

# CADRE STRATÉGIQUE CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR.E.S



Un guide à l'intention des organisations culturelles canadiennes pour la création de politiques de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Bailleurs de fonds</b>	<b>3</b>
<b>Reconnaissances</b>	<b>4</b>
<b>Un message de la cheffe de direction du BÉN</b>	<b>6</b>
<b>10 choses que toute organisation culturelle doit faire</b>	<b>7</b>
<b>I. Contexte et objectifs</b>	<b>9</b>
Introduction au Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s	<b>9</b>
Processus de consultation	<b>10</b>
Définir le racisme anti-Noir.e.s	<b>11</b>
Réalité actuelle : défis et obstacles structurels et systémiques	<b>14</b>
<b>II. Considérations pour l'ébauche de politiques de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s à l'intention des organisations culturelles au Canada</b>	<b>18</b>
<b>III. Prochaines étapes pour votre organisation ou service</b>	<b>28</b>
Élaboration de votre propre Politique de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s	<b>28</b>
<b>IV. Annexes</b>	<b>32</b>
Annexe A : Équipe de recherche et groupe consultatif	<b>32</b>
Annexe B : Partenaires communautaires	<b>33</b>
Annexe C : Termes clés	<b>33</b>
Annexe D : Données de sensibilisation et représentation dans les groupes de discussion	<b>35</b>
Annexe E : Méthodologie	<b>41</b>

# BAILLEURS DE FONDS



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



# PARTENAIRES



Cultural Pluralism in the Arts  
Movement Ontario  
(CPAMO)

# RECONNAISSANCES

**Exonération de responsabilité :** cette étude est commanditée par les partenaires énumérés ci-dessus. Les opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement les opinions des bailleurs de fonds et leurs agences qui ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans le présent document.

**Ontario Créatif :** les opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement les opinions d'Ontario Créatif ou du gouvernement de l'Ontario. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans le présent document.

**Reconnaissance territoriale :** Nous souhaitons reconnaître le territoire sur lequel nous nous trouvons, qui est un lieu d'activités humaines depuis des temps immémoriaux. Le siège social du Bureau de l'Écran des Noir.e.s est situé sur les terres ancestrales des **Premières Nations Wendat, Anishinaabe, Chippewa**, de la **Confédération Haudenosaunee** et plus récemment des **Premières Nations Mississaugas de Credit River**.

Le territoire que l'on nomme Canada est le foyer de multiples Nations autochtones de toute l'Île de la Tortue, incluant les Inuit.e.s et les Métis.ses. Les traités et autres accords sont des ententes en vue de partager le territoire et ses ressources de manière paisible, et en vue d'en prendre soin. D'autres nations autochtones, des Européen.ne.s et des nouveaux.elles arrivant.e.s ont été invité.e.s à respecter cette convention dans un esprit de respect, de paix et d'amitié.

Nous sommes conscient.e.s des engagements brisés et nous nous efforçons d'agir de manière appropriée les un.e.s avec les autres et par rapport au territoire.

Nous sommes toutes et tous issus de traités. Bon nombre d'entre nous sont venu.e.s sur ce territoire comme pionnier.ère.s, immigrant.e.s ou nouveaux.elles arrivant.e.s, certain.e.s par choix, d'autres par la force des choses, notamment par le biais de la traite transatlantique des esclaves. Nous saluons et commémorons les ancêtres d'origine et d'ascendance africaines.

La présence des personnes afro-descendantes est profondément ancrée sur ces territoires. Bien avant la Confédération, **Mathieu da Costa** était commerçant ici et agissait comme navigateur interprète. **Rose Fortune** maintenait l'ordre sur les quais d'Annapolis Royal, et **Mary Ann Shadd Cary** a surmonté plusieurs obstacles comme éditrice et défenseuse des droits civils. Il s'agit ici de quelques individus parmi de nombreuses personnes noires qui ont façonné le Canada, souvent sans reconnaissance.

Nous portons ces vérités alors que nous sommes déterminé.e.s à lutter contre le racisme anti-Noir.e.s sous toutes ses formes et à y mettre fin.



# Un message de Joan Jenkinson, cofondatrice et cheffe de la direction du Bureau de l'écran des Noir.e.s

Ce cadre découle d'innombrables conversations franches, parfois difficiles, mais toujours nécessaires. Nous avons écouté des créateur.trice.s, des dirigeant.e.s et des travailleur.euse.s culturel.le.s noir.e.s de partout au pays qui ont parlé de leurs expériences, de leurs frustrations, de leurs espoirs et de leurs idées pour provoquer des changements.

Leurs propos sont clairs : les déclarations ne suffisent plus. Les talents noirs méritent mieux que quelques instants de gloire; ils et elles méritent des opportunités durables, de véritables investissements et une place à toutes les tables décisionnelles.

Par expérience, je sais à quel point il peut être difficile de se frayer un chemin au sein d'industries où les portes ne s'ouvrent pas facilement, et lorsqu'on finit par les ouvrir, on y retrouve un mince soutien de l'autre côté. Voilà pourquoi ce cadre n'est pas à propos de théories ni de cases à cocher. Il s'agit de mesures pratiques que les organisations peuvent prendre pour démanteler les barrières systémiques qui n'ont pas été remises en question depuis trop longtemps.

Il ne s'agit pas non plus seulement d'un enjeu propre à l'industrie de l'écran, mais un enjeu du secteur culturel, un enjeu sociétal. Le changement nécessite une intention, de la transparence et de la responsabilisation. Personne n'est censé être parfait, mais nous sommes tou.te.s censé.e.s agir. Je vous invite à lire ce document en faisant preuve de curiosité et d'engagement. Réfléchissez à ce que votre organisation peut faire, et agissez. Et si vous ne savez pas par où commencer, nous sommes là pour vous aider.



## Joan Jenkinson

*Ne ratons pas cette occasion de mieux faire les choses et de continuer dans cette veine.*

# PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES :

## 10 choses que toute organisation culturelle doit faire

Le changement ne surviendra pas uniquement avec de bonnes intentions. Les mesures clés suivantes, basées sur la recherche qui appuie le Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s, sont nécessaires pour passer des déclarations à un impact réel et durable. Nous vous invitons à lire l'ensemble du cadre stratégique, mais nous voulons commencer en vous partageant les éléments de base. Il s'agit des mesures envers lesquelles les organisations culturelles doivent s'engager si elles veulent sérieusement démanteler le racisme anti-Noir.e.s :



### **01** Définir le racisme anti-Noir.e.s

Travaillez avec votre personnel, vos contractuel.le.s, vos membres et vos créateur.trice.s noir.e.s pour en arriver à une définition qui reflète votre secteur et vos activités. Ne faites pas que copier ce qui existe déjà.

### **02** Aller au-delà du Mois de l'histoire des Noir.e.s

Dirigez les projecteurs sur les talents noirs et les récits des personnes afro-descendantes durant toute l'année dans le cadre de votre programmation de base.

### **03** Comprendre la complexité

Les communautés noires ne sont pas un bloc monolithique. Créez des programmes qui reconnaissent l'intersectionnalité et la diversité de leurs expériences.

### **04** Embaucher, promouvoir, répéter

Établissez des objectifs clairs de recrutement, d'embauche et de développement des talents noirs. Faites publiquement état de vos progrès et de vos défis.

## **05** Créer des espaces de travail sécuritaires et inclusifs

Formez chaque personne, des membres du conseil d'administration au personnel de première ligne, à reconnaître et à lutter contre le racisme anti-Noir.e.s. Puis, veillez à ce qu'il existe des moyens simples et confidentiels d'aborder les problèmes lorsqu'ils se présentent.

## **06** Investir dans les créateur.trice.s noir.e.s, pas seulement dans les projets

Financez les gens à l'origine du travail. Aidez les entrepreneur.e.s noir.e.s à bâtir des entreprises durables et à former des bassins de leadership.

## **07** Renforcer les réseaux et le mentorat

Créez des espaces pour la cohésion, l'accompagnement et la collaboration, surtout pour les personnes qui travaillent loin des centres culturels du pays.

## **08** Diversifier la prise de décisions

Faites entendre les voix des personnes afro-descendantes aux tables où les décisions sont prises : dans les conseils d'administration, les jurys et les équipes de haute direction.

## **09** Travailler ensemble vers un changement structurel

Collaborez avec les autres personnes de votre secteur en vue d'éliminer les obstacles systémiques et de partager des stratégies.

## **10** Faire preuve de transparence, surtout si les objectifs ne sont pas atteints

Partagez vos objectifs, vos gains et vos erreurs. Corrigez le tir publiquement et faites-le régulièrement.


# CONTEXTE ET OBJECTIFS

## Présentation du Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s

Le Bureau de l'Écran des Noir.e.s (BÉN) a élaboré un Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s à l'intention des industries culturelles canadiennes, basé sur des consultations auprès de Canadien.ne.s noir.e.s travaillant dans ces industries au pays. Ce cadre vise à aborder le racisme systémique anti-Noir.e.s et à promouvoir des institutions plus inclusives et équitables pour les Canadien.ne.s noir.e.s. Le projet repose sur la recherche et le travail précédents du BÉN, visant à créer un changement systémique durable plutôt qu'à faire des ajustements ponctuels. L'objectif vise à orienter les organisations dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s en identifiant les défis et en offrant des solutions réalisables. Tel que décrit plus en détail ci-dessous, le cadre servira à mobiliser les parties prenantes pour la mise en œuvre de pratiques et de politiques de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s qui ont été adaptées à leurs activités et à leurs secteurs culturels.

Le Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s représente un outil pratique et adaptable conçu pour aider les organisations culturelles à prendre des mesures concrètes contre le racisme systémique anti-Noir.e.s. Il précise des objectifs et des stratégies de base en tenant compte des « 25 considérations pour l'ébauche de politiques de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s à l'intention des organisations culturelles au Canada », une feuille de route détaillée que les organisations peuvent personnaliser pour qu'ils correspondent à leurs propres secteurs, échelles et structures. Plutôt qu'offrir un modèle unique, le Cadre stratégique oriente chaque organisation pour qu'elle évalue où elle se situe dans son parcours, identifie les barrières systémiques auxquelles elle fait face et développe des politiques qui répondent aux réalités des communautés noires dans son domaine.





Les organisations sont invitées à concrétiser les idées du Cadre stratégique, en s'engageant envers des objectifs précis, en intégrant la responsabilisation et en maintenant des changements à long terme. Le BÉN et ses partenaires travailleront avec des parties prenantes du secteur pour promouvoir l'adoption et soutenir les efforts de mise en œuvre.

Le Cadre stratégique résulte d'une initiative pluriannuelle conçue pour mener le secteur culturel au-delà des énoncés généraux et vers des changements durables. La première année a consisté à établir un portrait de la situation pour déterminer le travail effectué au Canada, aux É.-U., au Royaume-Uni. et en France sur le racisme anti-Noir.e.s dans les industries de l'écran et d'autres secteurs. Cette recherche a révélé que bien peu de choses ont été faites hors du Canada sur le sujet précis du racisme anti-Noir.e.s dans les industries culturelles, et, au pays, les politiques et les cadres existent principalement dans les secteurs comme l'éducation, la santé et l'administration municipale. Ces efforts ont contribué à façonner l'élaboration de ce Cadre stratégique. Parmi les autres éléments mis en place la première année, on retrouve le développement d'un [manuel de consultation](#) (en anglais) pour les partenaires communautaires et la tenue de trois groupes pilotes de discussion.

Au cours de la deuxième année, le manuel de consultation a été peaufiné en fonction des commentaires obtenus lors des groupes pilotes, et une série de groupes de discussion a eu lieu dans l'ensemble du pays avec des organisations communautaires de confiance (voir la section Processus de consultation pour en savoir plus). Pendant cette période, la portée du Cadre stratégique a été élargie au-delà des industries de l'écran pour comprendre le secteur culturel à une plus grande échelle, reflétant les priorités des bailleurs de fonds qui soutiennent plusieurs disciplines. Le BÉN s'est associé à Advance Music Canada, Black Music Collective du Canada et Cultural Plurality in the Arts Movement Ontario afin de mieux comprendre d'autres secteurs culturels. Certaines parties prenantes seront invitées à diriger la mise en œuvre du Cadre stratégique afin de montrer comment il peut être adapté et appliqué dans différents contextes.

## Processus de consultation

Des consultations ont été menées en partenariat avec des organisations de confiance pour s'assurer que les solutions sont ancrées dans les expériences des personnes touchées par le racisme anti-Noir.e.s et pour renforcer le lien de confiance que ces organisations ont établi avec leurs communautés. Voir l'Annexe « B » pour connaître la liste de l'ensemble des partenaires communautaires. De plus, le BÉN a tenu quelques groupes de discussion afin de combler les lacunes dans les données démographiques relatives à la participation.

Bon nombre de partenaires communautaires n'avaient pas d'expérience en matière de consultations avec des groupes de discussion. Le manuel de consultation a été créé à titre de guide convivial pour effectuer de la recherche avec des groupes de discussion et fournir au BÉN les données nécessaires. Des gabarits ont été développés pour cette utilisation. Les partenaires communautaires ont participé à des séances d'accueil où on leur a montré le processus, les protocoles de confidentialité, l'intégrité des données et la livraison de données à l'équipe de recherche. Cette dernière était disponible tout au long du processus de consultation afin de répondre aux questions et de fournir son aide en cas de problèmes. Les participant.e.s ont été rémunéré.e.s avec l'aide du BÉN.

Le fait de travailler principalement par le biais de partenaires communautaires s'est avéré très efficace pour favoriser la participation partout au pays et au sein de divers secteurs de création. Veuillez consulter l'Annexe « D » pour connaître les données démographiques des personnes ayant participé aux consultations; l'identité des membres de l'équipe de recherche se trouve à l'Annexe « A » et une méthodologie plus détaillée du processus de consultation à l'Annexe « E ».

Notez que les idées qui se retrouvent dans le cadre stratégique proviennent des consultations avec les groupes de discussion. Elles sont illustrées avec des citations de participant.e.s pour communiquer leurs points de vue. Notez également qu'à moins d'indication contraire précisant qu'une citation peut avoir servi dans un rapport précédent, toutes les citations proviennent des consultations avec les groupes de discussion. Les données démographiques spécifiques des personnes citées ne sont pas identifiées (ex., profession, province, genre), car, malheureusement, le bassin de talents noirs au pays est tellement restreint que les individus risquent d'être identifiés. Les participant.e.s des groupes de discussion pouvaient parler librement étant donné que, lors de leur inscription, on leur avait assuré l'anonymat dans le rapport final.

## Définir le racisme anti-Noir.e.s

La définition de racisme anti-Noir.e.s dans un contexte canadien a d'abord été établie en 2003 par Dre Akua Benjamin, maintenant professeure émérite à l'Université métropolitaine de Toronto, dans le cadre de sa thèse de doctorat.





Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.

Les paliers de gouvernement provincial et fédéral, les établissements d'enseignement et les organisations à but non lucratif ont adopté cette définition. Cependant, lors des groupes de discussion, l'une des premières questions posées était de savoir si cette définition devait être actualisée ou adaptée précisément aux industries culturelles. Il y a eu beaucoup de commentaires judicieux à cet effet. Les sujets suivants revenaient souvent :

- La définition devrait être élargie pour mieux inclure l'histoire des personnes afro-descendantes et comprendre précisément le colonialisme et d'autres formes d'inégalité. On estimait qu'une meilleure prise en compte du contexte historique du racisme anti-Noir.e.s permettrait, espérons-le, de démanteler de manière plus réfléchie l'exclusion et les désavantages historiques;
- Cela devrait refléter la diversité au sein des communautés noires et, plus particulièrement, l'intersectionnalité de ses membres (ex., pays d'origine, statut d'immigration, langue, religion, capacité, orientation sexuelle et identité de genre),
- Il serait utile dans une définition propre aux industries culturelles d'avoir une référence à l'appropriation culturelle (ex. musique et danse), au manque de représentativité et aux représentations stéréotypées comme exemples de racisme anti-Noir.e.s;
- Les conséquences devraient comprendre l'incidence sur la santé physique et mentale;

- La définition devrait comprendre des mesures à prendre et,
- Devrait aborder la responsabilité personnelle d'effectuer des changements.

Les deux derniers éléments, bien qu'ils aient été demandés dans le cadre de la définition, seront abordés par ce Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s.

Nous avons décidé que l'élaboration d'une définition modernisée qui reflète mieux les industries culturelles consisterait en un projet important hors de la portée et du budget de ce cadre, car cela nécessiterait un degré substantiel de consultation sur cette définition.

Par conséquent, le BÉN propose qu'une activité ultérieure soit l'élaboration d'une définition du racisme anti-Noir.e.s pour les industries culturelles. Entre-temps, le BÉN propose la définition suivante à des fins de discussion :



Le racisme anti-Noir.e.s consiste en des préjugés, de la discrimination et des stéréotypes dirigés envers les personnes afro-descendantes, enracinés dans leur histoire d'asservissement, de colonialisme et d'inégalités systémiques.

Il est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, et souvent normalisé ou invisible pour les personnes qui bénéficient de privilèges. Son incidence varie en fonction de facteurs comme le statut d'immigration, la langue, la religion, le handicap, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Au sein des industries culturelles, il se traduit par l'effacement et l'appropriation des contributions noires, souvent sans reconnaissance.

Il entraîne aussi la marginalisation sociale, économique et politique des Canadiennes et Canadiens noir.e.s, que l'on constate dans l'inégalité des chances, un manque de représentativité, un statut socioéconomique inférieur, des taux de chômage, de pauvreté et de disparités de santé plus élevés ainsi qu'une surreprésentation dans le système judiciaire.

Les institutions canadiennes ont été lentes à aborder les obstacles systémiques créés par le racisme anti-Noir.e.s. Le gouvernement fédéral a lancé [la stratégie canadienne de lutte contre le racisme](#) en 2019, qui a été mise à jour en 2024. Bien qu'elle ne se concentre pas précisément sur le racisme anti-Noir.e.s, elle contient une composante qui est axée sur cet aspect. En 2016, la Ville de Toronto a entamé un processus pluriannuel pour développer des stratégies. En 2017, la Direction générale de l'action contre le racisme a lancé la [Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario](#) qui s'étend sur plusieurs années. Après le meurtre de George Floyd en mai 2020, de nombreuses institutions, notamment certains établissements culturels, ont rapidement développé des énoncés sur le racisme anti-Noir.e.s, qui avaient beaucoup de sens, mais manquaient souvent de résultats précis ou mesurables. Cependant, des organisations au sein de quelques secteurs, dans différentes régions du pays, comme une initiative pancanadienne en éducation postsecondaire et des communautés précises abordant l'incidence sur la santé, ont développé des stratégies détaillées et documentées qui, de concert avec le plan de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s de la Ville de Toronto, ont servi d'inspiration pour le présent cadre stratégique.



City of Toronto

## Réalité actuelle : défis et obstacles structurels et systémiques

Alors que le BÉN et d'autres organisations ont effectué des recherches préalables pour déterminer les défis des créateur.trice.s noir.e.s, les consultations portaient principalement sur les solutions et les stratégies en vue de réduire les obstacles. Pour obtenir plus de renseignements sur l'expérience des personnes afro-descendantes dans les industries culturelles au Canada, veuillez consulter les documents suivants : [Être vu.e](#), [Être Entendu.e](#), [Industry Analysis and the Value of Black Music in Canada](#) et [Anti-Black Racism in the Arts](#). La recherche s'est également appuyée sur des rapports de Statistique Canada concernant la population noire au pays, notamment le document [La diversité des populations noires au Canada, 2021](#).

Selon les données du recensement le plus récent compilées dans *La diversité des populations noires au Canada, 2021*, cette diversité a considérablement augmenté avec la croissance de la communauté. Les trois principaux groupes de populations consistent en des personnes nées au Canada, en Afrique et dans les Caraïbes, et « ont chacune des caractéristiques sociodémographiques, des profils linguistiques, des origines ethniques et des lieux de résidence différents ». Les statistiques clés démontrent ce qui suit :


- En 2016, les populations noires nées en Afrique ont dépassé les populations noires nées dans les Caraïbes pour devenir le deuxième plus grand groupe selon le lieu de naissance. Ensemble, la population noire née au Canada et celle née en Afrique représentaient près des trois quarts (73,6 %) des populations noires au Canada en 2021..
- En 2021, les populations noires au Canada étaient nées dans plus de 180 pays différents. La Jamaïque et Haïti étaient les principaux pays de naissance pour les populations noires nées dans les Caraïbes, tandis que le Nigéria, l'Éthiopie et la République démocratique du Congo étaient les lieux de naissance les plus fréquents pour les populations noires nées en Afrique.
- Presque toutes les personnes noires au Canada (97,8 %) vivaient en milieu urbain en 2021. Les communautés noires au Canada étaient plus géographiquement dispersées en 2021, la proportion des populations noires résidant en Ontario et au Québec ayant diminué, passant de 85,0 % à 77,0 % depuis 1996. En revanche, la proportion des populations noires résidant dans les provinces des Prairies du Canada a plus que doublé, passant de 7,0 % en 1996 à 16,0 % en 2021.


Ces statistiques suggèrent que non seulement la population noire augmente et devrait continuer à croître, mais qu'elle est également diversifiée dans sa composition et sa répartition.


Pourtant, cette croissance démographique s'accompagne de barrières systémiques profondément enracinées en matière de leadership, d'accès au financement et d'équité en milieu de travail. Dans les principaux secteurs canadiens, les personnes noires n'occupent que 2 % des sièges au sein des conseils d'administration, bien qu'elles représentent [4,3 %] de la population totale ([TMU Diversity Institute](#)). Dans l'industrie musicale, près de 98 % des artistes et professionnel·le·s noir·e·s n'ont jamais fait de demande de subvention, et parmi les rares qui l'ont fait, 89 % n'ont reçu aucun financement ([biv.com](#)).


Les artistes noir.e.s et issu.e.s d'autres groupes racisés gagnent un revenu médian équivalant à seulement 72 % de celui des artistes non racisés ([ourcommons.ca](https://ourcommons.ca)), ce qui met en évidence des écarts de rémunération persistants. Plus de la moitié des professionnel.le.s noir.e.s de la musique déclarent avoir été victimes de discrimination raciale, et environ 42 % affirment être souvent la seule personne de leur race sur leur lieu de travail ([Industry Analysis and the Value of Black Music in Canada](#)).

Dans le secteur de l'écran, moins de 3 % des professionnel.le.s noir.e.s interrogé.e.s dans le cadre d'une récente étude sectorielle occupaient des postes de décision clés tels que celui de producteur.trice délégué.e ou de showrunner ([Être Entendu.e](#)), soulignant l'absence de voix noires dans les fonctions de contrôle stratégiques. Près de 88 % disent avoir été victimes de harcèlement ou de « violence culturelle » au travail, certain.e.s ayant renoncé à d'importantes occasions professionnelles pour cette raison. Une proportion écrasante de 90,6 % a entendu la phrase « il est difficile de trouver des talents noirs », un argument qui, selon les créateur.trice.s, permet aux organisations d'éviter de véritables investissements dans les professionnel.le.s noir.e.s ou leur promotion. Ces conditions — de la discrimination en milieu de travail aux perceptions biaisées des talents — créent un « plafond de béton » qui continue de bloquer l'accès et l'avancement des artistes noir.e.s dans l'ensemble du secteur.

 « En grandissant à Winnipeg il y a une vingtaine d'années, on ne voyait pas beaucoup de personnes afro-descendantes. Par contre, maintenant, nous sommes partout. »

 « Il y a si peu de représentation intersectionnelle des personnes noires dans les médias. Nous voulons voir tout le monde, les personnes noires homosexuelles, les immigrant.e.s noir.e.s, les personnes noires qui parlent des langues autres que l'anglais, les personnes noires en situation de handicap. Je veux voir plus d'histoires sur les communautés. Je veux voir plus d'histoires de familles aimantes et solidaires. Je veux en voir plus qui reflète la réalité très concrète et très nuancée d'être Noir.e et il y a un million de réalités différentes. » - Être vu.e, Rapport de la communauté noire

 « Dans l'ensemble, les participant.e.s ont souligné que l'absence de relations préexistantes dans le secteur oblige les créateur.trice.s noir.e.s à consacrer plus de temps, d'argent et d'autres ressources à la recherche de divers moyens de créer des opportunités et d'y accéder, avec une certitude ou des retombées limitées. » - Être Entendu.e

 « Dans l'ensemble, il est évident que le racisme au niveau sociétal a limité la représentation des musicien.ne.s noir.e.s et des professionnel.le.s noir.e.s de l'industrie de la musique au pays en raison de l'exploitation de la musique noire sans reconnaissance des stéréotypes négatifs associés à la musique noire et à sa culture environnante, l'échec des politiques publiques à encourager les musicien.ne.s noir.e.s et les préjugés disproportionnés que la pandémie de COVID-19 a eus sur les personnes afro-descendantes dans l'industrie de la musique. » - Traduction libre, Industry Analysis and the Value of Black Music in Canada

« Il est important d'avoir l'opinion de nouvelles personnes et de celles qui sont établies dans le domaine, et d'aborder la multiplicité des perspectives artistiques noires, qu'il s'agisse de leur esthétique, de leurs réalités organisationnelles ou des défis systémiques plus vastes qui affectent les arts noirs. » - Traduction libre, Anti-Black Racism in the Arts

Lors des discussions sur la définition du racisme anti-Noir.e.s, le sujet de l'intersectionnalité est souvent revenu dans les conversations des groupes de discussion. À titre de rappel, le terme intersectionnalité a été introduit par **Kimberlé Crenshaw**, une universitaire féministe noire américaine, pour refléter la façon dont diverses formes d'identité peuvent se chevaucher et créer des obstacles plus importants au sein des institutions censées les servir et protéger leurs droits. Cela nous demande de comprendre comment les problèmes d'une femme noire peuvent différer de ceux d'un homme noir, ou comment un homme noir hétérosexuel handicapé peut avoir différents problèmes de ceux d'un homme noir queer sans handicap. Par conséquent, les stratégies pour combattre le racisme anti-Noir.e.s doivent tenir compte de la façon dont ces systèmes et stratégies peuvent avoir une incidence sur les personnes de manière différente, selon leur identité. Veuillez consulter les tableaux de données démographiques à l'Annexe D, qui présentent certains éléments d'intersectionnalité parmi les participant.e.s des groupes de discussion.

« De nombreuses initiatives de diversité n'arrivent pas à inclure adéquatement les personnes afro-descendantes ayant un handicap en traitant la race et les handicaps comme des problèmes distincts. Par exemple, les programmes de diversité dans les arts peuvent promouvoir la représentation des personnes afro-descendantes, mais omettre les besoins en matière d'accessibilité comme les technologies adaptatives ou les accommodements physiques. (...) Les solutions comprennent le développement de politiques sur l'intersectionnalité qui fournissent des accommodements sur le plan de la race et des handicaps, créant des programmes de mentorat pour les créateur.trice.s noir.e.s ayant un handicap, et assurant une accessibilité lors d'événements culturels. »

Il y a eu des discussions sur des éléments de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s qui sont allées au-delà de la portée de ce cadre stratégique pour aborder des enjeux comme l'accès à l'éducation et aux soins de santé. Elles sont pertinentes aux enjeux, et bien que nous reconnaissons leur interdépendance avec le racisme anti-Noir.e.s dans son ensemble, elles vont au-delà de la portée de ce cadre stratégique.

Le thème principal final était le besoin de considérer le racisme anti-Noir.e.s comme un enjeu structurel et non comme résultant d'un comportement individuel raciste. Malheureusement, bien qu'on observe encore des comportements individuels racistes, l'élément qui nous préoccupe actuellement est le racisme anti-Noir.e.s qui découle d'un système de dynamiques de pouvoir qui sont maintenues, parfois involontairement, par le statu quo. Malgré qu'il puisse y avoir des actions individuelles et qu'il devrait y en avoir pour contrer les systèmes de pouvoir, ce cadre stratégique porte sur un changement durable plus que sur une dénonciation individuelle des comportements inappropriés. Les comportements individuels doivent quand même changer, mais le cadre stratégique porte sur le changement de comportements institutionnels qui peut entraîner un changement systémique durable.

« Ensemble, travaillons pour une société plus juste et équitable. »

## II. CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉBAUCHE DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR.E.S À L'INTENTION DES ORGANISATIONS CULTURELLES AU CANADA

### Un mot avant que vous commenciez

Les 25 considérations décrites ci-dessous sont tirées directement des expériences, des perspectives et des recommandations partagées lors de notre processus national de consultation. Elles illustrent les propos des créateur.trice.s, des travailleur.euse.s et des dirigeant.e.s partout au pays qui nous ont indiqué ce que ces personnes souhaitaient de la part des organisations culturelles, petites ou grandes, pour commencer à démanteler le racisme anti-Noir.e.s de manière significative et mesurable.

Toutes les considérations ne s'appliquent pas à toutes les organisations, et toutes les mesures ne peuvent ou ne pourraient être prises en même temps. Nous reconnaissons qu'il existe de grandes différences entre les organisations selon leur taille, leurs ressources et leur structure. Une institution culturelle nationale n'aura pas les mêmes capacités qu'un petit organisme à but non lucratif dirigé par des bénévoles.



L'objectif n'est pas de tout accomplir, mais de commencer où vous en êtes, de vous engager à réaliser des progrès et de faire des choix qui reflètent vos réalités tout en demeurant imputables aux communautés que vous servez.

Il ne s'agit pas d'une liste d'éléments à cocher. Il s'agit d'un guide pour vous aider à examiner en détail vos politiques, vos pratiques et vos valeurs, et pour commencer à bâtir une culture organisationnelle ancrée dans l'équité et la responsabilité.

## 1. Définition

**Consultez les personnes afro-descendantes parmi vos employé.e.s, vos talents créatifs et dans votre réseau pour définir ce que votre organisation veut dire par racisme anti-Noir.e.s.**

Allez au-delà de la définition standard utilisée par le gouvernement et élaborer-en une qui reflète le travail de votre organisation. Les organisations d'un même secteur peuvent vouloir collaborer pour développer une définition commune (ex., industries de l'écran, musique, etc.) ou s'inspirer de la définition mise à jour du BÉN. Le processus d'élaboration d'une définition peut permettre de comprendre les enjeux et l'incidence du racisme anti-Noir.e.s.




## 2. Continuité


**Faites la promotion du travail des talents noirs toute l'année.**

Pour éviter les mesures symboliques, envisagez des moyens de promouvoir le travail des talents noirs tout au long de l'année. Ne limitez pas cette promotion au Mois de l'histoire des Noir.e.s, mais intégrez-la dans la programmation régulière.

« *Donc, lorsque les organisations ont décidé de remplir leur quota de reconnaissance du racisme anti-Noir.e.s précisément dans le domaine de la danse, elles se sont dit : "une fois que nous avons travaillé avec un.e artiste noir.e, nous avons donc abordé la question du racisme anti-Noir.e.s", et elles ne se sont pas observées elles-mêmes, surtout les organisations blanches et le niveau de racisme anti-Noir.e.s qui est perpétué dans leurs systèmes. Donc, les personnes avec lesquelles elles choisissent d'interagir ne seront pas nécessairement en mesure de lutter contre le racisme anti-Noir.e.s qui imprègne cette organisation. »*



« Étant donné la rectitude politique du terme "racisme anti-Noir.e.s", je trouve dans les organismes de financement que tout le monde doit maintenant s'en préoccuper. Ça passe au premier rang, qu'on soit danseur ou danseuse de ballet, acrobate ou artiste visuel.le, l'identité noire doit être à l'avant-scène. Ce qui est en soi un préjudice et d'une certaine façon aussi contribue au racisme anti-Noir.e.s, parce qu'on ne nous permet pas d'être simplement une personne qui a une idée géniale... Et jusqu'à ce qu'on aborde vraiment ce genre de regard fixe selon lequel l'identité noire ou la diversité culturelle est une chose et qu'on parle de la façon dont on prend des décisions, il n'y aura jamais d'équité, car on nous demande de présenter notre race ou ethnicité d'abord par opposition à simplement incarner qui on est comme personne, ce qui comprend la race et la culture, et tout cela ensemble, comme pour toute autre personne. »



« Nous connaissons tous le "mois de l'embauche des artistes noir.e.s", n'est-ce pas? Aussi connu sous le nom de Mois de l'histoire des Noir.e.s. »

### 3. Nuance

**Ayez une compréhension plus approfondie de la diversité au sein des communautés noires.**

Ayez une meilleure compréhension des communautés noires canadiennes. Soyez au courant de la complexité des communautés noires et de l'intersectionnalité des personnes qui s'y trouvent. Envisagez de personnaliser des programmes pour des communautés en particulier, comme des créateur.trice.s noir.e.s ayant un handicap ou des nouveaux.elles arrivant.e.s noir.e.s. Créez un comité consultatif qui reflète la diversité de la communauté noire afin de proposer des solutions qui tiennent compte des multiples couches de discrimination auxquelles les gens peuvent faire face.

### 4. Justice

**Examinez et traitez les biais dans les pratiques d'embauche et de promotion.**

Pour éviter de créer ou de maintenir des obstacles que le nouveau personnel noir potentiel devra surmonter et qui sont plus importants que ceux par lesquels passent le nouveau personnel non noir, évaluez les biais potentiels dans les décisions d'embauche. Cela comprend d'examiner la façon dont les pratiques informelles, comme compter sur des réseaux personnels ou du bouche-à-oreille, peuvent renforcer l'exclusion, surtout dans les organisations sans structures formelles de ressources humaines ou de processus d'embauche normalisés. Envisagez de déterminer des lignes directrices claires et équitables en matière d'admissibilité pour le nouveau personnel. Par exemple, un.e réalisateur.trice sera pris.e en considération pour un format dans lequel il ou elle n'a jamais travaillé s'il ou elle dispose d'un certain nombre de minutes d'expérience dans d'autres formats.

Poursuivez avec des critères transparents pour les promotions à l'échelle de l'organisation, comme le nombre d'années travaillées, les jalons atteints, la diversité d'expérience de travail, pour vous assurer que les personnes afro-descendantes embauchées ne stagnent pas dans le rôle pour lequel elles ont été engagées.

## 5. Cibles

**Définissez et communiquez publiquement des cibles mesurables en matière de recrutement de personnes afro-descendantes.**

Pour garantir des avancées concrètes, il est impératif d'établir des objectifs chiffrés et transparents concernant l'intégration de talents noirs au sein de l'organisation, avec les partenaires et dans le cadre des projets subventionnés. Diffusez ces objectifs publiquement, faites des bilans sur leur réalisation en indiquant les motifs des écarts éventuels et les stratégies d'amélioration.

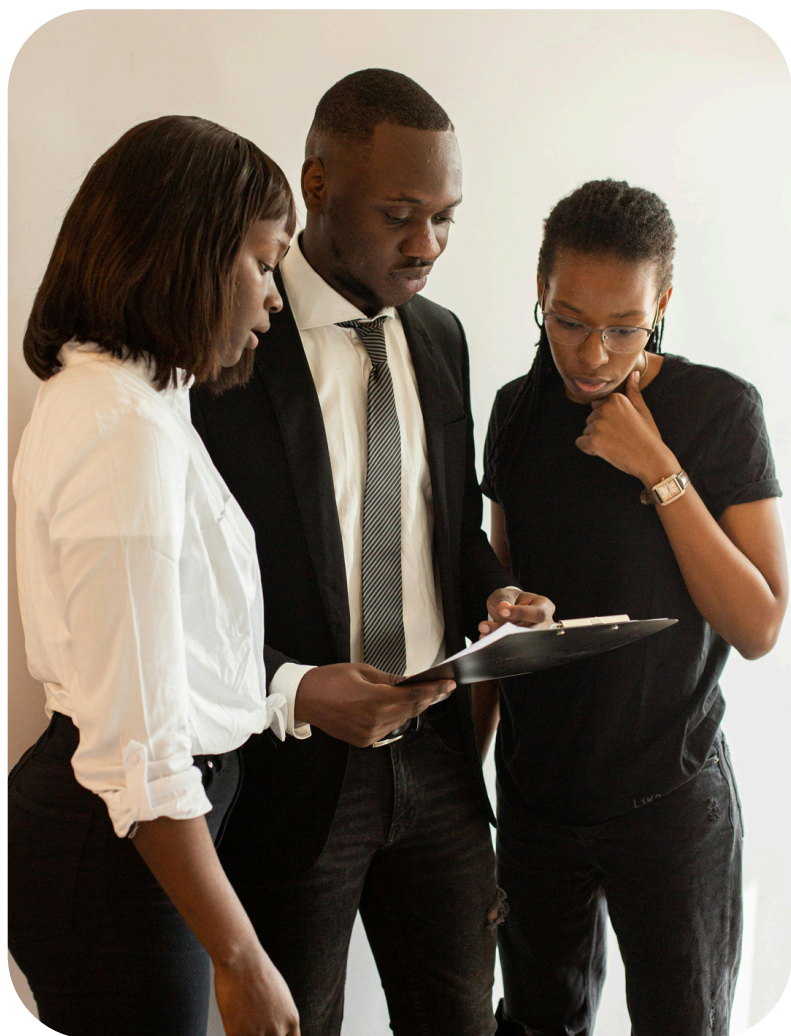


## 6. Rayonnement

**Modifiez les pratiques de recrutement pour avoir accès à un plus vaste bassin de talents noirs.**

Les changements aux pratiques de recrutement pourraient comprendre l'embauche de directeur.trice.s de casting noir.e.s ou d'agences de talents noirs ou la recherche sur divers sites d'emploi.

*« On a besoin d'une agence de marketing. On a besoin de quelqu'un qui représente nos intérêts et améliorera les choses pour nous. Tu as rassemblé les gens, tu as la base de données, je ne sais pas, mais on dirait que les appels à froid ne fonctionnent pas. On ne peut pas simplement continuer à frapper aux portes. C'est vraiment comme si tu as besoin d'une agence de marketing. »*



## 7. Avancement

**Suivez l'avancement de carrière de cadres noirs et faites-en la promotion au sein de votre organisation.**

Procédez ainsi pour vous assurer qu'ils ne stagnent pas dans des postes de débutant ou de mi-carrière, et qu'on leur donne l'occasion de réussir. Comparez l'avancement de carrière de cadres noirs à celui de cadres d'autres identités pour déterminer la présence de biais cachés ou d'obstacles. Envisagez des quotas ou des objectifs pour mesurer l'avancement et veillez à ce que les embauches et l'avancement à des postes de mi-carrière et de cadres ne soient pas symboliques. Déterminez la formation qui aidera les cadres noirs à réussir.



*« On embauche ces quelques personnes parce qu'elles sont afro-descendantes, mais il n'y a aucun développement des ressources. Disons que la personne ne possède pas nécessairement la formation requise pour ce poste, il faut ensuite la former. »*

## 8. Autorité

**Assurez-vous que les cadres noirs ont une véritable autorité et un vrai soutien.**

Pour veiller à ce que l'engagement de cadres noirs ne soit pas symbolique, envisagez des façons de vous assurer que ces cadres ont l'autorité nécessaire pour effectuer leurs tâches. Formez les membres du conseil d'administration, les cadres supérieurs, les collègues et le personnel à contrer le racisme anti-Noir.e.s et l'oppression ainsi qu'à reconnaître l'intelligence émotionnelle, les compétences culturelles et les biais inconscients. Formez votre personnel pour qu'il comprenne les distinctions entre racisme et racisme anti-Noir.e.s. Ensuite, afin de créer un environnement inclusif, développez des stratégies précises de lutte contre le racisme qui sont complémentaires à toute stratégie connexe.

## 9. Protection

**Créez des processus confidentiels et sûrs pour le signalement de discrimination.**

Assurez-vous qu'il y a des processus en place pour faire face aux obstacles systémiques et aux actions individuelles discriminatoires. Offrez des occasions claires et confidentielles pour discuter de discrimination potentielle et, au besoin, déposez une plainte. S'il existe des ressources qui conviennent mieux pour traiter la plainte, assurez-vous que tout le personnel est au courant (ex. processus de plainte du syndicat, législation sur les droits de la personne). Assurez-vous, s'il y a lieu, qu'une enquête est menée, qu'il y a des conséquences et que la personne ayant fait le signalement est protégée.

## 10. Droits d'auteur

**Assurez-vous que les histoires des personnes afro-descendantes sont racontées par des créateur.trice.s afro-descendant.e.s.**

Pour assurer l'authenticité dans la représentation et la narration, les histoires de personnes afro-descendantes devraient être racontées principalement par des créateur.trice.s noir.e.s. Établissez des politiques qui régissent un minimum de participation de créateur.trice.s noir.e.s pour des projets qui se concentrent sur les expériences, les histoires ou les communautés noires. Songez à mettre en place des politiques pour impliquer des talents noirs, y compris lorsque l'œuvre ne porte pas spécifiquement sur une histoire ou un personnage noir.

## 11. Transparence

**Faites preuve de transparence concernant les décisions de financement et d'attribution de mandat.**

La transparence dans la prise de décisions sur le financement ou l'attribution d'un projet aidera les créateur.trice.s à connaître et à comprendre la base des décisions. Cela s'avère particulièrement important si, par le passé, les talents noirs n'ont pas été soutenus, et c'est aussi pertinent de comprendre l'évaluation objective d'une candidature. Fournissez une justification accompagnée d'occasions d'apprentissage aux candidat.e.s lorsque vous refusez le financement d'un projet. Recherchez les schémas récurrents dans les faiblesses des demandes. Tenez compte de la façon dont les ressources pourraient être attribuées pour fournir de l'aide à surmonter les obstacles systémiques au financement (ex. développer un plan d'affaires, mettre une équipe sur pied, promouvoir, rechercher des partenaires, trouver des rédacteur.trice.s de demandes de subvention).



## 12. Incubation

### **Soutenez l'entrepreneuriat créatif noir.**

Pour l'entrepreneuriat créatif noir, il peut être difficile de trouver des réseaux et d'entrer en contact avec des gens. Soutenez ces entrepreneur.e.s pour qu'ils et elles acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires afin de développer leur matériel créatif, d'obtenir du financement, de trouver la distribution ou les publics, de préparer des demandes de financement et de gérer leurs activités. Soutenez les petites entreprises appartenant à des personnes afro-descendantes dans le secteur de la création à l'aide de mentorat et de réseautage. Envisagez la création de pôles qui peuvent faire l'incubation de petites entreprises créatives noires, de manière formelle ou informelle. Offrez des occasions aux dirigeant.e.s noir.e.s provenant de régions plus importantes (ex., Toronto et Montréal) de visiter de plus petites régions pour offrir des conseils, du mentorat, du réseautage et de l'inspiration.

*« Si on avait plus d'interactions avec les autres, cela serait une façon d'en tirer quelque chose au lieu d'avoir tant de différentes organisations et de différents comités. Ça serait bien aussi si on pouvait trouver un moyen de tout rassembler pour avoir un genre d'endroit centralisé, comme un bureau ou un type d'emplacement, une zone de réseautage où tout le monde peut se retrouver ensemble. »*

## 13. Représentativité

### **Augmentez le nombre d'évaluateur.trice.s, d'analystes et de juré.e.s noir.e.s.**

Les personnes traditionnellement impliquées dans la prise de décisions, l'évaluation, les analyses et les jurys manquent souvent de sensibilisation et de compréhension quant aux cultures, aux communautés et aux histoires des personnes afro-descendantes. Pour vous assurer que les expériences et les cultures des personnes afro-descendantes sont évaluées de manière adéquate, augmentez le nombre d'évaluateur.trice.s, d'analystes et de juré.e.s noir.e.s qui évaluent le matériel créatif pour du financement. Envisagez de sensibiliser les décideur.euse.s qui ne sont pas des personnes afro-descendantes à l'égard des complexités que l'on retrouve dans les communautés et les cultures noires.

## 14. Investissement

### **Investissez dans les talents noirs pas seulement dans les projets.**

Abordez les inégalités financières intergénérationnelles en finançant des créateur.trice.s et des entrepreneur.e.s noir.e.s, et pas seulement les projets qu'ils et elles créent. Le financement pourrait servir à couvrir des coûts opérationnels difficiles à financer, tels que la constitution en société, les déplacements, la formation, le recours à des consultant.e.s, à des conseiller.ère.s financier.ière.s ou au développement créatif à un stade précoce.

## 15. Accessibilité

### **Améliorez l'accès aux possibilités et aux plateformes de financement.**

Les créateur.trice.s noir.e.s, surtout s'ils ne vivent pas à Montréal ou Toronto, peuvent ne pas connaître le financement et les plateformes disponibles pour atteindre des publics. Soutenez les talents noirs afin qu'ils et elles puissent rencontrer les bailleurs de fonds, connaître les plateformes et les distributeur.trice.s, et mieux comprendre leurs exigences. Établissez des mesures de mobilisation pour vous assurer que tous les membres de l'équipe mènent des activités de sensibilisation pertinentes.

## 16. Consultation

### **Impliquer formellement les communautés noires lorsque la représentativité des dirigeant.e.s est insuffisante.**

Lorsqu'une organisation ne compte pas de cadres noirs ou ne reflète pas suffisamment l'intersectionnalité ni la diversité des communautés noires, envisagez de formaliser d'autres formes de mobilisation. Les conseils consultatifs peuvent aider à la prise de décisions, à la formation, à la consultation et aux stratégies de communication pourvu qu'ils facilitent une mobilisation significative et qu'ils ne soient pas superficiels ni purement symboliques.

## 17. Communauté

### **Aménagez des espaces pour le personnel et les membres noir.e.s afin de créer un sentiment de communauté.**

Les talents noirs se sentent souvent isolés. Ils et elles n'ont peut-être pas eu l'occasion de se bâtir un réseau lors de leurs études postsecondaires. Créez des espaces communs pour le personnel, les contractuel.le.s et les membres noir.e.s afin de favoriser le dialogue et la réflexion. La création d'occasions pour des groupes de discussion, des ateliers, du mentorat et du réseautage peut donner un sentiment de communauté et offrir d'autres parcours d'apprentissage et d'avancement de carrière.

Envisagez de favoriser des occasions pour que les talents noirs puissent collaborer avec d'autres communautés sous-représentées afin d'établir des partenariats et de travailler vers des objectifs d'équité commune et d'inclusion. Trouvez les opportunités de discuter ouvertement l'incidence du racisme anti-Noir.e.s afin de favoriser la compréhension et permettre aux personnes afro-descendantes de s'exprimer davantage. Envisagez d'établir des liens de mentorat qui perdurent au-delà d'un projet ou d'une tâche en particulier, mais qui peuvent être continus pendant la carrière de la personne mentorée.

« Le marché de Toronto pour les gens noirs de l'industrie est en pleine expansion. La question est de savoir si quelqu'un issu de ce marché pourrait venir ici ou si une personne d'ici devrait aller à l'extérieur pour en apprendre sur les gens en région et voir comment ils ont créé leurs réseaux? »

## 18. Visibilité

### Établissez et maintenez une base de données de talents noirs.

Il peut être difficile pour les employeurs de trouver des talents noirs. Envisagez la création d'une base de données des talents noirs et faites-en la promotion. Vous pourriez combiner le tout avec d'autres organisations et groupes sous-représentés pour que cela soit rentable. Par exemple, l'industrie canadienne de l'écran a créé [Access Reelworld](#) pour les talents noirs, autochtones et de couleur de l'industrie des écrans, et [CultureBrew.Art](#) est une base de données nationale de professionnel.le.s autochtones et racisé.e.s, de la littérature, des médias ainsi que des arts du spectacle et visuels. Encouragez les talents noirs à participer et à être représentés. Veillez à l'établissement et à la communication de protocoles de sécurité et de confidentialité.

## 19. Mieux-être

### Offrez des ressources en santé mentale pour soutenir les professionnel.le.s noir.e.s.

Contre le racisme anti-Noir.e.s peut s'avérer exténuant pour l'ensemble des professionnel.le.s noir.e.s des industries créatives. Ce temps et cette énergie peuvent s'ajouter à leur emploi actuel. Offrez des ateliers, des ressources en santé mentale et des séances de soutien pour aider les professionnel.le.s noir.e.s à mieux lutter contre le racisme anti-Noir.e.s et assurez-vous qu'ils et elles reçoivent une compensation adéquate pour ce travail additionnel. Envisagez de fournir ces ressources à l'interne par le biais des cadres noirs, en engageant des ressources noires spécialisées ou en dirigeant le personnel, les contractuel.le.s et les membres noir.e.s vers des ressources externes.

« La quantité de jeunes danseurs et danseuses que j'ai dû accompagner, conseiller et aider à retrouver leur bien-être mental après leur passage dans cette institution. Arrivé.e.s à un certain niveau professionnel, ils et elles avaient subi tant d'abus psychologiques parce qu'ils et elles étaient danseur.euse.s noir.e.s, ou parce qu'on leur avait répété qu'ils et elles ne seraient jamais à la hauteur. Mais ils [l'institution] l'ignorent, car ces personnes ont choisi de ne pas s'y adresser pour guérir. Elles sont venues chercher du réconfort auprès de guérisseurs spirituels extérieurs. »

## 20. Appartenance


### Soutenez les plateformes créatives appartenant à des personnes noires.


Soutenez le développement de plateformes noires parallèles (ex., diffuseur, chaîne YouTube, compagnie de théâtre) détenues par des personnes noires pour contourner les obstacles traditionnels et favoriser la réussite selon les modalités et les valeurs de la communauté

« On dirait que les personnes afro-descendantes ont besoin de systèmes, de sociétés de production et autres qui leur appartiennent, parce qu'on lutte constamment pour une place à la table de quelqu'un qui ne veut pas nécessairement de nous à cet endroit, au lieu de se concentrer à bâtir notre propre table. »

## 21. Inspiration

**Faites la promotion du leadership noir visible pour inspirer la prochaine génération.**

 *On dit : « On ne peut pas être ce que l'on ne peut pas voir » Fournissez des occasions de promouvoir les créateur.trice.s, les cadres, les enseignant.e.s, les dirigeant.e.s et les propriétaires d'entreprise noir.e.s chevronné.e.s pour inspirer les talents noirs émergents à faire carrière dans les industries culturelles. Interagissez avec les jeunes personnes noires pour qu'elles soient au courant des débouchés dans les industries culturelles.*

 *« Ce serait vraiment bien de se concentrer sur la jeunesse noire et de leur montrer véritablement que c'est possible de faire carrière dans les arts, et ce serait fantastique si la prochaine génération savait que c'est une possibilité. »*

## 22. Savoir-faire

**Donnez accès à des maquilleur.euse.s et à des coiffeur.euse.s professionnel.le.s noir.e.s qualifié.e.s.**

Si votre organisation œuvre dans les arts du spectacle (ex., industrie de l'écran, musique, théâtre, danse, etc.), assurez-vous que des coiffeur.euse.s et des maquilleur.euse.s qualifié.e.s sont disponibles et connaissent les besoins des artistes noir.e.s et que les fournitures nécessaires sont également disponibles. Déterminez les étapes à suivre pour augmenter le bassin de talents qualifiés pour ce qui est de la coiffure et du maquillage.

## 23. Responsabilisation

**Établissez des objectifs mesurables, faites le point sur les progrès et ajustez le tout au besoin.**

Élaborez des politiques conformément au Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s, notamment des objectifs mesurables, et faites régulièrement le point sur les progrès en vue d'atteindre ces objectifs. Identifiez les échecs, ajustez les politiques et les stratégies, puis fournissez des mises à jour dans les rapports. Publicisez les progrès, incluant les échecs, pour démontrer l'engagement continu et les ajustements au besoin. Les recommandations ci-dessus ne s'appliqueront pas toutes à chaque organisation. Travaillez avec le Bureau de l'écran des Noir.e.s pour développer un plan de mise en œuvre sur mesure. Anticipez la résistance, surtout après avoir fait le point sur les progrès. Développez des stratégies appropriées pour votre organisation et ses parties prenantes afin d'aborder cette résistance.

## 24. Collaboration

**Établissez des objectifs à l'échelle d'un secteur et des possibilités mutuelles d'apprentissage.**

Identifiez les endroits où les organisations au sein d'un secteur (ex., l'ensemble des diffuseurs nationaux ou des petites compagnies de théâtre en Ontario) peuvent collaborer, apprendre les unes des autres et établir des objectifs mutuels.

## 25. Leadership

**Impliquez de manière significative les personnes afro-descendantes parmi les cadres et les membres du conseil d'administration.**

Bien que la mise en œuvre de politiques sur le racisme anti-Noir.e.s soit essentielle, la représentation des personnes afro-descendantes au sein de la direction communique l'inclusion plus efficacement que toute autre politique. Réfléchissez aux occasions d'impliquer les personnes afro-descendantes parmi les cadres et les membres du conseil d'administration. Écoutez leurs perspectives, mais ne vous attendez pas à ce qu'elles parlent au nom de toute la communauté noire.



# III. PROCHAINES ÉTAPES POUR VOTRE ORGANISATION OU SERVICE

## Élaboration de votre propre Politique de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s

Bon nombre de participant.e.s à cette recherche ont exprimé leurs préoccupations à l'égard du fait que ce cadre ne puisse pas entraîner de véritables changements. Ils ont participé à de nombreuses discussions de panels et de groupes auparavant dont les rapports étaient lus et mis de côté par la suite. Compte tenu de ceci, nous offrons des étapes pour vous orienter dans la mise en place de véritables changements. Cela peut paraître difficile d'y arriver, mais ce n'est pas toujours le cas. Voici un guide simple étape par étape à l'intention des organisations prêtes à passer de la parole à l'acte :

### **Étape 1 : Rassemblez votre équipe de direction**

- Prévoyez du temps pour avoir une conversation franche avec les membres de la haute direction et les décideur.euse.s.
- Reconnaissez l'existence du racisme anti-Noir.e.s dans chaque secteur, y compris le vôtre.
- Convenez que ce travail n'est pas de nature agréable, mais essentielle à la mission et à l'avenir de votre organisation.

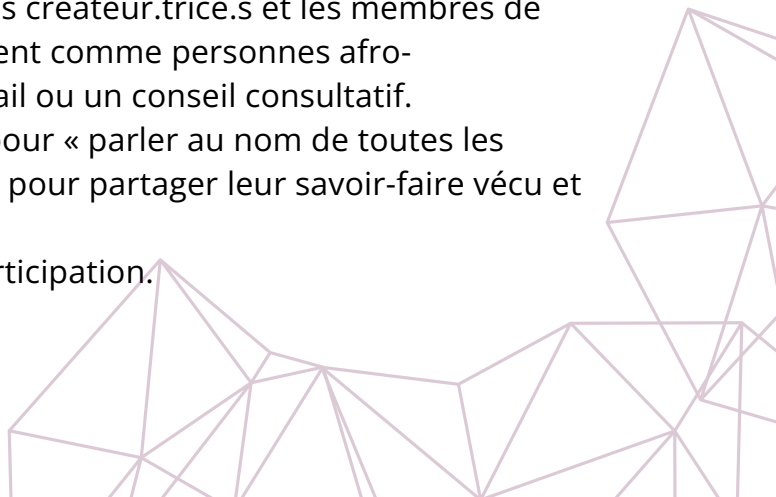
### **Étape 2 : Faites le point au moyen d'une autoévaluation**

Posez les questions suivantes et notez les réponses avec honnêteté. Envisagez la tenue d'un sondage anonyme auprès des cadres si cela permet de créer un espace sécuritaire de réflexion :

- Avec combien d'employé.e.s, de créateur.trice.s et de cadres noir.e.s travaillons-nous régulièrement?
- À quelle fréquence accordons-nous du financement à des projets dirigés par des personnes afro-descendantes ou mandats-nous ce type de projets?
- Le personnel ou les partenaires noirs se sentent-ils en sécurité de soulever des préoccupations?
- Existe-t-il un processus pour que ces personnes soulèvent des préoccupations en ayant confiance qu'elles seront abordées?
- Les opinions des personnes afro-descendantes sont-elles présentes aux tables de prises de décisions?
- Comprendons-nous la diversité des communautés noires (immigrant.e.s, personnes nées au Canada, de langue française ou anglaise, LGBTQ+, ayant un handicap, etc.)?
- Les cadres qui ne s'identifient pas comme des personnes afro-descendantes devraient répondre à ces questions avant d'interagir avec tout.e employé.e, créateur.trice et cadre noir.e afin de démontrer leur engagement envers le changement.
- Si les réponses vous rendent inconfortables, c'est parfait. Il s'agit de votre point de départ.

### **Étape 3 : Créez votre groupe de travail**

- N'agissez pas comme si vous étiez dans une bulle.
- Invitez les membres de votre personnel, les créateur.trice.s et les membres de confiance de la communauté qui s'identifient comme personnes afro-descendantes à joindre un groupe de travail ou un conseil consultatif.
- Soyez clair : les personnes ne sont pas là pour « parler au nom de toutes les personnes afro-descendantes », mais bien pour partager leur savoir-faire vécu et contribuer à établir votre cadre.
- Rémunérez-les pour leur temps et leur participation.



#### Étape 4 : Élaborez votre définition du racisme anti-Noir.e.s

- Commencez par la définition qui se trouve dans ce cadre.
- Discutez-en en tant que groupe : à quoi ressemble le racisme anti-Noir.e.s dans notre organisation?
- Quels comportements et quelles décisions ou pratiques ont causé des dommages?
- Que doit-on nommer pour pouvoir le changer?
- Proposez votre définition et faites-la circuler à l'interne pour obtenir de la rétroaction avant de la finaliser.

#### Étape 5 : Établissez des objectifs précis et mesurables

Les mesures de réussite dépendront de l'organisation et de ses progrès actuels dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s. Chaque organisation devrait établir ses propres mesures et la façon de les présenter aux communautés noires avec lesquelles elles interagissent. Les gabarits suivants peuvent vous aider dans le développement d'objectifs précis et mesurables. [Gabarit de développement de mesures pour renforcer les engagements en matière de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s.](#)

#### Étape 6 : Attribuez des responsabilités

- Désignez un membre de la haute direction comme personne responsable des progrès afin de démontrer l'adhésion de la direction. Ne considérez pas qu'il s'agisse simplement d'une priorité de RH, mais plutôt d'une initiative à l'échelle de l'organisation.
- Incluez ce travail dans la supervision du conseil d'administration et les discussions courantes de la haute direction.
- Reliez les progrès aux évaluations de rendement et de la direction.



### Étape 7 : Établissez un processus transparent de production de rapport

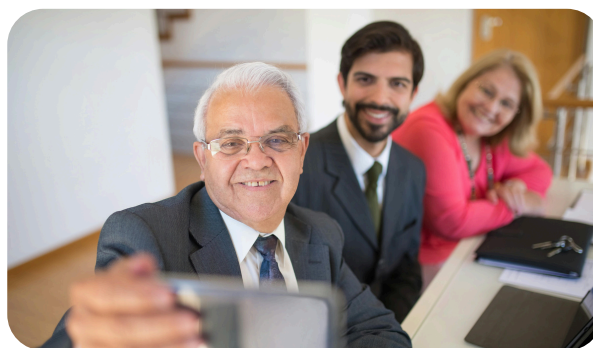
- Décidez de la façon dont vous suivrez les progrès :
  - Des mises à jour trimestrielles?
  - Un rapport annuel public?
  - Des tableaux de bord internes pour la direction?
- Soyez honnête à propos de ce qui fonctionne ou non, et de ce que vous faites pour vous améliorer.

### Étape 8 : Faites des ajustements au fur et à mesure

- Révisez vos objectifs et vos stratégies chaque année.
- Servez-vous de la rétroaction des personnes afro-descendantes parmi le personnel et dans les communautés pour ajuster votre méthode.
- Faites preuve d'ouverture, de souplesse et de responsabilité.
- Préparez-vous à recevoir de la résistance et prévoyez des stratégies de communication en cas de rétroaction négative.

### Étape 9 : Demandez du soutien

- Le Bureau de l'écran des Noir.e.s est là pour vous aider.
- Si vous avez besoin de conseils pour démarrer, sur la façon de structurer votre processus ou souhaitez que nous examinions votre cadre, contactez-nous.
- Vous n'avez pas à agir seul, mais vous devez agir.



# ANNEXES

## Annexe A : Équipe de recherche et groupe consultatif



**CHEFFE DE LA DIRECTION,  
BÉN**



**CHERCHEUSE PRINCIPALE**



**CHERCHEUSE PRINCIPALE  
ASSOCIÉE**



**CHERCHEUSE ADJOINTE**



**ADJOINTE ADMINISTRATIVE À  
LA RECHERCHE**

### **Groupe consultatif**

(en ordre alphabétique) :

Alica Hall  
Trevor Hampden  
Adonis Huggins  
Johann Nertomb  
Keziah Myers  
Kevin Ormsby  
Tara Taylor

## Annexe B : Partenaires communautaires

**Partenaires communautaires** (en ordre alphabétique) :

ACTRA National

ArtsBuild Ontario

BC Community Alliance

Black History Manitoba

BlackLantic Media

Coalition M·É·D·I·A·

Dalton Higgins

Dance Collection Danse

FKB Media Solutions

La Table Ronde du Mois de l'histoire des Noir.e.s / The Round Table on Black History Month

Light House Arts Centre

## Annexe C : Termes clés

La langue est un outil puissant dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s. Cependant, bon nombre des termes utilisés pour décrire les expériences des communautés noires, l'oppression systémique et l'identité sont en constante évolution. L'équipe de recherche reconnaît l'existence de la diversité d'opinions sur la terminologie la plus appropriée et que les mots peuvent avoir différents sens selon le contexte. Nous reconnaissons que tous les termes ne trouveront pas un écho auprès de tout le monde et que le langage continue d'évoluer à mesure que notre compréhension collective s'approfondit. Cette annexe vise à soutenir une compréhension commune tout en pouvant faire l'objet d'une révision et d'un dialogue futurs.

### **Racisme anti-Noir.e.s**

Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noir.e.s est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les personnes noires se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadien.ne.s, notamment au chapitre de l'accès inégal aux opportunités, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.

## Créateurs et créatrices noir.e.s

Ce projet se veut vaste quant à sa définition d'une personne noire, ce qui comprend les personnes biraciales et multiraciales des communautés noires. Les participant.e.s étaient invité.e.s à s'identifier eux-mêmes. Les créateurs et les créatrices comprennent toutes les personnes afro-descendantes qui travaillent dans les industries culturelles ciblées, y compris celles qui sont autonomes, ayant de la difficulté à percer dans l'industrie, créant leur propre contenu ou des étudiant.e.s de disciplines pertinentes (ex., études en cinéma, médias numériques interactifs, communications, études en théâtre).

## Industries culturelles

Les industries culturelles comprennent les secteurs de production et de distribution de marchandises, de services et d'activités de nature culturelle, artistique ou patrimoniale. Elles fonctionnent comme entités économiques et véhicules d'expression culturelle, de formation d'identité et de sens social. Elles dépendent de la créativité, des compétences et des talents pour générer des produits et des expériences qui détiennent souvent des droits de propriété intellectuelle. Dans le cadre de ce projet, l'équipe de recherche s'est concentrée précisément sur les industries de l'écran, les arts de la scène, la musique et la création littéraire.

## Intersectionnalité

Il s'agit d'un terme qui a été introduit par **Kimberlé Williams Crenshaw**, mais il est basé sur une étude universitaire précédente et se rapporte à une analyse intégrée de l'oppression qui comprenait des facteurs comme le genre, la race, l'orientation sexuelle, les handicaps, l'apparence physique et le statut social.

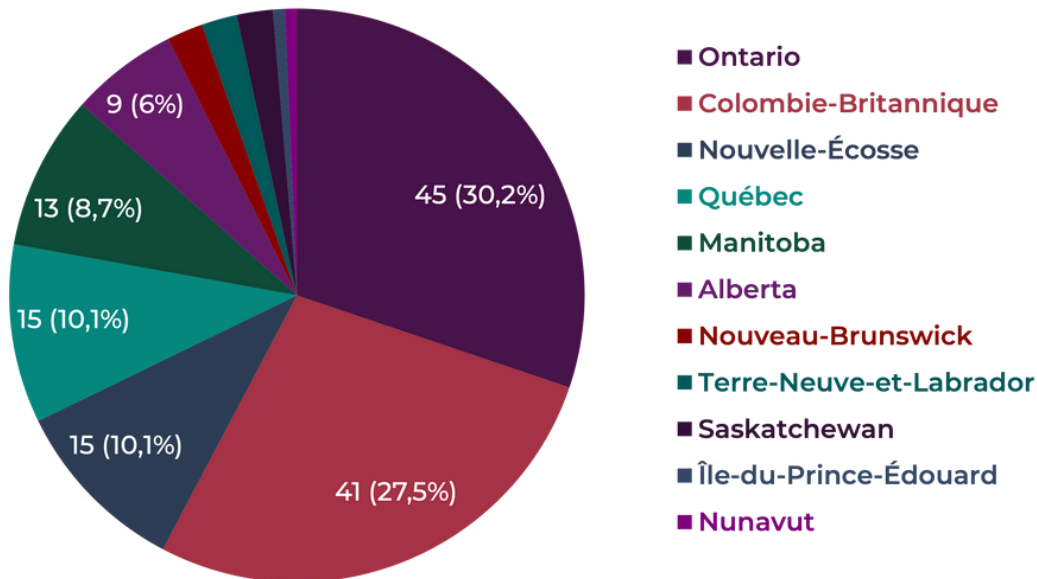
## Cadre stratégique

Un cadre stratégique consiste en un ensemble structuré de lignes directrices, de principes, d'outils et de procédures établis pour orienter la prise de décisions et le développement de politiques précises au sein d'une organisation ou d'un secteur en particulier. Il procure une méthode uniforme et cohérente pour aborder les enjeux et atteindre les objectifs.



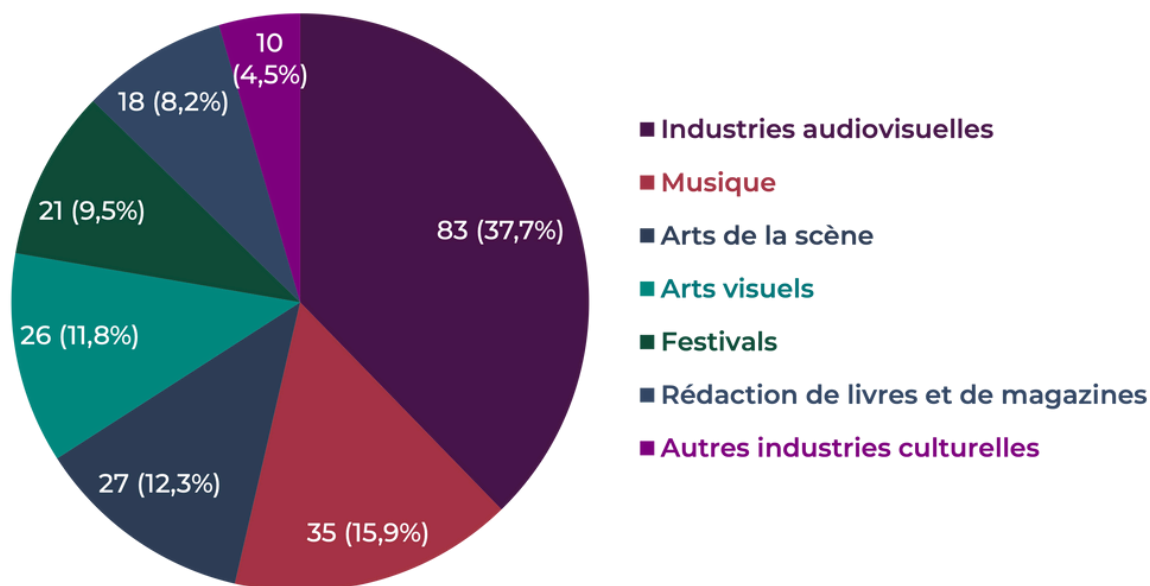
# Annexe D : Données de sensibilisation et représentation dans les groupes de discussion

## Province des participant.e.s, 2023-2024



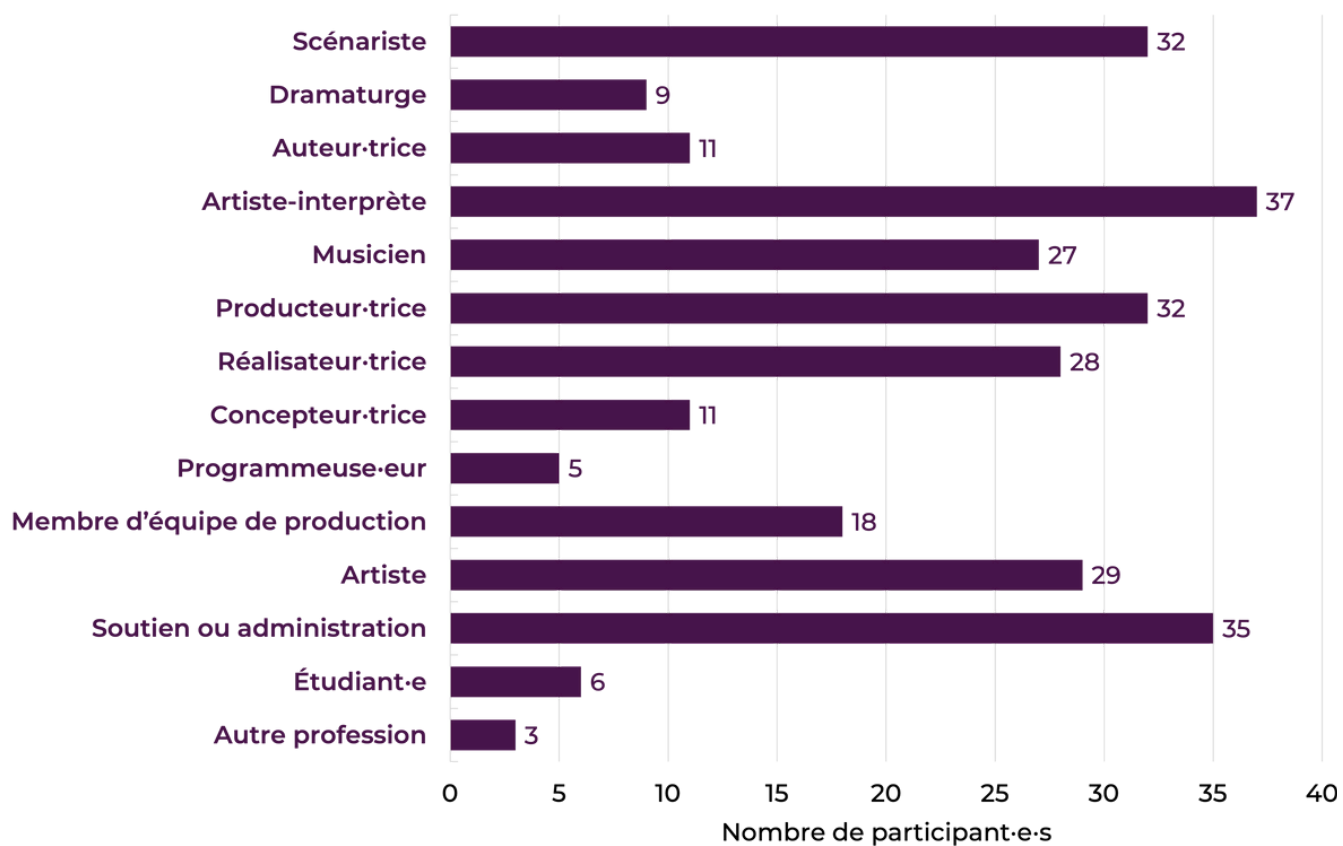
Note. Les pourcentages sont basés sur le total des participant.e.s (149).

## Industries des participant.e.s, 2023-2024



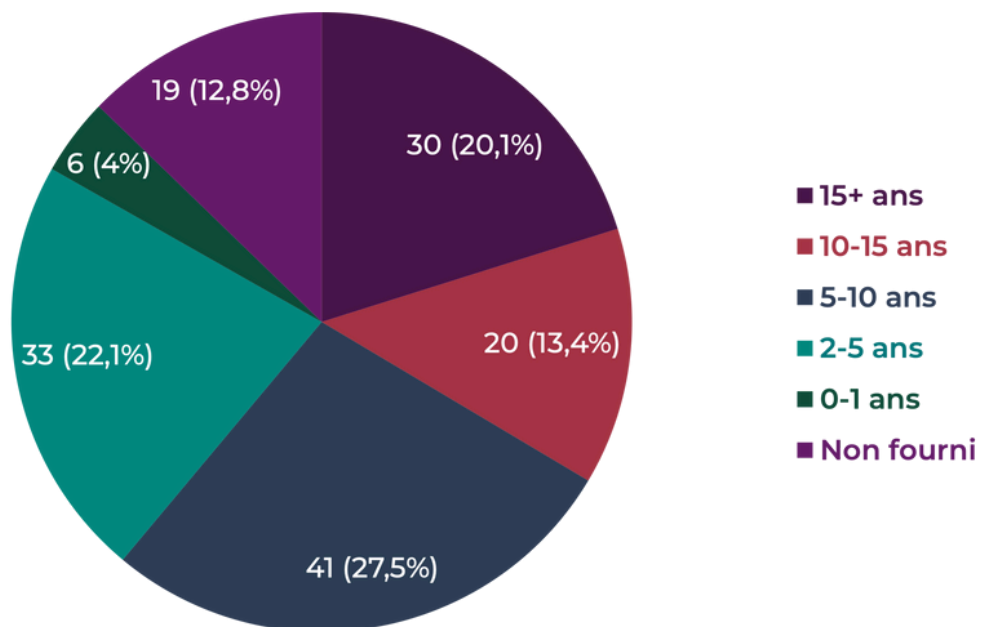
Note. Le nombre total des réponses excède le nombre de participant.e.s (149) car certaines personnes sont affiliées à plusieurs industries. Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (220).

## Professions des participant.e.s dans les industries culturelles, 2023-2024



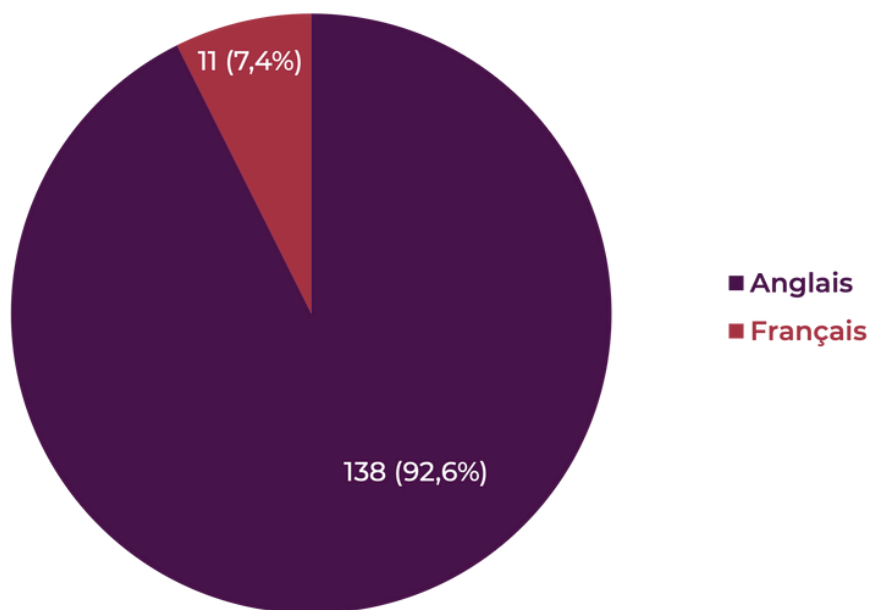
*Note. Le nombre total des réponses excède le nombre de participant.e.s (149) car certaines personnes ont plusieurs affiliations professionnel.le.s.*

## Expérience des participant.e.s dans l'industrie, 2023-2024



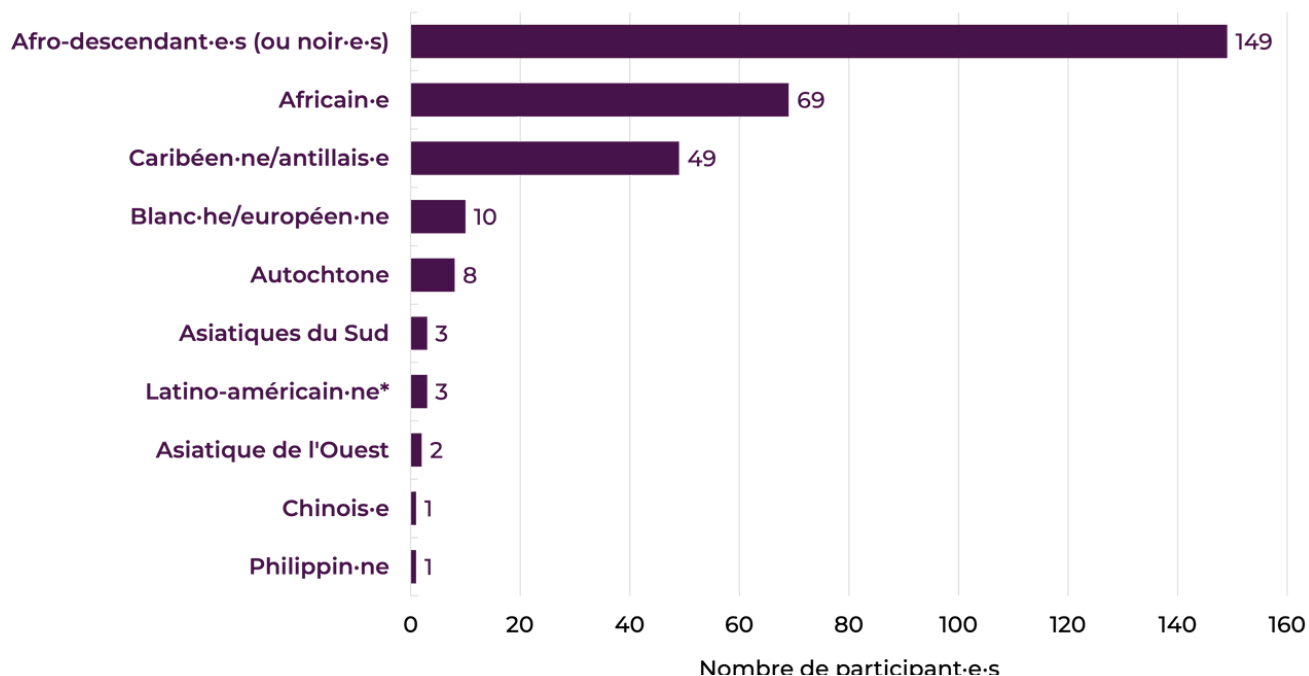
Note. 19 participant.e.s n'ont pas fourni leurs années d'expérience dans l'industrie. Les pourcentages sont basés sur 149 participant.e.s.

## Langue officielle préférée des participant.e.s, 2023-2024



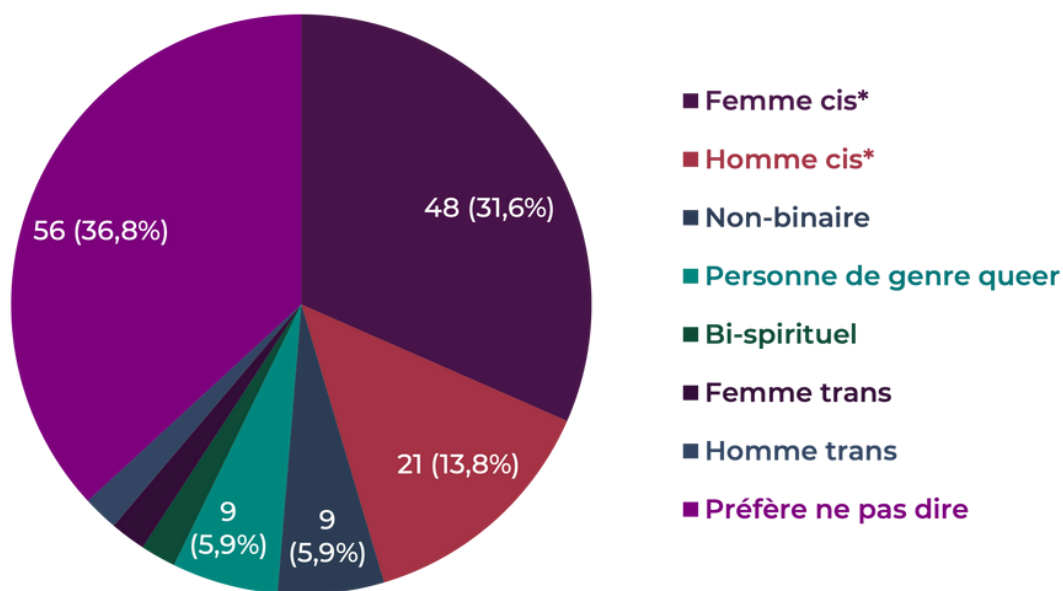
Note. Les pourcentages sont basés sur le total des participant.e.s (149).

## Identité ethnique des participant.e.s, 2023-2024



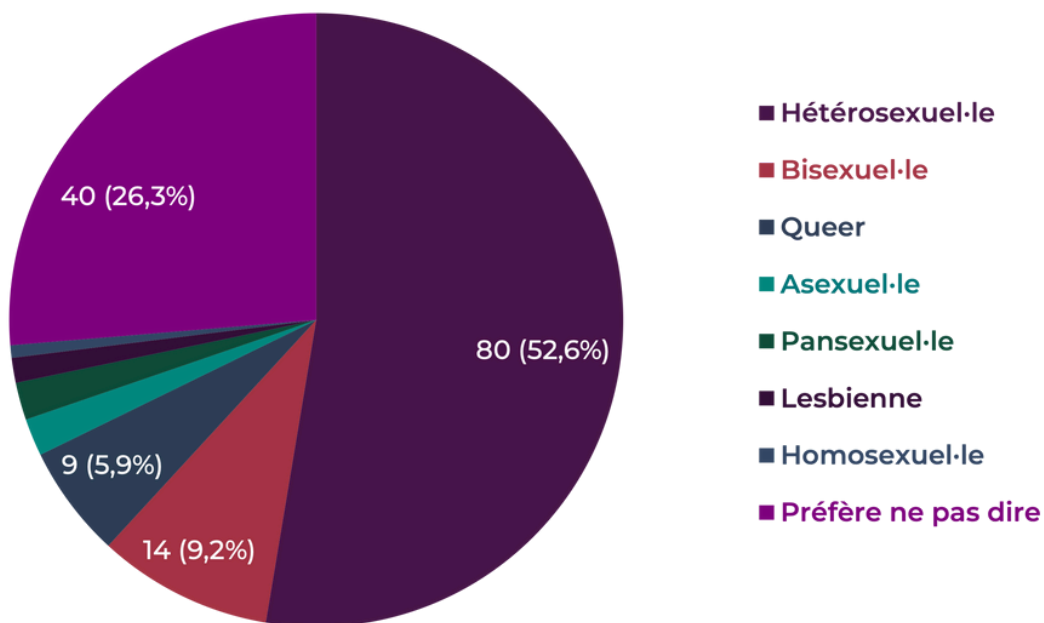
Note. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total d'identités ethniques excède le nombre de participant.e.s (149). La participation aux groupes de discussion nécessitait une identification comme membre des communautés afro-descendant.e.s (ou Africain.e ou Caribéen.ne/Antillais.e) ; certaines personnes présentaient des identités multiples. \*L'Amérique latine inclut les identités latino, latina, latinx ou latine et englobe le Mexique, l'Amérique centrale et du Sud (y compris le Brésil), ainsi que les pays hispanophones des Caraïbes.

## Identité de genre des participant.e.s, 2023-2024



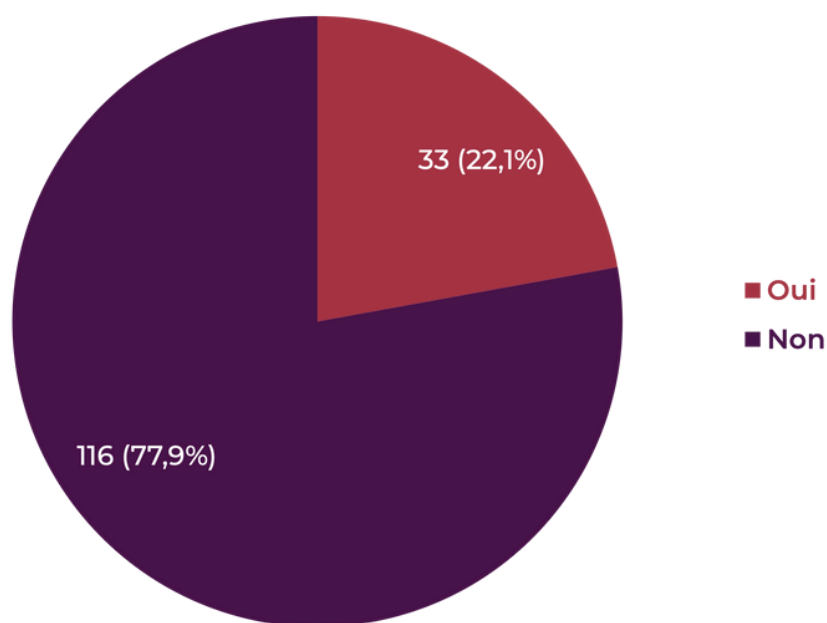
Note. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total des réponses excède le nombre de participant.e.s (149). Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (152). \*Cis est l'abréviation de cisgenre, une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

## Orientation sexuelle des participant.e.s, 2023-2024



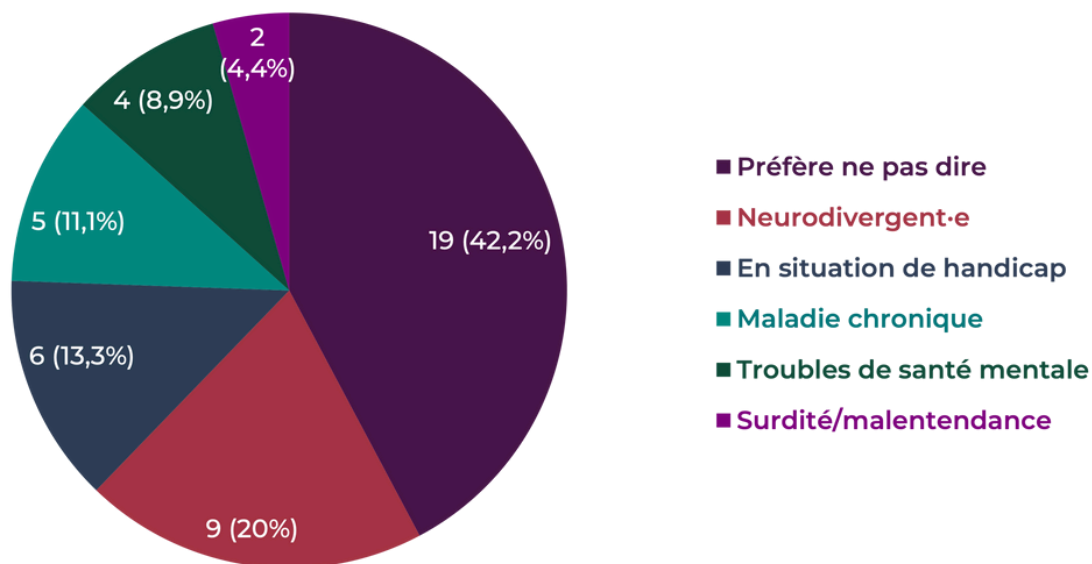
Note. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total des réponses excède le nombre de participant.e.s (149). Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (152).

## Participant.e.s en situation de handicap, 2023-2024



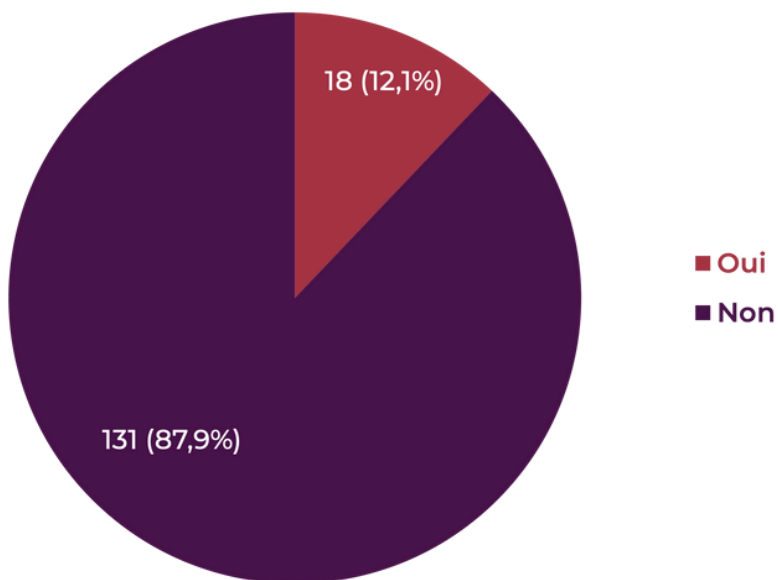
Note. Les pourcentages sont basés sur le total des participant.e.s (149).

## Participant.e.s en situation de handicap : répartition, 2023-2024



Note. Parmi les 149 participant.e.s, 33 se sont identifié.e.s comme personnes en situation de handicap. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total des réponses excède le nombre de participant.e.s (33). Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (45).

## Participant.e.s nouvel.le.s arrivant.e.s, 2023-2024



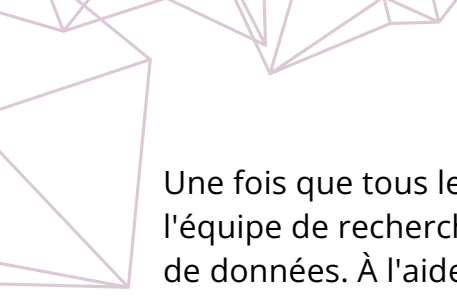
Note. Les pourcentages sont basés sur le total des participant.e.s (149).

## Annexe E : Méthodologie

La recherche pour le Cadre stratégique contre le racisme anti-Noir.e.s s'est effectuée sur deux ans et comprenait de nombreuses phases de communication avec les participant.e.s, les partenaires communautaires et les parties prenantes de l'industrie. Il a été décidé d'utiliser la recherche qualitative pour obtenir des solutions potentielles de la part des personnes les plus touchées par le racisme anti-Noir.e.s dans les industries culturelles. Au total, 149 personnes ont participé à la recherche. Durant la première année, il y a eu 18 participant.e.s, alors que pendant la deuxième année, on a compté 131 participant.e.s. Pendant les deux années, nous avons tenu 20 groupes de discussion : trois lors de la première année et 17 lors de la deuxième année. Avec l'aide de membres d'un groupe consultatif, l'équipe de recherche a contacté plus de 60 organisations culturelles travaillant dans diverses industries représentées dans ce cadre. Pour pouvoir participer, ces organisations devaient compter des créateur.trice.s noir.e.s dans leurs programmes et services. Après que 17 d'entre elles aient répondu au premier appel, nous avons organisé une première séance d'information. Puis, l'équipe de recherche a fini par collaborer avec les 11 partenaires communautaires qui avaient manifesté leur intérêt à l'égard du projet.

Afin d'assurer une intervention directe et un engagement efficace, l'équipe de recherche a décidé de tirer parti de la confiance existante et des efforts d'esprit communautaire établis par ces partenaires communautaires. Plutôt que d'organiser des groupes de discussion de façon indépendante, l'équipe a invité les partenaires communautaires à tenir les groupes de discussion eux-mêmes. Ainsi, les participant.e.s ont pu profiter d'espaces plus sécuritaires et confortables pour partager leurs expériences. Chaque organisation partenaire a reçu des honoraires pour son engagement, et les participant.e.s ont également reçu une compensation pour leur temps et leurs contributions. Chaque partenaire communautaire était invité à tenir jusqu'à deux groupes de discussion.

La première année, l'équipe de recherche a dirigé trois groupes de discussion pilotes pour peaufiner la méthode avant d'augmenter le nombre la deuxième année. Cette phase pilote a aidé l'équipe à mieux comprendre la façon d'étendre le projet au-delà des industries de l'écran pour inclure les industries culturelles dans l'ensemble. Afin de soutenir les partenaires communautaires, l'équipe a fourni une formation complète lors d'une séance d'accueil. Cette formation visait à ce que tous les partenaires aient les outils et les connaissances nécessaires pour bien tenir les groupes de discussion en personne ou par Zoom. Les partenaires ont également reçu un manuel de consultation détaillé qui donnait des instructions étapes par étape pour animer les groupes de discussion dans les deux formats.



Une fois que tous les partenaires communautaires avaient soumis leurs données, l'équipe de recherche a embauché une adjointe pour s'occuper de la phase d'analyse de données. À l'aide de NVivo, un logiciel d'analyse de données qualitatives, l'adjointe à la recherche a organisé et encodé les données recueillies afin de déterminer les sujets et les tendances clés. Le processus consistait à créer plusieurs « encodages en arborescence » structurés, qui sont des cadres hiérarchisés permettant aux chercheur.euse.s de catégoriser et d'analyser les données qualitatives de manière systématique. Ces encodages en arborescence regroupaient des renseignements en catégories de sujets, ce qui permettait à l'équipe de recherche d'établir des liens entre la rétroaction des participant.e.s, les expériences vécues et les objectifs plus vastes du cadre stratégique. En établissant une structure claire d'encodages et de codes secondaires, l'adjointe à la recherche s'est assurée que les renseignements étaient facilement accessibles et que les sujets récurrents pouvaient être retrouvés parmi plusieurs groupes de discussion et entretiens. Cette méthode permettait une analyse nuancée qui illustre les points communs et les expériences distinctes parmi les participant.e.s.

Il est important de noter que ce document n'est pas un rapport de recherche traditionnel, mais plutôt un cadre stratégique basé sur la recherche. Contrairement aux rapports typiques soulignant des tendances ou présentant des résultats tirés de données qualitatives, ce cadre se distingue, car il transforme les données recueillies en directives concrètes axées sur la communauté.

Ces directives ne sont pas présentées comme des recommandations facultatives, mais comme des étapes essentielles et nécessaires pour aborder les enjeux systémiques identifiés par les participant.e.s. Le cadre met l'accent sur des stratégies de mise en œuvre qui reflètent les priorités et les réalités vécues par les communautés noires, en veillant à ce que leurs opinions demeurent au centre des changements de fond proposés.



Bureau de l'Écran des Noir.e.s  
CBC Broadcast Centre  
25 John Street, 6th Floor, Toronto, ON  
M5V 3G6  
[info@bso-ben.ca](mailto:info@bso-ben.ca)  
[bso-ben.ca/research](https://bso-ben.ca/research)

