

Imagining Otherwise: The Indigenous Curatorial Collective on the Expansive Possibilities of Collective Work

Imaginer autre chose : le Collectif des commissaires autochtones sur les possibilités d'expansion du travail collectif

Sarah Nesbitt

Numéro 104, hiver 2022

Collectifs
Collectives

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/97747ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les éditions Esse

ISSN

0831-859X (imprimé)
1929-3577 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Nesbitt, S. (2022). Imagining Otherwise: The Indigenous Curatorial Collective on the Expansive Possibilities of Collective Work / Imaginer autre chose : le Collectif des commissaires autochtones sur les possibilités d'expansion du travail collectif. *Esse arts + opinions*, (104), 32–37.

Imagining Otherwise:
The Indigenous Curatorial
Collective on the Expansive
Possibilities of Collective
Work

**Interview with
Camille Georgeson-
Usher and
Emma Steen
by Sarah Nesbitt**



Karine Wasinana Echaquan

Vue de la performance devant l'œuvre
chant pour l'eau [Kinosipi] par Hannah
Claus | performance view in front
of the artwork water song [Kinosipi]
by Hannah Claus, Musée d'art
de Joliette, 2019.

Photo : Romain Guilbeault, permission
du ICCA | courtesy of ICCA

When thinking about white supremacy culture in *Dismantling Racism: A Workbook for Social Change Groups* (2001), Kenneth Jones and Tema Okun usefully suggest we internalize the knowledge that “structure cannot in and of itself facilitate or prevent abuse.” They suggest that if we acknowledge this, we can “facilitate the best out of each person,... clarify who has power and how they are expected to use it, [and] stop directing our energy towards organizational structure [when] trying to prevent abuse and protect power as it exists.”¹

Thinking about collectivity, and particularly the way art collectives are registered as radical, largely because of their marginal status, we can reflect critically on the notion that structure can magically create situations for responsible or revolutionary action. For example, we could ask, where do you go if you already operate on the so-called margins? What if radical action looks like long-term, slow, sustained, and sustainable support work? What if that work requires resources, job titles, and strategic plans? The Indigenous Curatorial Collective / Collectif des commissaires autochtones (ICCA) upholds many of the valued characteristics of collectives—improvisation, spontaneity, autonomy, flexibility, innovation, and utility—but rather than function on the periphery, as many collectives do, the ICCA’s founding members² determined within one year of forming in 2005 that they could be more effective by assuming the configuration and trappings of the centre—becoming a non-profit, seeking funding, and formalizing roles. Being an organization embedded in a collective means that those working within its framework are asked to operate under the assumed responsibility that they are beholden to, and to work on behalf of those to whom they are accountable—an ever-expanding community of Indigenous arts and culture workers. In their efforts to support these workers, members of the broader non-Indigenous arts and culture community are extended opportunities to enter into collectivity with the ICCA through, for example, the Institutional Membership Program, national and international conferences and exhibitions, and, most recently, publications.

This conversation between Camille Georgeson-Usher, ICCA executive director, Emma Steen, community relations manager, and myself, happened, as it does, over Zoom—me in a café in Tiotià:ke/Mooniyang/Montréal escaping domestic life, them in their respective homes in Tkaranto/Toronto. We talked about how the persistence of “collective” in the name creates a productive tension both among those who comprise the core staff/organizers and those who look to them for support, pushing the ICCA to think through the many forms that collective work can take, how it relates to their roles in an Indigenous-led organization, and how “decolonization” is often (mis)used to describe alternative working models—particularly the absence of hierarchy—often upheld by collectives, and, more recently, non-profit arts organizations.

Sarah Nesbitt The collective model is really idealized. It’s quite utopian, but in reality, things don’t often function the way they are envisioned. How have your expectations matured over the years?

Camille Georgeson-Usher When I first started in this role, I really struggled with the idea of us as a collective because we function more with the *idea* of collectivity versus the *structure* of collectivity. In our day-to-day workings we’re very much a non-profit, but any of our larger decisions are possible only because of our membership. If we want to make any changes, they need to be approved by our membership. In this way it still functions as a collective. The thing I struggled with in the beginning is the messiness of being labelled a collective but not traditionally

functioning as one. That was very awkward for me, but now I love the way that collectivity is complicated through what we do.

Emma Steen The way we have successfully functioned as a collective is also to acknowledge that being a collective doesn’t mean non-hierarchy. It means that we are all valued equally and our opinions are all being brought to the table, but we recognize that we need to have structures that allow decisions to be made in a reasonable way and that people can have roles and lead. I think a lot of collectives try to exist horizontally, where every person has the same influence or status; often that structure ends up being destructive because there isn’t a clear system for who is taking care of what, how to work in a cohesive way, and in our case how it extends to our membership.

SN I totally agree. Leadership doesn’t necessarily have to mean hierarchy. It can mean actually caring for the people you are collaborating with by filling a role that others don’t feel as comfortable with.

¹ — Kenneth Jones and Tema Okun, “White Supremacy Culture,” in *Dismantling Racism: A Workbook for Social Change Groups* (ChangeWork, 2001). Adapted in 2020 by Patricia Bushel for the Anti-Racist Reading, Thinking, and Acting working group.

² — Founding members are Barry Ace, Ahasiw Maskegon-Iskwew, Ron Nogonosh, Ryan Rice, and Cathy Mattes. See the “History” section of the Indigenous Curatorial Collective (ICCA) <icca.art>.

CG-U I've been hearing a lot lately about equalizing pay in collectives and lowering hierarchy as a decolonizing effort. And I'm going to be really blunt about that: I have a big problem with it. Especially using the term "decolonization" in terms of levelling hierarchy. Most Indigenous nations have never had a horizontal structure, so the idea that you're being "woke" by flattening hierarchy isn't necessarily the end goal. If I'm being even more blunt, I think it creates confused spaces. In the case of how that impacted the ICCA and our membership, for a few years our members just didn't know how we were supporting them. The collectivity of Indigenous folks working in the arts sector is our membership and we are working for you whether you are a formal member or not. And that, to me, is how we're able to make an impact. Because we're still doing the work, even if you don't know who we are, or that we exist.

SN You started to talk a little bit about the ICCA's vision and how important it is to be clear about what you can do within the collective space of your membership. Can you talk a bit about who your members are? Who defines what you think of as the "C" for "Collective" in ICCA, and what your vision is for how to interface with them?

ES Until January 2020 we only had one strand of membership, which was Community Membership; this is a free membership. You become a member simply by handing over your email, which is one of the reasons it has been so complicated, because it's very informal. We are an Indigenous organization geared towards Indigenous folks. We always prioritize Indigenous community members first and foremost, but as a collective, what we have been discovering is that we need to be working with specifically Black folks, but also all racialized and marginalized peoples. We need to be more aware of how we work in solidarity and allyship with other groups who are going through similar struggles. Also, broadening what membership can look like by prioritizing other voices, so that within the collective itself we are constantly challenging our expectations or understandings; and actively trying to grow and develop as an organization that is more aware of what Indigenous peoples look like and experience, to go beyond the traditional expectation of North American First Nations/Indigenous understanding of Indigeneity. That has been a very beneficial part of our more recent programming and membership initiatives, which are bringing in more diverse voices and also more globally Indigenous voices. In January 2020 we launched our Institutional Membership Program, which is a paid membership. When the collective was founded in 2005, the whole reason it formed was because Native peoples said they couldn't get work. It was this constant issue—Indigenous people weren't being hired to curate their own work, or lead their own narratives. Now, sixteen years later, the culture looks so different. There are endless jobs for Native people, but those jobs are exhausting and not well paid for the

work. You're expected to come in as a cultural ambassador for every single Indigenous person in the world, and there is so rarely a succession line to a leadership role. So, often the jobs we're seeing come up are grant-based jobs, or contract jobs. We're seeing extremely high burnout rates. Something like 74 percent of Indigenous curators are freelance because it's mentally healthier to do the awful job of freelance work than to be on a salary at an institution, because they are just not doing the work of being safe, culturally aware spaces. When we developed the Institutional Membership, it was with this focus on making institutions better places for people to work. It's inherently an accountability program, really talking bluntly about the issues we're seeing. Talking with institutions that are now publicly [by joining the program] saying, "We are trying to have best practices. We are working toward best practices." It involves a lot of resource sharing, and research, and data collection. Another thing we're constantly realizing is that institutions' boards are often the most obvious place where you see people come up against walls because boards don't often have a lot of turnover even if the staff does. We're trying to host conversations so Indigenous or racialized people can actually take leadership positions and won't burn out by the time they're thirty-four. This new membership program is changing things in a big way. We're doing a lot of data research and collection to show boards and governing bodies that statistically people want to see new work, people want to see change, they're excited by change. As we know, one person saying this rarely does anything, but if we can point to numbers, if we can point to the success that other organizations doing this work have had, it's an amazing way of showing the broader Canadian audience and the folks working with us that this is actually a really noble and important goal.

SN It's really amazing work that you are doing. This is activist work, if you want to call it that; it's cultural work, and you're basically creating culture for everyone. It's an Indigenous-led and -driven institution, but, as we know, the better off Indigenous folks are the better off we all are.

CG-U A trend that I'm seeing that is not a surprise, but I think is good to point to, is that institutions won't bring up an issue until it's public—like what we're seeing at the Royal BC Museum.³ That it took somebody working there who was so harmed that they quit, and that the only place they could go—because nobody was listening to them—was to the public. It's only because of this that the Royal BC Museum is doing an investigation into it. I think most people could read into that situation that this person probably wasn't happy for a number of years, but it was the public spectacle that put the institution on a pedestal—everybody is looking at them, and not for the right reasons. I think there is a huge hesitancy for institutions to embrace being messy, which isn't a surprise, but the only way to move forward and to rethink

how an arts institution functions is going to be really messy; people are going to make a ton of mistakes. Through the Institutional Membership program, we're offering a space for those awkward questions. Just looking at a job call, for example, can indicate so many inequities in an institution. I think that the idea that an institution is unchangeable is coming to an end. Institutions really need to take account of how they are continuing to harm people and how they perpetuate colonialism today. ●

This interview was edited for brevity and clarity. Sarah Nesbitt would like to thank Camille Georgeson-Usher and Emma Steen for their generosity, and Simon Wake for transcribing the interview.

3 — Following the resignation of Lucy Bell, The Royal British Columbia Museum's inaugural head of the First Nations Department and Repatriation Program, in February 2020, the Indigenous Collections curator Troy Sebastian very publicly resigned, posting on Twitter: "I am happy to leave that wicked place behind. Yet, as long as the museum continues to possess my family's sacred items that were taken from us during residential school, I can never truly leave."

Imaginer autre chose : le Collectif des commissaires autochtones sur les possibilités d'expansion du travail collectif

Un entretien de Sarah Nesbitt avec Camille Georgeson-Usher et Emma Steen

Réfléchissant à la culture du suprémacisme blanc dans un ouvrage intitulé *Dismantling Racism: A Workbook for Social Change Groups* (2001; « Démanteler le racisme : un manuel à l'usage des groupes qui veulent changer la société »), Kenneth Jones et Tema Okun nous suggèrent judicieusement d'assimiler ce que nous savons déjà : « Une structure, d'elle-même ou toute seule, ne peut ni favoriser ni empêcher les abus. » Si nous admettons cela, nous pourrions alors, de leur point de vue, « aider chaque personne à donner le meilleur d'elle-même [ou du moins] déterminer clairement qui dispose du pouvoir et de quelle façon les détenteur·trice·s du pouvoir sont censé·e·s en faire usage, [au lieu de] consacrer notre énergie aux structures organisationnelles en essayant de prévenir les abus et en protégeant [en fait] le pouvoir tel qu'il existe actuellement¹ ».

Une réflexion centrée sur la collectivité – en particulier sur la perception des collectifs du domaine des arts qui, en grande partie à cause de leur position marginale, passent souvent pour radicaux – nous permet de critiquer l'idée qu'une structure aurait le pouvoir magique de créer des situations propices à l'action responsable ou révolutionnaire. Demandons-nous, par exemple : où vont les groupes qui fonctionnent déjà dans ce qu'on appelle « la marge » ? Et si l'action radicale se présentait en fait comme un lent travail à long terme, un travail soutenu et soutenable ? Ce travail n'exigerait-il pas des ressources, des titres de fonction et des plans stratégiques ? Le Collectif des commissaires autochtones/The Indigenous Curatorial Collective (ICCA) possède plusieurs des attributs que l'on valorise dans les collectifs : la capacité d'improvisation, d'adaptation et d'innovation, la spontanéité, l'autonomie et l'utilité. Mais au lieu de fonctionner en périphérie comme bien des collectifs, les membres qui ont fondé l'ICCA² se sont aperçu·e·s dès la première année suivant sa création, en 2005, que leur travail serait plus efficace s'il adoptait la configuration et les caractéristiques d'un centre – c'est devenu un organisme à but non lucratif, fonctionnant par subventions, où les rôles sont formalisés. Le fait d'être un organisme enchâssé dans un collectif signifie que les individus qui y travaillent sont censés assumer la responsabilité implicite de leur redevabilité, d'une part, et travailler en faveur des personnes envers qui elles sont redevables, d'autre part, soit la communauté toujours croissante des travailleuses et des travailleurs du domaine des arts et de la culture autochtones.

Afin de soutenir ces travailleurs et travailleuses, les membres du milieu plus vaste des arts et de la culture non autochtones sont invités à se joindre à la communauté de l'ICCA, par exemple en participant au Programme d'adhésion des établissements, à des colloques et à des expositions à l'échelle nationale et internationale et, plus récemment, à des publications.

La conversation qui suit entre Camille Georgeson-Usher, directrice générale de l'ICCA, Emma Steen, gestionnaire des relations avec les communautés, et moi-même a eu lieu par Zoom ; j'étais dans un café à Tiotià:ke/Mooniyang/Montréal, temporairement libérée de mes obligations familiales, et mes interlocutrices, chacune chez elle, à Tkaranto/Toronto. Nous avons parlé de la persistance du mot « collectif » dans le nom et de la tension productive que cela crée entre les personnes qui forment le cœur du personnel et de l'organisation et, en même temps, entre elles et celles qui viennent vers elles en quête de soutien. Cela incite l'ICCA à pousser jusqu'au bout la réflexion sur les nombreuses formes que peut prendre le travail collectif, sur les liens de celui-ci avec leurs fonctions dans un organisme à gouvernance autochtone, et sur l'usage ou le mésusage fréquent de la notion de « décolonisation » pour décrire les configurations alternatives du travail – en particulier l'absence de hiérarchie – souvent prônées par les collectifs et, plus récemment, les organismes à but non lucratif du domaine des arts.

Sarah Nesbitt Le modèle collectif est très idéalisé. En réalité, il est assez utopique et les choses fonctionnent rarement comme prévu. Comment vos attentes ont-elles évolué au fil des ans ?

Camille Georgeson-Usher Quand j'ai commencé à ce poste, j'avais vraiment du mal à concevoir notre organisme comme un collectif, parce que la collectivité, pour nous, est une *idée* beaucoup plus qu'une *structure*. Dans nos tâches quotidiennes, nous fonctionnons vraiment comme un OBNL, mais la moindre décision d'envergure est prise par l'ensemble de nos membres. Si on veut modifier quelque chose, il faut que ça soit approuvé par nos membres et, de ce point de vue, notre fonctionnement est bien celui d'un collectif. Ce que j'avais du mal à accepter, au début, c'est l'embrouille que je voyais dans le fait de nous appeler « collectif » sans fonctionner comme un collectif au sens classique du terme. Je trouvais ça très dérangeant... Maintenant, j'adore la manière dont notre action vient brouiller, justement, l'idée de collectivité.

Emma Steen Je pense que si nous réussissons en tant que collectif, c'est parce que nous acceptons que ce mot n'est pas synonyme d'un refus de la hiérarchie. Nous accordons la même importance à chaque individu et toutes les opinions sont

1 — Kenneth Jones et Tema Okun, « White Supremacy Culture », dans *Dismantling Racism: A Workbook for Social Change Groups*, ChangeWork, 2001. Adapté en 2020 par Patricia Bushel pour le groupe de travail sur les lectures, la réflexion et l'action contre le racisme (*Anti-Racist Reading, Thinking, and Acting working group*), accessible en ligne. [Trad. libre]

2 — L'ICCA a été fondé par Barry Ace, Ahasiw Maskegon-Iskwew, Ron Noganoosh, Ryan Rice et Cathy Mattes, <icca.art>.



← Love & Care Cabaret, affiche |
advertising, 2020.

Photo : permission du ICCA | courtesy of ICCA

↘ Tiohtià:ke Project Celebration, Musée
d'art contemporain de Montréal, 2019.

Photo : Jessica Sabogal, permission du ICCA |
courtesy of ICCA

écoutées; mais nous reconnaissons la nécessité d'avoir des structures qui offrent une certaine liberté décisionnelle, et l'importance que les gens aient des rôles précis et soient en mesure de diriger. Beaucoup de collectifs essaient d'adopter un fonctionnement horizontal, où chaque personne est censée avoir la même influence ou le même statut que toutes les autres; mais cette structure, souvent, fait plus de tort que de bien, parce qu'il n'y a pas de protocole clair pour savoir qui s'occupe de quoi, pour assurer la cohésion entre tout le monde – et dans notre cas, pour étendre nos actions à nos membres.

SN Tout à fait d'accord. Prendre l'initiative, ça ne veut pas nécessairement dire qu'il y a une hiérarchie. Des fois, ça veut simplement dire «bienveillance», quand on accepte de jouer un rôle dans lequel les autres ne sont pas à l'aise.

CGU Depuis quelque temps, on entend beaucoup parler dans les collectifs d'égaliser les salaires et de niveler la hiérarchie, pour tenter de décoloniser. Je serai très directe : pour moi, c'est un gros problème – en particulier quand on se sert du mot «décolonisation» pour parler du nivèlement de la hiérarchie. La plupart des nations autochtones n'ont jamais eu de structure horizontale, alors aplanir la hiérarchie pour montrer qu'on est «woke», ça passe un peu à côté du but. Pour être encore plus directe : je crois que ça crée une confusion des espaces. En ce qui concerne l'impact que cela a eu sur l'ICCA et nos membres, eh bien, pendant quelques années, nos membres ignoraient carrément que nous étions là pour les soutenir. La collectivité formée par les personnes autochtones qui travaillent dans le milieu des

arts, c'est pour elle que nous travaillons – nous travaillons pour toutes ces personnes, qu'elles soient officiellement membres de notre regroupement ou non. C'est pour ça, selon moi, que nous arrivons à produire un effet. C'est parce que nous faisons le travail qu'il y a à faire, même si les gens ne savent pas qui nous sommes, même si les gens ne savent pas que nous existons.

SN Vous avez commencé à parler de la vision de l'ICCA et de l'importance de préciser ce que vous êtes en mesure d'accomplir au sein de l'espace collectif constitué par vos membres. Pourriez-vous nous parler un peu de vos membres? Qui définit le sens que vous donnez au C de «collectif», dans «ICCA»? Comment envisagez-vous vos interactions avec les personnes ou les groupes qui forment ce collectif?

ES Jusqu'en janvier 2020, nous n'avions qu'un groupe de membres, nos «membres de la communauté»; l'adhésion à ce groupe est gratuite. On devient membre très simplement, en fournissant son adresse courriel, et c'est une source de difficultés, parce que c'est très informel. Or, nous sommes un organisme autochtone voué aux intérêts des personnes autochtones. Nous priorisons toujours les membres des communautés autochtones, mais, en tant que collectif, nous avons découvert que nous devons travailler avec les personnes noires en particulier, et aussi avec toutes les personnes racialisées et marginalisées. Nous devons donc chercher à mieux comprendre la solidarité et l'alliance inclusive qui se développent quand nous travaillons avec d'autres groupes qui vivent des luttes semblables aux nôtres. [Nous devons] aussi élargir notre

communauté de membres en faisant de la place à d'autres voix, pour pouvoir, au sein même de notre collectif, remettre constamment en doute nos attentes et notre compréhension des choses; et [nous devons] essayer activement de grossir et de nous développer, de devenir un organisme toujours plus conscient de ce que sont et de ce que vivent les personnes considérées comme autochtones, et dépasser les horizons classiques de l'autochtonie liée aux Premières Nations nord-américaines, aux Autochtones. C'est un aspect nouveau et très bénéfique de notre programmation et de notre offre d'adhésion, qui attire vers nous des voix diversifiées, de même que des voix autochtones de provenance extranationale. En janvier 2020, nous avons lancé notre Programme d'adhésion pour les établissements, une adhésion payante, cette fois. Quand le collectif a été fondé, en 2005, c'était essentiellement parce que les Autochtones ne trouvaient pas de travail. Le problème était récurrent : pour organiser des expositions sur des œuvres autochtones, on n'engageait pas d'Autochtones; on ne les laissait pas formuler le récit à leur manière. Seize ans plus tard, la culture a beaucoup changé. Les emplois réservés aux Autochtones foisonnent – mais ce sont des emplois épuisants et mal payés par rapport aux exigences. On vous confie l'ambassade culturelle de chacun des individus autochtones du monde entier, mais c'est très rare qu'il y ait une voie claire, ensuite, vers les postes d'autorité. Ces emplois si nombreux, ils dépendent de subventions ou de contrats temporaires. Le taux d'épuisement professionnel est faramineux. Résultat : près de 74 % des commissaires d'expositions autochtones travaillent comme

pigistes, parce que même si le travail autonome est plus difficile, c'est plus sain mentalement que d'occuper un poste rémunéré dans un établissement – parce que les établissements ne sont pas ce qu'ils devraient être, à savoir des lieux surs, où la conscience culturelle va de soi. Quand nous avons mis au point l'adhésion des établissements, c'était dans la perspective de faire de ceux-ci de meilleurs milieux de travail. Intrinsèquement, c'est un programme de redevabilité, qui permet de parler sans ménagement des problèmes que nous constatons. Nous dialoguons avec des établissements qui affirment publiquement [par leur adhésion] : « Nous essayons de mettre en place des pratiques exemplaires. Les pratiques exemplaires, c'est notre but. » Ça exige un grand partage des ressources, de la recherche et la récolte de données. Nous constatons aussi, et à répétition, que les conseils d'administration sont souvent les endroits où les gens frappent un mur, parce qu'il y a peu de roulement, même s'il y en a beaucoup parmi le personnel. Nous essayons d'engager des conversations qui feront en sorte que les personnes autochtones ou racialisées accèdent à de véritables postes d'autorité, et qu'elles ne soient pas brûlées à 35 ans par l'épuisement professionnel. Ce programme est en train de changer les choses, c'est très visible. Nous faisons beaucoup de récolte et d'investigation de données pour montrer aux CA et aux comités de direction, par des statistiques, que les gens veulent voir de nouvelles œuvres, veulent voir du changement – que le changement attire les foules. Si c'est une seule personne qui le dit, ça ne fait pas bouger grand-chose; mais quand on peut montrer des chiffres, quand on peut montrer que les autres organismes qui travaillent en ce sens ont beaucoup de succès, eh bien, c'est un moyen fantastique de prouver au grand public et à nos vis-à-vis que notre objectif est noble et important.

SN Votre travail est admirable, franchement. On pourrait appeler ça du militantisme; c'est du travail culturel – vous êtes en train de rendre la culture accessible à tout le monde. Votre organisme à gouvernance autochtone travaille pour les Autochtones, mais tout le monde sait que le bien-être de l'ensemble de la population augmente avec celui des Autochtones.

CGU J'observe ceci (ce n'est pas vraiment une surprise, mais ça vaut la peine d'être souligné) : les établissements ne parlent pas d'un problème tant qu'il n'est pas public – on l'a bien vu avec le Musée royal de la Colombie-Britannique³. Dans ce cas-là, il a fallu qu'une personne qui travaillait là subisse des torts tellement grands qu'elle quitte son poste, et que son seul recours, parce que personne ne voulait l'écouter, ait été de rendre l'affaire publique. C'est seulement pour cette raison que le Musée royal de la Colombie-Britannique mène une enquête sur cette histoire. Il me semble que la plupart des gens sont capables de deviner que la personne en question a été malheureuse pendant des années; mais c'est le spectacle, la présentation publique qui pousse l'établissement sous les projecteurs; tout le monde a les yeux fixés sur le Musée, et pas pour de bonnes raisons. Je pense que les établissements ont énormément de réticences à accepter la confusion, l'embrouille, le manque de netteté, et ce n'est pas une surprise; mais la seule façon d'avancer et de repenser le fonctionnement d'un établissement voué aux arts va être brouillonne, c'est inévitable; les gens vont faire plein d'erreurs. Notre programme d'adhésion pour les établissements offre un lieu pour poser les questions difficiles. Un simple coup d'œil sur une offre d'emploi, par exemple, peut révéler toutes sortes d'inégalités au sein de l'établissement. L'idée que les établissements et les organismes sont immuables est en train de s'éteindre, j'en suis convaincue. C'est à eux,

maintenant, de prendre acte du mal qu'ils continuent de faire et du colonialisme qu'ils perpétuent entre leurs murs, et d'agir en conséquence.

Cet entretien a été raccourci et certains passages ont été expliqués. Sarah Nesbitt tient à remercier Camille Georgeson-Usher et Emma Steen pour leur générosité, et Simon Wake pour son travail de transcription.

Traduit de l'anglais par **Sophie Chisogne**

3 — Après la démission de Lucy Bell, première directrice du Département des Premières Nations et du Programme de rapatriement du Musée royal de la Colombie-Britannique, en février 2020, le conservateur des Collections autochtones, Troy Sebastian, a très publiquement démissionné et publié sur Twitter le message suivant : « Je suis heureux de quitter cet endroit néfaste. Mais, tant et aussi longtemps que le Musée demeurera propriétaire des objets sacrés de mes ancêtres qui nous ont été arrachés à l'époque des pensionnats, je ne serai jamais vraiment parti. » [Trad. libre]

