale.

I.4.5 Les partenariats et l'autorité créative

« Il y avait... un grand intérêt [de la part de l'orchestre] pour l'idée de mettre en premier rôle sur scène la voix autochtone. C'était une belle idée de l'extérieur, mais en fin de compte [je voyais que] les contraintes de l'orchestre étouffaient le processus. À un moment donné, plusieurs participants se disaient : « Qu'est-ce qu'on fait? » Ce fut une belle expérience de nombreuses façons. Cette initiative a laissé la place aux voix autochtones, mais c'était très compliqué. »

Au cours des conversations, les artistes autochtones ont constaté que les « partenariats » et la « collaboration » exigent une reconnaissance des écarts relatifs au pouvoir et au privilège ainsi que des mesures enrichissantes assurant la réciprocité, dans toutes les étapes du processus. Sans cette reconnaissance, les artistes se retrouvent dans une situation où ils ont été invités à se joindre à l'équipe artistique après que le projet ait déjà été structuré par l'orchestre. Lorsqu'ils tentent, en vain, de changer certaines conditions, ils se sentent obligés d'en tirer le maximum malgré les conditions gênantes. C'est ironique que cette situation puisse même se produire dans les contextes de « collaboration » où plusieurs artistes autochtones se trouvent dans la salle. Un silence collectif se



forme à mesure qu'ils essaient « d'encaisser le coup ». Cette situation peut devenir toxique lorsqu'un jeune artiste émergent est isolé dans un projet d'orchestre. Un artiste a expliqué qu'il avait été approché au début de sa carrière par un chef de symphonie au sujet d'une commission. « C'était comme une séance de rencontres éclair et il m'a complètement emballée. C'est là que la situation est tournée au vinaigre. Comme jeune compositeur, vous vous dites : "Oui, oui, oui, je suis capable", sans même savoir comment composer comme il faut pour un orchestre. » Ce genre d'exemple soulève des questions quant à l'inclusion pouvant compromettre l'évolution du jeune artiste en l'abandonnant, sans perfectionnement professionnel ni soutien collaboratif et créatif adéquat. Au mieux, l'absence de milieux sécuritaires signifie que les points de vue essentiels sur la création artistique sont submergés et au pire, elle engendre des situations permettant aux artistes d'être exploités.

Les questions examinées ne portent pas sur l'inclusion, mais sur l'équité créative et le leadership. Dylan Robinson les décrit comme suit :

« Il y a de nombreux exemples d'orchestres et d'ensembles musicaux qui ont obtenu la participation d'Autochtones simplement parce qu'ils voulaient appliquer le sceau « autochtone ». On dit que c'est un processus collaboratif, mais c'est plutôt un processus d'inclusion, et j'utilise le mot inclusion de façon péjorative parce que le processus connexe ne touche aucunement l'établissement des conditions. Il ne s'agit pas d'un processus défini par les Autochtones selon lequel les orchestres leur donnent du temps et des ressources. Les exemples dont j'ai été témoin – moins souvent ces temps-ci, mais il y a 15 ans, 20 ans - portent sur l'inclusion de manière à ce qu'il soit impossible de jouer un rôle principal. Vous pouvez être soliste, mais vous n'avez aucune autorité. [L'orchestre dit :] « Nous allons vous faire signe. Nous ne vous demanderons pas comment vous pensez que les choses devraient se passer. » »

Que ce soit par l'entremise de l'administrateur, du chef d'orchestre ou du compositeur, les protocoles de l'orchestre continuent à relever d'une stricte hiérarchie. L'autorité et le statut d'auteur reposent sur les artistes blancs, peu importe s'il y a une volonté de collaborer. Le problème créé par le fait que les artistes doivent constamment travailler sous l'autorité des Blancs est considéré comme étant envahissant et sans doute l'expression la plus puissante des racines de l'orchestre : « le contrôle colonialiste de la voix ». Ce problème engendre aussi « un manque d'imagination, un manque de confiance envers le fait que les Autochtones peuvent avoir leur propre processus, un processus qui fonctionne. » Pour définir les vrais partenariats, les artistes autochtones ont parlé des relations émergentes ayant permis aux orchestres de céder la direction aux artistes autochtones et repenser l'orchestre.

1.4.6 La consultation comme relation ou réaction?

La consultation est un enjeu interrelié. C'est un geste d'inclusion qui cherche à obtenir l'approbation des communautés autochtones de la part des institutions des Blancs et des dirigeants blancs. Les artistes constatent que la consultation se fait grâce à une réflexion après coup. C'était manifestement le cas pour la production de *Louis Riel* de la Compagnie nationale d'opéra du Canada, qui a suscité la colère publique. Il y a maintenant des limites indiquant comment les consultations peuvent avoir une influence sur les processus déjà en cours ou une production imminente. Les représentants autochtones doivent parfois venir de loin et il y a un manque de sensibilisation à l'égard des participants non Autochtones qu'il faut corriger afin d'assurer une compréhension et des intentions communes. On s'attend que le processus de consultation se déroule selon certaines conditions, mais ce processus ne tient souvent pas compte des protocoles de la communauté consultée : qui doit être consulté, quand, où et comment une résolution peut être adoptée. Lorsque Dylan Robinson a décrit les processus de consultation comme celui qui a suivi la production *Louis Riel* de la Compagnie nationale d'opéra du Canada, il a affirmé que :



« On a affaire à des gens qui font preuve de beaucoup d'ignorance dans ce genre de contexte. Il y a beaucoup de choses à apprendre. C'est parfois très long parce que dans de nombreux cas, nous ne faisons qu'entamer la discussion. C'est vrai que ça prend du temps. Et pour moi, c'est très important. [Les dirigeants artistiques veulent souvent savoir :] "Dites-nous ce que nous devons améliorer, comment régler le problème." On ressent le besoin de régler le problème dans le cadre d'un processus rapide. Ils adoptent l'attitude qu'il faut régler ce problème immédiatement. Cette attitude nuit aux processus à long terme. Ces choses prennent du temps. »

1.4.7 La culture comme matériel

« Je suis un Autochtone en ce moment. Tout ce que je fais revêt du caractère autochtone. Peu importe ce que je chante, je chante en adoptant le point de vue autochtone. Tout compte. Il n'est pas nécessaire que ce soit une histoire de création, un récit sur un traumatisme. »

« Lorsque je reçois une commission, on présume immédiatement que ce que je vais écrire portera sur un sujet touchant les Autochtones. Un jour, je parlais à un chef d'orchestre, et je lui ai dit en blague : « J'ai une excellente idée. J'aimerais écrire quelque chose au sujet de la chute du mur de Berlin en 1945. » J'ai senti la panique s'installer en lui à mesure qu'il s'imaginait enlever la coche à toutes ces cases. Mais pourquoi pas? Je peux tout faire. »

Un des points critiques soulevés par les artistes autochtones était qu'ils sont le plus souvent engagés pour créer des œuvres qui mettent leur identité, la mythologie et des histoires traumatiques au premier plan et ce, à mesure que le Canada, en tant qu'État-nation tente d'accepter la violence de son passé colonialiste. Les discussions avec des artistes autochtones soulèvent des questions visant à savoir en quoi consistent les travaux autochtones. Un intérêt restreint envers le contenu « autochtone » (p. ex. histoire de création, récits portant sur des traumatismes) dépend de la capacité de l'artiste autochtone à souligner l'engagement de la culture dominante envers les faits historiques qui ont été supprimés, ce qui n'est pas toujours la priorité pour l'artiste. L'identité et la culture ne constituent pas simplement du matériel. Elles sont aussi des façons d'influencer et d'éclairer les modes d'expression et de création. Dans les situations où l'orchestre accorde une commission aux compositeurs blancs (afin qu'ils préparent la composition, c'est-à-dire l'emballage esthétique) et demande ensuite aux conteurs d'histoires et aux interprètes autochtones (le « matériel ») de participer, l'institution des Blancs maintient le contrôle musical tout en présentant des récits sur l'ethnie et les personnes racialisées pour donner l'impression qu'il y a eu une collaboration, mais ce n'est pas le cas.

Il aurait été utile de discuter des enjeux portant sur la « culture comme matériel » avec, par exemple, des artistes noirs, qui ont fait des observations semblables dans d'autres secteurs. Souvent, on leur accorde une commission en s'attendant qu'ils présentent la traite d'esclaves et surtout, l'innocence réclamée du Canada dans le cadre d'œuvres au sujet du chemin de fer clandestin. En fait, les artistes de couleur ont souvent observé que la production culturelle des théâtres, dans la littérature et dans les films et la télévision exploite souvent les récits de colonialisme, de conflit et déplacement et de racisme comme les artistes sourds et handicapés observent ce genre d'exploitation des récits individuels de personnes handicapées. De même, il aurait été avantageux de discuter de l'enjeu concernant le fait de cocher des cases, l'appropriation culturelle et la décontextualisation au sein d'un plus grand groupe d'artistes de couleur, d'artistes sourds et d'artistes handicapés. Récemment, les artistes au sein de tous les groupes cherchant l'équité ont dénoncé les partenariats insincères. La production *SLĀV* de Robert Lepage et Ex Machina au Festival international de jazz de Montréal a donné lieu à la controverse et a vivement démontré qu'il y existe encore de grandes lacunes face à la compréhension.



I.4.8 Changer l'institution à l'interne

Dans ce contexte, il était particulièrement important de s'intéresser aux expériences des compositeurs autochtones et des compositeurs et chefs d'orchestre de couleur, qui occupent des postes au sein de la structure orchestrale comme directeur, associé et artiste en résidence. Ils ont dit avoir accès aux discussions et aux processus de prise de décisions portant sur la programmation, l'administration, la gouvernance, et dans certains cas, leur rôle en tant que liaison avec les musiciens de l'orchestre en ce qui a trait aux décisions de haut niveau. Ils ont ajouté que la présence d'artistes autochtones et de couleur peut changer la culture organisationnelle. M. Bartholomew-Poyser a parlé du moment où une collaboratrice à un projet interdisciplinaire (une danseuse et femme de couleur) s'est interrogée sur la programmation, dont le titre contenait le mot « sauvage ». Sa position sur la question a suscité une reconnaissance collective du racisme et du colonialisme intégré dans l'œuvre, ainsi que le risque qu'elle a pris pour le dénoncer.

La présence de ces artistes au sein de ces institutions crée de nouveaux moyens durables d'assurer les échanges entre les orchestres et les artistes autochtones et de couleur, qui y apportent leur perspective. C'est absolument essentiel. Toutefois, nous sommes portés à noter que même si les orchestres produisent des œuvres par les Autochtones et les personnes de couleur, au sujet d'eux et pour eux et auxquelles ils participent, il y a seulement deux personnes de couleur occupant un poste ayant une autorité administrative ou créative au sein des orchestres au Canada. Au moment de la publication de ce rapport, il n'y avait aucun Autochtone, aucune femme de couleur et aucune femme autochtone occupant un tel poste.

I.4.9 Partenariats réels

Des mots et des passages positifs dans nos conversations avec les artistes autochtones et les artistes de couleur au sujet de leurs expériences les plus agréables comprennent ce qui suit :

Communication, écoute, ouverture, poser des questions, demander « comment pouvons-nous apporter une amélioration? ». Changer, écouter, s'adapter. Comprendre l'appropriation culturelle. Invitation à occuper le rôle principal. Éliminer les restrictions. Demander la permission. Donner le crédit là où il se doit. Reconnaissance. Consultation tout au long du processus. Normaliser la présence d'artistes autochtones dans les espaces de création et de spectacle.

En quoi consistent la collaboration et les partenariats réels? Marion Newman décrit l'expérience vécue en jouant une pièce fondée sur les écrits d'une poète crie et métisse, Marilyn Dumont :

« La réponse des instrumentistes était incroyable. Ils sont venus me voir et ont dit que ce n'était pas quelque chose qu'ils pensaient jouer dans une symphonie, que la pièce abordait les choses directement et que c'était parfait pour le public. Je me suis dit : "Oh, mon dieu, l'orchestre me parle?" Et ils étaient sincères et ils m'ont parlé un peu d'eux-mêmes. C'était vraiment extraordinaire et je me suis dit que c'était la bonne façon de faire les choses. Ce qui se passait c'est que nous tissions des liens et on permettait aux gens de se regarder dans les yeux et de se saluer. »

Plus tard, elle a donné plus de détails :

« Je crois fermement au travail avec des chefs d'orchestre talentueux qui croit en la collaboration, qu'ils soient homme ou femme, blancs ou autres. Je suis réconfortée par ce genre de travail et je me sens inspirée. Il y en a qui sont plus axés sur la musique et qui sont plus sûrs d'eux-mêmes. Ils m'ont tous demandé mon opinion, ont fait confiance à ma formation et à mes instincts et ont écouté ce que j'avais à dire et ont mis mes idées en œuvre. Je pense qu'il y a



amplement de place au sein du cadre [classique] pour inclure les pratiques et les voix autochtones tout en tirant parti de mon expertise classique et de mon expérience des conventions. C'est très difficile de combiner ces deux mondes si un des côtés résiste, mais si la collaboration est bonne, les possibilités sont intéressantes et sans limites. »

Effectivement, en tant que chercheuses, nous avons été étonnées du fait que le racisme et même les expériences dures et douloureuses du travail dans le domaine de la musique classique n'avaient aucunement affaibli l'engagement des artistes envers l'expression et la vision des pratiques de la musique classique et toutes ses possibilités. Les questions que posent M. Robinson, par exemple, n'encouragent pas les gens à se tourner le dos sur la pratique, mais plutôt de l'approfondir et de l'élargir :

« L'ouverture d'esprit qui nous permet de nous rendre compte que nous devons écouter différemment, ou au moins, écouter en tant que directeur ou personne responsable d'un orchestre, est très rare, mais elle est absolument essentielle. Il faut aussi reconnaître qu'on ne sait pas tout. La question est de savoir comment faire pour écouter différemment et de mettre de côté ses connaissances. C'est difficile de le faire lorsque la personne a passé toute sa carrière dans ce secteur et pense qu'elle sait à peu près tout. C'est difficile de remettre en question la base de ses connaissances. Ce sur quoi notre pays est fondé est la fondation des structures de l'orchestre et ce sont ces structures qui sont aussi remises en question. Ce qui est difficile dans l'orchestre et dans l'État-nation est d'écouter et de donner de l'espace. Comment pouvons-nous écouter et donner de l'espace au sein des organisations? »

1.5 Conserver l'avenir des orchestres

« J'enseignais ce matin à une école secondaire comme remplaçant du directeur de la chorale. Et à cette école... lorsque vous marchez dans les couloirs, vous êtes en Jordanie, et ensuite en Palestine, à Jérusalem, puis en Écosse et en Norvège en raison de toutes les langues qu'on entend et de tous les habits imaginables que j'ai vus. C'est à la fois une leçon sur la diversité et sur la mode. C'est incroyable. La prochaine génération sera complètement différente. Chaque matin, avant de chanter l'hymne national du Canada, il y a une reconnaissance qu'ils se trouvent sur les terres ancestrales des Anishnaabes et des Haudenosaunees. Ils connaissent les salutations. Donc, lorsqu'ils se présentent à un concert, ils ont une conscience sociale bien différente. » (Daniel Bartholomew-Poyser)

À ce stade, il pourrait être utile de rappeler au lecteur de notre approche à titre de chercheuses. Nous avons évité de présenter ce document en misant sur les « histoires de succès », les « pratiques exemplaires » et les « boîtes à outils » en partie parce que nous sommes d'avis que les documents de cette nature accordent la priorité à l'efficacité au lieu de l'accorder aux conversations enrichissantes. C'est aussi parce que nous avons entendu de nombreux propos complexes et parfois contradictoires au sujet des initiatives visant la diversité dans le secteur orchestral. Toutefois, au cœur de ces propos, on y trouve les débuts d'une harmonisation lente, mais tangible, de l'intention et de l'enquête. Pour décrire le fossé qu'il faut combler, on évoque la différence entre le modèle centré sur l'accès et l'inclusion et le modèle d'équité et de souveraineté.

1.5.1 Passer de l'inclusion et de l'équité à la souveraineté

Il est important de noter que les efforts internes visant la diversité culturelle (proprement dite) au sein des orchestres. Les échanges avec les artistes et les communautés de couleur ont commencé dans les années 2000, moment où les institutions ont commencé à répondre aux réclamations d'antiracisme en adoptant des politiques d'inclusion. Cependant, les artistes de couleur (et d'autres groupes cherchant l'équité) soutiennent que l'inclusion



peut permettre d'accroître la représentation d'un groupe au sein d'un système, mais ne change pas la dynamique fondamentale du système ou du niveau de contrôle qu'ils exercent sur ce système.

Les échanges entre les orchestres et les artistes et communautés autochtones ont eu lieu dans de conditions très différentes. Dans certaines provinces comme le Manitoba et la Saskatchewan, où les Autochtones représentent 17 pour cent et 16 pour cent de la population respectivement, la programmation d'œuvres autochtones fait partie d'efforts à plus long terme dans le but d'atteindre différents groupes démographiques de la région comme stratégie d'inclusion. Ailleurs au Canada, les échanges avec les artistes et les communautés autochtones sont assez récents et se déroulent de pair avec les mouvements autochtones économiques, politiques et de souveraineté culturelle.

La politique touchant la « diversité » n'est pas stagnante. Divers groupes cherchant l'équité s'influencent les uns et les autres et s'informent. Des mouvements de réclamation culturelle, de restauration et de résurgence se manifestent au sein des communautés autochtones, de couleur, de féministes, de queer et trans et de personnes sourdes ou handicapées. Les liens profondément interreliés des mouvements de justice sociale font en sorte que les idées portant sur la reconnaissance culturelle, et comment celle-ci a un effet sur la production culturelle, influence les secteurs artistiques de façon importante. Il n'est pas suffisant d'adopter « l'inclusion » pour redresser les systèmes et les structures colonialistes. L'eurocentricité demeure le pouvoir qui détermine qui et quoi est inclus, ainsi que quand, où, comment et pourquoi. La question cruciale au cœur de cet enjeu est en fait de savoir si le fait d'être blanc et toutes les caractéristiques connexes peuvent être décentrés, si la dominance peut laisser la place à l'interdépendance et si le secteur peut mettre sur pied des milieux où les autres modes artistiques et culturels d'expression peuvent être valorisés selon leurs propres conditions.

Nous soutenons que plusieurs initiatives décrites par les administrateurs et les directeurs artistiques portaient principalement sur l'accès, l'inclusion et la diversité, sans toutefois s'y limiter. En d'autres mots, ces initiatives faisaient participer des artistes autochtones et des artistes de couleur, mais n'ont pas nécessairement changé ou abandonné les valeurs, les pratiques et les protocoles de l'orchestre. En fait, le changement qui doit s'opérer au sein des orchestres désorganiserait leurs propres systèmes et structures, et non seulement sur le plan organisationnel, mais artistique et créatif aussi.

1.5.2 L'orchestre en tant que moyen d'expression

« Je pense que c'est essentiel [de se pencher sur ces questions]. Nous sommes tous tombés amoureux de la musique d'orchestre à un moment dans notre vie. C'est ce qui m'a fait vouloir devenir musicien. Je ne pense pas que c'est la musique d'Européens blancs et éteints. Au cours de ma vie, j'ai réussi à harmoniser ma race (asiatique) avec la culture orchestrale. Je veux que ce genre de musique continue à s'élargir pour y attirer de nouvelles personnes. La musique classique a une énorme portée d'expression, elle devrait donc refléter la portée des cultures. Sinon, nous continuerons à jouer un répertoire de base qui ne représente pas les communautés dynamiques. » (Dinuk Wijeratne)

Les échanges actuels et récents entre les orchestres, les artistes autochtones et les artistes de couleur représentent plus qu'un succès ou un échec. Ils sont le miroir des pratiques courantes des artistes autochtones et de couleur ainsi qu'une tribune pour l'échange et l'élargissement des recherches en matière d'art. Les artistes autochtones et de couleur ont expliqué qu'ils sont tombés en amour avec la musique classique occidentale comme forme d'art qui exprime la beauté et un répertoire artistique d'une tradition culturelle particulière, mais ils s'imaginent aussi son avenir en lien avec une multiplicité de traditions et de pratiques courantes. Leurs pratiques permettent de questionner et de faire la critique de la hiérarchie et des éléments esthétiques de l'orchestre. Elles nous permettent également d'examiner le potentiel de l'orchestre au-delà de sa structure actuelle. Tout comme le questionnement



artistique a façonné la composition et le répertoire de l'orchestre à différents points dans son évolution vers la tradition occidentale, le questionnement actuel portant sur la diversité doit avoir la place nécessaire pour influencer la composition et le répertoire des orchestres.

Les artistes autochtones et de couleur ont mis en lumière comment le fait de songer aux valeurs, aux pratiques et aux protocoles propres à la culture orchestrale pourrait offrir de nouvelles possibilités à l'orchestre en tant que moyen d'expression :

« Comment pouvons-nous imaginer les orchestres sans ces structures normatives. "Oh, c'est toujours comme ça qu'on a fait les choses. Nos concerts ont toujours lieu dans des salles de concert. Nous tapons des mains chaque fois que le violon solo entre." Comment pouvons-nous penser au-delà de ces structures? Comment pourrions-nous reconnaître, comme le font les peuples autochtones au Canada, que nos structures sont effectivement ancrées dans la représentation de la musique classique? Ce qui m'intéresse le plus est les façons dont les cadres structurels de la musique classique – la représentation, l'administration, la programmation, l'établissement de liens – ne permettent pas de simplement faire entrer le contenu autochtone dans un espace où rien d'autre n'a changé. Ce n'est qu'un geste symbolique. [Les orchestres] offrent plus de concerts avec de la musique autochtone, plus de musiciens autochtones, mais il n'y a pas d'occasion ni de réflexion sur comment ce milieu a changé et a été remis en question grâce à ce contenu. Si l'établissement de liens se trouvait au cœur de tout ce nous faisons, nous aurions des conversations complètement différentes. » (Dylan Robinson)

Les artistes ont parlé des nombreuses décisions qu'on pourrait prendre différemment : où le spectacle a lieu, comment les spectateurs et les artistes sont placés en relation avec les autres, quels instruments font partie de l'orchestre, et même si l'orchestre devrait apprendre la musique à l'oreille. Dans cette optique, le répertoire est un seul élément du caractère autochtone. Cris Derksen, violoncelliste et compositrice, se concentre sur cette notion dans sa pratique actuelle :

« Dans tous les énoncés que je fais à titre d'artiste, c'est écrit "tresser sans cesse les éléments traditionnels et contemporains". Mais j'y ai réfléchi récemment et j'ai pensé que c'est plutôt une sphère, comme une bulle, dans laquelle nous pouvons aussi changer notre perspective sur la façon d'envisager la musique classique, toujours dans la sphère de musique traditionnelle et de musique contemporaine, mais nous pouvons regarder dans plusieurs différentes directions. [Depuis récemment] je travaille sur des œuvres dans lesquelles je ne jouerai pas la musique. Encore, c'est au sujet de changer la direction. Tous ces gens non autochtones, qui jouent de la musique composée par un humain autochtone, qui se demandent : "Qu'est-ce que ça signifie?" et "Qu'est-ce qui ça produit?". Je trouve cela très intéressant.

M. Robinson ajoute aux propos d'un autre artiste, qui avait dit : « Tout ce que nous faisons est "autochtone", même si nous jouons une symphonie de Beethoven. Ce serait intéressant que l'orchestre envisage comment aborder le répertoire non autochtone du point de vue autochtone. »

Le compositeur et chef d'orchestre, Dinuk Wijeratne, abonde dans ce sens :

« Une des difficultés repose sur l'histoire des orchestres. Lorsqu'on examine l'orchestre, il n'est pas facile de séparer le moyen d'expression et le contenu. C'est un instrument magnifique qui est très versatile et formé de plusieurs composantes différentes. C'est une excellente métaphore de la diversité en société. Cependant, l'orchestre est le fruit de la culture occidentale et maintenant nous ne pouvons pas séparer le moyen d'expression et le contenu. On constate encore que c'est un moyen d'expression pour la musique occidentale, pour le répertoire de base d'hommes blancs d'Europe. Il faut que ça continue d'évoluer, grâce à de nouvelles œuvres musicales afin que le contexte se rattrape à ce que le moyen d'expression est en mesure d'accomplir. »



Ces visions exigent non seulement l'inclusion, elles nécessitent des conversations sur l'égalité, le pouvoir et l'autorité artistiques et culturels et elles sont atteignables. Comment les administrateurs et directeurs artistiques des orchestres canadiens peuvent-ils participer à ce questionnement? S'agit-il d'un questionnement collectif qui pourrait pleinement éclairer et influencer les collaborations à l'avenir?

Par exemple, Daniel Bartholomew-Poyser note à quel point il peut être difficile d'entamer de nouveaux processus de création et de collaboration lors des répétitions. Il, comme plusieurs personnes à qui nous avons parlé, a mis l'accent sur le besoin d'apporter des changements en matière d'éducation et de formation :

« Qu'un chef d'orchestre se lève et dise : « Tentez d'imaginer ceci. Pendant les 20 prochaines minutes, nous allons en faire l'essai avec ce morceau. Nous allons essayer différentes choses et voir ce que ça donne. » Vous perdrez l'attention de la plupart des musiciens. Vous n'allez pas le faire, oubliez ça! Les gens vont rouler les yeux, marmonner, grogner. « De quoi parle-t-il? » D'être vulnérable et honnête ne m'intéresse pas. C'est déjà assez difficile de jouer de la musique et de la représenter, mais d'essayer de changer la structure à partir du podium me semble encore plus difficile. Il faut que ça commence dans nos universités. »

Cependant, nous sommes d'avis que le changement doit se produire simultanément dans les établissements d'enseignement et de formation et les orchestres. Les collaborations pourraient donner aux directeurs artistiques, aux chefs d'orchestre, aux créateurs et aux musiciens d'orchestre une plateforme d'où regarder vers l'arrière pour constater ce que l'enseignement et la formation sont en mesure de faire, mais aussi voir clairement devant eux ce qui est possible au sein de l'orchestre.

1.5.3 La diversité, les identités nationales et internationales et l'écologie locale

« [Comme artistes autochtones], nous devons parler de l'importance de la localisation. Et c'est pour cela que nous pensons que la boîte d'outils n'est pas la bonne approche. Nous avons de différentes cultures. Nous pourrions tout aussi bien venir de deux extrémités différentes du monde. Notre culture, notre langue et nos chansons sont tellement différentes. Ce n'est pas logique de dire « Voici le modèle qui permettra de décoloniser les orchestres. Il faut que le changement provienne des personnes qui habitent le lieu, qui parle la langue et possède la culture. L'épistémologie entre en jeu et explique comment les connaissances naissent dans le lieu physique. »

« Il y a des enjeux propres à chaque communauté. Il s'agit d'une discussion à l'échelle nationale, mais à l'échelle de la communauté, c'est très différent. La réciprocité n'est pas pareille. La discussion doit avoir lieu dans la communauté. Comment pouvons-nous [en tant que dirigeants d'orchestre], leur tendre la main? Comment devons-nous nous adapter? Que se passe-t-il autour de nous? Les réponses reflètent des enjeux hyperlocaux. »

À mesure que les orchestres examinent la possibilité de créer plus d'occasions de résidence pour les artistes ayant des antécédents diversifiés, il peut être important de songer au fait que l'orchestre, qui est une institution qui a des ressources humaines, financières et des infrastructures physiques considérables, est aussi « en résidence ». Relativement à l'observation d'un des administrateurs selon laquelle l'orchestre risque de vivre dans une communauté protégée, on se demande : Qu'est-ce que l'orchestre représente pour la communauté? Que représente-t-il pour le Canada? À l'île de la Tortue? Est-ce la même chose?

La question visant à savoir comment les orchestres peuvent véritablement être canadiens n'est pas une simple question de démographie, mais aussi d'expression et de potentiel. Une partie du problème, comme ont expliqué tant les administrateurs et directeurs artistiques que les artistes, est que les orchestres sont souvent conçus selon un modèle homogène international. L'internationalisme en soi (si l'on considère les villes cosmopolites comme



étant celles qui ont la même infrastructure socioéconomique occidentale et identité multiculturelle) fait en sorte qu'il faut effacer en quelque sorte le caractère autochtone. Cependant, les artistes autochtones et les artistes de couleur ont fait ressortir les défis qui se posent lorsque les chefs d'orchestre non canadiens doivent traiter un contenu et des contextes propres au Canada. Un artiste autochtone parlant de manière générale des chefs d'orchestre a dit :

« Dans certains cas, ils ne savaient pas qu'on était encore en vie. Comment le sauraient-ils? C'est beaucoup à demander à quelqu'un qui ne vient pas d'ici et ce n'est pas sage. Ce n'est pas comme ça que nous allons atteindre la vérité et la réconciliation. C'est un enjeu propre au Canada. Il nous faut des chefs d'orchestre et des administrateurs autochtones. »

Les artistes de couleur ont aussi souvent parlé de chefs d'orchestres européens qui sont engagés par des orchestres canadiens, mais qui « ne se soucient pas des enjeux locaux ». Les administrateurs, les directeurs artistiques et les artistes se demandaient tous quelles possibilités se produiraient si les orchestres répondaient aux environnements propres à leur communauté ainsi qu'aux pratiques musicales de ces environnements, au lieu de se conformer au modèle international.

Plutôt que de demander comment les orchestres peuvent « inclure » les artistes autochtones et les artistes de couleur, leurs pratiques et leurs communautés, nous devrions demander quels changements doivent être apportés à la culture orchestrale pour permettre de réaliser les visions artistiques des artistes autochtones et de couleur. Par conséquent, les préoccupations partagées deviennent plus claires. Dans une certaine mesure, cette question permettrait aux administrateurs, aux directeurs artistiques et aux artistes de lâcher prise du modèle international et de voir ce qui est uniquement canadien pour l'orchestre et comment celui-ci peut se faire le miroir d'une approche nationale précise et même « hyperlocale ».

1.5.4 L'enjeu de la durabilité

Une des affirmations que nous avons entendues chez les administrateurs, dans différents tons d'intensité, est le besoin en ressources pour ce genre de projet. Les programmes de financement spéciaux et ponctuels ne suffisent pas. Nous n'avons pas de réponse à donner en ce qui concerne cette observation, mais nous souhaitons poser une question de suivi au secteur. Se peut-il qu'il y ait d'autres ressources, mais qu'elles ne s'adressent pas au secteur orchestral? L'institutionnalisation des formes d'art européennes a été possible en raison de la suppression des formes d'art autochtones, de l'interdiction du potlatch à la marginalisation des formes d'art des communautés de couleur. Le manque de développement de l'infrastructure de ces formes d'art est tout aussi un facteur dans la sous-représentation de jeunes artistes de ces communautés au sein des orchestres que les stratégies de participation des orchestres et des conservatoires. L'avenir des relations avec les artistes autochtones et les artistes de couleur dépend tant de l'établissement d'une infrastructure pour les arts dans les communautés racialisées que de l'établissement de cette infrastructure au sein de l'orchestre. Il va de même pour les implications du rôle d'Orchestres Canada.

Le nouveau modèle de financement, bien que son potentiel n'ait pas encore été réalisé, est une façon d'envisager la redistribution. La redistribution, par contre, n'est pas seulement la préoccupation du bailleur de fonds, il s'agit d'une préoccupation pour le secteur orchestral aussi. Si les partenariats continuent à axer les ressources sur les institutions eurocentriques, qui à leur tour, allouent une portion de leurs ressources à des projets ponctuels dans des communautés ethniques, on parle encore de colonialisme. Les partenariats devraient être un moyen de partager les ressources et de partager les effets à long terme (apprentissage, développement de nouvelles idées, nouvelles pratiques). Le programme Créer, connaître et partager, destiné aux artistes, organismes et



communautés des Premières nations, métisses et inuits, a été établi pour affirmer la souveraineté culturelle autochtone. Les artistes autochtones disposent maintenant d'une plus grande autonomie dans leurs pratiques. Ils définissent les conditions de la création et choisissent eux-mêmes les partenariats pour les résidences, les commissions et les collaborations.

La question qu'a posée Katherine Carleton lors de la Conférence nationale d'Orchestres Canada en juin 2017 à Montréal témoigne de ce changement de virage : si les orchestres réclamaient plus de financement pour le secteur et l'obtenaient au détriment des autres communautés musicales en manque de ressources, aurions-nous connu un succès? Si le nouveau modèle de financement pouvait permettre à des artistes d'un vaste éventail de groupes cherchant l'équité à s'épanouir, s'agit-il d'un gain ou d'une perte pour le secteur orchestral? En d'autres mots, si les relations sont au centre de ce que nous faisons, Orchestres Canada doit se préoccuper pour le soin et la santé de ceux avec qui les orchestres entretiennent des liens. L'interdépendance fait en sorte que nous devons reconnaître que la santé des orchestres dépend de la santé des diverses communautés artistiques qui l'entourent, et que la santé de ces communautés dépend de la santé des communautés ethnoculturelles.

C'est pour cette raison que dans les conversations avec les artistes autochtones, la question d'eau potable est soulevée comme enjeu majeur. Une des images les plus saisissantes qui nous a été décrite par les artistes autochtones et de couleur est celle des orchestres qui jouent le répertoire historique sur une réserve, habillé en vêtements propres, où il n'y a pas d'eau potable. Cela produit une dissonance impressionnante. Comment peut-on réclamer l'accès à la musique classique pour les Autochtones sur les réserves, y compris accès à des instruments ou à des programmes de musique pour la petite enfance, sans exiger de l'eau potable? Quelles sont les implications éthiques des orchestres qui dépendent des communautés autochtones pour leur pertinence et leur survie? Quelles sont les implications de l'orchestre qui fait une tournée de musique européenne dans les réserves autochtones qui n'ont pas accès à de l'eau potable et où les produits alimentaires frais coûtent dix fois plus cher que dans les centres urbains? Quelles sont les implications des partenariats entre nations sans un dialogue bidirectionnel? Ces questions illustrent les vastes différences entre entamer cette discussion dans le cadre de politiques sur la diversité culturelle et dans le cadre de reprise culturelle.

1.5.5 Les ponts terrestres vers les futurs orchestres

« Il faut abandonner le pouvoir. Il faut demander comment on peut établir un contact en tant qu'humains. C'est difficile et parfois, douloureux. Comment pouvons-nous doucement ramollir la cicatrice? Comment pouvons-nous faire preuve de gentillesse les uns envers les autres? Il faut demander comment l'autre se sent... de façon intime. »

« Certaines conversations ont été difficiles. Nous avons tellement eu peur d'offusquer quelqu'un. Nous avons fait très attention. Nous avons dû dire : "Aidez-moi. Comment devrais-je m'adresser à vous? Quelle est la bonne façon de le faire?" Des choses simples comme ça. Nous ne le savions pas, donc nous avons dû apprendre. »

« Ça fait tellement longtemps que nous n'écoutons pas. »

Lorsqu'on pense aux prochaines étapes, celles-ci seraient moins décourageantes si le secteur orchestral examinait le processus de création et de renouvellement de liens comme aspect fondamental des recherches en matière d'art. Ceci permettrait aussi au secteur de songer aux processus comme tels sans l'angoisse associée à l'évaluation de ce que le processus produira comme produit dans un, trois ou dix ans. Dans cette optique, le succès ou l'échec des initiatives actuelles est moins pertinent. Ce qui est utile est de reconnaître que ce qui se produit actuellement a lieu non en tant qu'initiative, mais en tant qu'intervention culturelle, de collaboration, de production et qui alimente de nouvelles visions qui permettra aux orchestres de recréer leur propre système. La question qu'il faut



maintenant se poser porte non seulement sur l'engagement éthique à l'égard de la diversité, mais aussi sur la création d'espace pour les relations actives, créatives, curieuses, réactives et généreuses. Existe-t-il une curiosité artistique et culturelle? Y a-t-il une volonté qui permettrait à la culture de l'orchestre d'être touchée et changée par ces relations? Ce qui se passe à l'heure actuelle ne relève pas d'initiatives, mais de visions collectives qui sont peut-être plus vastes qu'on ne le pensait. C'est la nouvelle réalité des artistes, des publics et des communautés, qui s'imaginent l'avenir de l'orchestre, au nom de l'orchestre, et ce à quoi ressembleront les sentiers qui mènent à cet avenir.

I.6 Que faut-il?

Je conclus ce chapitre en présentant les réponses d'artistes autochtones à la question, que faut-il pour créer et présenter des œuvres qui leur sont importantes dans le domaine orchestral? Je répète que nous savons que ce genre de question doit être posée à un vaste éventail de compositeurs, de créateurs et de collaborateurs de couleur. Néanmoins, ces réponses ont influencé la façon dont Parmela Attariwala et moi avons poursuivi nos discussions après les entretiens et tables rondes et ont modelé les recommandations qui sont émises dans la conclusion de ce rapport. « Que faut-il? »

« De la place. Donner de l'espace, réorienter l'espace. Des emplois : nous engager – on ne peut pas le dire assez. Si nous ne pouvons pas participer à tous les aspects afin de raconter notre histoire, ce ne sera pas notre histoire. Nous avons besoin d'appui pour le faire, que ce soit financier ou logistique. L'appui peut prendre toute forme nécessaire. Nous avons besoin d'appui pour faire ce travail. L'écoute. Écoutez-nous. Nous disons certaines choses depuis très longtemps. La façon dont les gens écoutent maintenant est nouvelle. Encouragez les gens qui n'écoutent pas à trouver des moyens de faire ce qui est important. Et la dernière chose : l'accès. »

« De l'espace... dans le sens physique. De l'espace pour travailler, de l'espace pour les répétitions. Le montant de temps qu'on passe sur un morceau fait partie intégrante du tissu des répétitions des orchestres. Comment peut-on occuper un espace pour une période de temps assez longue pour permettre que l'histoire, la voix et l'expérience puissent faire des traces? Le compositeur peut-il venir dans cet espace, une semaine ou plus à la fois, ou à quelques points durant le processus de répétition? Y a-t-il un endroit où les membres de l'orchestre prennent leurs pauses et les musiciens sont dans le foyer des artistes où l'ambiance est décontractée et il n'y a pas de stress et où il n'y a pas de répétition et pas de scène afin que les gens puissent échanger? Et l'accès... à plusieurs niveaux : accès à la musique classique, accès à la musique, accès à des leçons, accès à des instruments, surtout pour les jeunes. L'accès aux milieux universitaires. L'accès dans les endroits où nous jouons. Un accès à... le type d'endroit où les gens, pas seulement les Autochtones, ne se sentent pas à l'aise d'entrer.

... Comment normaliser les espaces comme ceux de l'orchestre, qui sont comme une forteresse, où bien des gens ne se sentent pas à l'aise. Comment les jeunes Autochtones peuvent-ils voir qu'ils pourraient avoir une place, une voix [dans ce genre d'espace]. Pourrait-il y avoir des projets dans le cadre desquels ils pourraient amorcer la création avec l'orchestre, qui est un endroit qui fait peur – pouvons-nous faire en sorte que l'orchestre soit moins apeurant? » (Ian Cusson)

« Si le monde de la musique classique souhaite développer un canon créé par des Autochtones, ils doivent investir en nous. Les résidences [et d'autres formes de] perfectionnement professionnel ne sont pas suffisantes. »



« Je crois qu'il est important que [nos besoins et nos souhaits] ne deviennent pas l'objet d'un mandat. La situation devient problématique lorsqu'un organisme arrive et dit : « Nous sommes au courant de vos besoins et de vos souhaits. » Il est bien plus important d'arriver en posant une question : « Quels sont vos besoins et vos souhaits? » De cette façon, on évite les suppositions. Vous ne le savez pas. Les besoins et les souhaits dépendent du compositeur et de la communauté avec laquelle on travaille. C'est complexe. Personne ne connaît les priorités avant d'avoir posé la question et écouté. » (Dylan Robinson)

« Notre conseil consultatif invite le conseil d'administration de l'orchestre à différentes activités depuis un certain temps. J'étais là quand le conseil a été invité à un pow-wow. C'était la première fois que plusieurs personnes avaient assisté à cet événement. Nous avons aussi été invités à une cérémonie de Danse du Soleil. Je n'avais jamais vu cette cérémonie parce que j'appartiens à une différente culture. C'est important que le conseil consultatif soit dans la communauté et la vraie vie au lieu d'être dans la salle de réunion. C'est se dire : « J'ai entendu que la communauté autochtone organise une pièce de théâtre, devrions-nous tous y aller ensemble? » Ce qui importe est d'échanger avec la communauté et non seulement en leur demandant de venir vers vous. On me demande souvent comment entrer en contact avec les communautés autochtones. Assistez aux activités et présentez-vous. Ne leur demander rien. Il suffit de dire « J'ai bien aimé votre spectacle » ou « J'ai quelques questions. » Observez et écoutez. C'est de cette façon que vous trouverez le bon chemin. » (Marion Newman)

« [Nous devons aborder le fait que] la classe sociale est hautement reliée à l'enseignement de la musique et à l'orchestre symphonique en général. C'est très clair quelle tranche de la classe sociale est invitée [dans le domaine de la musique orchestrale]. La musique est pour cette tranche de personnes et peut être jouée par elles. Nous devons en parler parce que dans les communautés autochtones, nous n'avons pas accès à ce type d'enseignement. »

« [Nous devons demander] qui est dans la salle? Qui pose toujours les mêmes questions? Pouvons-nous commencer par de petites collaborations? Pouvons-nous commencer par établir des liens, un concert à la fois en disant : « Je n'ai rien à proposer, mais je connais quelqu'un qui a une idée. » On pourrait demander : « Avez-vous pensé à faire ça? » De manière très intime, on pourrait recoller les morceaux et continuer à se parler. » (Daniel Bartholomew-Poyser)



Chapitre 2 : Définir les termes qui sous-tendent la Déclaration IDEA

2.1 Survol : équité, art et eurocentricité

Au cœur des discussions cruciales sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité des orchestres au Canada se trouvent des préoccupations contemporaines pour l'égalité démocratique dans la société canadienne. La quête de diversité est devenue une valeur primaire au Canada, soit un symbole qui le démarque des autres pays. Cependant, bien que le droit à l'égalité, peu importe l'aspect (physique, ethnoculturel, spirituel, intellectuel) est enchâssé dans les lois canadiennes et généralement reconnu à l'échelle internationale, des résidus des iniquités et des injustices enracinées dans notre passé colonialiste font surface.

Le chapitre qui suit a pour but de faire le survol de la terminologie qui est fondamentale dans le cadre de ce document de recherche. Souvent, dans le domaine des arts, les enjeux liés à l'équité sont articulés par des artistes (et des universitaires) dont la spécialité à laquelle ils appartiennent utilise une terminologie précise dans la création d'art (théâtre, cinématographie, littérature), ou dont la discipline exige la connaissance des théories sociologiques et de critique (artistes visuels). Dans des discussions plus larges, il en résulte que les spécificités de la création de musique sont mises à l'écart, ou mal comprises, dans ce contexte³.

Notre objectif est donc d'éclairer les idées à l'origine de cette terminologie selon le contexte historique et culturel afin de tenter d'expliquer pourquoi certains aspects de la création de musique en milieu orchestral ne correspondent pas aux valeurs sociales contemporaines au Canada. Le lecteur prendra aussi connaissance des exemples positifs que nous avons entendus, qui illustrent la valeur de la culture orchestrale (les immigrants qui y trouvent une communauté, par exemple). Ces exemples font l'objet d'élaboration dans de concepts plus larges (internationalisme).

2.1.1 Les arts, l'esthétique et la représentation

Il est particulièrement difficile de nommer et de cerner l'iniquité dans les pratiques artistiques parce que les créations et les performances artistiques sont souvent le moyen grâce auquel les groupes ethnoculturels signalent et maintiennent leur différence les uns des autres. En outre, sur le plan historique au Canada, certaines pratiques culturelles d'expression, comme la musique et la danse, sont souvent utilisées dans des forums publics afin de représenter les ethnicités distinctes.

On considère généralement que les suppositions et comportements esthétiques provenant d'Europe tissés dans les modes d'art sont universellement compris. Par exemple, on suppose qu'il est universellement reconnu que la tonalité est exprimée grâce à la gamme diatonique et que l'harmonie des cordes représente l'affect émotif. Toutefois, nous savons maintenant que ces idées sont propres à la compréhension européenne de l'esthétique et des philosophies. Bien que plusieurs notions se soient répandues en raison de l'expansion coloniale européenne et du prosélytisme, elles sont d'origine européenne et sont donc définies comme étant eurocentriques⁴.

³ Dans le chapitre 3 du présent document, j'examine comment les systèmes d'enseignement professionnels de la musique artistique occidentale au Canada offre très peu, sinon aucun, enseignement sur la compréhension de la création de la musique en société contemporaine selon le contexte social et contextuel.

⁴ Une discussion approfondie sur la musique artistique occidentale et l'eurocentricité se trouve dans l'introduction du document suivant : TAYLOR, Timothy D. *Beyond Exoticism: Western music and the world*, (Durham, Duke University Press, 2007).



2.1.2 Écart des valeurs : individualisme et structures européennes

Au-delà de l'art, et de nos préoccupations portant sur la musique artistique occidentale, les structures financières, administratives et juridiques de plusieurs anciennes colonies européennes sont aussi eurocentriques. Plus important encore, le concept d'individualisme et des droits de la personne au sein des sociétés démocratiques sont eurocentriques. De plus, les philosophies portant sur l'individualisme et la démocratie libérale sont nées durant la même période que la propagation du colonialisme européen et l'adoption de l'idée (appuyée par Darwin durant le 19^e siècle) que sur le plan de l'évolution, les hommes européens étaient supérieurs. Toute notion d'égalité des personnes portait uniquement sur ce segment restreint de la population.

Nous faisons donc face à une contraction des valeurs. Si nous mettons de côté les préjugés portant sur le sexe, l'ethnie ou l'ethnoculture, la capacité physique et les handicaps, et examinons les valeurs intrinsèques préconisées par la philosophie démocratique libérale, selon laquelle chaque personne devrait être traitée avec respect, dignité et accès (ou égalité des chances), nous constatons que ces valeurs d'égalité sont en conflit avec les systèmes de patriarcat et de colonialisme desquels elles proviennent. Donc, les principes ayant vu le jour durant le 21^e siècle visant une société plus équitable sont en pleine contradiction de valeurs. Néanmoins, en suivant la logique de la philosophie démocratique libérale, les pays démocratiques (et les organismes internationaux comme l'Organisation des Nations Unies) se sont servis de moyens juridiques pour affaiblir l'injustice et l'oppression coloniales et réparer les torts.

2.1.3 Témoigner de la résurgence culturelle autochtone au Canada

Comprendre la colonialité est particulièrement crucial lors de discussions portant sur les peuples autochtones du territoire. Au début du 21^e siècle, nous sommes en plein milieu d'une période de décolonisation culturelle des Autochtones dans la sphère géopolitique canadienne de l'île de la Tortue. Alors que nous coexistons sur le même territoire, nous témoignons du processus de décolonisation et en sommes responsables, c'est-à-dire la réapparition, la récupération et de la résurgence de la culture autochtone. Les gestes permettant de récupérer la culture sont source de fierté et permettent de résister aux structures imprégnées de colonialité, qui, comme nous l'avons démontré, incluent les orchestres.

Plus important encore, comme colonisateurs, nous avons l'obligation morale de respecter ce moment et d'accepter les changements de valeurs auxquels il donne lieu.

Les deux termes les plus importants qui sous-tendent la situation actuelle à laquelle les orchestres font face au Canada sont l'iniquité systémique et la colonialité. Tous les problèmes subséquents (l'universalité, l'internationalisme, l'élitisme, le sexisme, le racisme, l'exotisme et l'appropriation) sont dérivés de ces deux concepts. Les barrières souvent non reconnues qui limitent les occasions d'une personne ou d'un groupe de participer sont souvent attribuées à l'iniquité structurelle (ou systémique).



2.2 L'iniquité ou inégalité structurelle

L'iniquité structurelle (systémique) consiste en un système de préjugés intégrés aux structures de nos organismes qui a pour résultat des occasions et des récompenses inégales pour certains segments de la société. Il est possible de mesurer l'iniquité structurelle en examinant les tendances, surtout en ce qui a trait aux absences aux postes de pouvoir et d'importance ou une forte surreprésentation en matière de pauvreté et de criminalité.

L'iniquité structurelle (systémique) consiste en un système de préjugés intégrés aux structures de nos organismes qui a pour résultat des occasions et des récompenses inégales pour certains segments de la société.

La grande part des théories sur l'iniquité structurelle, particulièrement au Canada et dans d'autres pays où les populations multiculturelles sont considérables, se penchent sur le racisme et évoque donc le terme « racisme structurel ». Le terme global « iniquité structurelle » comprend les enjeux touchant le racisme, le sexisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'âgisme et d'autres formes d'iniquité comme le centrisme géopolitique.

Au lieu d'affirmer (ou laisser entendre) qu'une personne ou qu'un organisme a des préjugés contre un certain groupe social (p. ex. raciste ou homophobe), les accusations d'iniquité structurelle reconnaissent que les préjugés sont enracinés dans le colonialisme historique et qu'ils ont plusieurs volets. Ces racines deviennent problématiques lorsque l'enjeu est examiné du point de vue social contemporain. Il en résulte qu'une personne qui travaille dans un milieu contraignant en raison d'un système dont la structure renferme des préjugés peut accepter les iniquités au sein de son organisme. Notre défi actuel est de trouver les éléments d'iniquité structurelle dans nos organismes et soit les éliminer, soit les adapter.

2.3 La colonialité

Un des termes les plus importants dans la compréhension de l'iniquité structurelle au Canada porte sur le colonialisme. Sur le plan géopolitique, le Canada a entamé le processus initial de décolonisation juridique afin de se soustraire à l'autorité britannique durant le 20^e siècle. En 1931, la Grande-Bretagne accorde le Statut de Westminster (octroyant à la colonie la pleine liberté juridique) et en 1982 a eu lieu la canadienisation de la constitution (qui a permis d'éliminer à la fois l'obligation d'obtenir l'approbation officielle de la Grande-Bretagne afin de modifier la constitution canadienne et le droit de la Grande-Bretagne de modifier la constitution canadienne). Pendant ce temps, la population francophone du Québec (le Québec n'avait pas signé la *Loi constitutionnelle de 1982*) se considère encore comme étant soumise au Canada anglais. Cette réalité peut faire en sorte qu'il y ait de différentes présentations et compréhension du racisme fondé sur la couleur de la peau dans différentes parties du pays.



2.3.1 Génocide culturel

La colonisation des peuples autochtones et de leurs cultures se produit depuis les premiers contacts. La colonisation est la prise agressive de l'autorité sur les territoires physiques en plus de l'emprise subconsciente du système de croyances des personnes ayant été physiquement colonisées. Des gouvernements canadiens successifs, qui ont été incapables de se débarrasser physiquement des premiers habitants du territoire du Canada, ont utilisé de nombreuses méthodes pour perpétrer un génocide culturel sur eux en tentant de « tuer l'Indien dans l'enfant ». Des ignominies semblables ont été commises dans d'autres colonies européennes dans un esprit de certitude colonialiste envers la supériorité des Européens en ce qui a trait à tous les aspects du comportement humain, y compris la culture sacrée et expressive.

2.3.2 Les comportements postcoloniaux et le Canada

En établissant le cadre de l'avenir des orchestres au Canada, particulièrement en ce qui concerne la diversité ethnoculturelle, et en partie parce que nous nous fions généralement aux recherches effectuées à l'étranger, il est crucial que nous comprenions les distinctions historiques et politiques entre les situations au Canada, en Angleterre, en France et aux États-Unis portant sur la culture artistique et d'expression. L'Angleterre et la France, anciens centres de la colonisation, expriment et assument des modes de comportement culturel qui leur sont traditionnels et peuvent donc ne pas être questionnés en ce qui a trait à la société. Aux États-Unis, les politiques d'exclusion américaines ont empêché des générations d'Afro-Américains d'accéder aux modes de cultures d'expression occidentales et eurocentriques, ce qui comprend la formation en musique artistique occidentale. Par opposition, plusieurs immigrants arrivés au Canada après que les restrictions sur l'immigration fondée sur la race aient été levées dans les années 1970 venaient de pays décolonisés et avaient une certaine image postcoloniale d'eux-mêmes et de leur culture, qui rejetait certains éléments de la culture d'expression européenne (musique, danse, littérature, théâtre, spiritualité) – ce que nous considérons comme étant de l'art. Dans plusieurs cas, les immigrants ayant vécu durant une période de postcolonisation décidaient consciemment de ne pas participer aux modes occidentaux de culture artistique et ont contribué à une compréhension de l'expression ethnoculturelle, qui a essentiellement influencé les détails précis de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988, qui comprend le sous-titre : *Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada*.

Les personnes provenant de milieux ethnoculturels décolonisés qui participent aux aspects élitistes de la culture coloniale, et qui les défendent, risquent d'être étiquetés comme étant « néocoloniaux » et être stigmatisés par d'autres personnes de la même région ethnographique. Cette allégation peut se traduire par un manque de fierté envers ses propres traditions et peut entraîner l'absence de soutien du groupe ethnoculturel ou pire encore, l'ostracisme culturel.

Les termes « colonialisme », « colonisation » et « décolonisation » portent sur des actions géopolitiques et des moments dans l'histoire, la « colonialité » renvoie aux résidus d'un système de croyances et de tendances en matière de pouvoir qui ont persisté après l'époque coloniale. Une des caractéristiques importantes du mouvement de justice sociale porte sur l'examen de nos institutions pour y trouver des aspects de colonialité tangibles et intangibles (symboliques) qui contribuent à

La colonialité renvoie aux tendances du pouvoir colonialiste qui persistent après la fin de l'époque coloniale.



l'iniquité structurelle et aux comportements maintenant reconnus comme étant inéquitables (ou injustes) au sein du cadre de la démocratie libérale, dont l'idéal est l'égalité des chances⁵.

Plusieurs éléments de la colonialité sont inéquitables de façon simultanée et interreliée :

- l'eurocentricité (et les implications connexes de supériorité esthétique, technique et philosophique)
- la hiérarchie et les structures hiérarchiques
- le classisme
- les préjugés fondés sur le genre (y compris le sexisme et l'homophobie)
- le racisme
- le prosélytisme
- l'exotisme, le primitivisme et l'appropriation culturelle

Si l'on ajuste les préjugés à un moment, on change généralement les préjugés à d'autres moments. Par exemple, faire des ajustements pour éviter le racisme en recrutant seulement des hommes de couleur n'atténue pas les préjugés fondés sur le sexe ni les tendances patriarcales.

Nous devons donc examiner les aspects de la colonialité intégrés dans la structure et les comportements de l'orchestre de musique classique occidentale. En relevant ces aspects, on peut ensuite analyser pourquoi les orchestres sont problématiques : en tant que collaborateurs dans des genres mixtes; bénéficiaires de financement public durant une période de changements rapides des valeurs sociopolitiques; véhicules de la création d'œuvres canadiens; milieux de travail pour les gens qui n'ont pas de relation avec la musique classique occidentale ou en provenance de milieux postcoloniaux; pistes de créativité chez les personnes désavantagées sur le plan socioéconomique.

Quoique vers le milieu des années 1980, les artistes de groupes ethnoculturels minoritaires (à l'origine, ceux qui venaient de régions en Europe où l'on ne parlait pas le français ou l'anglais, et plus tard, des groupes de minorités visibles) ont fait pression sur les bailleurs de fonds publics pour leur donner accès au financement des formes non classiques d'art, c'est seulement grâce à une sensibilisation accrue du public à l'égard de la suppression de la culture autochtone que les Canadiens colonisateurs ayant divers antécédents ont commencé à comprendre les répercussions du colonialisme et constater les tendances persistantes de la colonialité.

2.4 Internationalisme et localisme

Dans le contexte canadien du 21^e siècle, l'orchestre de musique classique occidentale est confronté à des priorités internationales et locales divergentes. Puisque l'orchestre a des protocoles, des comportements en ce qui a trait aux concerts et un répertoire fondamental qui se trouve partout dans le monde, on s'attend à ce que l'orchestre maintienne ses idéaux reconnus à l'échelle internationale et ultimement, qu'il soit en concurrence pour le statut d'élite dans le domaine global. En même temps, les bailleurs de fonds canadiens et le public exigent que les orchestres trouvent des façons de satisfaire aux valeurs sociopolitiques (à la fois nationales et hyperlocales) et qu'ils les représentent du point de vue esthétique. Cette dernière notion, toutefois, n'est pas possible sans que l'orchestre ajuste et réorganise les protocoles internationaux en fonction de l'environnement local.

⁵L'article intitulé *Decolonizing the Society for American Music* par Tamara Levitz présente une discussion approfondie sur la colonialité et la musique artistique occidentale. LEVITZ, Tamara. *Decolonizing the Society for American Music*. <http://www.american-music.org/publications/bulletin/2017/VolXLIII3-Fall2017.php>



La musique artistique occidentale s'est répandue à l'échelle internationale grâce à une combinaison d'expansion coloniale, de conversions encouragées par les missionnaires et de la migration européenne diasporique. Ainsi, lorsqu'on apprend à lire et à jouer le code musical occidental, on peut jouer une œuvre musicale classique occidentale n'importe où avec toute personne qui le connaît aussi. De cette manière, ce n'est pas une expression culturelle « liée » (comme d'autres le sont) qui est limitée (ou protégée) par l'ethnoculture, le sexe ou la situation sociale. *Idéalement*, on pourrait la qualifier de forme d'art égalitaire. Cependant, l'héritage de cet égalitarisme est lié à l'expansion coloniale et aux définitions et valeurs occidentales associées aux progrès technologiques, au capitalisme et à la supériorité culturelle.

2.4.1 Universalisme

Nous devons aussi tenir compte de la terminologie utilisée pour décrire la musique classique occidentale. Bien que les musiciens qui jouent toutes sortes de genres de musique aiment la forme de musique qu'ils jouent, les traditions qui s'affichent comme étant *la meilleure* ou universelle sont rares. La pratique consistant à produire des sons musicaux *est* universelle pour les humains de toutes les cultures. La terminologie et les propos qui caractérisent la musique classique occidentale comme étant particulièrement « excellente » et « universelle » proviennent de l'empire, du colonialisme et du capitalisme.

Cela dit, il y a une amalgamation intéressante des notions d'universalisme, d'excellence, de symphonie et de Beethoven qui ont été transformés en notions mythiques et contribuent à la perception de la musique classique occidentale comme sommet de la réussite culturelle humaine. Ses racines se trouvent dans deux notions romantiques du 19^e siècle, soit celle de la fraternité universelle (notons encore le genre précis), que Beethoven a œuvré à exprimer dans sa neuvième symphonie et l'idée du « génie artistique » dont les créations ont émergé d'un lieu libre des contraintes du temps et de l'emplacement. Il en résulte que les notions du génie (musical), l'atemporalité et la symphonie sont se sont fusionnées à l'idée d'universalité. Ces idées ont été disséminées grâce à la simultanéité de l'histoire de la musique et du colonialisme.

2.5 La musique artistique occidentale au Canada

2.5.1 L'élitisme et la valeur

Sur le plan historique, la musique artistique occidentale avait une valeur pour les colonisateurs canadiens d'origine européenne en raison du lien nostalgique à l'Europe et aux traditions religieuses qu'elle procurait et de son association au statut socioéconomique. Le statut accordé à Beethoven, par exemple, est fondé largement tant sur sa capacité à être le premier musicien capitaliste couronné de succès à ses habiletés de composition. Sa réussite en tant qu'artiste indépendant lui a donné les moyens de suivre sa propre direction musicale au lieu qu'un employeur dicte ce qu'il pouvait faire. L'adéquation de multiples facteurs – la classe moyenne florissante, les salles de concert conçues pour un public payant et non réservé à la noblesse, l'impression et les droits d'auteur permettant la reproduction et la dissémination au sein des colonies et l'ascension des philosophies valorisant l'individualisme – ont tous contribué à l'estimation extramusicale de Beethoven. Il s'ensuit que Beethoven, comme figure historique et de ses compositions musicales, est devenu le symbole des valeurs sociales et économiques dans la forme expressive esthétique.



Du 18^e siècle au milieu du 20^e siècle, l'orchestre au Canada (comme aux États-Unis et dans d'autres pays colonisés par les Blancs) était associé à une meilleure situation sociale et à l'élitisme, et était appuyé par ceux qui pouvaient se permettre de maintenir leur lien avec l'Europe. Le but de la Commission Massey, et essentiellement des activités financées par le Conseil des arts du Canada durant les 30 premières années depuis sa création, était de démontrer que le Canada avait les moyens de créer et de projeter des symboles de culture artistique qui étaient à la hauteur de ceux des autres pays importants sur le plan global du milieu du 20^e siècle, ces pays étant tous (à l'exception des États-Unis) européens.

Quoique les pratiques culturelles non élitistes et non européennes fussent tolérées, le gouvernement colonialiste s'est efforcé d'étouffer la culture sociale et expressive des Autochtones. De plus, on ne tenait aucun compte des premiers immigrants de couleur (Africains-Canadiens, Africains fuyant l'esclavage, ouvriers des chemins de fer d'origine chinoise, japonaise et punjabi liés par contrat et réfugiés libanais) sur le plan culturel. Les autres formes d'art non européennes et non élitistes qui avaient été exclues des conseils publics des arts originaux ont développé leurs propres parcours de maintien, de reconnaissance et de performance. En raison de l'absence de reconnaissance externe de leur valeur et d'un accès à seules des ressources spartiates, la trajectoire des autres formes d'expression culturelle ne permettait pas à leurs artistes d'avoir le luxe de viser un niveau d'excellence ou de professionnalisme qui est possible lorsqu'on consacre tout son temps à notre œuvre. Les exigences juridiques du multiculturalisme officiel ont forcé les conseils des arts à conceptualiser de nouveau leurs priorités afin d'y inclure tous les types de culture expressive qui sont exprimés et représentés par les identités canadiennes multidimensionnelles.

2.6 La musique classique occidentale et la colonialité intégrée : hiérarchie, sexe et propriété

2.6.1 Hiérarchie

La représentation la plus rapprochée de la structure coloniale est la hiérarchie de l'orchestre, qui est analogue à celle d'une usine ou d'une armée. Le compositeur développe un plan de façon unilatérale, le chef d'orchestre se charge d'exécuter le plan, le violon solo et les musiciens principaux peuvent demander que leurs rôles soient éclairés et les autres musiciens servent dans les rangs. Le rôle de chaque musicien est très précis, et quoique ce système soit efficace pour eux qui sont formés dans cette pratique, il est difficile de réussir une collaboration avec des musiciens externes de systèmes musicaux créatifs (axés sur l'improvisation) ou non hiérarchiques.

Lorsque les collaborations arrivent à prendre forme, elles ont normalement besoin de l'interlocution d'un compositeur ou d'un arrangeur, qui reçoit ensuite l'accolade et (ou) les redevances des droits d'auteur. Il est important de noter que parce que la majorité des systèmes musicaux sont dotés d'éléments d'improvisation et (ou) qui ne sont pas notés, le fait de déférer à un chef d'orchestre ou à un compositeur limite immédiatement la portée véritable de la forme expressive d'un artiste invité et alimente les propos évoquant la superficialité des représentations préparées pour pouvoir cocher des cases.



2.6.2 Hiérarchie et comportements inappropriés

Qu'ils soient à la tête d'un orchestre avec auditions, ou d'un projet de vanité, les chefs d'orchestre peuvent exercer un pouvoir important sur les solistes et de surcroît, sur les musiciens subalternes. La chaîne de commandement unidirectionnelle (et la communication) au sein d'un orchestre peut faire en sorte que les jeunes musiciens non expérimentés se retrouvent dans une situation de vulnérabilité surtout dans les orchestres sans auditions ou les orchestres qui emploient des musiciens contractuels. Quoique les orchestres sans auditions ne relèvent pas nécessairement d'une organisation professionnelle, il est important de souligner que plusieurs orchestres maintenant bien établis au Canada ont commencé en tant que véhicule permettant à un chef d'orchestre de parfaire ses compétences.

En outre, le monde orchestral n'a pas été à l'abri des révélations dans le cadre du mouvement #MoiAussi. Des chefs d'orchestre et des violons solos de renommée internationale sont tombés de leur piédestal, dont Charles Dutoit, ancien directeur musical de l'Orchestre symphonique de Montréal (OSM), qui a vraisemblablement aidé à monter l'OSM au rang des orchestres de premier plan en Amérique du Nord. Un plus petit nombre d'allégations d'inconduite moins publiques ont été portées dans le passé contre des professeurs de musique éminents au Canada, dont plusieurs occupent (ou occupaient) un poste principal au sein d'un orchestre canadien. Il reste à voir à quel point le mouvement #MoiAussi touchera le secteur orchestral et quel échelon dans la chaîne de hiérarchie il atteindra. Pouvons-nous trouver une façon qui permettrait à Orchestres Canada, à la Fédération canadienne des musiciens et à l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada de travailler ensemble sur des initiatives dans tout le domaine des arts pour aborder le phénomène d'agression sexuelle?

2.6.3 Genre

2.6.3.1 Les femmes sur la scène : compositrices, chefs d'orchestre et violons solos

Jusqu'à il y a environ 50 ans, les membres d'orchestre étaient tous blancs et presque tous hommes. L'arrivée des auditions à l'aveugle dans les années 1970, introduites pour éliminer le copinage entre les chefs d'orchestre et les musiciens d'orchestre, a aussi eu pour résultat un changement relatif à la dominance des hommes au sein des postes de musiciens subalternes. Cependant, les hommes continuent à occuper les postes les plus importants sur la scène dans l'orchestre symphonique traditionnel, soit les compositeurs, les chefs d'orchestre et les violons solos. Tant et aussi longtemps que les programmes de séries principales sont axés sur la musique des 18^e et 19^e siècles (au fait, probablement la plus grande part de la musique avant la fin du 20^e siècle), la musique des compositeurs que l'on jouera continuera à être celle des hommes en très grande majorité.

Malgré cela, comme l'ont témoigné les critiques, les échanges sur Twitter et les éditoriaux portant sur le festival *New Creations* du Toronto Symphony Orchestra (TSO) en 2016, il n'est plus acceptable que la musique contemporaine soit dominée par des musiciens et des compositeurs hommes. Dans le cas du TSO, la clientèle (des hommes et des femmes) a exprimé son mécontentement en boycottant ce festival, qui attire normalement beaucoup de gens. Dans un éditorial de mars 2016, Michael Vincent a fait valoir que ce genre d'erreur n'est plus acceptable parce que les femmes représentent près de 50 pour cent des étudiants en composition dans les universités et parce qu'on est en 2016⁶.

⁶ VINCENT, Micheal. « Why There are No Women in the TSO New Creations Festival », (8 mars 2016). <https://www.ludwig-van.com/toronto/2016/03/08/editorial-tso-composers-we-need-to-talk>



Rosemary Thomson, directrice musicale du Okanagan Symphony, dit qu'elle tente de faire en sorte que la programmation comprend des femmes compositrices et des femmes solistes de façon égale et qu'elle charge des femmes compositrices de commissions de manière délibérée. Comme une d'un très petit nombre de femmes directrices artistiques des orchestres au Canada, M^{me} Thomson dit « que c'est encore difficile pour les femmes chefs d'orchestre » et suggère que diriger un orchestre est un des derniers bastions de la pensée patriarcale dans le domaine de la musique. Elle fait l'écho des opinions présentées dans un exposé écrit par Danielle Groen dans le magazine *Walrus* paru en 2016 au sujet de la pénurie de femmes chefs d'orchestre en disant :

« S'ils voient une femme chef d'orchestre qui n'est pas bonne, ils pensent que c'est parce qu'elle est une femme qu'elle n'est pas bonne, et non parce qu'elle n'est simplement pas bonne. Ils ne disent pas la même chose à propos des hommes. »

M^{mes} Thomson et Groen mettent toutes les deux en lumière le fait que les femmes chefs d'orchestre font face à des préjugés non liés à la musique au cours du processus d'embauche auxquels les musiciens subalternes ne sont pas confrontés. Elles ne peuvent pas démontrer leurs capacités derrière le rideau et doivent donc lutter contre le sexisme corollaire implicite et explicite⁷. M^{me} Groen explique que les femmes chefs d'orchestre peuvent être aux prises avec une équipe de gestion d'orchestre sexiste, et donne comme exemple la situation de la direction qui a annulé la décision d'engager une femme chef d'orchestre choisie par les musiciens. Ses informateurs lui disent qu'ils entendent les mêmes arguments sexistes au sujet des femmes chefs d'orchestre que les hommes faisaient lorsqu'ils voulaient exclure les femmes des postes de musicien subalterne, soit que les femmes sur le podium seraient une grande distraction. Néanmoins, en s'appuyant sur les statistiques d'inscription aux universités, qui indiquent que 25 pour cent des étudiants au doctorat en composition aux États-Unis sont des femmes, M^{me} Groen affirme qu'il pourrait être inévitable que les orchestres commencent à accepter les femmes sur un pied d'égalité au podium. M^{me} Thomson suggère tout de même que les jeunes femmes chefs d'orchestre ont besoin de faire l'objet d'une défense d'intérêt ciblée et d'obtenir du mentorat afin de renverser les stéréotypes persistants auxquels elles feront face en s'appropriant le podium de l'orchestre.

Peu de personnes ont parlé du faible nombre de femmes occupant le poste de violon solo au Canada. Par ailleurs, en examinant le personnel d'orchestres dans l'ensemble du pays, on peut constater que peu de femmes occupent ces postes, notamment au sein des grands orchestres du pays. Kathleen Kajioka, altiste et personnalité de la radio (musique classique), dit que nous ne devrions pas balayer du revers de la main cette pénurie. Les auditions pour le deuxième poste en importance au sein de l'orchestre après le directeur musical sont faites à l'aveugle, la décision la plus importante en lien avec l'embauche est prise par le directeur musical parce qu'elle est liée subjectivement à la dynamique existant entre le chef d'orchestre et le violon solo. Si nous nous demandons si nous sommes à l'aise que les femmes dirigent l'orchestre, nous devons nous demander la même chose par rapport aux violons solos. Par exemple, le chef d'orchestre homme est-il à l'aise que la deuxième personne dans la chaîne de commandement soit une femme, ou serait-il d'avis que ce soit problématique ou « distrayant »?

M^{me} Kajioka fait remarquer que dans les ensembles de musique baroque, la situation est le contraire. La majorité des ensembles baroques en Amérique du Nord et en Europe sont dirigés par des femmes, mais le violon solo est aussi le chef comme l'exige le spectacle de musique de la période baroque.

⁷ GROEN, Danielle. « Why Are There So Few Female Conductors », *Walrus Magazine*, (19 décembre 2016).
<https://thewalrus.ca/why-are-there-so-few-female-conductors>



2.6.3.2 Les femmes en gestion

Une des personnes avec qui nous nous sommes entretenues a indiqué que même s'il y a bien des femmes qui sont administratrices dans les orchestres canadiens, elles sont minoritaires si l'on compare l'orchestre à d'autres organismes de taille moyenne. Deux aspects très différents ressortent de cette réalité : sur le plan administratif, les orchestres sont possiblement plus progressistes en ce qui a trait au genre, mais dans le monde des affaires dominé par les hommes, les orchestres sont peut-être défavorisés en ce qui a trait à la réclamation de musique dans la sphère publique et de sollicitation de financement d'entreprises. Barry Hessenius explique qu'il s'agit de « la féminisation d'un domaine, toujours regardé du point de vue patriarcal, qui est inférieur au secteur privé et qui a moins de valeur que les entreprises dominées par des hommes. »⁸

2.6.3.3 Diversité des genres

Nous n'avons pas posé de questions portant précisément sur l'identité des genres, mais au sein des musiciens subalternes, l'orchestre classique occidental est le lieu de travail et le milieu d'appartenance de plusieurs personnes s'identifiant comme étant lesbienne, homosexuel, bisexuel, transgenre, queer ou bispirituel (LGBTQ2). En outre, Barbara Smith de l'Orchestre national des jeunes du Canada (ONJC), souligne que :

L'ONJC a toujours été un milieu sûr pour les gens marginalisés. Nous avons toujours eu un grand groupe de personnes LGBTQ... et nous accueillons des jeunes de familles très fondamentalistes et qui ont été éduqués à domicile. C'est une communauté très accueillante. Ils sont libres d'être qui ils sont.

Sara Davis Buechner, qui est pianiste transgenre, suggère toutefois que la réalité n'est pas pareille pour les solistes :

Le domaine de la musique classique prétend qu'il est aveugle au genre et à la couleur de la peau en ce qui a trait à la scène, et que la quête de la vérité de Mozart est la seule chose qui est évaluée chez les musiciens professionnels. Ma propre expérience me dit le contraire⁹.

En 2014, M^{me} Buechner a dit dans une entrevue que les orchestres et les institutions canadiens étaient devenus plus accueillants. Elle avait utilisé le mot « conservatrice » pour décrire la scène de concert aux États-Unis. Elle a ajouté que des amis de longue date l'avaient abandonnée, particulièrement les chefs d'orchestre¹⁰.

⁸ HESSENIUS, Barry. « The Feminization of the Field », *Barry's Blog*, (1^{er} juillet 2018).
<https://blog.westaf.org/2018/07/the-feminization-of-field-gender.html>

⁹ DAVIS BUECHNER, Sara. *Transgender Issues*. <http://saradavisbuechner.com/transgender-issues/>

¹⁰ CANADIAN PRESS. *Transgender pianist shunned in U.S. gets encore in Edmonton*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/transgender-pianist-shunned-in-u-s-gets-encore-in-edmonton-1.2668923>



2.7 Appropriation culturelle : primitivisme, exotisme et orientalisme dans la composition de musique classique occidentale

2.7.1 À qui appartient le son?

Sur le plan historique, les compositeurs de musique classique occidentale ont librement emprunté du contenu musical de la musique folklorique et non européenne. Dans certains cas, la musique folklorique constituait la base des compositions nationalistes. Dans d'autres cas, les emprunts ont été utilisés à titre de représentations musicales d'un « autre être » imaginaire et primitif. Dans l'esprit colonialiste, on pouvait « prendre » la musique et l'utiliser parce que les gens à qui elle appartenait ne l'avaient pas enregistrée de manière à indiquer la propriété ou les droits d'auteur. Au fil du temps, plusieurs représentations sont devenues des métaphores musicales pour l'autre être imaginaire. Par exemple, l'emploi du rythme de Stravinsky pour représenter le « primitif » dans *Le Sacre du printemps*; l'emploi de la seconde augmentée dans la *Marche turque* de Mozart et l'introduction de la cymbale turque à l'orchestre par Mozart, *La Marche de la poupée de chiffon* (*Golliwog's Cakewalk*) de Debussy; *Les Sauvages* par Rameau; une myriade d'orchestrations de musique de gamelan au cours du 20^e siècle; et l'œuvre *Humoresque* par Dvorak, dont le compositeur a pris d'une collection de chansons d'esclaves, originalement transcrites par un étudiant afro-américain, en sachant possiblement que l'étudiant n'aurait jamais l'occasion de publier ces chansons¹¹.

L'œuvre canadienne qui a stimulé le débat sur l'appropriation musicale était la mise en scène pour le 150^e anniversaire du Canada de *Louis Riel* de Mavor-Moor et Somers par la Compagnie nationale d'opéra du Canada, ainsi que la révélation de l'utilisation inappropriée d'une chanson funéraire des Nisga'a en tant que berceuse dans cette œuvre. Au moment où cette œuvre a été composée, l'emprunt de Somers n'aurait pas été considéré comme étant contraire à

L'appropriation culturelle est l'acte par lequel on prend ou on utilise des éléments d'une culture qui n'est pas la nôtre sans faire preuve de compréhension de la culture ni de respect pour celle-ci.

L'appropriation, qui est étroitement liée au colonialisme, au capitalisme et à la supériorité culturelle, retire de la culture d'origine la valeur et l'importance de l'élément approprié.

l'éthique, ou même controversé. Mais les temps ont changé depuis la deuxième moitié du siècle et la réponse de la part de l'équipe de direction artistique de la Compagnie nationale d'opéra du Canada a fait déclencher les alarmes dans plusieurs parties de l'infrastructure de la musique classique au Canada, particulièrement chez les administrateurs et les musicologues des facultés de musique postsecondaires. Il reste à savoir si cette sensibilisation atteindra les départements de performance, qui sont chargés d'assurer uniquement la formation de l'infanterie orchestrale, et qui sont généralement illettrés en matière de critiques sociales.

La Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel est un traité de l'UNESCO adopté par la Conférence générale de l'UNESCO en 2003. C'est le document juridique le plus important visant à prévenir l'appropriation du contenu, qui comprend le contenu musical d'autres cultures. Grâce à ce document et à la reconnaissance des violations dans le contexte musical, comment allons-nous de l'avant de manière juste sur le plan musical? Comment réconcilions-nous les antécédents d'appropriation et d'exotisme qui encombrant – et qui définissent même dans certains cas – de nombreuses compositions dans le canon.

¹¹ SORRELL, Neil. « Issues of pastiche and illusions of authenticity in gamelan-inspired composition », *Indonesia and the Malay World*, vol. 35, n° 101 (mars 2007).



En 2005, Jeremy Strachan, qui était à l'époque bibliothécaire adjoint au Centre de musique canadienne (CMC), a compilé une liste des œuvres trouvées dans la bibliothèque du CMC qui incorporent des sources de musique autochtones ou qui en avaient été inspirées. Avec qui pouvons-nous collaborer afin de mettre cette liste à jour? Pouvons-nous élaborer un protocole sur l'éthique en ce qui a trait à la représentation de ces œuvres par les orchestres?¹²

2.8 Valeurs culturelles et esthétiques : harmonie et discorde

2.8.1 Harmonie et discorde sur le plan esthétique

Nous employons le mot « harmonie » pour renvoyer aux différentes notes, personnes ou idées en état de simultanéité agréable étant « en accord ». Or, comme nous l'avons déjà mentionné, dans certaines cultures, les métaphores émotives de l'harmonie et de l'accord du contexte occidental – même le fait de concevoir de la musique séparément de la danse ou du théâtre – est étrange et dénué de sens. C'est notamment vrai au sein des cultures qui n'ont jamais été touchées par le colonialisme ou qui ont continué à maintenir et à accorder la priorité à leur propre culture d'expression durant les périodes de colonisation européenne.

Alors que nous pouvons décrire l'orchestre comme étant international ou cosmopolite, la valeur qu'il porte relativement à la substance du son qu'il produit n'est pas universelle. L'opinion ferme quant à la primauté de la tonalité occidentale permet à la musique artistique occidentale d'entretenir ses propres barrières culturelles.

Les traditions musicales de l'Asie du Sud et arabes préfèrent la mélodie complexe monodique et les rythmes monodiques tout aussi complexes, qui n'ont rien d'équivalent à l'harmonie. Les différences entre les tons mineur et majeur n'évoquent aucunement la joie ou la peine.

2.8.2 L'élitisme culturel et l'Extrême-Orient

Ce n'est pas uniquement grâce aux auditions à l'aveugle, ou même à l'accès et à l'inclusion qu'on a commencé à inclure graduellement des femmes et des non-Blancs. Pour les personnes de couleur, c'est aussi en raison des relations entre les gens de divers milieux ayant des antécédents sociopolitiques complexes avec les nations occidentales. Durant les années 1970, des personnes originaires de l'Extrême-Orient ont commencé à jouer dans les orchestres, à peu près en même temps que leurs économies se sont renforcées; premièrement les Japonais, ensuite les Coréens et plus récemment, les Chinois. Leur présence dans la culture orchestrale est maintenant normale.

Bon nombre de musiciens à qui nous avons parlé ont dit être au courant des différentes distinctes relatives à la façon dont certains groupes ethnoculturels accordent de la valeur à la musique classique occidentale. « Pour les gens originaires de l'Extrême-Orient [la musique classique] est d'une grande valeur ». « Elle consomme la majorité de mon studio ». Qu'est-ce qui distingue le parcours de ces personnes vers la musique classique occidentale de ceux de groupes ethnoculturels non européens est que le Japon, la Corée et la Chine (exception faite de petits territoires) ne faisaient pas partie des empires coloniaux de l'Europe et leur estimation de la musique occidentale n'est pas tachée par le colonialisme.

¹² STRACHAN, Jeremy. *Music Inspired by Aboriginal Sources at the Canadian Music Centre* (Toronto, Bureau national du Centre de musique canadienne, 2005). http://old.musiccentre.ca/media/downloads/en/CMC_Rep_Guide_Aboriginal.pdf



Dans *Musicians from a Different Shore: Asians and Asian Americans in Classical Music*, Mari Yoshihara décrit les trois processus grâce auxquels les Asiatiques ont adopté la musique classique dans leurs cultures, qui sont tous étroitement liés au besoin de se moderniser. La trajectoire de l'adoption de la musique classique occidentale dans chaque pays se ressemble quoiqu'elle se soit faite à différents moments. Les Japonais ont été les premiers, suivis des Coréens et ensuite des Chinois. Les Japonais ont adopté la musique classique occidentale vers le milieu des années 1800 après avoir déterminé qu'elle serait utile pour « maintenir la discipline et remonter le moral des militaires¹³. Deuxièmement, les missionnaires ont présenté la musique occidentale aux Japonais dans leurs écoles au début des années 1900. Le gouvernement japonais l'a ensuite intégrée dans l'ensemble du système scolaire. Durant la Seconde Guerre mondiale, les Japonais ont renversé cette stratégie et ont interdit tout aspect de la culture occidentale. Plus tard, dans les années 1950, lorsque les Japonais ont adopté la démocratie, la classe moyenne considérait l'art occidental comme étant une façon d'acquérir un capital culturel reconnu sur la scène mondiale. À mesure que ces trois pays ont tenté de devenir des joueurs principaux dans l'économie capitaliste mondiale, ils ont constaté que la musique classique occidentale était la forme la plus élite d'expression culturelle dans l'hémisphère occidental et l'ont saisie afin d'être concurrentiels non seulement sur le plan de la technologie, mais aussi sur la scène mondiale.

Pour plusieurs familles de l'Extrême-Orient, apprendre la musique classique occidentale est un élément courant de l'enfance, notamment la maîtrise des instruments élitaires qui offrent la possibilité de se produire en concert : le piano, le violon, le violoncelle, le chant et plus récemment, les percussions.

L'ironie de la chose c'est que la méthode Suzuki d'enseignement de la musique, introduite en Amérique du Nord dans les années 1960, a renversé géographiquement le flux de connaissances musicales. En outre, cette méthode préconisait le concept selon lequel chaque enfant a un potentiel musical égal, une idée qui va à l'encontre de la notion occidentale qui soutenait l'exceptionnalisme musical et sous-tend plusieurs programmes d'approche en matière d'éducation musicale des orchestres.

2.8.3 Internationalisme : l'inclusion grâce à une littéracie musicale partagée

Eileen Keown, directrice générale du Mississauga Symphony Orchestra, qui est un orchestre communautaire dirigé par des professionnels, a décrit deux exemples de renforcement communautaire et d'inclusion réalisés grâce un partage de la littéracie en musique artistique occidentale.

« Un agent des placements des services sociaux nous a présentés à une jeune femme chinoise. Elle ne parlait pas anglais, mais voulait apprendre à jouer le violon. Elle n'était pas pauvre, mais n'avait aucune famille ici... Elle est excellente violoniste principale. Elle a trouvé une communauté de gens grâce à l'orchestre qui lui a donné un point d'ancrage au Canada.

Nous avons bon nombre d'artistes originaires d'Europe orientale dans l'orchestre, dont des expatriés ukrainiens et russes. C'était difficile lorsque M. Poutine a envahi l'Ukraine, mais ils ne se sont pas querellés. Ils ont joué ensemble. »

M^{me} Keown est d'avis que les orchestres communautaires ont une valeur unique, mais qu'ils sont peu reconnus en tant que bâtisseurs communautaires, notamment comme moyen permettant à la diaspora de nouveaux immigrants de faire l'expérience de la diversité canadienne par l'entremise d'un mode d'expression familier.

¹³ YOSHIHARA, Mari. *Musicians from a Different Shore: Asians and Asian Americans in Classical Music*, (Philadelphie, Temple University Press, 2007), 15.



2.8.4 Sur scène ou dans la salle : remise en question des valeurs

Parce les enfants de familles originaires de l'Extrême-Orient se retrouvent en grande proportion dans les studios de musique classique, nous assumons souvent que ces groupes ethnoculturels devraient constituer des auditoires tout prêts. Cependant, les administrateurs et les professeurs de musique notent que cette supposition est fausse, surtout en ce qui a trait aux nouveaux arrivants de Chine. Un administrateur a fait remarquer que les membres de ce groupe ethnoculturel communiquaient les uns avec les autres dans des sites Web de langue précise auxquels il est difficile pour un étranger d'accéder. Bon nombre d'administrateurs et de professeurs ont indiqué que les parents et les élèves, qui sont prêts à payer pour des leçons de musique, ne sont pas habitués à payer pour assister à un concert en raison de leur culture.

Une autre administratrice a dit qu'elle avait eu de la difficulté à faire fonctionner les mécanismes de marketing au sein de la communauté originaire de l'Asie du Sud même si son orchestre est situé dans une communauté où cette population est considérable.

Défis

Qui produit la musique que devrait jouer l'orchestre? Quelle est la relation entre les orchestres et les autres cultures musicales? Ces relations peuvent-elles exister équitablement et conformément aux définitions actuelles de la propriété culturelle et de la souveraineté?

Comment et où devrions-nous examiner ces questions? Ces questions doivent-elles gérées, résolues ou négociées?

Nous ne pouvons plus nous permettre de ne pas tenir compte des controverses socioculturelles liées au rôle de l'orchestre au sein de la culture canadienne.



Chapitre 3 : Réenvisager la formation en musique classique occidentale pour le 21^e siècle

Introduction et hypothèse

Quoique les systèmes d'éducation dans lesquels les musiciens classiques occidentaux sont formés, soit les conservatoires et les facultés de musique, ne relèvent pas de la compétence d'Orchestres Canada, les enjeux qui touchent la formation ont été soulevés de nombreuses fois durant nos entretiens. Plus important encore, il ne sera pas possible de produire des changements responsables sur le plan social dans les orchestres du Canada sans faire entrer en ligne de compte les systèmes d'éducation de la musique. Les facultés de musique et les conservatoires sont la clé du changement. Par contre, à l'heure actuelle, les institutions d'éducation musicale perpétuent la colonialité inhérente des orchestres, nuisent à l'établissement des relations, résistent au changement en grande partie parce qu'ils croient fermement à la primauté de l'orchestre comme mode d'expression internationale plutôt que moyen d'expression local.

Nous offrons donc une analyse des méthodes de formation afin de contextualiser comment le système :

- perpétue l'élitisme de certains instruments et par conséquent, limite les occasions (c'est-à-dire maintient les obstacles systémiques inhérents)
- pourrait mieux s'assurer que les musiciens d'orchestre aient les compétences pour prendre part aux différents dialogues auxquels souhaitent participer les orchestres canadiens
- pourrait mieux appuyer les jeunes musiciens marginalisés, les compositrices et les femmes chefs d'orchestre
- pourrait offrir des façons plus créatives et responsables sur le plan social de faire participer les étudiants à la production de musique
- pourrait encourager, au lieu de réprimer, les impulsions créatives des musiciens interprètes

La formation des musiciens d'orchestre a été soulevée en raison de deux situations distinctes. Premièrement, bien que plusieurs administrateurs aient reconnu la fascination des musiciens pour la collaboration avec de la musique classique non occidentale (comme présenté au chapitre 1), ils ont également parlé de l'inhibition - et parfois même de refus - face à la participation à des modes de musique qui sont très différents de la tradition classique occidentale et qui remettent en question les protocoles traditionnels et hiérarchiques. Un certain nombre de répondants ont attribué ce comportement à un manquement de la part du système de formation.

Le deuxième enjeu concerne le « pipeline » en ce que sens « qu'ils ne sont pas (ou ne traversent pas) le pipeline ». « Ils » ont décrit les « musiciens diversifiés », une diversité qui n'était pas précisément définie, mais qui renvoyait invariablement aux musiciens racialisés (sans mention des musiciens handicapés). On parlait de cette absence de diversité au sein du personnel de l'orchestre et on la défendait en renvoyant à tous coups aux auditions à l'aveugle comme filtre pour assurer l'excellence des musiciens d'orchestre. On en déduit qu'ils ne sont pas là, et que s'ils le sont, ils ne sont pas assez bons.

Dans le but de mettre en contexte adéquatement les préoccupations des administrateurs en ce qui a trait à la formation du personnel de l'orchestre, nous commençons par demander :

- Qui est sur scène?
- Qui a produit la musique jouée?
- Qui est l'artiste invité?



Comparons maintenant ces questions aux absences :

- Qui n'est pas sur scène? (en tant que musiciens subalternes, artistes invités et compositeurs)
- Quelles compétences souhaitons-nous que les musiciens interprètes aient? (en tant que musiciens subalternes, collaborateurs)
- Quel genre de compositions n'entendons-nous pas ou ne nous représentons pas? Qui sont les créateurs possibles de ces compositions? Font-ils partie de notre système, et s'ils en font partie, en quoi consiste le manque de soutien qui les empêche de participer pleinement?

Alors que les administrateurs ont soulevé des préoccupations au sujet de l'éducation, ce sont les interprètes qui ont indiqué qu'il fallait réenvisager les choses.

3.1 Divisions de formation professionnelle

Tout d'abord, il est important de distinguer les trois types de musiciens qui sont formés dans le système de formation en musique classique occidentale : l'interprète, le musicien créateur et ceux qui analysent la musique (musicologues, théoriciens et ethnomusicologues). Aux fins de cette analyse, nous nous intéressons particulièrement aux interprètes et aux musiciens créateurs.

J'insiste sur la différence entre ces deux types de musiciens parce que les conservatoires et les facultés de musique le font aussi dans leurs divisions de formation en musique classique. Ils produisent soit des compositeurs, qui ont à leur disposition les outils nécessaires pour créer, soit des interprètes, qui apprennent à exécuter exactement ce qui se trouve sur la page, et comme une science, accorde la priorité à la reproduction de minutieux détails. Par ailleurs, des programmeurs de systèmes informatiques ont laissé entendre que la notation de la musique occidentale représente un des codes les plus complexes. Chez les interprètes, on développe les synapses qui assurent la coordination entre ce code qui se trouve sur la feuille et l'entraînement des réactions voulues du corps. Cette formation ressemble beaucoup à l'entraînement poussé des athlètes. C'est ce que nous qualifions de « virtuosité »¹⁴. Par contre, chez les instrumentistes de l'orchestre, nous les formons de façon à éliminer les impulsions créatives.

Tous les artistes autochtones faisant partie de notre groupe ont parlé d'avoir eu des impulsions en matière de création et d'interprétation durant leur enfance et ont dit qu'ils étaient enchantés par les possibilités de création que leur offrait la musique.

« J'aimais ça ... comme façon de pouvoir exprimer des idées plus grandes que ce que peut exprimer un enfant... »

Cette notion les a inspirés à poursuivre des études universitaires de premier cycle en musique. Pourtant, tous ces artistes, sauf un, ont dit qu'ils ont été découragés par le parcours étroit qu'il fallait suivre et par l'incapacité à combiner diverses activités musicales : la composition (créer), l'interprétation (recréer), puiser dans l'identité ethnoculturelle (possiblement l'ethnomusicologie, la musicologie).

« Je composais quand j'étais jeune. Ce n'est pas avant l'université que la séparation a eu lieu. »

¹⁴ Deux répondants ont indiqué que la possibilité de perdre la virtuosité qu'exige la pratique qu'orchestrale serait plus importante que de repenser l'importance de l'orchestre.



« J'ai choisi d'étudier en interprétation parce que je savais que je devais « bien jouer » un instrument à cordes, mais [dès que j'avais fini], je partais créer ma propre musique. »

« Je suis reconnaissant envers les professeurs qui m'ont aidé tout au long de mon parcours et qui ne m'ont pas donné l'impression que je devais correspondre à un moule... jusqu'à ce que j'arrive à l'université. »

« La musique a été une expérience positive pour moi, avant que j'arrive à l'université... [où j'ai fait face] à du racisme flagrant. Les professeurs tentaient de me faire la leçon sur la musique autochtone. Je ne suis pas resté. J'ai eu du mal à décider où aller après cela. »

Cette formation bornée découle d'une évolution relativement récente de la pédagogie qui a été largement adoptée vers le milieu du 20^e siècle, moment où il y avait une grande demande pour les musiciens d'orchestre¹⁵. Avant cela, la majorité des instrumentistes avaient assez d'outils pour faire de la composition ou de l'improvisation. L'élimination de la créativité dans la formation a produit le phénomène du musicien interprète hyper efficace et de la virtuosité que prônent les orchestres comme marque d'excellence. Les types de musique qui encouragent si précisément la reproduction comme le fait maintenant la musique classique occidentale sont rares¹⁶.

Par conséquent, nos musiciens souffrent de paralysie causée par la page de musique. Il est donc peu étonnant que les musiciens d'orchestre n'aient pas les compétences musicales nécessaires pour participer et jouir des collaborations avec des musiciens d'autres systèmes de musique. Un répondant est d'avis que les joueurs d'instruments de musique à cordes, qui doivent commencer leur formation à un jeune âge, peuvent aussi ne pas avoir les compétences sociales pour collaborer.

« Ils viennent faire les répétitions et jouent, mais autrement, ils passent tout leur temps à se pratiquer. Ils n'ont pas les compétences sociales nécessaires pour la négociation et la collaboration entre genres. Ils ont une vision en tunnel, et c'est ce que l'orchestre s'attend d'eux. »

3.2 Collaborations et processus

Lorsque les administrateurs ont indiqué que les musiciens d'orchestre devraient en apprendre davantage sur les collaborations dans le cadre de leur formation, aucun d'eux ne pouvait exprimer la technique nécessaire pour y parvenir, sauf avoir un « esprit d'ouverture » relativement à la collaboration et la capacité à participer à de telles collaborations. L'idée est que l'ouverture envers la participation fait partie du *processus* de collaboration.

Les collaborations non conventionnelles - celles que demandent les artistes autochtones (et qui seraient avantageuses pour les collaborations entre genres) - nécessitent que le compositeur et le chef d'orchestre cèdent le contrôle. Nous devons reconnaître la colonialité de la hiérarchie de l'orchestre et être prêts à la réviser ou à la réinventer.

¹⁵ Rebekah Wolkstein décrit l'évolution de cette pratique de formation dans les écoles d'Amérique du Nord dans sa thèse de doctorat en musique de 2013. WOLKSTEIN, Rebekah, *Teaching Versatility to Post-Secondary Violin Students*. [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/36068/1/Wolkstein_Rebekah_201306_DMA_thesis\(1\).pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/36068/1/Wolkstein_Rebekah_201306_DMA_thesis(1).pdf)

¹⁶ La musique folklorique a souvent cette tendance. En critiquant le manque d'authenticité dans la représentation « authentique » de la musique baroque, le claveciniste, Bruce Haynes, évoque la mentalité du groupe de reprises (*cover band*). HAYNES, Bruce. *The End of Early Music*, (Oxford, Oxford University Press, 2007), 203.



Ainsi, au lieu que ce soit le compositeur qui détermine comment compenser le mieux possible les différences stylistiques et l'orchestration, il est nécessaire pour les collaborations égalitaires que l'approche se fonde sur un processus qui laisse place à la croissance et à la mutation sur plusieurs itérations avant que la pièce soit prête à être donnée en concert. Comme les travaux qui ont lieu dans d'autres disciplines comme la danse, le théâtre et l'opéra, les collaborations non conventionnelles permettent les modifications continues de la pièce. On prévoit du temps pour la rétroaction des interprètes et on passe autant de temps à discuter, à formuler des stratégies et à écouter qu'à jouer.

Pour le musicien d'orchestre, ce processus est différent de la recette du produit final dans le cadre de laquelle il doit passer plusieurs heures en solitude à apprendre sa partie (temps non rémunéré souvent compensé par des taux horaires pour la répétition et interprétation dans les ententes collectives). Il doit ensuite passer de cinq à six heures aux répétitions avant de se produire sur scène une ou deux fois. Cependant, les répétitions fondées sur un processus auxquelles aucun chef d'orchestre ne participe ont lieu dans une certaine mesure dans la musique de chambre, donc ce concept n'est pas complètement inconnu dans la formation classique occidentale. Ce qui est nettement différent est de faire partie du groupe qui *génère* la musique, ce qui exige une certaine souplesse et ouverture à l'égard des nouvelles idées, qu'elles soient des idées en lien avec la musique ou non. Essentiellement, c'est une ouverture à l'idée de jouer la musique.

Puisque les musiciens d'orchestre sont habitués à participer aux dernières étapes de la production artistique seulement, ils peuvent considérer que les travaux fondés sur des processus ne sont pas de nature professionnelle, que les collaborateurs ne sont pas prêts et que le temps passé à finaliser les détails créatifs et la logistique est du temps perdu. On peut donc s'imaginer que si les musiciens d'orchestre participaient aux étapes des travaux créatifs qui engendrent le renforcement des relations et qu'on encourage leur participation au processus de production d'art, certaines choses pourraient arriver. Ils pourraient aimer d'autres modes de création et de conservation, apprendre à négocier les différences dans les traditions musicales et se renseigner sur les priorités et les protocoles des autres systèmes de musique. On éviterait ainsi de donner si peu de temps aux nouvelles œuvres (canadiennes), qu'on ne joue pas toujours bien et qui sont dépourvues de l'engagement que l'on témoigne aux œuvres en canon.

En matière d'enseignement sur les processus collaboratifs et la négociation, les universités plutôt que les conservatoires (du moins au Canada), ont l'avantage d'avoir les ressources nécessaires pour orienter les étudiants vers la constatation des différences. Pour collaborer de manière conforme à l'éthique, il faut la sage direction d'une combinaison de compositeurs, de musiciens de jazz, d'aînés, d'ethnomusicologues, de spécialistes de traditions externes, de spécialistes d'autres disciplines (histoire de l'art, anthropologie, études autochtones, études religieuses, études du théâtre) et de spécialistes ne faisant pas partie de l'académie.

Comme nous savons que bien des musiciens dans nos orchestres - des enseignants qui pourraient avoir une influence sur l'orientation de la formation - sont rarement versés dans les théories sociales ou culturelles, l'administration de l'orchestre pourrait-elle jouer un plus grand rôle dans la formation orchestrale au Canada? Orchestres Canada pourrait-il mettre sur pied un groupe de travail chargé d'aborder les lacunes dans l'éducation musicale (particulièrement en ce qui concerne le manque de connaissances que plusieurs autres disciplines artistiques ont comblées)?



3.2.1 Les collaborations et les syndicats

Plusieurs administrateurs ont indiqué que le syndicat et les ententes collectives sont en partie responsables des problèmes liés aux collaborations. Si les musiciens subalternes commencent à participer aux processus de création et qu'ils s'y investissent, ils pourraient trouver d'autres façons d'élaborer une convention collective qui remplace le temps (non rémunéré) passé à s'exercer par du temps passé à contribuer au processus de création, comme dans d'autres disciplines. Les représentants des syndicats actuels (et les anciens représentants) avec qui nous avons parlé ont dit que ce serait possible. Ils ont indiqué que l'hésitation face à ce genre de changements est attribuable aux sections locales du syndicat qui ne veulent pas appliquer des dispositions qui pourraient avoir un effet sur la position de négociation d'autres sections locales. Est-il donc possible d'établir un groupe de travail formé d'administrateurs d'orchestre, de membres de l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada et de délégués de la Fédération canadienne des musiciens afin de négocier des dispositions conçues pour favoriser la création d'œuvres canadiennes tout en faisant en sorte que les grands producteurs à but lucratif ne violent pas les dispositions?

3.3 Formation à la verticale : la prochaine génération

Parce que plusieurs protocoles de formation orchestrale sont appris avant même que les étudiants commencent un programme de premier cycle, la création de musique fondée sur les processus doit être encouragée à la verticale, c'est-à-dire au tout début de l'éducation musicale jusqu'aux programmes professionnels de formation. Il s'agit d'un problème systémique en ce sens que les prérequis pour les étudiants acceptés dans les divisions d'éducation et d'interprétation musicales (ceux qui finiront par enseigner la musique aux jeunes et leur apprendre les protocoles et les règles) sont déjà à un niveau d'éducation élevé de la musique classique occidentale.

La reconfiguration de nos systèmes d'éducation musicale pour y éliminer la rigidité pourrait être plus facile pour la génération plus jeune. Encore une fois, un de nos répondants qui enseigne dans le système d'éducation secondaire a indiqué que « la prochaine génération sera complètement différente¹⁷. »

3.4 Le musicien bimusical

Il y a un troisième type de musicien que nos institutions musicales n'ont pas encore appris à encourager au Canada : le musicien qui veut être un interprète instruit, un créateur et une personne engagée sur le plan culturel et (ou) politique.

Comme nous l'avons noté, la majorité des musiciens autochtones dans notre groupe d'experts a mentionné être déçue par le système de formation universitaire. Justement, ils sont aussi des artistes hybrides, à la fois interprètes et créateurs, pour qui apprendre son héritage, le connaître et l'exprimer dans la musique sont intrinsèquement liés, peu importe si cette expression est reconnue de façon sonore ou simplement par sa présence. Les différents aspects de leurs œuvres musicales et l'esprit de soi qu'ils assument complètement (le compositeur, l'interprète et l'ethnomusicologue ou musicologue) sont complètement fusionnés au contraire de ce qui se produit dans nos institutions. Ils reconnaissent aussi deux systèmes, soit celui qui est propre aux cultures autochtones et celui de la

¹⁷ Consulter la citation intégrale à la section 1.5.



culture occidentale (qui comprend la musique classique). Les musiciens autochtones bimusicaux font le pont, assurent la traduction et sont devenus les personnes clés vers qui nous nous tournons maintenant pour nous aider à intégrer les différentes présences interprétatives et sociales.

La bimusicalité est la capacité à participer (interpréter) aisément à deux traditions musicales distinctes. Comme le bilinguisme ou le biculturalisme, le musicien bimusical

La bimusicalité est la capacité à maîtriser aisément deux traditions musicales distinctes.

comprend tout à fait le système musical de chaque tradition, et de surcroît, comprend et respecte les nuances culturelles de chacune. Des exemples de la compréhension de la bimusicalité culturelle pourraient comprendre : savoir comment témoigner de respect envers un enseignant ou un aîné (lui faire un salut, éviter le contact visuel, lui serrer la main, lui laver les pieds) ou s'approcher d'un lieu de performance d'une certaine manière, que ce soit en joignant les mains en approchant le lieu sacré ou se gonfler la poitrine en reconnaissant l'auditoire¹⁸.

De plus en plus, les musiciens vers qui nous nous tournons pour nous aider à créer des collaborations réussies entre différentes traditions musicales sont, pour le moins, bimusicaux dans une certaine mesure. La compréhension qu'ils ont pour les différences des protocoles leur permet de faire la « traduction » d'une tradition à une autre. Cette habileté est présente chez presque tous les musiciens autochtones à qui nous avons parlé¹⁹.

3.4.1 Bimusicalité et collaboration

De plus, nous pouvons supposer que plus une collaboration se déroule de façon harmonieuse, plus l'artiste traduit bien les différences entre les cultures musicales. Ce que nous ne savons pas, et qui vaudrait la peine d'étudier, est comment l'artiste bimusical négocie les limites des protocoles d'une tradition ou de l'autre qu'ils sont prêts à dépasser. Quels sacrifices doivent-ils faire pour lorsqu'ils travaillent dans le cadre des limites strictes de la tradition orchestrale?

Dans le monde de la musique classique occidentale, nous laissons traditionnellement les négociations portant sur les traditions musicales au compositeur. Cependant, les compositeurs n'ont pas nécessairement les compétences extramusicales nécessaires pour effectuer de façon respectueuse des négociations entre les traditions musicales. Combien de compositeurs travaillant en collaboration obtiennent le temps nécessaire pour apprendre la complexité et les subtilités d'un autre langage musical en plus du respect interculturel?

Dans le passé, les compositeurs utilisaient librement et « empruntaient » des sons des traditions d'autres cultures non occidentales comme matériel musical qui inspiraient leur propre production. Nous savons aujourd'hui que ces sons, dans leur état original, font partie de la « richesse intangible » des cultures et que les utiliser sans comprendre les nuances extraculturelles est en fait de l'appropriation et un comportement colonisateur.

¹⁸ Le terme *bimusicalité* a été inventé par l'ethnomusicologue Mantle Hood, qui était d'avis que pour acquérir les connaissances d'une deuxième tradition musicale, il faut complètement s'immerger dans tous les aspects de la tradition d'origine de la musique en question. L'objectif de cette approche d'apprentissage de la musique, qui est maintenant une caractéristique reconnue de la pratique de l'ethnomusicologie, est une compréhension nuancée et une sensibilisation à l'égard du caractère externe (comportements) qui idéalement, mèneront à des relations respectueuses chez les porteurs des traditions ainsi que de nouvelles perspectives sur les détails précis de la musique et de sa culture d'origine.

¹⁹ Du point de vue sémantique et éthique, il faut garder à l'esprit que par le passé, les Autochtones qui faisaient la traduction étaient traités de « traîtres ». De plus, il ne faut pas s'attendre à ce qu'ils veulent traduire.



3.4.2 Attentes racialisées?

Gardons aussi à l'esprit que nous nous attendons souvent à ce que les créateurs autochtones et les groupes racialisés qui travaillent dans le cadre de la tradition classique occidentale représentent leur différence. On assume qu'ils aient un engagement solide envers leur différence. Mais nous ne nous attendons pas à un engagement envers la différence des autres musiciens de l'orchestre. Au lieu, nous nous demandons seulement pourquoi les musiciens de groupes racialisés se trouvent rarement dans les orchestres. D'ailleurs, comme un musicien autochtone a souligné, nous devons aussi nous demander si nous devrions nous attendre à ce que la musique du compositeur autochtone ait un « son » différent. Cette attente reflète-t-elle une partie de la tendance coloniale à considérer la musique de l'autre comme étant exotique ou primitive?

3.4.3 Formation bimusicale

Si les collaborations que nous poursuivons avec les artistes autochtones indiquent qu'il y a un avenir pour les projets et les interprétations menées en collaboration, nous devons reconnaître qu'à l'exception des programmes de percussions, il n'y a aucune institution de formation au Canada qui permet l'apprentissage bimusical des différences entre la musique artistique occidentale et une deuxième forme de musique²⁰. Cette réalité est particulièrement importante pour les musiciens d'instruments à cordes au sein de l'orchestre. Les vents, les cuivres et les percussions, qui commencent habituellement à jouer leur instrument à l'école secondaire, ont souvent accès aux vocabulaires du jazz et de la musique latine, tandis que les musiciens d'instruments à cordes sont fortement ancrés dans le vocabulaire de la musique classique et ses protocoles à partir de l'école primaire.

Un musicien autochtone, qui ne trouvait aucun mécanisme convenable pour développer ses compétences visant à intégrer l'interprétation et la création, a demandé s'il y avait un moyen de mettre sur pied un programme de mentorat qui appuierait les musiciens autochtones qui souhaitent parfaire leur art.

3.5 Musiciens subalternes : coût, classe sociale et couleur

Comme nous l'avons mentionné, nous avons souvent entendu la phrase « ils ne sont pas dans le pipeline » de la part des administrateurs qui tentaient d'expliquer pourquoi les membres de leur orchestre étaient principalement d'origine européenne bien que certains aient précisé qu'ils avaient des membres de l'Asie de l'Est et un Iranien. Sans faire un sondage sur l'ethnoculturalisme au sein des orchestres, il est difficile d'évaluer les antécédents culturels des musiciens d'orchestre.

Malgré tout, en communiquant avec des collègues autochtones pour trouver des noms de membres autochtones du personnel d'orchestre, nous avons déterminé qu'il était presque impossible d'en trouver. Une violoniste m'a approché directement pour me dire qu'elle s'identifiait principalement comme Québécoise, mais qu'elle avait des ancêtres métis. De plus, elle m'a dit qu'elle a commencé à s'intégrer au domaine de la musique il y a trente ans parce que le programme de conservatoire auquel elle s'était inscrite au Québec était complètement subventionné. Sans cette subvention, elle n'aurait jamais pu se permettre de prendre des leçons.

²⁰ Lorsque je faisais partie de la division de jazz de la faculté de musique à l'Université de Toronto, je recevais régulièrement des demandes de jeunes musiciens qui cherchaient à faire des études qui combinaient la performance de haut niveau et la création, la composition et l'ethnomusicologie. Malheureusement, ce genre de formation interdisciplinaire n'existe pas au Canada. À ma connaissance, cette formation est offerte dans quelques institutions spécialisées aux États-Unis et en Europe et en tant qu'option interinstitutionnelle en Angleterre.



Les artistes autochtones dans notre groupe d'experts ont aussi mentionné les coûts élevés et restrictifs associés aux leçons de musique – et pour les joueurs d'instruments à cordes – le coût des instruments.

« Il est très facile de voir quelle classe sociale est invitée [à l'orchestre] et à qui elle s'adresse, parce que nous n'avons pas les sous pour ça. »

Un autre artiste autochtone a parlé des obstacles géographiques, des difficultés qu'éprouvent les enfants à avoir accès aux leçons de musique (sans parler d'instruments) dans les réserves éloignées.²¹

Coïncidant avec nos recherches, Tanya Kalmanovitch, violoniste canadienne et chargée de cours à The New School, qui entreprend actuellement des recherches sur la classe sociale dans les institutions de formation professionnelle en musique classique occidentale, cherchait à obtenir des commentaires en affichant une publication sur Facebook à ce sujet en juin 2018. M^{me} Kalmanovitch, qui a eu une subvention complète pour fréquenter la Mount Royal Academy de Calgary dans les années 1980 s'est ensuite retrouvée à l'école Juilliard et était complètement dépassée par la richesse dans laquelle vivaient plusieurs des étudiants qu'elle côtoyait. Des gens ayant affiché des commentaires sur sa publication sur Facebook ont parlé des occasions qui s'offraient aux camarades de classe privilégiés : instruments à cordes chers, participation à des festivals d'été prestigieux, favoritisme au sein de la classe de la part des professeurs, qui savaient trop bien que les étudiants qui ont accès à de l'argent pourraient s'avérer avantageux pour l'institution. D'ailleurs, un joueur de cuivre diplômé de Juilliard, a ajouté que le classisme qui se manifestait chez les joueurs de cordes n'était pas pareil pour les joueurs de cuivre. En contraste, les joueurs de cuivre commencent généralement à jouer leur instrument à l'école secondaire et ne devaient posséder leurs propres instruments de qualité professionnelle que plus tard dans leurs études.

3.5.1 Leçons subventionnées et approche

Bien des orchestres ont indiqué qu'ils offraient des leçons de musique subventionnées et qu'ils effectuaient des activités d'approche communautaire. Ils ont constaté que les jeunes participaient, mais que les parents ne s'intéressaient pas aux progrès musicaux de l'enfant et qu'ils ne souciaient pas des divers progrès, de la pratique et surtout, du rendement.

L'absence de la participation des parents indique-t-elle un manque d'intérêt, un manque de ressources pour assurer la présence ou des attitudes culturelles différentes portant sur l'éducation des enfants?

Alors que nous trouvons souvent des enfants d'antécédents diversifiés et de différentes couleurs dans nos programmes subventionnés et les écoles de musique communautaires, ces institutions ont rarement l'infrastructure nécessaire pour encourager et stimuler chez l'élève les compétences prérequis pour poursuivre une carrière de musicien d'orchestre. Il va sans dire que les professeurs dans les programmes subventionnés ne sont pas comparables à ceux qui travaillent dans les conservatoires. La faible rémunération offerte aux professeurs dans les écoles communautaires fait en sorte que les élèves n'ont pas un accès constant et à long terme aux *meilleurs* professeurs, c'est-à-dire les professeurs, les mentors et les programmes (orchestre, musique de chambre, théorie, piano) qui peuvent suffisamment préparer les élèves aux concours et aux programmes universitaires de premier cycle. De plus, parce que les élèves dont les capacités sont prometteuses n'ont souvent pas l'appui de leur famille (soit émotif ou financier), ils ont besoin d'un investissement et d'un soutien supplémentaires à l'externe.

²¹ Deux orchestres ont précisé qu'ils offrent des programmes d'éducation musicale sur les réserves, un en Alberta et un au Manitoba. Les réserves qui souhaitent faire en sorte que les leçons de musique fassent partie de la vie de leurs enfants peuvent-elles communiquer cette demande aux orchestres?



3.5.1.1 Besoin de soutien supplémentaire continu

Les musiciens de couleur ont aussi exprimé qu'ils souhaitent avoir un soutien supplémentaire en raison de la vulnérabilité causée par leur faible présence dans le secteur.

Même si le multiculturalisme canadien a tendance à entraîner un manque d'enthousiasme pour la participation au sein des modes d'expression culturelle eurocentriques chez les groupes postcoloniaux (indiqués au chapitre 2), il y a des exceptions, des catégories auxquelles les membres de notre groupe d'experts correspondaient. Les familles de certains musiciens n'ont pas préservé leur héritage ethnique et l'ont abandonné volontairement. Certains musiciens sont adoptés ou viennent de familles recomposées. D'autres musiciens qualifient la musique occidentale d'exotique comme nous le faisons avec la musique étrangère. Enfin, certains musiciens sentent que la musique fait partie de leur éducation chrétienne.

Un musicien de couleur a parlé de la juxtaposition des deux attitudes divergentes dans sa famille. Sa mère vient d'une famille anglicane et sri-lankaise de la classe supérieure et était très colonialiste. Elle appuyait complètement sa décision de devenir musicien. En revanche, son père venait d'une famille tamoule de la classe inférieure qui s'intéressait beaucoup plus à la musique carnatique. Il ne comprenait pas du tout son choix de carrière.

« C'est difficile de les faire comprendre que mon choix de carrière est légitime... [Je suis] un étranger dans ma propre culture. »

Alors que placer les « artistes » bas sur l'échelle de la réussite capitaliste est une chose, c'est une autre chose de ne pas faire valoriser son travail lorsqu'il est perçu comme étant incorrect sur le plan culturel, comme encourager la mauvaise équipe.

Un autre musicien a parlé des perceptions de la « valeur » de la musique classique occidentale et de la distinction de cette valeur chez les musiciens originaires de l'Extrême-Orient. C'est une distinction que tous les participants ont exprimée :

« [Les Antillais] ne se sentent pas concernés par la musique occidentale. Nous ne songeons pas à jouer cette musique. Ce n'est pas possible. Mais pour les gens de l'Extrême-Orient qui lui accordent de l'importance, ce n'est pas la même chose. »

3.5.2 Mentorat

Tous les musiciens faisant partie du groupe d'artistes africains, des Caraïbes et de l'Asie du Sud ont parlé de l'importance d'un bon mentorat et ont dit qu'ils souhaitaient avoir des modèles de rôle. Ils reconnaissaient leur caractère unique et ont décrit l'éloignement qui se produit lorsqu'ils sont les seules personnes de couleur sur la scène.

« Qui suis-je? Qu'est-ce que je fais ici? Qui m'inspire? »

« Il y a tellement peu de personnes de couleur qu'on se connaît tous. On peut facilement compter le nombre de personnes de couleur. »

Un des musiciens a raconté qu'il avait été approché par une mère et sa famille après un concert. La mère lui a dit à quel point il était rare que sa fille puisse voir quelqu'un qui lui ressemblait sur scène.



Quatre des musiciens d'origine africaine ont parlé de l'importance de participer à certaines initiatives américaines destinées aux musiciens noirs et latinos, de savoir qu'ils appartenaient à une communauté dans laquelle ils n'étaient pas différents. Si les orchestres canadiens veulent vraiment plus de musiciens de couleur au sein des musiciens subalternes, comment faire pour voir à ce qu'ils aient un soutien et du mentorat?

3.5.3 Racisme

Les musiciens d'orchestre de couleur ont également parlé du racisme auquel ils ont fait face à l'université et dans leur carrière professionnelle. Dans la plupart des cas, le racisme vécu venait des échelons supérieurs : d'un directeur musical ou d'un autre membre important de la communauté orchestrale.

« On ne veut pas tirer des conclusions trop vite et supposer qu'il s'agit du racisme, mais quand ça se produit de nombreuses fois, et quand d'autres personnes le remarquent et vous suggèrent que c'est du racisme... »

« C'était moi le joueur principal, mais le membre du conseil d'administration a serré la main de mon partenaire et non la mienne... »

« Le chef d'orchestre ne voulait pas me regarder dans les yeux et n'écoutait jamais ce que j'avais à dire. Et j'étais le chef de section. S'il devait me parler, il s'adressait à mon partenaire. »

« Le chef d'orchestre à l'université a refusé, année après année, de laisser un clarinettiste éthiopien jouer dans l'orchestre. Aujourd'hui [ce clarinettiste] est clarinette solo à Cleveland. »

Un autre musicien, qui joue avec les plus grands orchestres du sud de l'Ontario a déclaré que :

« Notre chef d'orchestre dit toutes sortes de choses racistes, mais il est Allemand. On peut se permettre de dire ce genre de choses en Allemagne, mais pas ici. »

Bien qu'elle n'ait pas évoqué le racisme, Marion Newman nous a envoyé une note (après la tenue des groupes d'experts) qui jette une ombre sur les préférences qu'on continue à accorder aux chefs d'orchestre européens au Canada :

Une des difficultés principales lorsqu'on cherche un chef d'orchestre instruit et sympathique avec qui collaborer relève du fait que la plupart des chefs d'orchestre viennent d'Europe parce que, les conseils des opéras et des orchestres ont une tendance injustifiée (selon moi) à engager des chefs d'orchestre européens au lieu de puiser dans nos talents incroyables ici au Canada. Généralement, nos chefs d'orchestre canadiens sont au courant des difficultés qu'ont eues les Autochtones ici, et qu'ils vivent encore aujourd'hui. La majorité des chefs d'orchestre ont peu ou pas de connaissances sur les enjeux ou en ce qui a trait à l'importance de faire porter la voix autochtone sur scène et dans l'auditoire grâce à la musique. En fait, bon nombre d'eux ne se rendent même pas compte que les Autochtones existent encore. Et, à moins qu'ils décident de se renseigner de leur propre gré, il y a peu d'espoir qu'ils aient les connaissances approfondies nécessaires pour collaborer de façon réussie.



Si nous voulons garantir l'avenir de notre forme d'art de manière qui assure la participation dans l'ensemble de la diversité socioéconomique et ethnoculturelle, nous devons trouver une façon d'assurer l'accès à l'enseignement de qualité supérieure, aux instruments et au soutien émotif. Il faut d'ailleurs reconnaître que plusieurs des personnes que nous « ciblons » n'ont pas ce genre de soutien de leur famille.

Les administrateurs à qui nous avons parlé ont fait ressortir le sentiment d'impuissance en lien avec la diversité dans l'orchestre, c'est-à-dire plus de femmes occupant des postes d'autorité artistique, l'intégration des artistes sourds ou handicapés et compter parmi les membres de l'orchestre des musiciens avec divers antécédents ethnoculturels. Ils ont attribué cette impuissance à deux aspects : les auditions à l'aveugle et le système d'éducation. Cependant, ces aspects les distancient de la solution.

Comment faire en sorte que les directeurs musicaux de l'étranger :

- a) ne laissent pas leurs préjugés ethnoculturels ou stéréotypes se perpétuer dans nos salles de répétition ou nos espaces de performances?
- b) comprennent l'éthique nécessaire pour collaborer avec les artistes autochtones?

Comment veillons-nous à la protection de nos collègues, qui peuvent être vulnérables aux stéréotypes fondés sur la race ou le genre, à l'intolérance ou au dénigrement?

Les administrateurs des orchestres et les conseillers artistiques ont de l'autorité. Ils (et vous) représentent le marché et doivent contribuer à la vision de ce que pourrait être cette forme d'art. Intégrez-vous à la conversation. Aidez à définir et concevoir les prérequis de l'éducation des musiciens canadiens.

3.6 Postlude : une illustration du processus et de la collaboration

Lorsque je travaillais sur cette recherche, je me suis souvent demandé comment les collaborations pouvaient fonctionner. Vers la fin de mes travaux, je me suis rendu compte que cette question servait de métaphore puissante des collaborations musicales exposées dans ce rapport.

En tant que collaboratrices, Soraya Peerbaye et moi avons des choses en commun, mais nous sommes tout aussi différentes. Nous sommes toutes les deux artistes ayant eu du succès dans nos disciplines respectives, et nous avons aussi été critiques culturelles. Nous nous respectons mutuellement depuis longtemps en tant qu'artistes et critiques.

Ce sont les comportements qui caractérisent nos disciplines et l'utilisation de différentes stratégies en matière de recherche qui nous différencient. Comme le dicte ma formation de musicienne classique occidentale, mon objectif (surtout en écrivant) a été de perfectionner mon travail le plus possible avant de le soumettre à la critique ou à l'examen. De son côté, Soraya a fait part de son travail à mesure qu'il évoluait et a été ouverte à la critique et à la discussion avant même de déterminer la forme de ses travaux. Bien sûr, je n'ai pas pu m'empêcher que de saisir l'ironie. Je recommande vivement les processus de collaboration tout en épousant le comportement qui m'a été inculqué dans ma formation.



Soraya et moi avons dû négocier pour adopter un style de rédaction. Comment pouvions-nous assurer une certaine cohésion entre un rédacteur qui écrit strictement à la voix passive et un autre qui préfère de loin la voix active? Je suis la première. Je comprends bien les similarités entre la rigueur de la maîtrise du violon et de la recherche universitaire, ainsi que la liberté grammaticale permise. Puisque, dans le cadre de cette enquête, je suis le second violon, je m'en suis remis à Soraya. Je demeure épatée par la souplesse littéraire de Soraya, sa fluidité en faisant la synthèse des idées et son ouverture face aux critiques durant le processus. Ma contribution à cette recherche en a été renforcée. Comme toutes les personnes qui collaborent pour la première fois, ça m'a pris un peu plus de temps que prévu.

Néanmoins, en tant que musicienne et anthropologue de la musique qui s'intéresse vivement à l'éducation et aux structures touchant l'interprétation dans la musique artistique occidentale, je dois cesser d'être passive. La circularité de la voix passive évite d'attribuer la responsabilité à quelqu'un et suggère des mesures au lieu d'insister sur le fait qu'elles devraient être mises en œuvre. Écrire à la voix active exige que j'attribue la responsabilité à quelqu'un.

Nous devons être responsables de nos actions et de notre inaction quant au questionnement sur les institutions orchestrales au Canada et à la modification de celles-ci si nous voulons vraiment sincèrement être équitables et créer des œuvres canadiennes avec intégrité.



Recommandations

« [Une aînée] nonagénaire m'a dit : "Il n'y a pas de mot en cri ou anishnaabe pour réconciliation. Pourquoi la commission s'appelle-t-elle la Commission de vérité et réconciliation? Personne ne nous en a parlé. Ensemble, nous parlons souvent de trouver la vérité. Les relations peuvent être véritables. »

Comme conseillères en équité, Parmela Attariwala et moi avons peiné à déterminer comment nous pouvions formuler des recommandations pour le secteur orchestral sans amoindrir la complexité magnifique des perspectives des artistes autochtones et des artistes de couleur. Elle et moi, de façons différentes, avons utilisé l'enquête comme méthodologie en soi et nous croyions que poser les bonnes questions pourrait produire un résultat plus puissant que la réponse à celles-ci. Deux essais ont constitué la pierre angulaire à cet égard, dont un s'intitule *Making Room for the Unnamable* par Maria Cherry Galette Rangel, qui est queer et pratique les arts bruns. Elle était vérificatrice de l'équité auprès du programme de production multiarts du Rockefeller Foundation. Son essai décrit sa réflexion au sujet du processus d'examen des subventions :

[Une] promesse clé autour de laquelle s'articule le processus du groupe est celle du concept du futur. Lorsque nous songeons à l'avenir du secteur, à quoi pensons-nous? À quoi voulons-nous que le secteur ressemble? En envisageant l'avenir, nous pouvons examiner les possibilités. Aujourd'hui, nous avons un rôle à jouer dans la conception de l'évolution de notre secteur. Les décisions que nous prenons finiront par influencer l'ensemble du secteur. Selon ce contexte, qui devons-nous être à l'heure actuelle pour le secteur? Comment le secteur a-t-il besoin que nous nous présentions en ce moment? Le sens de l'avenir a permis de faire de la place aux projets, aux artistes et aux interventions culturelles qui émergeaient en matière de processus et de forme, et qui remettaient en question les modèles eurocentriques dominants des performances²².

Plus près de chez nous, la SBG Gallery a lancé une initiative dans le cadre de laquelle a eu lieu une entrevue entre John Hampton et deux membres de la Wood Land School, intitulé *Inside a Year-Long Experiment in Indigenous Institutional Critique*²³. En 2017, la SBG Gallery a fermé ses portes et a poursuivi ses activités en tant que projet itinérant ayant comme conservateurs l'artiste Duane Linklater, Cri Omaskêko et l'artiste Tanya Lukin Linklater, qui est aluttiq. Durant l'entrevue, M^{me} Lukin Linklater déclare :

Je crois que les gens n'ont pas de définition claire et concise de ce qu'ils veulent dire par décolonisation, ou autochtonisation, ou n'importe quel des termes souvent utilisés à l'heure actuelle. Il faut penser davantage à ce que ces mots et ces actions signifient parce qu'ils risquent de vouloir dire différentes choses à différents endroits. Les choses ne se passeront pas toujours de la même façon et nous ne pouvons pas simplement prendre un modèle et l'appliquer partout dans le monde.

Et je suppose que c'est à ça que nous réfléchissons dans le cadre de cette expérience. Ce n'est pas une question d'utiliser la terminologie de la décolonisation ou de l'autochtonisation. Ce n'est pas ce que nous faisons. Nous cherchons à trouver les mots et à sortir de cette impasse. Mais qu'est-ce que cela signifiera lorsque nous arriverons dans ces espaces et stimulerons le changement? Je ne sais pas. Mais nous voulions la liberté de penser à cette exposition, de la laisser se dérouler afin d'avoir des conversations qui influenceront les travaux parce que c'est comme ça que nous voulons travailler.

²² RANGEL, Maria Cherry Galette. *Making Room for the Unnamable*, 8 juin 2017.

<https://mapfundblog.org/2017/06/08/making-room-for-the-unnamable/>

²³ HAMPTON, John. *Inside a Year-Long Experiment in Indigenous Institutional Critique*, 2 mai 2017.

<https://canadianart.ca/features/indigenous-institutional-critique-case-study-wood-land-school/>



M^{mes} Rangel et Linklater, quoique différemment, suggère qu'on s'éloigne de la certitude et des connaissances et qu'on se dirige vers l'inconnu. De même, nos recommandations ont pour but de créer l'espace et de donner le temps nécessaire à la conversation comme travail en soi. Dans certains cas, en proposant des structures pour ces conversations, nous ne tentons pas d'établir des conseils qui rendent efficaces les consultations auprès des artistes et communautés autochtones et des artistes et les communautés de couleur pour les institutions coloniales. Nos propositions visent plutôt à créer des cercles de conversation qui sont générateurs et régénérateurs.

L'engagement des orchestres du Canada en matière d'enjeux touchant l'équité et la diversité nous arrive à un moment de dialogue approfondi, changeant et en constante évolution avec les communautés autochtones et de couleur. C'est justement à la lumière de cette évolution que nos recommandations prennent la forme de propositions visant des mesures, des conversations et des questions, dont aucune n'est complète ni conclusive en soi, mais elles permettent d'établir des milieux d'apprentissage en temps réel.

Mesures

1. **Repositionner la Déclaration IDEA comme document pouvant évoluer et permettant de réagir aux discussions et aux interventions indiquées ci-dessus, ainsi que nommer l'accès et l'inclusion comme stratégies permettant d'atteindre de plus grands objectifs en matière d'équité, de diversité et de reconnaissance de la souveraineté autochtone.**
2. **Créer un document évolutif partagé qui appuie l'échange de renseignements sur les nouveaux répertoires, les commandes et les collaborations élaborées par les artistes autochtones, les artistes de couleur et les artistes d'autres groupes cherchant l'équité et fait ressortir le potentiel de la coproduction.**
Ceci pourrait être réalisé avec la collaboration du Centre de musique canadienne.
3. **Collaborer avec le Centre de musique canadienne (CMC) dans le but de continuer à répertorier les exemples d'appropriation culturelle des compositions trouvés au CMC. Mettre à jour la liste originalement dressée par Jeremy Strachan en 2005 (*Music Inspired by Aboriginal Sources at the Canadian Music Centre*)²⁴.**
Celle-ci devrait notamment répertorier les exemples d'appropriation de la culture autochtone, mais pourrait également être élargie pour inclure d'autres types d'appropriation et d'exotisme racialisé.

3a. Faire en sorte que les orchestres sont au courant de cette liste et qu'ils établissent un protocole d'éthique touchant la programmation de ces œuvres.
4. **Collaborer avec le Centre de musique canadienne pour élargir l'initiative ontarienne « Adopter un compositeur » à l'échelle nationale en tant que programme de mentorat pour les compositeurs autochtones et sous-représentés qui veulent composer et créer des œuvres pour les orchestres, ce qui s'ajoute à l'objectif actuel de l'initiative visant à appuyer les compositeurs dans des régions éloignées.**
Orchestres Canada a l'occasion d'aider à façonner le nouveau programme Adopter un compositeur afin de le transformer en programme de mentorat qui appuie les objectifs des deux organismes.

²⁴ STRACHAN, Jeremy. *Music Inspired by Aboriginal Sources at the Canadian Music Centre* (Toronto, Bureau national du Centre de musique canadienne, 2005). http://old.musiccentre.ca/media/downloads/en/CMC_Rep_Guide_Aboriginal.pdf



5. Soutenir les initiatives dans l'ensemble du secteur des arts qui abordent la question de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle dans le domaine.

Cet objectif devrait être réalisé en prêtant une attention particulière à comment la violence envers les femmes est interreliée à la violence faite aux Autochtones, aux personnes de couleur, aux personnes sourdes et aux personnes handicapées ainsi qu'aux personnes LGBTQ2. Les politiques qui traitent du harcèlement sexuel et d'agression sexuelle devraient aussi porter sur le racisme, l'homophonie, la transphobie et la discrimination fondée sur la capacité physique.

Conversations

Les interventions suivantes peuvent aider Orchestres Canada et ses membres et favoriser l'apprentissage au sein du secteur orchestral et de la musique classique :

6. Entamer la discussion avec les artistes autochtones sur l'attrait et le potentiel d'un rassemblement d'artistes autochtones engagés envers la musique d'orchestre et d'autres formes de musique classique occidentale.

Le but de cette initiative devrait être, avant tout, de créer un espace permettant aux artistes autochtones de partager leurs expériences dans le secteur de la musique classique d'orchestre. Il faut éviter qu'elle ait un rôle consultatif et devrait plutôt constituer un incubateur qui assure les conditions, le temps et l'espace nécessaires pour la réflexion. Le groupe devrait s'autogérer et déterminer si, quand et comment les administrateurs et les directeurs artistiques des orchestres peuvent participer à la conversation.

7. Entamer la discussion avec les artistes autochtones, les artistes de couleur, les artistes qui s'identifient comme étant sourds ou handicapés, les artistes LGBTQ2 au sujet de la possibilité de rassembler les personnes qui s'intéressent à l'équité et à la diversité en lien avec la musique d'orchestre et la musique classique.

Cet incubateur devrait comprendre des directeurs artistiques, des chefs d'orchestre, des musiciens, des compositeurs, des créateurs, des collaborateurs et des professeurs de musique d'orchestre et pourrait aborder les vastes enjeux d'iniquité qui résident dans la culture orchestrale, y compris la formation et le perfectionnement professionnel, le mentorat, les résidences et les incubateurs afin de commencer à définir les nouveaux modèles de transmission des connaissances.

8. Établir un groupe de travail qui vise la diversification des conseils d'administration des orchestres.

Ce groupe devrait être composé d'administrateurs, de directeurs artistiques, d'ainés et de conseillers de la communauté afin de réexaminer les rôles et les responsabilités des membres du conseil d'administration ainsi que la façon d'établir la réciprocité dans les échanges avec les communautés autochtones, les communautés de couleur et d'autres communautés cherchant l'équité.



Questions

- Comment les initiatives peuvent-elles favoriser les relations à travers la différence? Comment la collaboration peut-elle servir de terrain d'entente non seulement pour les orchestres et les artistes collaborateurs, mais aussi pour les institutions d'éducation et de formation afin que les nouvelles capacités, les compétences et la sensibilité nécessaires dans les orchestres puissent être développées dans l'ensemble du secteur?
- Comment les initiatives visant l'équité et la diversité peuvent-elles établir des valeurs de réciprocité? Comment peuvent-elles fournir des occasions, non seulement pour le secteur orchestral, mais aussi pour les artistes autochtones, les artistes de couleur, leurs communautés et leurs pratiques?
- Comment les initiatives peuvent-elles appuyer l'élaboration d'un nouveau répertoire et de surcroît, les enquêtes artistiques au moyen de recherche et développement, de commissions, de résidences et d'autres incubateurs de création et de collaboration ainsi que d'autres moyens de soutien? Comment ces initiatives peuvent-elles encourager un avenir partagé?
- Comment le mentorat peut-il créer de nouvelles occasions pour la transmission des connaissances sans renforcer les modèles de pouvoir coloniaux? Comment le secteur peut-il soutenir les échanges et l'apprentissage réciproques entre les artistes formés en musique classique occidentale et les artistes formés dans d'autres traditions? Comment le secteur peut-il créer plus d'occasions de mentorat pour les artistes autochtones et les artistes de couleur qui encadreraient des artistes autochtones et de couleur émergents? Comment le secteur peut-il créer des occasions pour les artistes autochtones et les artistes de couleur d'antécédents raciaux variés dans les nouveaux modèles de leadership artistique?
- Comment faire en sorte que le mentorat, les résidences et les collaborations créatives pavent la voie pour les échanges avec les pratiques communautaires ou avec les artistes émergents? Comment ces éléments peuvent-ils maintenir les connaissances et les pratiques ancestrales?
- Comment le secteur peut-il normaliser la présence d'artistes autochtones et d'artistes de couleur au sein des institutions?



Conclusions

Pour répondre à ces questions, les dirigeants artistiques et administratifs doivent penser à ce qui a de la valeur, dans le secteur orchestral comme moyen d'expression, pour tout le monde dans la salle et quel est le potentiel. Nous reconnaissons qu'il s'agit de questions à examiner à long terme et qu'elles peuvent ne pas aborder les préoccupations des orchestres en ce qui a trait aux défis immédiats dans la programmation artistique et dans l'évolution de l'auditoire. Par conséquent, certains orchestres pourraient perdre une partie de leur financement d'exploitation ou rater des occasions de financement stratégique. Il faut diriger l'attention là où les pratiques de l'orchestre sont repensées, ce qui peut être au sein de l'orchestre ou à l'extérieur de celui-ci. Orchestres Canada devrait s'intéresser à une transition au sein du secteur et l'appuyer. Durant cette transition, il est important qu'Orchestres Canada, en tant qu'organisme au service des arts, se considère aussi comme étant au service des artistes autochtones et des artistes de couleur, de leurs communautés et de leurs pratiques peu importe s'ils sont représentés ou non au sein de ses membres.

En formulant les recommandations ci-dessus, nous avons écouté les artistes autochtones qui nous ont dit d'agir avec prudence, de ne pas transformer les besoins et les souhaits en mandat et de cultiver des liens touchant les questions et les échanges de manière constante. De plus, nous savons que ce processus devrait s'étendre afin d'inclure des conversations avec les artistes sourds, handicapés et LGBTQ2 ainsi qu'aux artistes qui s'identifie comme femme et les artistes non conformes au genre dans l'ensemble du spectre du genre. Compte tenu de ces observations, nos recommandations ne sont pas orientées vers les mesures, mais plutôt vers la conversation et l'approfondissement des cercles de relations et vers la conversation comme ressource tangible pour l'élaboration de nouvelles connaissances et pratiques.



Annexe A : Questions posées aux représentants d'orchestre durant nos entretiens

1. **Dans quelle mesure l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité sont-elles importantes pour l'orchestre?** Qui s'en préoccupe (dirigeants artistiques, conseil d'administration, artistes, auditoire, communauté plus large, organismes de financement, donateurs et commanditaires)?
2. **Comment abordez-vous l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans votre orchestre?** Qui participe à cette initiative? À qui avez-vous demandé des conseils? Quelles ressources avez-vous utilisées? Quand vous attendez-vous à constater un changement?
3. **Quelle est la réponse?** Qui répond à vos initiatives (dirigeants artistiques, conseil d'administration, artistes, auditoire, communauté plus large, organismes de financement, donateurs et commanditaires)?
4. **Selon vous, quelle est la mesure de la « réussite » ou du « succès »?**
5. **Qu'est-ce qui fonctionne bien?**
6. **Qu'apprenez-vous? Qu'est-ce qui pose défi?** Qu'auriez-vous souhaité savoir? Que souhaitez-vous mieux apprendre, connaître ou comprendre? Qui d'autre pourrait vous orienter? Qui d'autre voudriez-vous faire participer?
7. **Comment décrieriez-vous votre communauté?** Comment décrieriez-vous la valeur de cette initiative dans votre communauté?
8. **Comment décrieriez-vous l'écologie musicale dont votre orchestre fait partie?** Comment décrieriez-vous la valeur de cette initiative par rapport à cette écologie?
9. **Vous imaginez-vous que votre orchestre existera toujours dans 5, 10, 50 ans?**
10. **Comment vous imaginez-vous l'avenir des orchestres? Quel sera le son des orchestres? Comment allons-nous faire la conservation pour l'avenir des orchestres?**
11. **À quelle mesure vous engagez-vous afin de favoriser l'équité et la diversité?** Quels risques êtes-vous prêts à prendre? Quels risques n'êtes-vous pas prêts à prendre?
12. **Qu'est-ce qui suscite votre curiosité?** Quels aspects de cette conversation vous intéressent le plus? Et le moins?



Annexe B : Participants

Administratrices et administrateurs et directrices et directeurs artistiques

Daniel Bartholomew-Poyser, artiste en résidence et ambassadeur communautaire, Symphony Nova Scotia
Tanya Derksen, directrice générale, Regina Symphony
Simon Gamache, directeur général, I Musici de Montréal
Margot Holmes, directrice générale, Vancouver Island Symphony
Eileen Keown, directrice générale, Mississauga Symphony Orchestra
Olga Mychajluk, administratrice artistique, Kitchener-Waterloo Symphony Orchestra
Marianne Perron, directrice, programmation musicale, Orchestre symphonique de Montréal
Barbara Smith, directrice générale, Orchestre national des jeunes du Canada
Neil Spaulding, gestionnaire du personnel, Hamilton Philharmonic Orchestra
Marc Stevens, gestionnaire principal, Orchestre du Centre national des arts
Meiko Taylor, chef du personnel de l'Orchestre, Orchestre du Centre national des arts
Rosemary Thomson, directrice musicale, Okanagan Symphony Orchestra
Mark Turner, directeur général, Saskatoon Symphony Orchestra
Kelly Tweeddale, directrice générale, Vancouver Symphony Orchestra
Vicki Young, directrice principale, Manitoba Chamber Orchestra
Glenn Hodgins, président-directeur général, Centre de musique canadienne
Michael Murray, directeur général, Toronto Musicians' Association

Pages Facebook

Kitchener-Waterloo Symphony
Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada (équipe de direction)

Nous tenons à remercier sincèrement les musiciens, y compris les solistes, les musiciens d'orchestre, les compositeurs, les collaborateurs et les autres créateurs ainsi que les ethnomusicologues qui ont participé à cette recherche. Parmi eux, notons la participation de (sans s'y limiter) :

Andrew Balfour, Ars Nova
Ian Cusson, compositeur en résidence du programme Carrefour, Centre national des arts
Cris Derksen, violoncelliste et compositrice
Kathleen Kajioka, altiste et personnalité de la radio, Classical FM 96.3
Marion Newman, mezzo-soprano
Dylan Robinson, Chaire de recherche du Canada sur les arts autochtone, Université Queen's
Dinuk Wijeratne, ancien chef en résidence, Symphony Nova Scotia, et directeur musical, Nova Scotia Youth Orchestra

Personnes-ressources

Soraya Peerbaye
soraya@cyberstage.org

Parmela Attariwala, Ph. D.
parmela@parmela.com



Annexe C : Réponses d'Orchestres Canada

En demandant à Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala d'entreprendre une recherche et de produire un rapport sur les relations des orchestres canadiens avec les peuples autochtones et les personnes de couleur, Orchestres Canada a fait un premier pas important dans la création d'une nouvelle vision de son travail comme organisme de service dans le domaine des arts.

Mais il s'agit simplement d'un premier pas, parce que nous savons que les orchestres canadiens desservent des populations diversifiées et que chaque collectivité géographique renferme elle-même ses propres diversités, liées à des facteurs socio-économiques, à l'ethnicité, à l'âge, à la capacité, à l'identité ou l'expression de genre, à la langue ou à des facteurs géographiques. Vu les limitations de temps et d'argent, nous avons décidé de faire graviter ce projet de recherche sur les défis et possibilités liés à l'engagement entre d'une part les orchestres et d'autre part les peuples autochtones et les personnes de couleur. Nous reconnaissons que nous avons encore beaucoup à faire.

Orchestres Canada est fier d'avoir amorcé ce parcours, reconnaissant des enseignements tirés jusqu'à maintenant et encouragé à continuer.

L'orchestre retentit remet en question certaines hypothèses fondamentales au sujet des responsabilités et engagements d'Orchestres Canada ainsi que des groupes qu'il représente; le rapport nous invite essentiellement à reconsidérer notre portée et notre impact. Il présente des défis semblables aux orchestres canadiens.

Dans cet addenda à *L'orchestre retentit*, nous énoncerons certains principes de base qui orientent le travail d'Orchestres Canada, reconnaitrons certaines des personnes qui ont inspiré et accompli les tâches qui nous ont amenés à ce stade, décrirons les étapes de notre parcours et proposerons également des réponses aux recommandations incluses dans le rapport.

Nous nous engageons à mettre à jour puis à communiquer nos plans stratégiques et opérationnels actuels afin de libérer du temps et de l'espace pour les engagements que nous prenons dans ce document de réponse. La transparence et la responsabilité sont les pôles de notre engagement. C'est en faisant que l'on apprend, et nos plans continueront à évoluer. Nous invitons les lecteurs à nous accompagner dans ce cheminement.

Préambule

Nous croyons que les orchestres canadiens sont à un carrefour. Dès leurs premiers concerts à la fin du 18^e siècle, les orchestres canadiens ont existé pour promouvoir et soutenir le canon de la musique de concert de l'Europe occidentale (et de la musique qui en est inspirée). Ils ont accompli cette tâche exceptionnellement bien. Les orchestres ont trouvé des manières de travailler qui ont assuré leur succès en tant qu'institutions artistiques et communautaires.

Toutefois, comme les auteurs de *L'orchestre retentit* le soulignent :

- Les orchestres canadiens vivent et travaillent dans des collectivités qui traversent des changements démographiques, économiques, artistiques et politiques sans précédent. Pour réussir, ils doivent être parties prenantes dans ces changements et y réagir;



- Les orchestres canadiens représentent la confluence de ressources artistiques et communautaires remarquables. Pour atteindre leur plein potentiel en tant qu'instruments souples, aptes et créatifs d'expression musicale en pleine évolution, ils doivent repenser leurs façons de travailler.

Nous sommes convaincus de la capacité collective des orchestres canadiens (musiciens, dirigeants artistiques, administrateurs, bénévoles assurant des services directs, employés et publics) de relever ces défis.

Nous sommes également convaincus qu'Orchestres Canada a un rôle à jouer pour ce qui est d'aider les orchestres ainsi que les artistes interprètes et les créateurs avec lesquels ils travaillent à mieux comprendre leur contexte communautaire en évolution.

Nous croyons aussi qu'Orchestres Canada lui-même doit continuer à évoluer, à donner l'exemple de comportements inclusifs, à inviter d'autres interlocuteurs à participer aux conversations sur l'avenir des orchestres dans les collectivités de l'avenir, à renforcer son rôle en matière de recherche et d'organisation, ainsi qu'à bâtir des alliances entre les personnes dont les intérêts se chevauchent.

L'orchestre retentit remet largement en question des façons bien ancrées de travailler, mais nous sommes convaincus de notre capacité collective de relever les défis qui y sont présentés. La transformation n'est pas seulement possible : nous croyons qu'elle s'impose.

L'équipe

Nous tenons à remercier et reconnaître ceux et celles qui ont aidé Orchestres Canada dans cette tâche. Ils incluent :

- Le Conseil des arts du Canada, par le programme Leadership pour le changement
- Les donateurs d'Orchestres Canada
- Les membres du groupe de travail sur l'équité, 2016-2017:
Olga Mychajluk, Natalie Paproski-Rubianes, Meiko Taylor, Vicki Young, Katherine Carleton
- Les membres du comité sur l'équité, 2016-2017:
Daniel Bartholomew-Poyser, chair; Tanya Derksen, Simon Gamache, Cheryl McCallum, Olga Mychajluk, Mark Turner, Dinuk Wijeratne, Vicki Young, Katherine Carleton, Nick Walshe
- Les orchestres et organismes qui ont adopté la Déclaration IDEA dans sa version de l'automne 2017.

Calgary Philharmonic Orchestra
Georgian Bay Symphony Orchestra
Hamilton Philharmonic Orchestra
I Musici de Montréal
Kitchener-Waterloo Symphony
Manitoba Chamber Orchestra
Niagara Symphony Orchestra
Okanagan Symphony Orchestra
Orchestre symphonique de l'Estuaire
Orchestre symphonique de Longueuil

Orchestre symphonique de Québec
Organization of Canadian Symphony Musicians
Prince Edward Island Symphony Orchestra
Regina Symphony Orchestra
Saskatoon Symphony Orchestra
Symphony Nova Scotia
Tafelmusik Baroque Orchestra and Chamber Choir
Thunder Bay Symphony Orchestra
Toronto Symphony Orchestra
Windsor Symphony Orchestra



- Les artistes et travailleurs du milieu des arts qui ont généreusement contribué à nos réflexions par leur participation à des conférences nationales et ateliers antérieurs d'OC : Ella Cooper, Michele Decottignies, Christine Friday, Christos Hatzis, Jeff Herd, Lee Maracle, Ian David Moss, Tania Saba, Luc Simard, Sara Roque, Clayton Windatt, Steve Wood.
- Nous tenons à rendre hommage tout particulièrement aux auteurs de *L'orchestre retentit*, Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala, et aux personnes qu'elles ont consultées pendant plusieurs mois. Convaincues de l'importance de cette démarche, M^{mes} Peerbaye et Attariwala ont apporté à ce projet une contribution dépassant largement toute rémunération que nous aurions pu leur offrir. Nous leur en sommes profondément reconnaissants.

L'orchestre retentit : calendrier

1. En mai 2016, à la fin de la conférence nationale tenue à Kitchener, OC s'est engagé à redoubler d'effort pour comprendre et éclairer les démarches actuelles et futures des orchestres sur les plans de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.
2. Dans les mois qui ont suivi, un groupe de travail composé de bénévoles a été convoqué pour travailler avec le personnel d'OC à l'énoncé de la « Déclaration IDEA » d'OC, soit une déclaration adaptable d'engagement, de la part des orchestres canadiens, à élargir et approfondir leurs démarches à ces égards.
3. La Déclaration a été arrêtée à la fin de l'été 2017 et a été distribuée à l'automne 2017. Elle est affichée dans le site Web d'OC : <https://oc.ca/fr/declaration-sur-linclusion-la-diversite-lequite-et-laccessibilite-idea/>
4. En septembre 2016, OC a demandé des fonds dans le cadre du programme Leadership pour le changement du Conseil des arts du Canada en vue d'entreprendre des recherches destinées à jeter des lumières sur les démarches des orchestres sur ces plans.
5. En décembre 2016, nous avons appris que nous avons obtenu des fonds pour le projet.
6. Au printemps 2017, les chercheuses Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala ont commencé à officialiser leur plan de travail. Un aspect nouveau et important de leur recherche a consisté à convoquer deux discussions en table ronde avec des artistes autochtones et des artistes de couleur.
7. En mai 2018, M^{mes} Peerbaye et Attariwala ont présenté leurs constatations préliminaires et organisé à la conférence d'OC tenue à Calgary des tables rondes avec des participants de la communauté orchestrale.
8. En septembre 2018, les chercheuses ont présenté leur rapport final, que le conseil d'administration a reçu à sa réunion d'octobre.
9. En octobre 2018, le rapport a été traduit de l'anglais au français.
10. Entre novembre 2018 et avril 2019, le personnel d'OC et les membres du comité sur l'équité ont entrepris avec les membres et les intervenants d'autres discussions au sujet du contenu du rapport et de ses recommandations. De nombreux organismes et particuliers sont touchés par celles-ci. Avant de donner une réponse exhaustive, OC voulait consulter ses partenaires clés, y compris, mais non pas seulement, des représentants des orchestres membres et d'organismes comme le Centre de musique canadienne, la Fédération canadienne des musiciens, l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique et l'Indigenous Performing Arts Alliance.
11. À l'automne 2018, le comité de la conférence nationale a reconnu l'opportunité de faire graviter le programme de la conférence nationale de 2019 autour des réflexions incluses *L'orchestre retentit*.



12. En mai 2019, le conseil d'administration d'OC a examiné et approuvé les réponses proposées du comité sur l'équité.
13. À la conférence nationale d'OC le 12 juin 2019, le rapport, les réponses et un plan seront présentés à nos membres.

Prochaines étapes

Aligner *L'orchestre retentit* sur l'énoncé de mission et le plan stratégique d'OC

L'énoncé de mission d'Orchestres Canada, adopté en 2017, prévoit qu'OC « aide les orchestres canadiens à réaliser ensemble ce qu'ils ne peuvent accomplir seuls et leur offre dans les deux langues officielles ses services de recherche, de partage des connaissances, de convocation de réunions et de défense des intérêts ». En 2019, inspirés de nouveau par *L'orchestre retentit*, nous demeurons convaincus que la recherche, le partage des connaissances, la convocation de réunions et la défense des intérêts constituent des domaines d'intervention appropriés pour OC. Nous reconnaissons que notre sphère d'intérêt doit s'élargir pour inclure les artistes et organismes dont l'expression créative et les modes de travail sont nouveaux pour les orchestres. Nous ne cherchons pas à coloniser leurs talents et réflexions, mais plutôt à apprendre ensemble et à cultiver de bonnes relations avec eux.

Nous nous engageons donc à refléter une diversité d'intérêts dans nos démarches de recherche, de partage des connaissances, de convocation de réunions et de défense des intérêts, ainsi qu'à utiliser nos ressources (temps, argent, influence) en vue de mobiliser encore plus de personnes dans nos efforts.

Dans le cadre d'un nouveau plan stratégique, nous fixerons et publierons des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour ce travail et feront annuellement rapport de nos progrès.

Réponses aux recommandations incluses dans *L'orchestre retentit*

Soraya Peerbaye et Parmela Attariwala ont inclus dans *L'orchestre retentit* une liste numérotée de recommandations. Pour faciliter la lecture, nous les reproduisons ci-dessous, accompagnées des réponses d'OC. Nous avons également extrait du rapport des recommandations implicites (indiquées par une lettre) et inclus nos réponses à celles-ci.

Recommandation 1 : Repositionner la Déclaration IDEA comme document pouvant évoluer et permettant de réagir aux discussions et aux interventions indiquées ci-dessus, ainsi que nommer l'accès et l'inclusion comme stratégies permettant d'atteindre de plus grands objectifs en matière d'équité, de diversité et de reconnaissance de la souveraineté autochtone.

OC convient de le faire régulièrement, de consulter tous les orchestres membres et de leur communiquer les changements et mises à jour.

Recommandation 2 : Créer un document évolutif partagé qui appuie l'échange de renseignements sur les nouveaux répertoires, les commandes et les collaborations élaborées par les artistes autochtones, les artistes de couleur et les artistes d'autres groupes cherchant l'équité et fait ressortir le potentiel de la coproduction. Ceci pourrait être réalisé avec la collaboration du Centre de musique canadienne.

Nous appuyons en principe cette recommandation, mais l'expérience nous dit qu'un « document évolutif partagé » n'est peut-être pas le meilleur moyen d'atteindre l'objectif visé. Nous nous engageons plutôt à organiser des occasions d'échange de



renseignements lors des réunions régionales et des conférences nationales que nous organisons et à documenter les discussions. En outre, nous encouragerons les orchestres intervenants à participer aux événements culturels existants dans leurs régions, ainsi qu'aux événements provinciaux, nationaux et internationaux de réseautage et de « contact » afin de mieux accrocher avec les artistes autochtones, les artistes de couleur et les artistes d'autres communautés en quête d'équité, ainsi que de partager ce qu'ils ont appris avec leurs pairs.

Recommandation 3 : Collaborer avec le Centre de musique canadienne (CMC) dans le but de continuer à répertorier les exemples d'appropriation culturelle des compositions trouvés au CMC. Mettre à jour la liste originalement dressée par Jeremy Strachan en 2005 (Music Inspired by Aboriginal Sources at the Canadian Music Centre). Celle-ci devrait notamment répertorier les exemples d'appropriation de la culture autochtone, mais pourrait également être élargie pour inclure d'autres types d'appropriation et d'exotisme racialisé.

Nous appuyons en principe ce travail et promettons d'en faire part, quand il sera terminé, aux membres d'OC.

Recommandation 3a : Faire en sorte que les orchestres sont au courant de cette liste et qu'ils établissent un protocole d'éthique touchant la programmation de ces œuvres.

OC n'attendra pas que les démarches évoquées dans la Recommandation 3 soient entamées. Il convoquera plutôt un groupe de travail multilatéral chargé de discuter et éventuellement d'élaborer et de communiquer un protocole de règles d'éthique liées à la programmation. Ce travail sera inspiré, entre autres sources, de la Déclaration sur la souveraineté musicale autochtone.

Recommandation 4 : Collaborer avec le Centre de musique canadienne pour élargir l'initiative ontarienne « Adopter un compositeur » à l'échelle nationale en tant que programme de mentorat pour les compositeurs autochtones et sous-représentés qui veulent composer et créer des œuvres pour les orchestres, ce qui s'ajoute à l'objectif actuel de l'initiative visant à appuyer les compositeurs dans des régions éloignées. Orchestres Canada a l'occasion d'aider à façonner le nouveau programme Adopter un compositeur afin de le transformer en programme de mentorat qui appuie les objectifs des deux organismes.

Nous proposons comme première étape de convoquer une table ronde de compositeurs et d'orchestres intervenants pour discuter de l'état actuel des initiatives de perfectionnement des compositeurs (y compris des résidences) afin de nous aider à cerner une gamme d'options viables. Selon nous, la manière la plus efficace de procéder serait de mettre en place une collaboration entre les organismes partenaires (y compris le Centre de musique canadienne, la Ligue canadienne des compositeurs et l'Association des femmes compositeurs canadiennes), les bailleurs de fonds, les orchestres et des compositeurs, en tenant dument compte des besoins de perfectionnement des compositeurs et des mandats des divers organismes.

Recommandation 5 : Soutenir les initiatives dans l'ensemble du secteur des arts qui abordent la question de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle dans le domaine. Cet objectif devrait être réalisé en prêtant une attention particulière à comment la violence envers les femmes est interreliée à la violence faite aux Autochtones, aux personnes de couleur, aux personnes sourdes et aux personnes handicapées ainsi qu'aux personnes LGBTQ2. Les politiques qui traitent du harcèlement sexuel et d'agression sexuelle devraient aussi porter sur le racisme, l'homophonie, la transphobie et la discrimination fondée sur la capacité physique.

Nous poursuivrons et renforcerons nos démarches à cet égard, par nous-mêmes et en collaboration avec nos membres, des groupes comme la Fédération canadienne des musiciens, des membres de communautés en quête d'équité et des experts, ainsi que par notre participation à l'Initiative des milieux de travail respectueux du Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Recommandation 6 : Entamer la discussion avec les artistes autochtones sur l'attrait et le potentiel d'un rassemblement d'artistes autochtones engagés envers la musique d'orchestre et d'autres formes de musique



classique occidentale. Le but de cette initiative devrait être, avant tout, de créer un espace permettant aux artistes autochtones de partager leurs expériences dans le secteur de la musique classique d'orchestre. Il faut éviter qu'elle ait un rôle consultatif et devrait plutôt constituer un incubateur qui assure les conditions, le temps et l'espace nécessaires pour la réflexion. Le groupe devrait s'autogérer et déterminer si, quand et comment les administrateurs et les directeurs artistiques des orchestres peuvent participer à la conversation.

Nous avons entamé avec certains intervenants à la table ronde des artistes autochtones convoquée dans le cadre du projet L'orchestre retentit une discussion sur ce qu'ils trouvent le plus utile ; nous sommes déterminés à appuyer la poursuite de ce dialogue. Nous sommes déterminés à faire en sorte que les discussions incluent les artistes émergents et établis.

Recommandation 7 : Entamer la discussion avec les artistes autochtones, les artistes de couleur, les artistes qui s'identifient comme étant sourds ou handicapés, les artistes LGBTQ2 au sujet de la possibilité de rassembler les personnes qui s'intéressent à l'équité et à la diversité en lien avec la musique d'orchestre et la musique classique. Cet incubateur devrait comprendre des directeurs artistiques, des chefs d'orchestre, des musiciens, des compositeurs, des créateurs, des collaborateurs et des professeurs de musique d'orchestre et pourrait aborder les vastes enjeux d'iniquité qui résident dans la culture orchestrale, y compris la formation et le perfectionnement professionnel, le mentorat, les résidences et les incubateurs afin de commencer à définir les nouveaux modèles de transmission des connaissances avec les communautés autochtones, les communautés de couleur et d'autres communautés cherchant l'équité.

Nous croyons que ce travail important de convocation de discussions devrait se poursuivre sous l'égide du comité sur l'équité d'OC, qui peut être augmenté et doté des ressources nécessaires pour entreprendre ce mandat élargi.

Recommandation 8 : Établir un groupe de travail qui vise la diversification des conseils d'administration des orchestres. Ce groupe devrait être composé d'administrateurs, de directeurs artistiques, d'ainés et de conseillers de la communauté afin de réexaminer les rôles et les responsabilités des membres du conseil d'administration ainsi que la façon d'établir la réciprocité dans les échanges avec les communautés autochtones, les communautés de couleur et d'autres communautés cherchant l'équité.

Vu sa responsabilité de convoquer des réunions, OC commencera par organiser une discussion au sein du secteur, dûment inspirée des résultats de la recherche récente du Conseil des arts sur la diversité dans les institutions artistiques canadiennes. Nous explorerons aussi des possibilités de collaboration à des recherches et initiatives de formation additionnelles avec d'autres organismes de service dans le domaine des arts et des réseaux comme le Canadian Arts Summit.

Outre huit recommandations officielles, L'orchestre retentit renfermait aussi des recommandations implicites. Nous les reproduisons ci-dessous, accompagnées d'un bref commentaire au sujet des principales conséquences sur le plan de l'action.

Recommandation A : OC reconnaît la nécessité de poursuivre les recherches avec « d'autres communautés cherchant l'équité et encore, des enquêtes au sujet de points plus précis devraient être menées » (p. 9)

Pour des raisons de temps et d'argent, les auteurs de L'orchestre retentit se sont concentrées exclusivement sur les relations entre les orchestres canadiens et les peuples autochtones et les personnes de couleur. Nous savons que chaque orchestre rencontrera de nombreuses formes de diversité dans les communautés qu'il dessert, et nous nous engageons à poursuivre nos efforts de recherche et de partage des connaissances pour aider les orchestres à contextualiser leur démarche.

Recommandation B : Le rapport demande : « L'administration de l'orchestre pourrait-elle jouer un plus grand rôle dans la formation orchestrale au Canada? Orchestres Canada pourrait-il mettre sur pied un groupe de travail



chargé d'aborder les lacunes dans l'éducation musicale (particulièrement en ce qui concerne le manque de connaissances que plusieurs autres disciplines artistiques ont comblées)? » (p. 51)

Dans le cadre de son rôle en matière de convocation de réunions, OC s'engage à faciliter des échanges entre les dirigeants des orchestres et ceux des établissements de formation et des orchestres de jeunes et de formation afin de discuter de la formation orchestrale au Canada.

Recommandation C : Le rapport demande s'il est possible « d'établir un groupe de travail formé d'administrateurs d'orchestre, de membres de l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada et de délégués de la Fédération canadienne des musiciens afin de négocier des dispositions conçues pour favoriser la création d'œuvres canadiennes tout en faisant en sorte que les grands producteurs à but lucratif ne violent pas les dispositions? » (p. 52)

Dans le cadre de ses rôles en matière de recherche, de convocation de réunions et de partage des connaissances, OC s'engage à discuter (avec la FCM et l'OMOSC) de l'opportunité d'entreprendre des recherches sur les modèles contractuels existants s'appliquant à la création d'œuvres nouvelles, dans le domaine de la musique et d'autres disciplines des arts de la scène. Bien qu'il n'ait pas le mandat de négocier, OC reconnaît que des recherches de ce genre pourraient être utiles à toutes les parties lors de négociations futures.

Recommandation D : Les auteurs du rapport constatent que « sans faire un sondage sur l'ethnoculturalisme au sein des orchestres, il est difficile d'évaluer les antécédents culturels des musiciens d'orchestre. » (p. 54)

Dans le cadre de ses rôles en matière de recherche et de partage des connaissances, OC s'engage à explorer l'opportunité de mener et de financer un recensement auprès des orchestres avec des partenaires comme le Conseil des arts, l'OMOSC et la FCM dans le but de recueillir des données sur les musiciens d'orchestre au Canada (incluant, sans toutefois s'y limiter l'origine ethnoculturelle).

Recommandation E : Les auteurs du rapport demandent : « Comment faire en sorte que les directeurs musicaux de l'étranger a) ne laissent pas leurs préjugés ethnoculturels ou stéréotypes se perpétuer dans nos salles de répétition ou nos espaces de performances? Et b) comprennent l'éthique nécessaire pour collaborer avec les artistes autochtones? (p. 58)

Faute de données à l'appui, OC ne peut ni souscrire ni s'opposer aux vues que sous-tendent ces questions ; toutefois, nous croyons qu'un processus de recrutement réfléchi et exhaustif d'un directeur musical (soit national, soit international), des pratiques d'orientation robustes et des discussions constantes entre les directeurs musicaux, les conseils d'administration des orchestres et la direction revêtent une importance capitale. Dans le cadre de ses rôles en matière de partage de connaissances et de convocation de réunions, OC s'engage à recueillir des ressources et à favoriser des discussions pour aider les orchestres à bien gérer ces processus.





ORCHESTRES
ORCHESTRAS | CANADA

Déclaration sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité pour les orchestres canadiens

mai 2017

ENGAGEMENTS

Le/L' [insérer le nom de l'orchestre]
s'engage à respecter les principes
d'inclusion, de diversité, d'équité et
d'accessibilité. Soucieux de la vitalité de
notre discipline artistique, nous sommes
résolus à mieux comprendre, refléter,
mobiliser et célébrer notre communauté
dans toute sa diversité.

RECONNAISSANCE

Nous reconnaissons que les orchestres canadiens
bénéficient d'une politique publique favorable et de
l'investissement de la collectivité; nous sommes
conscients de notre responsabilité à l'égard de la
musique classique de tradition occidentale, de la
musique d'autres cultures et du développement de la
musique inspirée de la diversité qui caractérise la

DÉFINITIONS

Inclusion : Engagement à veiller à la mobilisation active de tous et à l'élimination ou l'atténuation des obstacles à cette mobilisation.

Diversité : Représentation de tout un chacun, y compris, mais non exclusivement, les Autochtones, les personnes de différentes identités, expressions et orientations sexuelles, les différents groupes ethnoculturels, les personnes présentant une incapacité (physique, mentale, sensorielle, liée à l'apprentissage ou chronique), les différentes communautés linguistiques, les personnes de divers âges ou groupes socio-économiques et les membres de communautés urbaines, suburbaines, rurale et éloignées.

Équité : Accès de toutes les personnes aux occasions qui leurs sont offertes.

Accessibilité : Capacité de tous et chacun de connaître un système ou un organisme, d'y avoir accès, d'entrer en rapport avec ce système ou organisme et d'en bénéficier.

PRATIQUES GÉNÉRALES

Nous sommes des **partenaires encourageants** qui cultivons des collaborations artistiques et communautaires mutuellement avantageuses avec des personnes et groupes aux divers points de vue.

Nous entreprenons des **initiatives internes et continues de formation et d'éducation** pour renforcer nos démarches sur les plans de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité.

Nous **connaissons les exigences de nos bailleurs de fonds et les lois** en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité, et nous nous efforçons de respecter voire de surpasser ces normes.

DIRECTION

L'équipe de direction se fait le champion de notre engagement en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité.

PROGRAMMATION ARTISTIQUE

Notre programmation artistique traduit notre engagement en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité.

DÉVELOPPEMENT DU TALENT

Nous reconnaissons et affirmons notre rôle dans le développement des générations futures de musiciens d'orchestre, de chefs d'orchestre et de compositeurs; nous contribuons à remédier de façon autonome ou avec nos partenaires aux inégalités sur le plan de l'accès aux possibilités de formation et de perfectionnement.

RECRUTEMENT

Nous tenons compte de facteurs tactiques, stratégiques et systémiques dans nos activités de recrutement, de maintien en poste, de perfectionnement et de promotion des artistes, des membres de l'orchestre et du personnel administratif, des administrateurs et des bénévoles.

PUBLICS

Nous recueillons des renseignements complets et actuels sur la situation démographique et les tendances dans les collectivités que nous desservons.

Conscients du droit de chacun de participer librement à la vie culturelle de la collectivité, nous cernons et nous employons à atténuer les facteurs qui entravent l'accès à la participation à la musique classique et (ou) orchestrale.

Nous travaillons avec les responsables des salles de concert afin de créer des espaces accueillants et sécuritaires pour tous nos publics.



Annexe E : Souveraineté musicale autochtone

Le 22 février, 2019

Il est d'une importance fondamentale pour les créateurs autochtones de conserver la propriété et le contrôle de nos récits et projets artistiques. Les récits que nous avons besoin de transmettre diffèrent souvent appréciablement du canon des œuvres « d'inspiration autochtone ».

Essentiellement, une œuvre est autochtone quand elle a été créée par un artiste autochtone, quel qu'en soit le thème ou le sujet. Un récit est autochtone qu'il soit issu du savoir traditionnel, de l'expérience vécue ou de l'imagination. En tant que créateurs autochtones, nous sommes les mieux placés pour raconter nos histoires représentant les dures réalités auxquelles nos collectivités sont confrontées, tout veillant à ce que les mesures appropriées soient prises pour assurer un soutien émotionnel et un suivi. Nous voulons mettre fin aux œuvres musicales d'étrangers qui secouent les publics et ont pour effet de retraumatiser nos expériences les plus douloureuses.

Que les compositeurs non autochtones désireux de produire des œuvres « d'inspiration autochtone » soient honnêtes avec eux-mêmes et se demandent pourquoi ils se sentent tenus de raconter cette histoire et s'ils sont les mieux placés pour le faire.

En tant que créateurs autochtones, nous apprécions nos collaborateurs et partenaires créatifs non autochtones. Nous sommes ouverts à des partenariats avec tous les acteurs (librettistes, orchestrateurs, interprètes, producteurs, conservateurs, directeurs artistiques, etc.) et insistons pour exercer pleine autorité et plein contrôle sur la façon dont nos collectivités autochtones sont présentées dans tout récit relatant des expériences autochtones. Il importe de reconnaître que, dans le contexte de projets interculturels, nous devons, en tant que créateurs autochtones, rendre des comptes à nos collectivités et que cela ajoute à notre travail de création une responsabilité et une charge émotionnelle supplémentaires.

En notre qualité d'artistes autochtones, nous nous employons à représenter les nôtres honnêtement et dans toute leur complexité. Nous nous demandons nous-mêmes si nous sommes les mieux placés pour raconter ces histoires et nous reconnaissons qu'en tant que créateurs autochtones, nous ne sommes pas toujours en position de raconter chaque histoire autochtone. Nous voulons respecter les normes éthiques les plus élevées en matière d'engagement envers la communauté autochtone et nous prions nos collaborateurs du milieu de la musique canadienne de se conformer à la même règle de responsabilité.

Cris Derksen	Melody McKiver	Ian Cusson	Beverley McKiver
Jeremy Dutcher	Sonny-Ray Day Rider	Michelle Lafferty	Corey Payette
Jessica McMann	Andrew Balfour		

