

---

# Arts Research Monitor

---

## Recherches sur les arts

---

Volume 15, no 1 April / Avril 2016 © Hill Strategies Research Inc., 2016. ISSN 1708-170X

### Diversity and equity

*In this issue: An in-depth study of the situation of diverse arts organizations in Canada and the United States, two Canadian guides for developing accessible and inclusive programming, and an American literature review related to cultural equity and inclusion.*

[HillStrategies.com](http://HillStrategies.com) provides categories, quick links and easy search access to all Arts Research Monitor articles.

The Arts Research Monitor is funded by the Canada Council for the Arts and the Ontario Arts Council.

### Diversité et équité

*Dans ce numéro : Une étude approfondie de la situation des organismes artistiques ethnoculturels au Canada et aux États-Unis, deux guides canadiens pour développer une programmation accessible et inclusive, et une étude documentaire américaine portant sur l'équité culturelle et l'inclusion.*

[La version française du bulletin suit l'anglais.](#)

Pour un accès rapide et un outil de recherche aux différents articles des numéros actuels et antérieurs de Recherches sur les arts, visitez [HillStrategies.com](http://HillStrategies.com).

Le financement de Recherches sur les arts provient du Conseil des arts du Canada et du Conseil des arts de l'Ontario.



Canada Council  
for the Arts

Conseil des arts  
du Canada



ONTARIO ARTS COUNCIL  
CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO

an Ontario government agency  
un organisme du gouvernement de l'Ontario

## **Figuring the Plural**

### **Needs and Supports of Canadian and US Ethnocultural Arts Organizations**

Plural, October 2014

Authors: Mina Para Matlon, Ingrid Van Haastrecht, and Kaitlyn Wittig Mengüç

<http://www.pluralculture.org/programs-services/figuring-the-plural-book/>

This 358-page report presents a number of findings concerning “the characteristics, needs, and support systems” of “ethnocultural arts organizations”. The report is based on a literature review, data collection and analysis from existing sources (such as the Canada Revenue Agency), an assessment of organizations’ needs (using results from a custom survey of ethnocultural arts organizations as well as interviews with representatives of 55 Canadian and 83 American organizations), an assessment of support programs dedicated to diverse organizations (by 95 Canadian arts service organizations and funders), and an analysis of gaps in these supports (based on a comparison of organizations’ needs and existing supports). Where separate results are presented, this summary focuses on the Canadian research component.

The report maintains that ethnocultural arts organizations in Canada and the United States fulfill important social functions, such as serving “as cultural advocates, cultural interpreters, facilitators of cross-cultural understanding and communication, keepers of ethnic tradition, and/or sites where prejudice is exposed and challenged”. The report’s authors argue that, despite these important roles, diverse arts organizations “have received little attention within the arts community”.

The literature review “found no large-scale study on Canadian ethnocultural arts organizations as a whole regarding their characteristics, needs, or supports systems”. The database work “identified 255 registered charity ethnocultural arts organizations in Canada”, representing about 2% of registered arts and culture charities. Many of these organizations are multidisciplinary. Among individual disciplines, dance is most common. Even though they do not have historical data, the authors estimate that “ethnocultural arts organizations are increasing in number” (based on other research elements).

Key challenges for these organizations include financial needs, limited organizational capacity, audience development, and space. In terms of organizational capacity, a lack of staff is the top challenge. Many organizations are not able “to fully implement organizational plans and models” because of a lack of staff, not because of a lack of training or knowledge (as is assumed in a number of capacity building programs).

In general, the report argues that “the services offered by support organizations do not correlate with the needs of ethnocultural arts organizations.... Rather than offering financial support in a flexible form that organizations may use to address their particular needs or addressing other systemic barriers faced by ethnocultural arts organizations in attaining long-term sustainability, most forms of support are short-term and project focused.”

Despite significant challenges, the report concludes that “the ethnocultural arts field is not in the state of crisis as the tone of current dialogue might suggest... We found no indication that the field in either country is in danger of disappearing, although it is far from functioning at its full potential.”

The report also provides “32 recommendations for better supporting ethnocultural arts organizations” at different stages in their development, such as “more outreach and targeted outreach to newly formed and small grassroots organizations” and “multi-year, unrestricted funds not tied to such features as a minimum required size of operating budget, a certain number of paid staff, or, as applicable, the production of a certain amount of annual or seasonal programming”.

## **The Art of Inclusion – Seven Steps**

### **A Guide to Developing and Delivering Accessible and Inclusive Programs within Arts and Cultural Organizations**

McMichael Canadian Art Collection, August 8, 2014

<http://mcmichael.com/artofinclusion/>

Originally developed for the art education experiences provided by the McMichael Canadian Art Collection, this guidebook outlines “seven steps to accessible and inclusive programs” that can be “beneficial to both audience and institution”. The guide emphasizes that accessible programs are “more than physical facilities”, and inclusive programs are “more than sharing a space”.

The seven steps are:

1. Define goals.

- This step involves identifying a target audience and understanding its needs, as well as understanding and pursuing best practices.

2. Develop partnerships.

- The guide notes that “collaboration and partnerships contribute to the success of building inclusive programs” when organizations have similar goals “of partnering for accessible program development”.

3. Assess the target audience and required work environment.

- Arguing that “understanding your audience is the foundation of designing an accessible program”, this step involves developing an understanding of the characteristics of the individuals an organization wishes to reach, including “behavioural, cognitive, physical, learning, mobility, audio, and visual needs, and the ways to create a safe atmosphere for all”.

#### 4. Design program content.

- This step may involve training staff, creating a program outline and activities, creating visual schedules, understanding logistical issues, and working to overcome challenges. The guide argues that “trial and error is the best teacher” in this regard.

#### 5. Promote the program through various accessible means.

- Promotional items should respect the needs of the target audience, including appropriate terminology, text, and visuals.

#### 6. Deliver the program.

- The guide encourages organizations to consider the best ways of engaging their target audience, instructor leadership characteristics, possible allergies, and potential transition issues between activities.

#### 7. Evaluate the program and share results with other organizations.

- This step helps answer key questions such as “What defines the success of your programs? How do you measure this success? What challenges or factors contributed to this? What would you change in future programming?” In order to evaluate programs, the guide suggests obtaining feedback from participants, staff members, volunteers, and instructors. The guide also recommends sharing the results with other cultural organizations and the public.

The many appendices to the guide provide templates and tools for use in creating, designing, delivering, and evaluating accessible and inclusive programs. The guide concludes that “art has proven to be an engaging tool for those who live with challenges to gross and fine motor skills, communication skills, behaviour, mobility, learning, and adaptability.”

## **Expanding the Arts**

### **A Guidebook for Working with Artists who are Deaf or have Disabilities**

Canada Council for the Arts, Spring 2015

<http://canadacouncil.ca/equity-office/cultivate>

Developed as part of the Canada Council’s *Expanding the Arts* strategy, this guidebook aims to provide “an important resource for companies and organizations working towards increasing the participation rates within their processes of people who are Deaf or who have disabilities”. That being said, the guide also notes that “the environment within which people who are Deaf and who have disabilities continues to change. Best practices and protocols around accessibility and accommodation must be responsive to this continually changing environment.”

“Deaf and disability arts” is defined as “diverse artistic practices, where artists explore the complexities, perspectives, embodiments, histories and/or lived experiences of Deaf or

disabled people. These practices bring distinct perspectives and ways of being into the arts ecology, shifting perceptions and understanding of human diversity and artistic expression.”

The guide recommends “people first language”, such as using “people with disabilities” rather than “disabled people” or “the disabled”. This language “emphasizes seeing the person before their disability”.

The document provides other definitions as well as tips to ensure appropriate communications and accommodation for: individuals who are blind or partially sighted; people who are deaf or hard of hearing; individuals with mobility impairments; people with speech impairments; and individuals with intellectual or developmental disabilities.

The guide outlines elements to consider in ensuring accessible meetings and events, as well as the Canada Council’s key policies, procedures, and programs that relate to artists who are Deaf or have disabilities. Finally, the guide has a number of appendices that provide more specific guidelines, tips, and policies for engaging people who are Deaf or who have disabilities.

## **Cultural Equity and Inclusion Initiative: Literature Review**

Los Angeles County Arts Commission, April 2016

Authors: Bronwyn Mauldin, Susannah Laramée Kidd, and Jesse Ruskin

<http://www.lacountyarts.org/pubannounce/pubdetails/id/521>

This literature review investigates how some cultural organizations and funders have improved “diversity in cultural organizations, in the areas of their leadership, staffing, programming and audience composition”. Elements of diversity include race, culture, ethnicity, socioeconomic status, and age.

The authors categorize the current state of the literature in this area as “emergent”: “The problems are being identified from many different points of view. Consensus on the nature of the problem is less defined. Proven solutions are difficult to find.”

Regarding boards of directors, the report indicates that the board’s commitment to diversity should be identified in its mission statement, and “robust recruitment and leadership pipelines” should be developed. More specifically, the report indicates that “increasing diversity, cultural equity and inclusion in arts nonprofit boards requires a commitment that permeates the entire organization, may require partnerships with organizations and people outside the arts, and will require a long-term commitment.”

The literature review found that “very few initiatives to increase diversity, cultural equity and inclusion in the arts and culture workforce have been formally evaluated”. The report relies instead on “a mix of program, project and initiative descriptions” to discuss staff recruitment (including a “clearly written diversity policy” for the workforce) and “changes to the systems

that prepare young people for the workforce” (including steps to diversify the arts management student body as well as alternative pathways to arts careers).

Noting that “audiences and programming are intertwined”, the report indicates that “efforts to increase diversity, cultural equity and inclusion in one can improve the other. To do this, organizations must look beyond benchmark arts disciplines, passive audiences and formal arts venues.” The report highlights the shift in the notion of arts participation from passive “attendance” to the broader concept of “participation”: “Programming geared towards a wider participatory public shows promise of building greater cultural equity and inclusion in arts audiences and programming.”

While research that relates specifically to culturally specific arts organizations was not part of the original goal of the literature review, the authors indicate that these organizations’ “potential contribution to diversity, cultural equity and inclusion in the arts ecology emerged as a potentially powerful but not yet fully understood” consideration. Noting that diverse organizations “often face challenges of underfunding as well as systemic issues of racism and marginalization” and that “health may look different for culturally specific arts organizations”, the report argues that “the tools, methods and practices used to strengthen arts organizations in general may not be as effective for culturally specific arts organizations”. Rather, “support for these organizations may require new models and development of new resources”.

The report concludes that “achieving diversity, cultural equity and inclusion in any organization is a long-term, iterative process that engages all parts and levels of the organization, no matter how big or small”. Lessons from successful diversity efforts indicate that there are three key processes for arts organizations: communication, collaboration, and consistency (i.e., building durable relationships and sustainable programs).

## Diversité et équité

### Calculer au pluriel

#### Besoins et soutien des organismes artistiques ethnoculturels au Canada et aux États-Unis

(Figuring the Plural – Needs and Supports of Canadian and US Ethnocultural Arts Organizations)

Plural, octobre 2014

Auteures : Mina Para Matlon, Ingrid Van Haastrecht et Kaitlyn Wittig Mengüç

<http://www.pluralculture.org/programs-services/figuring-the-plural-book/>

Ce rapport de 358 pages présente plusieurs résultats au sujet des « caractéristiques, besoins et systèmes de soutien » des « organismes artistiques ethnoculturels ». Il se fonde sur une revue de la littérature, une cueillette et analyse de données de sources existantes (comme l'Agence du revenu du Canada), une évaluation des besoins des organismes (en se basant sur les résultats d'un sondage personnalisé auprès des organismes artistiques ethnoculturels ainsi que des entrevues avec des représentants de 55 organismes canadiens et 83 organismes américains), une évaluation des programmes de soutien consacrés aux organismes diversifiés (par 95 bailleurs de fonds et organismes de services aux arts canadiens), et une analyse des lacunes dans ce soutien (basée sur une comparaison des besoins des organismes et des soutiens existants). Lorsque des résultats séparés sont présentés, ce sommaire concentre sur les recherches canadiennes.

Le rapport maintient que les organismes artistiques ethnoculturels au Canada et aux États-Unis assurent des fonctions sociales importantes, comme servir « de défenseurs et d'interprètes culturels, de facilitateurs de la compréhension et de la communication interculturelle, de gardiens des traditions ethniques et/ou de sites où les préjugés sont exposés et contestés ». Les auteures avancent que malgré ces rôles importants, les organismes artistiques diversifiés « ont fait l'objet de peu d'intérêt dans les milieux artistiques ».

La revue de la littérature n'a « découvert aucune étude à grande échelle sur les organismes artistiques ethnoculturels au Canada dans leur ensemble en ce qui a trait à leurs caractéristiques, besoins ou systèmes de soutien ». La recherche sur les bases de données a « recensé 255 organismes artistiques ethnoculturels enregistrés en tant qu'organismes de bienfaisance au Canada », représentant environ 2 % des organismes de bienfaisance artistiques et culturels. Beaucoup de ces organismes sont multidisciplinaires. Les organismes de danse sont le groupe le plus nombreux parmi les organismes axés sur une seule discipline. Bien qu'elles n'aient pas de données historiques, les auteures estiment que « le nombre d'organismes artistiques ethnoculturels augmente » (en se fondant sur d'autres éléments de recherche).

Les principaux défis que ces organismes doivent relever comprennent des besoins financiers, une capacité organisationnelle limitée, le développement du public et les locaux. Sur le plan de la capacité organisationnelle, l'absence de personnel est le principal défi. Beaucoup d'organismes ne peuvent pas « mettre en œuvre complètement les plans et modèles organisationnels » à cause d'un manque de personnel et non à cause d'un manque de formation ou de connaissances (comme le supposent bon nombre de programmes de développement de capacités).

En général, le rapport soutient que « les services offerts par les organismes de soutien ne correspondent pas aux besoins des organismes artistiques ethnoculturels... Plutôt que d'offrir un soutien financier flexible que les organismes peuvent utiliser pour répondre à leurs besoins particuliers ou pour s'attaquer à d'autres obstacles systémiques auxquels font face les organismes artistiques ethnoculturels dans la réalisation de leur soutenabilité à long terme, la plupart des formes de soutien sont à court terme et axées sur des projets. »

Malgré des défis significatifs, le rapport conclut que « le secteur artistique ethnoculturel n'est pas dans un état de crise comme le ton du dialogue actuel porte à croire... Nous n'avons trouvé aucune indication que le secteur dans l'un ou l'autre pays risque de disparaître, bien qu'il soit loin de fonctionner à son plein potentiel. »

Le rapport renferme également « 32 recommandations pour mieux soutenir les organismes artistiques ethnoculturels » à diverses étapes de leur développement, comme « plus de sensibilisation et de liaison ciblée à l'intention des nouveaux et des petits organismes populaires » ainsi que des « fonds pluriannuels sans restrictions qui ne dépendent pas de caractéristiques comme la taille minimale exigée du budget de fonctionnement, un certain nombre d'employés, ou selon le cas, la production d'une certaine quantité de programmation annuelle ou saisonnière ».

## **L'art de l'inclusion — sept étapes**

Guide pour le développement et la prestation de programmes accessibles et inclusifs par les organismes artistiques et culturels

(The Art of Inclusion – Seven Steps: A Guide to Developing and Delivering Accessible and Inclusive Programs within Arts and Cultural Organizations)

Collection McMichael d'art canadien, le 8 août 2014

<http://mcmichael.com/artofinclusion/>

Conçu au départ pour les expériences d'éducation artistique de la Collection McMichael d'art canadien, ce guide décrit « les sept étapes qui mènent à des programmes accessibles et inclusifs » qui peuvent « s'avérer avantageux pour le public et l'établissement ». Le guide souligne que des programmes accessibles sont « plus que des installations physiques », et des programmes inclusifs sont « plus que le partage d'un espace ».



Les sept étapes sont :

1. Définir les objectifs.

- Cette étape comporte l'identification d'un public cible et la compréhension de ses besoins, ainsi que la compréhension et la recherche de pratiques exemplaires.

2. Développer des partenariats.

- Le guide fait remarquer que « la collaboration et les partenariats contribuent à la réussite de la création de programmes inclusifs » lorsque des organismes poursuivent des objectifs semblables visant à « faire des partenariats pour le développement de programmes accessibles ».

3. Évaluer le public cible et l'environnement de travail nécessaire.

- Soutenant que « la compréhension de son public est à la base de la conception d'un programme accessible », cette étape repose sur une compréhension des caractéristiques des individus qu'un organisme désire atteindre, y compris « les besoins comportementaux, cognitifs, physiques, d'apprentissage, de mobilité, audio et visuel, et les besoins de créer une atmosphère sécuritaire pour tous ».

4. Concevoir le contenu du programme.

- Cette étape peut comporter la formation du personnel, la création d'un aperçu et des activités du programme, la création de calendriers visuels, la compréhension des enjeux logistiques, et les efforts pour relever les défis. Le guide soutient que « les essais successifs sont la meilleure façon de procéder ».

5. Promouvoir le programme par divers moyens accessibles.

- Les éléments promotionnels doivent respecter les besoins du public cible, y compris en utilisant la terminologie, du texte et des illustrations appropriés.

6. Assurer le programme.

- Le guide encourage les organismes à considérer les meilleures façons d'intéresser leur public cible, les caractéristiques de leadership des instructeurs, les allergies possibles, et les problèmes de transition possibles entre les activités.

7. Évaluer le programme et partager les résultats avec les autres organismes.

- Cette étape sert à répondre à des questions clés comme « Comment définir le succès des programmes ? Comment mesurer le succès ? Quels défis ou facteurs y ont contribué ? Que faut-il changer dans la programmation future ? » Afin d'évaluer le programme, le guide suggère d'obtenir des commentaires des participants, des membres du personnel, des bénévoles et des instructeurs. Le guide recommande également de partager les résultats avec d'autres organismes culturels et le public.

Les nombreuses annexes du guide fournissent des modèles et des outils pour la création, la conception, la prestation et l'évaluation de programmes accessibles et inclusifs. En guise de

conclusion, le guide estime que « l'art s'est avéré un outil mobilisateur pour les personnes qui ont des problèmes d'habiletés motrices fines et globales, de communication, de comportement, de mobilité, d'apprentissage et d'adaptabilité. »

## **L'art à part entière**

### **Guide pour travailler avec des artistes sourds ou handicapés**

Conseil des arts du Canada, printemps 2015

<http://conseildesarts.ca/bureau-de-l-equite/initiative-cultiver>

Développé dans le cadre de la stratégie L'art à part entière du Conseil des arts du Canada, ce guide a été conçu pour fournir une « ressource importante pour les entreprises et les organismes désireux d'accroître le taux de participation des personnes sourdes ou handicapées à leurs activités ». Cela étant dit, le guide observe également que « l'environnement dans lequel évoluent les personnes handicapées ou sourdes change, il faut adapter les pratiques exemplaires et les protocoles concernant l'accessibilité et l'hébergement à cet environnement en constante évolution. »

Les « pratiques des artistes handicapés ou sourds » sont définies en tant que « pratiques artistiques variées qui leur permettent d'explorer les complexités, les perspectives, les représentations, les histoires et les expériences vécues des personnes handicapées ou sourdes. Ces pratiques présentent des points de vue originaux et des façons distinctes de participer au milieu des arts, de faire évoluer les perceptions et la compréhension de la diversité humaine et de l'expression artistique. »

Le guide recommande « l'utilisation du mot "personne" », comme utiliser « personne ayant un handicap » plutôt que « handicapés » ou « les handicapés ». Ce vocabulaire « vise à faire passer la personne avant son handicap ».

Le document fournit d'autres définitions ainsi que des conseils sur les communications et les accommodements appropriés pour les personnes qui sont aveugles ou qui ont une déficience visuelle, les personnes qui sont sourdes ou malentendantes, les personnes qui ont une mobilité réduite, et les personnes qui ont une déficience intellectuelle ou développementale.

Le guide décrit les éléments à prendre en considération lorsqu'on organise des réunions ou des événements accessibles, ainsi que les principales politiques, procédures et programmations qui se rapportent aux artistes qui sont sourds ou qui ont des handicaps. Enfin, le guide a un nombre d'annexes qui fournissent des directives, des astuces et des politiques spécifiques pour mobiliser des personnes qui sont sourdes ou qui ont un handicap.

## **Initiative d'équité et d'inclusion culturelle : revue de la littérature**

(Cultural Equity and Inclusion Initiative: Literature Review)

Los Angeles County Arts Commission, avril 2016

Auteurs : Bronwyn Mauldin, Susannah Laramée Kidd et Jesse Ruskin

<http://www.lacountyarts.org/pubannounce/pubdetails/id/521>

Cette revue de la littérature examine comment certains organismes et bailleurs de fonds culturels ont amélioré « la diversité des organismes culturels en ce qui a trait au leadership, au personnel, à la programmation et à la composition du public ». Les éléments de diversité comprennent la race, la culture, l'ethnicité, le statut socioéconomique et l'âge.

Les auteurs catégorisent l'état actuel de la littérature dans ce domaine comme « émergent » : « Les problèmes sont reconnus de beaucoup de différents points de vue. Le consensus sur la nature du problème est moins clair. Des solutions éprouvées sont difficiles à trouver. »

Au sujet des conseils d'administration, le rapport indique que l'engagement du conseil à la diversité doit figurer dans son énoncé de mission, et qu'il faut développer « des filières robustes de recrutement et de diversité ». Plus précisément, le rapport indique que « l'augmentation de la diversité, de l'équité culturelle et de l'inclusion dans les conseils des organismes artistiques sans but lucratif exige un engagement à tous les niveaux de l'organisme, peut nécessiter des partenariats avec des organismes et personnes à l'extérieur des arts, et exige un engagement à long terme ».

L'étude de la littérature a constaté que « très peu d'initiatives pour augmenter la diversité, l'équité culturelle et l'inclusion parmi les travailleurs artistiques et culturels ont été évaluées formellement ». Le rapport mise plutôt sur un « mélange de descriptions des programmes, des projets et des initiatives » pour discuter du recrutement du personnel (y compris une « politique sur la diversité clairement exprimée » pour le personnel) et « des changements aux systèmes qui préparent les jeunes à la vie active » (y compris des étapes pour diversifier le corps étudiant de gestion des arts ainsi que de nouvelles filières de formation aux carrières artistiques).

Observant que « les publics et la programmation sont indissociables », le rapport indique que « les efforts pour augmenter la diversité, l'équité culturelle et l'inclusion dans un aspect peuvent améliorer les autres aspects. Pour ce faire, les organismes doivent voir au-delà des disciplines artistiques de référence, les publics passifs et les lieux artistiques formels ». Le rapport met en lumière l'évolution de la notion de participation aux arts, qui passe d'une « assistance » passive à une notion englobante de « participation » : « La programmation qui vise à élargir le public participatif promet de bâtir une plus grande équité et inclusion culturelle dans les publics et la programmation artistique ».

Bien que les études qui portent spécifiquement sur les organismes artistiques propres à certaines cultures ne faisaient pas partie de l'objectif original de l'étude de la littérature, les auteurs indiquent que « la contribution potentielle [de ces organismes] à la diversité, à

l'équité culturelle et à l'inclusion dans l'écologie artistique est apparue comme une [considération] potentiellement puissante qui n'est pas encore complètement comprise ». Observant que des organismes diversifiés « font souvent face à des défis de sous-financement ainsi qu'à des problèmes systémiques de racisme et de marginalisation » et que « la santé d'un organisme peut sembler différente pour les organismes artistiques propres à certaines cultures », le rapport soutient que « les outils, méthodes et pratiques utilisés pour renforcer les organismes artistiques en général peuvent ne pas être aussi efficaces pour les organismes artistiques à spécificités culturelles ». Plutôt, « le soutien pour ces organismes peut exiger de nouveaux modèles et le développement de nouvelles ressources ».

Le rapport conclut que « la réalisation de la diversité, de l'équité culturelle et de l'inclusion dans n'importe quel organisme est un processus itératif à long terme qui mobilise toutes les parties et tous les niveaux d'un organisme, peu importe s'il est petit ou grand ». Les leçons des efforts réussis de diversité indiquent qu'il y a trois principaux processus pour les organismes artistiques : communication, collaboration et cohérence (c.-à-d. développer des relations durables et des programmes soutenables).