



FUSION RAO-CAO CONVERSATIONS COMMUNAUTAIRES

Rapport Final

Mars 2024

 EVOKE



Introduction	2
Session 1: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Owais Lightwala	4
Contexte	4
Points clés	4
Session 2: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Rudy Ruttimann, FLIP Foundation	5
Contexte	5
Points clés	5
Session 3: Donner du pouvoir aux voix : Relations autochtones et autodétermination dans le développement organisationnel des arts	6
Contexte	6
Points clés	6
Session 4: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Tatiana Fraser, Co-Directrice de Systems Sanctuary	7
Contexte	7
Points clés	7
Session 5: Construire un écosystème artistique inclusive	9
Contexte	9
Points clés	9
Session 6: Mise en avant les voix d'artistes : souligner le rôle vital des artistes dans la fusion	10
Contexte	10
Points clés	10
Session 7: Naviguer dans l'avenir des ressources humaines artistiques : Stratégies pour relever les défis post-pandémiques en milieu de travail	11
Contexte	11
Points clés	11

Introduction

Le Réseau des arts d'Ottawa et le Conseil des arts d'Ottawa ont entrepris une série d'opportunités d'apprentissage et de participation où le secteur des arts et la communauté étaient invités à participer à des conversations cruciales.

Les présentations ont partagé des perspectives, exploré des idées innovantes, des stratégies transformatrices et des points de vue visionnaires pour stimuler votre réflexion et notre travail collectif dans les arts. Les présentations ont été suivies d'un atelier animé par Evoke and Associates.

Les thèmes de ces rencontres, ainsi que vos contributions directes, façonneront des ateliers de réflexion sur la conception qui auront lieu en 2024, portant sur le nouveau modèle organisationnel - couvrant la gouvernance, les opérations, les programmes et les services.

Ce rapport exposera les principaux points à retenir identifiés par les participants à la suite de chaque conversation communautaire, à prendre en compte au fur et à mesure de notre avancée.

Session 1: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Owais Lightwala

Contexte

Owais Lightwala led an interactive presentation and workshop on Design Thinking methodology. He described it as, "Design thinking is a problem solving approach that emphasizes user understanding, creative ideation, and iterative testing, and the goal of it is basically to solve problems that people have in the real world. Really responding to the need for more user centric human centered design approaches."

Points clés

Engagement séquentiel pour la pensée design :

- Commencez par un travail individuel, progressez vers des petits groupes, puis impliquez un groupe plus important pour une approche globale de la pensée design.
- Simulez l'expérience utilisateur en vous imaginant en tant que bénéficiaire, en veillant à maintenir une perspective centrée sur l'utilisateur.

Prioriser la capacité et l'idéation itérative :

- Posez la question : "Qu'est-ce que 1% de changement ?" pour encourager le progrès incrémental et éviter des contraintes accablantes.
- Priorisez l'idéation en fonction de la capacité, reconnaissant que les contraintes détermineront les priorités de l'idéation.
- Mettez l'accent sur la quantité plutôt que sur la qualité lors de la phase d'idéation.

Prototyper, expérimenter et apprendre :

- Prototyper ou expérimenter avec des idées minimales et viables pour tester des hypothèses clés.
- Testez un élément à la fois, allant de la faible fidélité à la haute fidélité.
- Mettez l'accent sur l'apprentissage par l'expérimentation, en posant des questions clés sur ce qui a été appris et comment cela informe les prochaines étapes.
- Mettez l'accent sur la vitesse plutôt que sur la perfection et itérez en fonction des consultations communautaires, intégrant l'IA pour tester et recueillir des indicateurs.

Session 2: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Rudy Ruttimann, FLIP Foundation

Contexte

La présentation de Rudy Ruttimann sur le modèle à deux boucles de l'Institut Berkana est un récit sur la façon dont les grands systèmes peuvent se transformer et créer un nouveau système durable. Le modèle à deux boucles est un outil précieux pour aborder les défis et les opportunités dans le secteur des arts. Il offre une nouvelle perspective sur les stratégies de financement et la construction de domaines pour les transitions.

Points clés

Ces recommandations visent à favoriser la pensée stratégique, la collaboration communautaire et une approche réfléchie pour aborder les systèmes émergents et la transition entre les anciens et les nouveaux paradigmes au sein du secteur des arts et de la culture.

Planification stratégique et défis fondamentaux :

- Considérez la planification stratégique comme un processus continu et itératif plutôt qu'une étape finale.
- Identifiez et formulez les défis fondamentaux dès le début de la planification stratégique.
- Favorisez une culture d'adaptabilité et de réactivité face à l'évolution des défis.

Création d'espaces accueillants et partage de ressources :

- Établissez des environnements inclusifs favorisant un sentiment d'appartenance et de soutien mutuel.
- Mettez l'accent sur l'importance du partage des ressources entre les organisations à but non lucratif, en particulier dans le secteur des arts et de la culture.
- Encouragez la transparence au sein des organisations pour soutenir une culture du changement.

Communauté de pratique et réseaux :

- Cultivez et élargissez les communautés de pratique et les réseaux au sein du secteur des arts.
- Priorisez la collaboration avec des individus et des organisations ayant des objectifs similaires pour favoriser un changement systémique.
- Exploitez l'endurance collective pour un changement durable à travers l'engagement communautaire et les initiatives axées sur les arts.

Aborder les systèmes émergents et le rôle des soins palliatifs :

- Reconnaissez les mécanismes d'auto-préservation inhérents aux systèmes et comprenez les signes précurseurs de l'effondrement.
- Adoptez la nature itérative du changement et la nécessité des systèmes émergents pour aborder les structures coloniales.
- Définissez clairement le système qui doit changer et articulez les raisons du changement.
- Explorez et comprenez le rôle des soins palliatifs dans le traitement du « vieux » système, y compris les stratégies et les implications pour les individus au sein de ce système.

Boucle durable et modèles adaptatifs :

- Plaidez en faveur d'une boucle durable équilibrant les éléments des anciens et des nouveaux systèmes.
- Favorisez le compostage des aspects positifs du système dominant dans le nouveau.
- Reconnaissez la contingence historique et anticipez les défis liés à la transition entre les systèmes.
- Mettez l'accent sur la durabilité des modèles adaptatifs et l'importance de comprendre les rôles au sein des systèmes dominants et émergents.
- Abordez stratégiquement les défis du financement et des dynamiques de pouvoir dans le vieux paradigme.

Session 3: Donner du pouvoir aux voix : Relations autochtones et autodétermination dans le développement organisationnel des arts

Contexte

Les présentateurs Terry-lynn, J.P. et Alex ont exploré l'intersection cruciale entre les relations autochtones et l'autodétermination dans le contexte du développement organisationnel des arts.

Points clés

Tout au long de la discussion sur la promotion de l'autodétermination autochtone et de la collaboration significative, plusieurs principes et stratégies clés ont émergé. L'accent est mis sur le respect de l'autonomie culturelle, la construction d'alliances par l'entraide et la transition d'un engagement transactionnel à un engagement relationnel en déconstruisant les barrières pour des collaborations plus significatives et durables. En adoptant ces principes, il est possible de contribuer à l'autonomisation et à l'épanouissement des communautés autochtones tout en favorisant la compréhension et le respect mutuels.

Lentille des « 2 wampum belt » et partenariat :

- Encouragez et soutenez les projets qui autonomisent les communautés autochtones pour déterminer leur propre chemin.
- Respectez leur autonomie dans la prise de décision et assurez-vous que les initiatives s'alignent sur leurs valeurs culturelles et leurs aspirations. Deux lentilles du ceinturon wampum et entraide :
- Adoptez les principes de la philosophie du « 2 wampum belt », mettant l'accent sur le respect mutuel et la collaboration.
- Envisagez les partenariats comme une entraide, avec deux navires avançant ensemble tout en conservant leurs identités uniques.
- Reconnaissez l'importance du récit pour reconquérir l'espace culturel et soulignez la nécessité pour les communautés autochtones de définir leur récit.

Engagement auprès des Inuits et des communautés autochtones :

- Engagez-vous avec les communautés inuites et autochtones à travers une approche relationnelle.
- Évitez l'homogénéisation des communautés.
- Cartographiez activement les activités et organisations pour comprendre leurs perspectives uniques.

Explorez les cercles internes de prise de décision au sein des réseaux autochtones et inuits. Déconstruction des barrières et cercle des leaders :

- Abattez les barrières par une intégration inversée en allant activement vers les communautés autochtones comme Zibi.
- Lancez des conversations en mettant l'accent sur la création d'un accord (Wampum ou traités) qui assure des relations à long terme sans causer de tort.

Passez du concept de cercle consultatif à un cercle de leaders, reconnaissant que le terme « donneur indien » est dérivé de l'idée de partage, où personne ne possède rien. Considérez la cartographie en examinant les 4 paquets :

- Cartographier la terre
- Cartographier la santé spirituelle et physique de la communauté
- Cartographier l'acquisition de ressources essentielles
- Cartographier la réciprocité respectueuse pour atteindre notre destination

Session 4: S'adapter au changement : Modèles innovants avec Tatiana Fraser, Co-Directrice de Systems Sanctuary

Contexte

Tatiana a présenté l'importance de l'approche « Scaling Deep » comme une approche complémentaire pour obtenir un impact durable aux côtés d'autres stratégies de mise à l'échelle. Scaling Deep implique une transformation personnelle et culturelle profonde pour créer un changement durable et soutenable. Elle plonge dans le travail intérieur, les connexions communautaires et l'exploration narrative, demandant du temps, de l'introspection et une croissance personnelle tout en remettant en question les préjugés et les suppositions. Enracinée dans le contexte, elle reconnaît et travaille avec les dynamiques de pouvoir.

Points clés

Ces points à retenir mettent en évidence l'intégration d'expériences personnelles, d'autonomisation collective, de transitions graduelles, d'aspects relationnels, de pensée métaphorique et d'une approche holistique pour favoriser un changement positif dans le contexte des arts et de la culture.

Reconnaissance de l'expérience vécue et pensée holistique :

- L'importance de reconnaître l'agence et les expériences vécues est un fil conducteur commun à toutes les approches, soulignant la nécessité de centrer les individus dans leur totalité.
- Le processus de pensée design est mis en avant comme un moyen d'embrasser l'ensemble de la personne, mettant l'accent sur une approche holistique de la résolution de problèmes.

Autonomisation grâce à l'apprentissage collectif et au travail relationnel :

- L'autonomisation est considérée comme découlant de l'apprentissage collectif, impliquant la formation et l'échange de connaissances. Cela reconnaît la valeur du travail intérieur conduisant au progrès collectif.
- L'accent mis sur la prise en compte minutieuse du temps nécessaire aux transitions indique une compréhension de la nature graduelle et naturelle du changement.
- Le concept de travail relationnel, de relationnalité mutuelle et de compréhension de soi pour favoriser l'empathie souligne l'importance des relations et de l'intelligence émotionnelle dans le processus de changement.

Approche métaphorique et pensée holistique :

- Considérez une approche métaphorique en comparant le processus à l'entretien du sol avant de planter des graines de changement.
- Scaling Deep est métaphoriquement lié à la qualité et à la résilience du sol, soulignant l'importance d'une base solide pour un changement durable.
- La réception positive de la pensée en dehors des sentiers battus et l'acceptation des approches holistiques indiquent une ouverture à une pensée innovante et complète pour relever les défis.

Notre travail ensemble

Les participants ont souligné la nécessité d'une stratégie complète de changement de système et ont mis en avant le rôle qu'une organisation peut jouer pour soutenir l'épanouissement des artistes. Voici plusieurs recommandations basées sur les thèmes clés présents dans les données :

Élaborer une stratégie coordonnée de changement de système :

- Reconnaître l'importance de l'interconnexion entre les changements isolés. Une stratégie coordonnée de changement de système peut améliorer la visibilité et la collaboration.
- Établir une stratégie complète de changement de système qui aligne et intègre diverses initiatives, en veillant à ce qu'elles se complètent et se renforcent mutuellement.

Définir le rôle de l'organisation dans l'épanouissement des artistes :

- Clarifier le rôle de l'organisation dans la création d'un environnement propice à l'épanouissement des artistes.
- Effectuer une évaluation approfondie pour définir et comprendre les contributions uniques de l'organisation.
- Communiquer et aligner les rôles avec l'objectif global du bien-être des artistes.

Mettre en œuvre des pratiques transparentes et de communication :

- Reconnaître l'importance de la transparence et de la communication dans la construction communautaire.
- Reframing des pratiques de transparence en mettant l'accent sur le soin communautaire.
- Développer des stratégies de communication claires qui soutiennent la construction communautaire et l'engagement.

Adopter une approche holistique et l'intégrer aux arts et à la culture :

- Le travail holistique a été souligné, et il doit être intégré aux pratiques de l'organisation.
- Intégrer des approches holistiques dans le travail de l'organisation autour des arts et de la culture.
- Considérer des valeurs holistiques dans la prise de décision et la conception de programmes.

Aborder les réalités du financement et les stratégies financières holistiques :

- Les contraintes de financement sont reconnues comme un défi.
- Développer des stratégies financières holistiques qui s'alignent sur les objectifs de l'organisation.
- Explorer diverses sources de financement, des partenariats et des modèles financiers créatifs pour répondre aux contraintes.

Prioriser les stratégies relationnelles et la collaboration :

- La collaboration et l'amour sont identifiés comme essentiels pour réaliser les rêves.
- Prioriser les stratégies relationnelles dans les collaborations.
- Favoriser une culture de collaboration, mettant l'accent sur la patience avec la cadence du changement et le travail intérieur dans l'industrie.

Intégration centrée sur la communauté :

- L'intégration communautaire est soulignée comme cruciale.
- Établir des pratiques qui intègrent l'organisation dans la communauté, en utilisant des stratégies relationnelles.
- Renforcer les valeurs qui soutiennent le bien-être communautaire.

Session 5: Construire un écosystème artistique inclusive

Contexte

La présentation de Carla, Sharif et Sharon a abordé l'impératif de créer un environnement artistique inclusif, mettant l'accent sur la nécessité d'un modèle organisationnel qui reflète et sert les voix diverses au sein de la communauté.

Points clés

Ces recommandations se concentrent collectivement sur le renforcement de la confiance, la promotion de l'inclusivité, la collecte de données intentionnelles, la collaboration et la mise au centre des artistes et des communautés. Mettre en œuvre ces actions peut contribuer à un écosystème artistique plus équitable et durable.

Avancer à la vitesse de la confiance :

- Prioriser les initiatives de renforcement des relations et de la confiance.
- Investir du temps et des ressources dans le développement de connexions authentiques au sein et à l'extérieur de l'organisation.
- Écouter activement et répondre aux préoccupations des groupes sous-représentés.

Prioriser l'appartenance et l'inclusivité :

- Créer et maintenir des espaces qui favorisent un sentiment d'appartenance pour tous les individus.
- Mettre en place une structure de paiement selon vos moyens pour garantir l'inclusivité financière.
- Prioriser le travail DEI qui identifie et élimine les obstacles systémiques.

Collecte de données avec objectif et soin :

- Assurer des pratiques de collecte de données intentionnelles et sécurisées.
- Établir un cadre de partage des connaissances structuré et fournir des directives claires.
- Partager les données collectées entre les organisations artistiques pour favoriser la collaboration et éviter les doublons.

Nœuds plutôt que des centres - Adopter la réciprocité :

- Encourager la collaboration intergénérationnelle et le mentorat.
- Favoriser une pensée intersectorielle et intergénérationnelle.
- Passer des silos à une approche unifiée pour un changement et une collaboration continus.

Collaboration centrée sur la communauté :

- Collaborer entre les organisations plutôt que de tout consolider en une seule entité.
- Mettre l'accent sur la co-création et la collaboration comme essentielles pour un impact positif.
- Explorer diverses méthodes de communication et soutenir la collaboration transversale pour la résilience lors des défis.

Approche centrée sur les artistes - Pas centrée sur l'organisation :

- Placer l'artiste et la communauté au centre plutôt que de prioriser l'organisation.
- Reconnaître et aborder les préjudices potentiels causés par les organisations artistiques à l'écosystème.
- Prioriser la création plutôt que la curation, en reconnaissant les dynamiques de pouvoir inhérentes à la curation.

Session 6: Mise en avant les voix d'artistes : souligner le rôle vital des artistes dans la fusion

Contexte

Une discussion avec Benoit Roy, directeur général de Théâtre Action et Anik Bouvrette, directrice artistique et chorégraphe de Tara Luz Danse avec l'objectif de souligner le rôle vital des artistes dans la fusion entre le Réseau des arts d'Ottawa et le Conseil des arts d'Ottawa, promouvant une inclusion intentionnelle des perspectives, des besoins et des contributions des artistes. La discussion vise à faciliter le dialogue, partager des idées et explorer des stratégies pour une co-création collaborative, favorisant un sentiment d'appropriation et d'implication communautaire à toutes les étapes de la fusion. En fin de compte, l'objectif est d'inspirer une collaboration continue et de s'assurer que l'organisation fusionnée soit centrée sur l'artiste et reflète la diversité de la communauté artistique qu'elle sert.

Points clés

Les artistes font souvent face à de nombreux défis tels que le financement limité et le manque de temps pour créer. Cependant, au cœur de ces obstacles se trouvent des opportunités pour la nouvelle organisation d'embrasser le bilinguisme, de s'engager auprès des communautés et de défendre des politiques qui renforcent les artistes. Les points essentiels suivants et les recommandations pourraient favoriser un écosystème artistique plus dynamique et solidaire, offrant ainsi davantage d'opportunités pour l'expression artistique et l'enrichissement culturel.

Opportunité pour un bilinguisme authentique :

- Véritable opportunité d'être une organisation bilingue
- Créer une nouvelle voix bilingue
- S'engager davantage avec la communauté francophone

Engagement des artistes et de la communauté :

- Créer des espaces de dialogue - continuer le dialogue avec les artistes après la fusion
- Communication régulière avec les artistes
- Les artistes ont besoin de la communauté

Soutien aux artistes :

- Politiques pour soutenir les artistes dans leur espace et temps de création
- Offrir du temps libre aux artistes pour créer
- Soutenir des politiques qui préservent le gagne-pain des artistes
- Créer un écosystème artistique durable et solidaire

Plaidoyer et autonomisation :

- Faire confiance aux artistes et les autonomiser
- Reconnaître le besoin de la communauté
- Explorer les modèles de revenu de base
- Plaider en faveur des artistes

Session 7: Naviguer dans l'avenir des ressources humaines artistiques : Stratégies pour relever les défis post-pandémiques en milieu de travail

Contexte

Les panélistes, des Leaders dans le secteur culturel, Marie-Christine Morin, Directrice générale de la Fédération culturelle canadienne-française, Frédéric Julien, Directeur de recherche et de développement à CAPACOA, et Grégoire Gagnon, ont partagé leurs expériences vécues durant la pandémie. Ils ont exploré les défis en milieu de travail et les stratégies de succès post-pandémiques en matière de ressources humaines, les leçons apprises ainsi que les stratégies pour accroître l'engagement des employés à l'avenir.

Points clés

Les exemples vécus et présentés, lors du panel, nous démontrent le pouvoir de certaines approches utilisées en pandémie qui ont eu comme effet d'engager les membres de l'équipe et de produire des résultats tout en faisant preuve de confiance, bonnes communications, innovation et résilience.

Dans un monde imprévisible, augmenter les modes de communications :

- La fréquence de la tenue de rencontres des membres de l'équipe
- Prendre le pouls de « comment les membres de l'équipe se sentent »
- Faire preuve de créativité, autonomie et surtout de bienveillance aux besoins de tous
- Rapidement, ajustez les systèmes afin de pouvoir travailler et gérer à distance
- Offrir un point d'ancrage au personnel

Dans un monde imprévisible et changeant, l'utilisation d'outils et d'approches innovants a su porter à bon port :

- FCCF-Le HUB Solutions — une plateforme numérique mise à la disposition des membres pour partager les meilleurs outils, pratiques, solutions
- FCCF-Aire ouverte — une plateforme numérique « métavers » qui a comme objectif de recréer les lieux culturels afin de permettre des rencontres et visites en utilisant des avatars.
- CAPACOA — en travaillant avec le CRHSC ont obtenu un financement pour assurer le développement du projet « Milieu respectueux de travail »
- CAPACOA et OSA — ont travaillé ensemble dès le début de la pandémie afin d'offrir « une voix collective » en réponse à la pandémie
- CAPACOA — divers organismes se sont arrimés afin de soutenir le développement d'ARTS DATA et les graphiques de données
- CRHSC- Plateforme RH centralisée pour aider l'accès rapide aux solutions

Opportunités et astuces :

- Accélérer la façon de travailler ensemble
- Être sensible aux besoins des membres de l'équipe
- Prendre le temps au début de bien comprendre l'impact de la crise ainsi que la profondeur de la crise
- Se questionner sur « les façons de faire »
- Prêter une attention particulière aux paroles que l'on utilise- les mots ont un impact important
- En tant que Leader être bien entouré
- Très tôt, au début de la pandémie engagez des pratiques de gestion du changement
- Maximiser l'approche collective au lieu de l'approche individuelle

Leçons apprises :

- Constatation que durant un événement de crise comme la pandémie, certains défis dépassent la capacité d'organismes individuels à résoudre par eux-mêmes le problème et donc l'importance et la valeur de pouvoir travailler collectivement vs individuellement
- L'importance de la décentralisation de la prise de décision

- Investir dans des relations de confiance
- Lâcher prise du connu et viser l'innovation