

Partir du bon pied : ententes et protocoles de décolonisation, ou Souris traverse Rivière

Philip Jonah Logan Geller

Number 9, Spring 2023

Théâtres et performances des Premiers Peuples : protocoles d'engagement

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1112859ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1112859ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Société québécoise d'études théâtrales (SQET)

ISSN

2563-660X (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Geller, P. J. L. (2023). Partir du bon pied : ententes et protocoles de décolonisation, ou Souris traverse Rivière. *Percées*, (9).
<https://doi.org/10.7202/1112859ar>

Article abstract

Souris tente de traverser Rivière. Philip tente de créer du théâtre en contexte institutionnel. Une recette pour une réussite ou pour une catastrophe? Une proposition de décolonisation dans l'approche artistique et collaborative relationnelle. Quels protocoles, quelles pratiques et quelle compréhension sont nécessaires afin de partir du bon pied?

© Philip Jonah Logan Geller, 2024



This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Cahier de traductions

Partir du bon pied : ententes et protocoles de décolonisation, ou Souris traverse Rivière

Philip Jonah Logan GELLER

Métis·se-Michif de Red River

Directeurice, créateurice, éducatrice, chercheuse

Bachelierère et maître en beaux-arts

Résumé

Souris tente de traverser Rivière. Philip tente de créer du théâtre en contexte institutionnel. Une recette pour une réussite ou pour une catastrophe? Une proposition de décolonisation dans l'approche artistique et collaborative relationnelle. Quels protocoles, quelles pratiques et quelle compréhension sont nécessaires afin de partir du bon pied?

Mots-clés: décolonisation; interprétation; théâtre; Autochtones; protocoles



If I Only Could. Abbotsford, Colombie-Britannique, 2021.

Ouvrage de perles par la mère de l'auteurice, Pam Logan.

nous comprenons l'histoire dans le contexte de la personne qui la raconte

Mon nom est Philip Jonah Logan Geller. Je veux prendre un instant pour bien me présenter. Ma mère est Pamela Annie Louise Logan, fille de Mary Coxhead et de John Logan. De cette lignée, la famille de Mary vient d'Angleterre; elle est arrivée à l'Île de la Tortue au début du XX^e siècle. John est Michif-Métis de Rooster Town, issu des familles Logan, Dupuisse et Dolorme, descendant direct de Robert Logan et « Marie, une Indienne Saulteaux », une des premières familles à établir la colonie de la Rivière-Rouge. Ici, je suis un-e combattant-e et un-e travailleuse. Mon père est Peter Geoffrey Geller, fils de Maxine Doctoroff et Manly Geller. Dans cette branche, nous sommes des juifs, des juives ashkénazes débarqué-es sur l'Île de la Tortue, au lieu nommé Winnipeg, Manitoba, depuis le début du XX^e siècle, fuyant les pogroms de la Russie. Là, je suis un-e artiste et un-e rêveuse.

J'ai grandi en ignorant beaucoup de choses au sujet de la famille de ma mère, pour une myriade de raisons, toutes enracinées dans les effets profonds de la colonisation. En grandissant, les gens me demandaient d'où je venais : « D'ici », disais-je. « Non, mais vraiment, d'où viens-tu? » « Oh, je suis d'origine juive... je suppose ». « Hein? », me répondait-on. « Né-e à Winnipeg ». Ma mère n'a pas vraiment l'air blanche. Nous sommes toutes les deux très bronzé-es l'été, mais mon frère l'est moins. Ma famille a entamé un processus de reconnexion, de réclamation et de souvenir, et grâce à cela, j'ai travaillé avec diligence, respect et conscience pour comprendre et affirmer une identité métisse, michif.

Cela étant dit, j'aimerais reconnaître le climat actuel dans les cercles autochtones en ce qui a trait aux conversations identitaires, en particulier dans le milieu académique où plusieurs universitaires qui paraissent blanc-hes ou qui sont perçu-es comme blanc-hes se voient offrir

d'abondantes ressources. Je ne souhaite pas revendiquer un espace qui n'est pas le mien tout au long de cet article, ni exprimer ces idées comme si j'étais la seule personne à les avoir pensées; je ne suis pas une autorité en matière de culture et de communauté métisses, je ne prétends pas être la voix d'une parenté ou de questions autochtones. Je suis un-e membre de l'Otipemisiwak¹ ayant renoué les liens et j'ai entendu ce que la chercheuse métisse Chantal Fiola nomme « l'appel à ramasser nos ballots sacrés et à faire notre travail pour garantir que le *mino-bimaadiziwin*² se poursuivra dans l'avenir pour au moins sept générations³ » (Fiola, 2015 : 16). Je crois qu'il est de mon devoir de laisser à mes communautés une voie solide vers l'avenir. Cet article est l'une de ces voies.

Je dis tout cela et je partage avec vous mes intersections et le point de vue que j'apporte à cette conversation sur le travail au sein et autour des institutions, puisque nous comprenons l'histoire dans le contexte de la personne qui la raconte. Je partage également cela pour commencer d'une bonne façon, pour vous accueillir et pour vous inviter à penser à vos communautés, à vos ancêtres, à vos intersections et à vos histoires au moment où nous entamons cette conversation. Et j'espère qu'il s'agit bien d'une conversation.

Au moment où j'écris ces lignes, je suis dans la dernière étape de mon parcours en vue d'obtenir une maîtrise en mise en scène de l'Université York de Tkaronto (Toronto), en Ontario. Le passage par cette institution a été très éprouvant, tant sur le plan émotionnel que spirituel, mais il a également été très instructif. L'un de mes plus grands apprentissages (et il y en a eu beaucoup) est l'articulation de ce que j'appelle « partir du bon pied ». C'est la manière avec laquelle nous établissons des protocoles, des responsabilités, des relations et des rôles clairs. C'est ainsi que nous pouvons, en toute clarté, entrer et avancer dans un projet avec respect, réciprocité et responsabilité. Les bons commencements sont particulièrement précieux lorsque deux parties ayant des visions du monde et des perspectives différentes se rencontrent. Cet article, où se déploie aussi une histoire de Souris et de Rivière, explorera ma relation avec la manière dont un processus théâtral est entamé, encore et encore. Le texte déplie d'abord un processus de création de contrats et d'accords en relation avec une organisation, passe ensuite à des accords dans un contexte communautaire plus large, puis à des accords au sein d'un cercle de collaboration plus restreint. Dans le même geste, il décortique le parcours d'un-e artiste autochtone travaillant au sein d'une institution académique coloniale.

Souris était une petite, mais importante créature. *Wiya*⁴ cherchait toujours à aider sa famille et sa communauté. Il se trouve aussi que Souris ne réfléchissait pas toujours avant d'agir. En fait, dans le village des animaux, Souris était connu-e pour être l'idiot-e du village, même si *wiya* était toujours aimé-e et respecté-e. Mais Souris cherchait toujours à aider⁵. Une fois, Souris a essayé d'aider Castor à construire un nouveau pavillon, mais les dents de Souris se sont tellement abîmées que *wiya* a passé quatorze jours chez la dentiste, et c'est Castor qui a fini par payer la facture. Mais cela n'a pas arrêté Souris. Non, cela l'a juste rendu-e plus fort-e⁶. Un jour, Souris, se promenant dans le village et se mêlant des affaires de tout le monde, chercha encore à aider.

« Je n'ai pas besoin d'aide », dit Buffle. Qui avait passé la journée à manger 25 livres d'herbe.

« Pourquoi ne vas-tu pas t'amuser aujourd'hui? » demanda Loup. Qui préparait la tanière pour l'hiver.

« Dégage », hurla Castor. Qui construisait un nouveau barrage.

Souris, vaincu-e, se dirigea vers la rivière. Alors que *wiya* était assis-e au bord de la rivière, une idée germa dans sa tête⁷ : et si je traversais la rivière et que j'acquerrais de nouvelles connaissances, et si je découvrais de nouvelles communautés et de nouveaux moyens d'aider mon village!

Souris demanda à Rivière : « Qu'y a-t-il de l'autre côté? »

Rivière répondit : « C'est magnifique. Il y a des collines ondulantes, tant de mousse, et beaucoup d'autres communautés avec lesquelles on peut connecter et apprendre. Mais... »

Souris courait déjà vers la maison.

« Génial! dit *wiya*, je vais traverser Rivière ».

Rivière se dit : « Je devrais vraiment commencer par la mise en garde, hein? »

nous commençons

D'après mon expérience et ma compréhension, il est nécessaire d'entamer un processus créatif du bon pied. En d'autres termes, avant d'entreprendre un processus, quel qu'il soit, nous devons développer de bonnes pensées, de bonnes intentions et de bonnes relations. C'est particulièrement important si ce processus est cérémoniel, et nombre d'artistes, chercheuses et créatrices estiment que le théâtre dans un contexte autochtone est une cérémonie. Yvette Nolan explore ce point en détail dans son livre *Medicine Shows: Indigenous Performance Culture* (2015). En parlant de cérémonie, le chercheur cree Shawn Wilson explique ceci :

Selon Lionel Kinunwa, Aîné de Minnecunju, une cérémonie n'est pas seulement le point à la fin d'une phrase. C'est le processus et la préparation nécessaires qui se déroulent bien avant l'événement. Cela signifie, dans la traduction d'Atkinson (2003), *dadirri*, soit les nombreuses façons, formes et niveaux d'écoute. Ce sont, dans la terminologie de Martin (2003), les façons de savoir, les façons d'être et les façons de faire. C'est la connaissance et le renforcement respectueux du fait que toutes les choses sont liées et connectées. C'est la voix de nos ancêtres qui nous dit quand c'est bien et quand ce ne l'est pas⁸

(2008 : 61).

La proposition de Wilson renforce la nécessité de relations respectueuses et les valeurs de l'écoute et de l'échange. Dans le même geste, elle souligne que la cérémonie va bien au-delà d'un acte unique : elle inclut tout ce qui précède.

C'est pourquoi j'accorde une attention particulière aux accords et aux contrats, qu'ils soient oraux ou écrits. J'ai reçu de nombreux contrats qui semblaient séparer les personnes contractantes et contractées, rompant la relation même qu'on tentait d'établir. Cela se traduit par un langage inaccessible, des modalités qui séparent la créatrice de sa création, ou un manque de clarté sur les rôles, les responsabilités de chacun-e ou l'obligation de rendre des comptes. Je présente ci-dessous quelques sources avec lesquelles je dialogue lorsque j'imagine comment créer des accords, des contrats, des protocoles ou des méthodes de travail.

Pour commencer, je me tourne vers le Signal Theatre⁹, dirigé par des Autochtones, et dont le mandat consiste à placer « l'être humain au centre » (« human at the centre »; Signal Theatre, s.d.) de sa pratique théâtrale. Cette approche centrée sur l'être humain nous permet, en tant qu'artistes, de nous détacher d'un produit et de nous concentrer sur le processus et sur les collaboratrices. J'élargis ma compréhension de l'être humain pour indiquer les rôles, les responsabilités et les obligations que nous avons en tant que bipèdes envers nos parents plus-qu'humains et envers le territoire.

Ensuite, je m'appuie sur les enseignements de Robin Wall Kimmerer sur la réciprocité et l'économie du don dans *Braiding Sweetgrass: Indigenous Wisdom, Scientific Knowledge, and the Teachings of Plants* (2016 [2013]), où elle propose une perspective intégrale de l'échange de

services, de ressources, de temps et d'énergie. Dans le contexte d'un accord, je recadre ma compréhension des services, des rôles et des responsabilités comme des formes de cadeaux offerts. Grâce à ces cadeaux, un ensemble de relations et de réciprocités est créé (Kimmerer, 2016 [2013]). Nos accords deviennent alors des actes de relation et de réciprocité. Il ne s'agit plus de dire « en tant qu'artiste, vous devez faire ceci », mais plutôt « en tant qu'artiste, j'offre mes services comme un don en réciprocité à l'organisation ou à l'institution ». De même, l'organisation ou l'institution offre des ressources et d'autres types de soutien, sous forme de dons, toujours dans un esprit de réciprocité. Il ne faut jamais oublier que « l'économie du don... s'accompagne d'un "ballot de responsabilités"¹⁰ » (*idem*). La compréhension de la responsabilité appelle les deux parties à se responsabiliser.

Enfin, je me réfère au « Treaty¹¹ » (2018) que la conteuse syilx, théoricienne autochtone et évolutionniste culturelle Kim Senklip Harvey a créé avec d'importantes compagnies de théâtre au cours d'un processus de travail sur une récente pièce matriarcale autochtone, puis à l'ensemble des sept valeurs ou principes traditionnels exprimés par Native Earth Performing Arts¹² (NEPA). Ces deux sources vitales, l'une du point de vue de l'individu et l'autre du point de vue de l'organisation, sont d'une grande inspiration en établissant un protocole et en énonçant des attentes pour travailler dans de bonnes conditions.

Dans son document, Harvey parle très clairement du processus et des attentes quant à la manière dont elle travaille. En effet, les institutions coloniales ont des méthodes de travail qui, très souvent, ne répondent pas ou n'offrent pas d'espace aux Autochtones ou, d'ailleurs, à toute autre façon de travailler en dehors du patriarcat capitaliste euro-occidental. Harvey décrit le « protocole cérémoniel » et « l'approche et la méthodologie autochtones » en mettant l'accent sur « une histoire matriarcale autochtone¹³ » (2018). Expliquer dans chaque section ce que cela signifie pour elle, à partir de ses enseignements et de sa nation, permet à ces entités coloniales de comprendre non seulement comment elle travaille, mais aussi pourquoi.

Avec l'ensemble de valeurs qu'elle propose, NEPA constitue un merveilleux exemple d'organisation mettant de l'avant une approche du travail fondée sur le respect de principes. NEPA avance que « dans le cadre de [son] mandat et de [sa] mission, la compagnie s'efforce de fonctionner selon sept principes traditionnels qui guident chaque décision¹⁴ » (2023). Au premier regard, ces valeurs pourraient être perçues comme étant moins spécifiques que celles du traité de Harvey, mais je soutiens le contraire. Les valeurs énoncées par NEPA garantissent un ensemble sûr de protocoles de travail dans toutes les relations qui peuvent être établies en travaillant avec (ou dans) l'organisation. Ces protocoles offrent à tout·e collaborateur·ice une base solide sur laquelle s'appuyer, en favorisant des éléments tels que la « patience », la « tolérance » et la « sagesse » (*idem*). Ils deviennent l'ancrage pour d'autres pratiques et protocoles qui peuvent être mis en place tout au long d'un processus. Je pense que nous nous efforçons toutes d'identifier des valeurs communes, en particulier au théâtre, mais en détaillant ce que cela signifie pour chaque partie, toutes celles qui sont engagées dans la fabrique de l'histoire peuvent partir du même pied, dans le même esprit, avec les mêmes intentions.

Cet aperçu de la création d'un accord, d'un contrat ou d'un protocole est le point de départ d'un bon commencement. La méthode de travail décrite ci-dessus suppose que l'artiste ou le groupe (autochtone) s'engage dans un échange horizontal, et que l'institution ou l'organisation est prête à répondre aux demandes de l'artiste en matière de décolonisation et d'autochtonisation des méthodes de travail. Au cours de mon parcours à l'Université York, j'ai rencontré une impasse : il est devenu évident qu'un autre schéma de compréhension devait être créé parce que beaucoup d'idées et de processus étaient enracinés dans la suprématie blanche et les idéaux coloniaux.

La production de ma thèse, *UBU*, était censée être une version revue et recontextualisée d'*Ubu Roi* (1961 [1895]) d'Alfred Jarry, situant l'histoire du pouvoir, de la cupidité, de la consommation et de la violence dans un contexte contemporain lié à la colonisation. Alors que je me préparais à diriger la

production, qui devait être le point culminant de mes apprentissages et de mes expériences en tant qu'étudiant-e à la maîtrise en mise en scène, j'ai été témoin de l'inaction et de l'apathie apparentes du Département de théâtre face aux inégalités raciales évidentes au sein du Département et aux nombreux constats d'insécurité prononcés par les Noir-es, les Autochtones et les étudiant-es de couleur. J'ai vu ce qui semblait être des lacunes dans la compréhension et le protocole sur la façon de soutenir spécifiquement les étudiant-es et les pratiques qui existent en dehors des normes hétéropatriarcales eurocentriques. Cette prise de conscience a mis en évidence les structures de pouvoir en jeu, et la nécessité de mettre en place d'autres accords et protocoles. C'est ainsi qu'est né l'accord PANDC *UBU*, un document qui a vu le jour au cours des premières étapes de la production d'*UBU*, qui devait être présentée par le Theatre @ York en 2020.

Il est important de noter ici la complexité du travail dans un cadre de formation qui tente de maintenir ce qu'il considère comme un niveau de normes professionnelles. D'une certaine manière, dans un cadre de formation, il y a une certaine longévité temporaire¹⁵ qui ne peut pas se déployer dans certains espaces professionnels. Les répétitions d'un spectacle professionnel peuvent durer quatre semaines, tandis qu'un programme ou un diplôme est à même de s'échelonner sur deux, quatre ou huit ans, la relation entretenue avec l'institution concernée étant alors susceptible de changer. D'autre part, un établissement d'enseignement est, en apparence, beaucoup moins redevable au vaste écosystème théâtral et artistique; il est, à bien des égards, autosuffisant. Ainsi, les déroulements respectifs des répétitions scolaires et professionnelles peuvent engendrer des conséquences différentes. Comme le Département de théâtre de l'Université York était enlisé dans des couches de bureaucratie, cette étape de l'accord, bien qu'importante sur le plan individuel et relationnel, n'a pas eu le même effet que dans une compagnie de théâtre, où les niveaux de hiérarchie et de bureaucratie sont condensés, et où une approche centrée sur l'être humain peut être plus tangible.

Le lendemain, Souris réunit le village et déclara : « Je vais traverser Rivière! »

Castor regarda Original, Original regarda Loup, Loup regarda Castor.

« Peut-être que cela occupera Souris pendant un certain temps », murmura Loup.

« C'est vrai », répondit Castor.

« QUOI? » dit Buffle, qui était légèrement sourd-e.

« Nous pensons que c'est génial! », déclara Castor, en faisant un clin d'oeil à Buffle et à Loup.

Cette nuit-là, Souris se prépara pour le périple et déposa Tabac.

Tôt le matin, Souris courut jusqu'à Rivière. Souris regarda à l'ouest, puis à l'est. Hmmmmm, quelle direction prendre? Souris commença à marcher vers l'ouest, loin du lever du soleil, car *wiya* avait oublié ses lunettes de soleil. Souris marcha encore et encore.

« Wow, pensa Souris, Rivière s'étend vraiment beaucoup ».

Pendant tout ce temps, Coyote observait. Parce que Coyote observe toujours. Coyote vit une opportunité. Parce que Coyote voit toujours une opportunité.

et nous recommençons

L'accord PANDC *UBU* a commencé par un rassemblement, sur une base volontaire, de toutes les membres de la production qui s'identifiaient comme Noir·es, Autochtones ou personnes de couleur. Ceux qui ont accepté l'invitation étaient toutes des étudiant·es à ce moment. Lors de ces premières réunions, nous avons rêvé du type d'espace dans lequel nous voulions travailler, un espace où nous aurions la liberté et la sécurité de nous exprimer dans notre entièreté. Pour la phase suivante, quelques membres et moi-même, qui avions la capacité de nous engager dans ce processus long et intense, sommes passés à l'étape de la recherche, décrite ci-dessous. Mais je dois dire que l'espace de parole, d'écoute, de rencontre et de rassemblement était au cœur du document. Par respect pour la vie privée et la voix de ceux qui ont contribué à l'élaboration de l'accord, les détails concernant cet espace sont ici peu nombreux.

Alors que le document en était à ses débuts, les établissements de formation recevaient publiquement et à l'interne de nombreux appels à l'action en réponse au mouvement Black Lives Matter et aux profondes inégalités que la pandémie de COVID-19 a mises en évidence. Ces appels, portés par des étudiant·es et, parfois, par des professeur·es, visaient à ce que les départements de théâtre modifient leurs pratiques et créent des espaces sécuritaires pour les personnes racisées. Des appels de ce type ont été partagés et continuent d'être à tous les établissements de formation théâtrale du pays et à des institutions universitaires en général et, plus largement, à la communauté théâtrale, notamment celui de We See You, White American Theater¹⁶ (2020a). Ces actes de résistance et d'insurrection sont devenus une source d'inspiration et de recherche pour les demandes potentielles de sécurité et d'action qui pourraient être et peuvent être faites. En plus de nos recherches textuelles, nous avons pris le temps de parler et de rendre visite à des artistes de théâtre et à des activistes qui ont travaillé au sein d'institutions coloniales blanches et qui les ont combattues. Je présente ci-dessous deux sources d'inspiration majeures pour l'accord PANDC *UBU*.

La première est une lettre adressée à l'École nationale de théâtre du Canada, un appel à l'action rédigé par Lisa Karen Cox, qui demande d'abord des « changements idéologiques et politiques » au sein de l'institution, en déclarant qu'il faut « [r]econnaître que [le] Blanc (eurocentré) n'est pas neutre » et que « [l]es étudiant·e.s doivent être entendu·e.s : les conversations inconfortables encouragent le développement des deux côtés » (2020). La lettre passe ensuite au « [v]irage culturel : actions pouvant être prises immédiatement et qui nécessitent un engagement à long terme » (*idem*). Cette section présente des actions bien définies qui peuvent être mises en œuvre rapidement, efficacement et au profit des étudiant·es actuel·les. Cette lettre est particulièrement inspirante – moins en raison de son contenu, car les conditions de sa création appellent à des changements culturels et curriculaires beaucoup plus larges, que parce qu'elle s'adresse directement à une institution de formation théâtrale et, à bien des égards, prépare le terrain pour ce type de dialogue.

Le second est l'appel de We See You, White American Theater, un appel complet et détaillé à un changement dans l'écologie théâtrale américaine. Organisé en quatre sections – « Déclaration », « Principes », « Demandes » et « Préceptes » –, l'appel décrit clairement ce que le mouvement représente et quels types d'actions entreprendre. Il est empreint d'une grande sagesse et constitue une incroyable source d'inspiration pour les pratiques de décolonisation. Dans la section « Principes », le collectif discute de « présence équitable », de « code de conduite » et de « pratiques transformatrices¹⁷ » (We See You, White American Theater, 2020b), exigeant une représentation de 50% des artistes PANDC, puis demandant aux espaces théâtraux de faire de la place et de créer des conditions de réussite et de sécurité pour ces artistes, et enfin, exigeant la transformation de notre écosystème théâtral. Un bref survol des demandes de We See You, White American Theater suffit à montrer que le mouvement portera fruit de façon extraordinaire; il convient donc de procéder à la récolte avec honneur¹⁸. La spécificité de cette demande de transformation ne laisse aucune place

aux questions, aux « si », aux « et » ou aux « mais ». Voici un extrait qui nous a directement inspiré-es :

Nous exigeons que les actrices PANDC soient invité-es à s'engager activement dans toute conversation concernant leur coiffure et leur maquillage. Ces conversations doivent être antiracistes dans leur langage et ton et donner à l'actrice PANDC droit de regard sur son apparence finale, et ce, sans crainte de représailles¹⁹

(We See You, White American Theater, 2020c).

Le collectif poursuit en précisant les termes de cette demande. Une section entière décrit les exigences imposées aux institutions de formation, que nous avons incluses avec gratitude dans notre accord. Ces demandes portent sur la nécessité de faire de l'antiracisme une valeur fondamentale de l'institution et sur la nécessité d'une formation obligatoire à l'antiracisme.

En créant l'accord PANDC *UBU*, nous avons emprunté une partie du contenu et de l'idéologie de ces documents, mais la forme et la structure sont aussi devenues extrêmement importantes. Dans notre accord, il y a trois sections distinctes qui décrivent notre « perspective », les « promesses directrices » et les principes, puis les « engagements » (demandes).

Enfin, la création de cet accord n'aurait pas été possible sans l'apport de la méthodologie de la visite²⁰. Ensemble, nous avons passé beaucoup de temps à parler, à partager, à discuter, à pleurer, à rire et à occuper l'espace. Nous avons également visité plusieurs organisations théâtrales qui ont affirmé leur soutien et qui nous ont prodigué des conseils avisés pour mener à bien ce type de travail. Donna-Michelle St. Bernard et Cole Alvis d'AD HOC Assembly²¹ ont fait preuve d'une grande écoute et d'une grande ouverture d'esprit en apportant leur soutien quand le document fut rendu public.

Dans le document, on peut voir une référence directe au « Voluntary Addendum » d'AD HOC Assembly, qui a été créé pour élargir le programme Not in Our Space!²² de la Professional Association of Canadian Theatres et de la Canadian Actors' Equity Association, afin d'y inclure les comportements nuisibles qui vont au-delà du « harcèlement sexuel et de l'intimidation » ou d'un « comportement douteux²³ » (Alvis *et al.*, 2021 : 56). En incluant cette section de leur préambule « comme une reconnaissance de la dynamique de pouvoir largement biaisée, ce processus est pondéré en faveur de l'artiste²⁴ » (*ibid.* : 57) tout en s'inspirant de la clause radicale.

Cet accord est devenu un pilier important : il a déterminé notre manière de créer, travailler et jouer. Malheureusement, il est aussi devenu un point de désaccord profond qui a fait éclater au grand jour les mots creux d'une institution, et qui a mis à nu l'omniprésence du colonialisme et de la suprématie blanche au cœur de ses processus. Lorsqu'une version finale, après d'innombrables heures de travail non rémunérées, a été préparée et publiée, un message dédaigneux et condescendant a été diffusé par l'administration. Il ne faut pas oublier que le corps enseignant et la direction avaient été tenus au courant de cet accord et de ses nombreuses versions. Or leur message remettait en question le document et sa place dans les processus déjà établis de l'institution : il a ébranlé la confiance des étudiant-es et a provoqué de profondes divisions au sein du corps enseignant, de l'administration et des étudiant-es. Face à cela, le Département s'est arrêté net, et des médiatrices externes ont été sollicité-es pour maintenir le navire à flot. Un rapport²⁵ a été créé; celui-ci comprenait des comptes rendus de ce qui s'était passé, tout en laissant de côté de nombreuses vérités. Les détails sont douloureux à exprimer, la blessure est profonde, mais si vous voulez en savoir plus, allons prendre le thé un jour, j'ai une histoire à vous raconter.

Souris décida de monter le campement pour la nuit, car *wiya* n'avait pas trouvé d'endroit pour traverser. Alors que Souris avait presque fini d'étendre son sac de couchage, Coyote s'approcha en sautillant.

« Taanshi, sourit Coyote d'un sourire narquois, belle nuit, hein? »

« Oui », dit Souris, surpris·e. « Que fais-tu ici? »

« Oh moi? répondit Coyote, tout innocent·e, je me prépare à traverser Rivière ».

« Wowee! Tu vas traverser Rivière?! Moi aussi! Quelle coïncidence! »

Coyote sourit encore plus grand : « Quelle coïncidence, en effet! Pourquoi ne pas traverser ensemble? »

Souris y réfléchit un instant. *Wiya* avait eu de mauvaises expériences avec Coyote par le passé²⁶. Mais Souris avait besoin d'aide, et *wiya* ne pouvait pas retourner au village sans avoir trouvé de nouvelles façons d'être en bonne relation.

« D'accord, d'accord, dit Souris, mais il y a quelques conditions ».

« Bien d'accord! », acquiesça Coyote, très sérieux·se.

« Tout d'abord, il faut que tu honores les enseignements sur le respect et la bonne parenté. La deuxième chose que tu dois comprendre c'est que je suis une créature plus petite et que j'ai parfois besoin de plus de soutien, mais que ma petitesse est aussi ma force ».

« Bien sûr », acquiesça Coyote qui, le sourcil froncé, prenait des notes sur un iPad. Car Coyote est à l'affût de toutes les nouvelles technologies.

« Enfin, quand nous aurons traversé, je te cueillerai cinq grosses poignées de baies ».

« Super. J'ai tout noté. J'ai juste besoin que tu signes ici et ici », dit Coyote en tendant l'iPad à Souris. *Wiya* signa l'écran tactile sophistiqué avec brio.

Wiya regarda ensuite Coyote, puis Rivière, puis Coyote de nouveau. « Attendez. Comment allons-nous traverser? »

« Oh, je vais nager, et tu pourras t'asseoir sur mon ventre. Bien sûr ».

Souris sentait que quelque chose clochait. Mais *wiya* avait signé l'iPad, et Coyote semblait sincère.

« D'accord », ravala Souris.

et nous recommençons encore et encore et encore

Je souhaite enfin aborder ma manière de partir du bon pied à travers la rédaction et la création d'accords communautaires. S'il est difficile de créer un espace (plus) sûr ou responsable au sein d'une institution, vous pouvez peut-être construire votre propre bulle de décolonisation, d'antiracisme, d'antioppression, de *queering*, ou tout cela (et plus encore) mêlé ensemble, avec des collaborateurices (plus) proches.

Il s'agit d'une pratique que j'ai rencontrée dans de nombreux contextes, et que je modifie et réévalue constamment dans presque tous les espaces que je crée ou ceux où je suis invité-e, en fonction des valeurs et des besoins de l'espace. L'accord communautaire est un ensemble d'actions, de valeurs, de principes, de protocoles ou de méthodes de travail convenus qui guident le processus dans lequel un groupe s'engage. Des principes comme « l'autosoin est un soin communautaire », principe qui souligne l'importance de prendre soin de soi-même afin de pouvoir se montrer sous son meilleur jour dans ses relations avec les autres. Ou « nous parlons à partir du je », qui signifie que chacun-e parle et a l'intention de parler à partir de sa propre expérience et non en fonction d'une communauté ou d'un groupe homogène; cela laisse de la place pour les désaccords et les points de vue différents.

La rédaction de l'accord communautaire se fait collectivement et par consensus, de sorte qu'elle change constamment en fonction du groupe avec lequel je travaille. Je la présente souvent comme l'une des premières étapes d'une répétition, d'une classe ou d'un atelier. Cela dépend du niveau d'expérience du groupe, mais il peut être nécessaire de proposer des instructions ou des questions pour entamer le dialogue. Cette première réunion ou répétition, ce premier moment ou commencement est un moyen de définir les attentes du groupe et de garantir un espace (plus) sûr et accessible à toutes les membres qui s'engagent dans le processus. L'accord communautaire, qui peut prendre le nom, la forme ou la structure qui convient au groupe, est en fait une façon de dire : « Voici comment nous voulons travailler ensemble, et voici ce dont j'ai besoin pour travailler dans de bonnes conditions ».

L'accord est un moyen de se concentrer sur les besoins et les exigences spécifiques des personnes présentes et de créer une responsabilité collective à l'égard des méthodes de travail. Dans le même geste, il s'agit d'ébranler la hiérarchie et de favoriser la création d'un espace de partage horizontal. La responsabilité ne repose pas uniquement sur la personne qui dirige, facilite ou occupe l'espace : elle est répartie équitablement au sein du groupe. Bien entendu, les relations évoluent et changent tout au long d'un processus, de sorte que l'accord devient un document vivant que je réexamine constamment.

La *praxis* de la création d'un accord communautaire fait écho au cœur de l'accord PANDC *UBU*. Une grande partie de ma méthode de construction consensuelle d'un accord communautaire a été réalisée dans le cadre du processus de l'accord PANDC *UBU*, au sein duquel il était essentiel que toutes les voix soient entendues autant qu'elles pouvaient et voulaient l'être.

Le processus nécessite également un-e facilitateurice expérimenté-e, qui sait comment orienter la conversation et le dialogue, et comment travailler avec le collectif pour le responsabiliser. En cas de rupture des accords établis, il est important de prévoir un espace pour discuter de la violation et des prochaines étapes à entreprendre collectivement. Selon la situation, il peut être utile de définir, dès le départ, des étapes et des protocoles très clairs sur certains points. Par exemple, si la sécurité fait partie intégrante du groupe, à quoi cela doit-il ressembler concrètement? Quel type de sécurité doit être privilégié dans le processus? La sécurité culturelle, physique, psychologique? Comment les participant-es sont-ils responsables de la sécurité des autres? De quoi l'espace a-t-il besoin pour promouvoir cette sécurité? Ce genre de clarté nous permet de ne pas faire de suppositions et d'énoncer des attentes, afin que le groupe puisse naviguer en conséquence. J'ai constaté que le processus de création de l'accord est souvent lui-même l'esprit de l'accord. Le document qui en résulte est un point de référence, et les relations et les valeurs émergent dans le dialogue découlant de la création. En honorant la création de l'accord en tant que partie intégrante, nous décentrons également la forme écrite et honorons l'oralité en tant qu'élément vital des protocoles et des relations du groupe.

Alors, au milieu de la nuit, Coyote enfila un casque et des lunettes de natation. Souris fabriqua un gilet de sauvetage avec de l'écorce de bouleau, et toutes deux se glissèrent dans l'eau. Il faisait nuit, et Rivière se livrait à une danse de minuit. Les vagues éclaboussaient Coyote, qui était

étonnamment doué-e pour la nage sur le dos. Rivière n'était pas très large, mais l'était suffisamment. Au milieu de Rivière, Coyote s'arrêta.

« Je fais une petite pause. Toute cette natation me fatigue ».

« Oui, je m'en doute », dit Souris.

« Ça me donne faim aussi ».

À ce moment-là, Souris se rendit compte que c'était la première fois que *wiya* était aussi proche de Coyote. Souris pouvait flairer l'haleine de Coyote et sentir le soulèvement de sa poitrine.

« Pouvons-nous continuer? »

Souris fixa les yeux jaunes et profonds de Coyote, et Coyote lui rendit son regard. Et d'un seul geste rapide, sans que Souris pût courir nulle part, Coyote engloutit Souris.

nous comprenons l'histoire dans le contexte du-de la narrateurice

Au terme de cette enquête, je réfléchis aux succès et aux échecs de ma tentative de partir du bon pied. L'une des principales difficultés que je rencontre dans les bons commencements est de m'assurer que toutes les parties soient responsables de ce qu'elles ont convenu au préalable et qu'elles respectent leur engagement. En particulier lorsqu'on travaille contre ou aux côtés de grandes institutions : comment encourager la responsabilité? Où se situe la responsabilité?

J'espère également me pencher sur des modes de relation, de réciprocité et de responsabilité plus ancrés dans la culture et les traditions ancestrales, afin d'intégrer à mes futurs protocoles, accords et contrats une perspective et une pratique spécifiquement michif-juives, enracinées dans le territoire.

En outre, je suis frustré-e par le travail que les groupes en quête d'équité doivent accomplir pour s'assurer que les espaces soient accessibles, accommodants et même sûrs au niveau le plus élémentaire. D'autant plus qu'un grand nombre de ces groupes subissent le plus gros du préjudice causé par ces institutions. J'espère qu'une partie de ce que j'ai proposé rendra le chemin un peu plus facile ou incitera les organisations et les institutions en position de pouvoir à faire le premier pas pour offrir un bon commencement.

En fin de compte, je crois qu'au coeur de toutes ces pratiques se trouve la reconnaissance du fait que deux parties se rencontrent et créent des relations avec des attentes claires. D'après mon expérience, dans la société colonisée, nous avons du mal à nouer des relations parce que nous ne reconnaissons pas qui nous sommes en tant qu'individus, ni d'où nous venons, ni les expériences que nous avons vécues. Ces accords, protocoles et contrats sont des moyens d'établir très clairement et avec de bonnes intentions d'où nous venons et où nous voulons aller. Cela vaut aussi bien pour les Autochtones que pour les colonisatrices. Nous ne pouvons pas changer qui nous sommes, mais nous pouvons changer notre façon d'agir dans le monde. Comme je l'ai dit au début, une bonne présentation peut faire toute la différence.

...

Quatre jours plus tard, Souris, à moitié couvert-e de merde de Coyote, se réveilla en sursaut. Confus-e, Souris sentit un chatouillement et regarda. C'était Rivière, qui nettoyait entre ses orteils.

Note biographique

Philip Jonah Logan Geller (he / they) est Métis·se de Red River et d'origine juive ashkénaze. C'est un·e artiste et un·e éducatrice qui se concentre sur la décolonisation de ses processus en écoutant et en entrant en dialogue avec le savoir ancestral et culturel. C'est en tant que directrice, éducatrice, interprète, clown, créatrice et réalisatrice auprès de compagnies et de festivals comme Buddies in Bad Times Theatre, Theatre YES, Gwaandak Theatre, Centre for Indigenous Theatre, Citadel Theatre, Nextfest, Play the Fool Festival, Edmonton Fringe Festival et Paprika Theatre Festival que Philip a travaillé au sein de l'Île de la Tortue. Ses diplômes proviennent de l'Université de l'Alberta, où iel a obtenu un baccalauréat en jeu, de l'Université York, pour sa maîtrise en mise en scène, et bientôt, toujours de cet établissement, une maîtrise en éducation dans le domaine de l'éducation urbaine autochtone. Il valorise les apprentissages reçus des incroyables relations, tant humaines que plus-qu'humaines, qu'il a la chance de rencontrer.

Notes

[1] « Le peuple qui se gouverne lui-même ».

[2] Fiola écrit : « aidez-moi à vivre une vie bonne et équilibrée (*mino-bimaadiziwin*) » (« help me live a good, balanced life (*mino-bimaadiziwin*) »; Fiola, 2015 : 10) et « *mino-bimaadiziwin* (bonne vie, bonnes relations) » (« *mino-bimaadiziwin* (good life, good relations) »; *ibid.* : 76).

[3] « [...] call to pick up our sacred bundles and do our work to ensure that *mino-bimaadiziwin* will continue at least seven generations into the future ».

[4] En langue michif du sud, *wiya* représente le pronom « iel ».

[5] Ça ne fonctionnait pas souvent.

[6] C'est, du moins, ce que la maman de Souris disait.

[7] Ce n'est jamais une bonne chose. D'accord, il ne faut jamais dire « jamais »; 1 fois sur 100, c'est une bonne chose.

[8] « A ceremony, according to Minnecunju Elder Lionel Kinunwa, is not just the period at the end of the sentence. It is the required process and preparation that happens long before the event. It is, in Atkinson's (2003) translation, *dadirri*, the many ways and forms and levels of listening. It is, in Martin's (2003) terminology, Ways of Knowing, Ways of Being and Ways of Doing. It is knowing and respectful reinforcement that all things are related and connected. It is the voice from our ancestors that tell us when it is right and when it is not ».

[9] Organisation théâtrale fondée par Michael Greyeyes (Cree des plaines). Elle présente des oeuvres autochtones dans l'ensemble du soi-disant « Canada » : www.signaltheatre.ca/ (<http://www.signaltheatre.ca/>)

[10] « [...] a gift economy... has a "bundle of responsibilities" attached ».

[11] Ce traité n'est plus disponible : www.kimsenklipharvey.com/the-treaty (<http://www.kimsenklipharvey.com/the-treaty>)

[12] « Native Earth est la plus ancienne compagnie de théâtre autochtone au Canada » (« Native Earth is Canada's oldest professional Indigenous Theatre company »; Native Earth Performing Arts, 2023).

[13] « Ceremonial Protocol »; « Indigenous Approach and Methodology »; « [...] an Indigenous Matriarchal story ».

[14] « [...] in service of our mandate and mission, the company strives to operate according to 7 traditional principles which inform decisions in all undertakings ».

[15] Temporaire parce que deux, quatre ou huit ans, c'est peu pour construire une relation et que certaines institutions ont l'habitude d'oublier les leçons de leurs étudiant-es.

[16] Bien qu'ils aient été créés spécifiquement pour les États-Unis, les appels et les conversations qui les entourent résonnent encore profondément dans notre écologie théâtrale « canadienne » : www.weseeyouwat.com/statement (<http://www.weseeyouwat.com/statement>)

[17] « Equitable Presence »; « Code of Conduct »; « Transformative Practices ».

[18] Robin Wall Kimmerer présente son point de vue sur l'honorable récolte dans ses nombreuses conférences et dans son livre *Braiding Sweetgrass: Indigenous Wisdom, Scientific Knowledge, and the Teachings of Plants*.

[19] « We demand the BIPOC actors be invited to actively engage in any conversation regarding their hair and makeup. These conversations must be anti-racist in language and tone, provide the BIPOC actor with agency with regard to their final look and be carried forth without retribution ».

[20] Telle que présentée dans *Keeoukaywin: The Visiting Way – Fostering an Indigenous Research Methodology* (2018) de Janice Cindy Gaudet.

[21] www.adhocassembly.ca/ (<http://www.adhocassembly.ca/>)

[22] Une initiative antiharcèlement pour toutes les représentations en direct, partout au « Canada » : pact.ca/initiatives/not-in-our-space/ (<https://pact.ca/initiatives/not-in-our-space/>)

[23] « [...] sexual harassment and bullying »; « questionable behaviour ».

[24] « As an acknowledgment of the vastly skewed power dynamic, this process is weighted in favour of the artist ».

[25] ampd.yorku.ca/news/shared-narrative-report-in-theatre/ (<http://ampd.yorku.ca/news/shared-narrative-report-in-theatre/>)

[26] Comme cette fois où Coyote a tenté de convaincre Souris que *wiya* pouvait voler. Alors Souris s'est lancé-e du haut d'un grand pin et s'est retrouvé-e tout le corps dans un plâtre pendant sept mois.

Bibliographie

AD HOC ASSEMBLY (2020), « Voluntary Addendum », www.adhocassembly.ca/voluntary-addendum (<http://www.adhocassembly.ca/voluntary-addendum>)

COX, Lisa Karen (2020), « Lettre ouverte de Lisa Karen Cox adressée à l'École nationale de théâtre du Canada concernant la prise de position BLM », *École nationale de théâtre du Canada*, ent-nts.ca/fr/engagement-social (<https://ent-nts.ca/fr/engagement-social>)

FIOLA, Chantal (2015), *Rekindling the Sacred Fire: Métis Ancestry and Anishinaabe Spirituality*, Winnipeg, University of Manitoba Press.

GAUDET, Janice Cindy (2018), « Keeoukaywin: The Visiting Way – Fostering an Indigenous Research Methodology », *Aboriginal Policy Studies*, vol. 7, n° 2, journals.library.ualberta.ca/aps/index.php/aps/article/view/29336 (<https://journals.library.ualberta.ca/aps/index.php/aps/article/view/29336>)

HARVEY, Kim Senklip (2018), « The Treaty », *Syilx | Tsilhqot'in: Indigenous Theorist & Cultural Evolutionist*, billet de blogue non disponible.

JARRY, Alfred (1961 [1895]), *Ubu Roi*, trad. Barbara Wright, New York, New Directions Publishing.

KIMMERER, Robin Wall (2016 [2013]), *Braiding Sweetgrass: Indigenous Wisdom, Scientific Knowledge, and the Teachings of Plants*, livre audio, Old Saybrook, Tantor Media.

NATIVE EARTH PERFORMING ARTS (2023), « About Us », www.nativeearth.ca/about/ (<http://www.nativeearth.ca/about/>)

NOLAN, Yvette (2015), *Medicine Shows: Indigenous Performance Culture*, Toronto, Playwrights Canada Press.

SIGNAL THEATRE (s.d.), « About Us », www.signaltheatre.ca/company/ (<http://www.signaltheatre.ca/company/>)

WE SEE YOU, WHITE AMERICAN THEATER (2020a), “Statement: We See You, White American Theater”, www.weseeyouwat.com/statement (<http://www.weseeyouwat.com/statement>)

WE SEE YOU, WHITE AMERICAN THEATER (2020b), “Principles for Building Anti-Racist Theatre Systems”, www.weseeyouwat.com/ (<http://www.weseeyouwat.com/>)

WE SEE YOU, WHITE AMERICAN THEATER (2020c), “BIPOC Demands for White American Theatre”, www.weseeyouwat.com/demands (<http://www.weseeyouwat.com/demands>)

WILSON, Shawn (2008), *Research Is Ceremony: Indigenous Research Methods*, Halifax, Fernwood Publishing.