**Déclaration pour mettre fin au racisme anti-noir au sein de l’industrie musicale canadienne**

En partenariat avec

CIMA + ADVANCE

Pour construire une industrie canadienne de la musique et du divertissement inclusive, il est essentiel de s'attaquer au racisme anti-Noir qui existe dans les systèmes et les environnements de travail au sein desquels les professionnels et les créateurs de musique noirs opèrent.

L'éradication du racisme anti-Noir exige un engagement en faveur de l'antiracisme, c'est-à-dire un effort actif, conscient et continu afin de lutter contre le racisme : reconnaître, réparer, créer des mécanismes qui démantèlent les systèmes perpétuant le racisme, et créer des solutions applicables dont les résultats sont mesurables.

Les efforts diffèreront pour les entrepreneurs individuels, les petites entreprises, les organisations, les sociétés et les institutions gouvernementales. Ainsi, il est important de comprendre que l'incapacité d'exécuter tous les engagements énumérés dans le présent document ne constitue pas un échec. Au contraire, les points de départ des signataires étant différents, les efforts progresseront au fil du temps : commencez là où vous vous trouvez et travaillez vers les objectifs que vous vous êtes fixés.

L'antiracisme commence par la sensibilisation et l'éducation et se transpose par la suite en des pratiques plus formelles telles que des politiques et des procédures.

Commencez par vous fixer des objectifs plus petits et plus faciles à atteindre, par exemple :

* Reconnaître : avoir des conversations inconfortables sur la race et identifier vos biais et préjugés conscients/inconscients
* S'éduquer et éduquer ceux qui vous entourent sur le racisme anti-Noir : lire des articles et des nouvelles d'actualité; acheter des livres sur l'antiracisme, le privilège blanc et la fragilité blanche; visionner des vidéos et des documentaires; écouter des balados et des documentaires.
* Militer: prendre la parole lorsque vous entendez des déclarations racistes; utiliser votre voix et votre plateforme, quelle que soit sa taille, pour témoigner de votre soutien à la cause; suivre et partager le contenu des défenseurs de l'antiracisme Noir sur vos médias sociaux pour amplifier les voix et les connaissances des Noirs.
* Étendre vos réseaux professionnels et sociaux.
* Faire des dons ou du bénévolat auprès d’organisations luttant contre le racisme envers les Noirs.
* Créer un espace par le biais du mentorat ou d'opportunités de stages rémunérés au sein de votre réseau.
* Suivre des formations sur le racisme anti-Noir : inscription et participation à des ateliers gratuits/à faible coût, offerts en ligne.

Par la présente,le mouvement **BDRB (Breaking Down Racial Barriers),** en collaboration avec **CIMA (Association canadienne de musique indépendante)** et **ADVANCE (Collectif de professionnels Noirs de l’industrie musicale au Canada),** lance un appel aux individus, organisations, petites entreprises, sociétés et institutions gouvernementales de l'industrie musicale à jouer un rôle dans l'éradication du racisme anti-Noir au sein de l'industrie musicale canadienne.

**À CES FINS, NOUS DÉCLARONS PAR LA PRÉSENTE UN ENGAGEMENT À :**

**1. LA CRÉATION DE POLITIQUES ET DE FORMATIONS POUR LUTTER CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR**

Le démantèlement du racisme anti-Noir dans l'industrie canadienne de la musique nécessitera la révision de toutes les politiques et pratiques fondamentales à travers le prisme du racisme anti-Noir.

À cette fin, nous déclarons notre engagement à:

* Nous investir dans des formations continues au sujet du racisme anti-Noir, de l'oppression et de l'inclusion à tous les niveaux organisationnels.
* Instaurer des politiques définissant différents niveaux de recours en réponse aux actes de racisme anti-Noir – allant de l'éducation jusqu’au licenciement.
* Créer d'un plan d'action pour l'élimination du racisme anti-Noir, comprenant, si possible :
	+ La création d’un code de conduite et un guide de ressources au sujet du racisme anti-Noir, de l’équité, de la diversité et de l’inclusion ;
	+ La mise en place d'un groupe de travail ou d'un comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion ;
	+ Des formations organisée avec des consultants professionnels Noirs spécialisés dans le changement des systèmes antiracistes.

**2. COLLECTE, SUIVI ET COMMUNICATION AU PUBLIC DE PARAMÈTRES CLÉS ET DE DONNÉES FONDÉES SUR LA RACE**

Le manque de données fondées sur la race perpétue le racisme systémique. Afin de diminuer et, ultimement, d'éliminer le racisme systémique et anti-Noir dans l'industrie musicale canadienne et de réduire les disparités raciales, **nous nous engageons par la présente** :

La collecte des données disponibles concernant la diversité sur le lieu de travail et les principaux paramètres, y compris la répartition raciale du personnel et des employés à tous les niveaux :

Statistiques sur le personnel noir s'identifiant comme tel à tous les niveaux de l'organisation, de la société ou de l'institution gouvernementale, y compris, mais sans s'y limiter, la collecte de paramètres clés relatifs au :

* Pourcentage d’employés noirs
* Pourcentage d'employés noirs occupant des postes de direction à tous les niveaux (incluant ceux de haute direction)
* Pourcentage et nombre de membres noirs au conseil d'administration

Et un engagement à participer activement et volontairement aux études de marché et aux initiatives de recherche soutenues ou dirigées par les organisations de la communauté noire, et:

* La réalisation d’enquêtes auprès du personnel vérifiant et examinant les données démographiques de la main-d'œuvre et la culture d'entreprise.
* Le développement de stratégies et de recommandations qui répondent aux questions soulevées par l'enquête.
* L’élaboration de plans pour la mise en œuvre des recommandations.
* La divulgation publique annuelle volontaire des données relatives à la diversité sur le lieu de travail, y compris la diversité du personnel, les échelles de rémunération, etc. (par le biais de rapports annuels, déclarations des actionnaires des entreprises et sites web).

**3. UNE REPRÉSENTATION DANS TOUT L'ÉCOSYSTÈME DE L'INDUSTRIE MUSICALE**

Pendant des décennies, l'industrie de la musique et ses secteurs ont tiré profit de la propriété intellectuelle des créateurs et des professionnels noirs. L'augmentation de la représentation et de la diversité dans l'ensemble de l'industrie est essentielle pour créer l'équité dans l'industrie musicale canadienne.

**À cette fin, nous nous engageons à :**

La création de pratiques qui élargissent le bassin de talents par le biais de l'embauche, de la succession et de la rétention d'employés noirs dans tous les postes de l'industrie - des fonctions administratives et techniques jusqu’aux rôles de direction et de conseil d'administration :

**RECRUTEMENT**

Inclure une invitation ouverte, et un énoncé d'engagement sur toutes les offres d'emploi, à l'embauche de candidats noirs, ce qui encourage et accueille les déclarations d'intérêt de la part d’employés noirs potentiels.

* Adopter des pratiques telles que:
	+ Recrutement ouvert : prise en compte de ceux pouvant être exclus des processus d'embauche traditionnels, en considérant par exemple l'expérience professionnelle au même titre que l'éducation formelle.
	+ Recrutement groupé : le processus d'embauche de nouveaux employés en groupe plutôt qu'individuellement. Ce concept est devenu une pratique courante dans les organisations et les institutions qui cherchent à renforcer l'équité et la diversité dans leurs pratiques d'embauche.
* Soumission volontaire des postes liés à l'industrie de la musique au sein de votre organisation à la commission d'emploi d'ADVANCE Music.
* Actualiser les processus de sélection, diversifier les panels d'embauche et mener des entretiens standardisés pour réduire les préjugés implicites (en mettant l'accent sur les compétences).
* Revoir les approches/techniques de recrutement (y compris les agences tierces) afin de favoriser une meilleure représentation des personnes noires.
* Créer des objectifs de diversité et d'inclusion.

**RÉTENTION**

* Identifier les sources d'abandon des employés noirs en utilisant des enquêtes de départ pour tous les employés.
* Développer une culture de travail qui favorise le mentorat professionnel et les possibilités de développement de carrière.
* Offrir un mentorat formel aux employés noirs.
* Fournir intentionnellement l'accès aux informations et aux relations clés qui mèneront au succès.

**SUCCESSION**

* Créer des parcours professionnels clairs et fixer des étapes avec des résultats mesurables et transparents.
* Cibler de solutions spécifiques pour les femmes noires, y compris l'accès au mentorat, à la formation à la gestion et au leadership.
* Prioriser la promotion à l’interne plutôt que l’embauche externe.

**CONSEILS D'ADMINISTRATION ET FONCTIONS EXÉCUTIVES**

* Mise en œuvre/modification de modèles tels que la «règle de Rooney» de la NFL qui impose des quotas d'entretiens d’embauche, où au moins un candidat noir est interviewé pour les postes de direction disponibles.
* Examen et révision des réglementations et des modèles de gouvernance.
* Lier les évaluations de performance et les primes des dirigeants aux progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion.
* Affecter des ressources budgétaires pour mieux soutenir la représentation des cadres et des professionnels noirs dans les départements de musique autres que les départements de «musique noire» ou «musique urbaine».

**4. ÉQUITÉ SALARIALE, TRAITEMENT ÉQUITABLE ET SOUTIEN**

Malgré le manque de données empiriques pour justifier la disparité des salaires des professionnels noirs de l'industrie de la musique canadienne par rapport à leurs pairs (en particulier les femmes noires), des études ont montré que la réduction des écarts salariaux au sein des industries entraîne une augmentation de la productivité et des bénéfices.

**À cette fin, nous nous engageons à :**

* Effectuer des audits continus quant à l'équité salariale, et faire les ajustements nécessaires pour atteindre la parité salariale et la rémunération équitable.
* Assurer l'égalité d'accès à l'éducation et au développement de carrière pour toutes les intersections de l'identité noire, y compris la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la préférence linguistique et d'autres caractéristiques sociodémographiques.
* Offrir l’accès aux congés de maladie parentaux payés, aux soins de santé mentale et primaires adaptés et personnalisés, lorsque possible.
* Intensifier les efforts pour fournir une formation sur l'antiracisme et les préjugés implicites/inconscients à l'ensemble du personnel, des bénévoles, des cadres et des membres du conseil d'administration.
* Élaborer et mettre en œuvre des méthodes anonymes pour communiquer et rectifier les problèmes de racisme aux départements des RH et aux différents paliers de direction.
* Témoigner publiquement notre soutien aux organisations et aux causes de la communauté noire.

**5. PARTAGE DES MEILLEURES PRATIQUES**

La déclaration du mouvement BDRB témoigne de notre engagement collectif envers l'éradication du racisme anti-Noir dans l'industrie musicale canadienne. Nous nous engageons à partager les meilleures pratiques et initiatives favorisant l'antiracisme et l'inclusion dans l'ensemble de l'industrie.

**Nous nous engageons à :**

* Partager les meilleures pratiques et initiatives qui favorisent l'antiracisme, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble du secteur.
* Cesser d'utiliser l'euphémisme dépassé «urbain» comme fourre-tout pour les genres musicaux noirs tels que le hip-hop, le R&B, la soul, le reggae, le soca et d'autres formes de musique diasporique.
* Responsabilité de l'entreprise : encourager et inspirer les pairs de l'industrie en partageant et en promouvant des initiatives de justice sociale et de lutte contre le racisme afin de soutenir un changement de culture dans le secteur.

**6. PARTENARIATS & INVESTISSEMENT**

Nous reconnaissons que l'éradication du racisme nécessitera un effort collectif. La création de partenariats et d'investissements dans/avec la communauté noire est une première étape essentielle de ce processus.

**À cette fin, nous nous engageons à :**

* Créer des programmes de diversité des fournisseurs : l’ajout d'entreprises noires aux chaînes d'approvisionnement et la délégation d'un pourcentage déterminé des dépenses annuelles en conséquence (par exemple, X%).
* Investir dans les organisations et les entreprises de la communauté noire.
* Rompre les relations avec les associés, partenaires, fournisseurs et membres du conseil d'administration qui ne partagent pas notre engagement en vue de mettre fin au racisme.
* Considérer les investissements et les dons sous l'angle de la justice raciale.
* Investir dans le financement des organisations dirigées et menées par des Noirs, des organisations caritatives et des organisations communautaires.
* Réviser les processus d’appels d’offres (RFP) pour garantir un accès juste, sans préjugés et équitable quant aux opportunités.
* Investissement dans les talents noirs - au-delà des artistes et des professionnels de l'industrie du divertissement.
* Envisager la création de partenariats et d'accords 50/50 avec des maisons de disques, des maisons d'édition, des boîtes de production de spectacles vivants, des médias, des festivals et d'autres entreprises appartenant à des Noirs dans l'ensemble de l'écosystème de l’industrie.
* Encourager les subventions et les ressources dédiées aux professionnels et aux entrepreneurs de la musique noire.

**7. ALLER AU-DELÀ DE LA PERFORMANCE**

Cette déclaration ne doit pas être vue comme un simple exercice de vérification. L'éradication du racisme anti-Noir dans l'industrie musicale canadienne nécessitera plus qu'une action performative.

**REGARDER:** la série de tables rondes en 10 parties du CIMA "Breaking Down Racial Barriers" — *briser les barrières raciales* — (août-octobre 2020) afin de comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les professionnels noirs de la musique à l’échelle nationale.

**PARTAGER ET INFLUENCER:** Faites connaître La Déclaration du mouvement BDRB (Breaking Down Racial Barriers) et votre engagement en faveur du changement sur les médias sociaux.

**LIRE:** le rapport détaillé du mouvement BDRB (Breaking Down Racial Barriers) à venir sur le racisme anti-Noir dans l'industrie canadienne de la musique et du divertissement.

**Je m'engage à lutter contre le racisme anti-Noir au sein de mon organisation et de l'industrie musicale canadienne et m'engage également à atteindre le plus grand nombre possible d'objectifs énoncés dans la présente déclaration.**

Signataire:

Représentant de :

Ce \_\_\_\_\_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 20\_\_\_

Signé: