

RÉDUIRE L'ÉCART

L'impact et la représentation
des travailleurs Autochtones,
Noirs et de Couleur de la
musique sur scène, au Canada

MARS 2022



Conclusions principales

Tout le monde mérite d'avoir accès à des conditions de travail sécuritaires et équitables; l'inclusion et la sécurité des artistes et des travailleurs dans les carrières créatives qui s'identifient comme personnes Autochtones, Noires et de Couleur (IBPOC ou PANDC) est un droit humain fondamental et donc un devoir moral. C'est également un devoir afin de favoriser l'innovation de laquelle se nourrissent les industries créatives. Bien qu'il existe des recherches importantes sur l'état des inégalités dans les industries de la musique en général, on a très peu étudié son impact sur l'industrie de la musique sur scène. Le besoin critique et urgent d'une recherche spécifique à ce secteur est démontré tout au long de notre rapport, comme la nature des conditions de travail dans la musique sur scène - l'organisation de festival guidée par les genres de musique, le travail invisible qui est réparti de manière inégale, les pratiques de contrôle d'accès par des individus dans des rôles décisionnels- ont des répercussions précises sur la santé et la sécurité des travailleurs PANDC.

Réduire l'écart: l'impact et la représentation des travailleurs Autochtones, Noirs et de Couleur de la musique sur scène au Canada est une étape importante pour aider à réduire l'écart dans les connaissances sur les inégalités dans le secteur de la musique sur scène. De manière plus importante, notre objectif est de démontrer la nature des inégalités vécues par les travailleurs PANDC de la musique sur scène et de fournir des recommandations stratégiques concrètes, qui peuvent à leur tour aider à réduire l'écart de représentation et des expériences inéquitables dans la communauté de la musique sur scène, qui varient selon les races et l'origine ethnique. Ce rapport examine les défis auxquels font face les travailleurs PANDC, tout en explorant les opportunités et les

forces que l'industrie possède et qui peuvent être exploitées pour promouvoir leur pleine participation. L'enquête consiste en 40 entrevues de fond avec des travailleurs PANDC de la musique sur scène à travers le Canada, couvrant divers rôles, genres de musiques, niveaux d'expérience et identités. Cette enquête comprend également des données d'enquête démographique à l'échelle du pays sur les effets économiques ainsi que sur la santé mentale et physique, du travail dans le secteur de la musique sur scène.

Démographie et représentation de la musique sur scène:

L'enquête s'est concentrée sur trois rôles professionnels dans l'industrie de la musique sur scène: les artistes, les entrepreneurs/propriétaires et les travailleurs. Les répondants Blancs étaient répartis uniformément entre les rôles d'artiste (40 %), d'entrepreneur/propriétaire (44 %) et de travailleur (35 %). En revanche, les répondants au sondage qui se sont identifiés comme Noirs étaient surreprésentés en tant qu'artistes (73 %) et sous-représentés en tant qu'entrepreneurs/propriétaires (28 %) et travailleurs (17 %). Cette tendance était similaire parmi les répondants qui se sont identifiés comme Autochtones et autres personnes de Couleur, ce qui suggère que les **travailleurs PANDC de la musique sur scène sont représentés de manière disproportionnée en tant qu'artistes, plutôt qu'en tant qu'entrepreneurs/propriétaires et travailleurs.**

Les résultats de l'enquête ont révélé que la diversité des genres musicaux, la diversité des orientations sexuelles et le fait d'avoir un handicap sont plus courants parmi les travailleurs PANDC de la musique sur scène.

Parce que ces facettes de l'identité sont sous-représentées dans la population en général et peuvent être vécues comme marginales, il est probable que les expériences discriminatoires et de diversité symbolique dans la musique sur scène

Passer directement à la prochaine section:

Démographie et représentation de la musique sur scène	ii
Impact économique	ii
Sources d'inégalités	iii
Sources d'espoir	iv
Recommandations	v

soient de nature intersectionnelle. Cela suggère en outre que les solutions pour surmonter la discrimination doivent également être de conception intersectionnelle.

En matière de représentation, Statistique Canada indique que **les Autochtones et les personnes de Couleur, y compris les Noirs, constituent 27 % de la population du Canada, mais qu'ils constituent 16 % du nombre total de travailleurs de l'industrie de la musique sur scène.**

Impact économique:

Les taux d'entrepreneuriat et de propriété est inférieur parmi les répondants PANDC par rapport aux répondants Blancs; il y a un écart de propriété de 16 % parmi les répondants Noirs par rapport aux répondants Blancs. Les autres personnes de Couleur ont un écart de 12 % dans leurs taux de propriété, tandis que les répondants Autochtones ont un écart de 9 % par rapport aux répondants Blancs.

Les travailleurs PANDC ne gagnent pas autant de revenus de leur travail que les Blancs travaillant dans l'industrie de la musique sur scène. Les données de l'enquête ont **démontré que les personnes PANDC travaillant dans la musique sur scène gagnent en moyenne 11 700 \$ de moins par année que les travailleurs Blancs de l'industrie**. Si les travailleurs et les artistes PANDC faisant actuellement partie de la communauté gagnaient le même salaire que leurs homologues Blancs, ils ajouteraient 202,2 millions de dollars à la contribution annuelle de l'industrie au PIB. **Au total, la contribution "manquante" des personnes PANDC au PIB ainsi que les salaires manquants sont estimés à 273,5 millions de dollars.**

De plus, si la représentation PANDC dans la communauté de la musique sur scène correspondait à la population du Canada, il y aurait 1 765 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires dans l'industrie. Ces ETP gagneraient un revenu du travail total de 71,3 millions de dollars, s'ils gagnaient autant que les Blancs de la communauté.

Sources d'inégalités:

Les modèles d'emploi des travailleurs PANDC de la musique sur scène diffèrent; ils sont huit fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel non lié à l'industrie de la musique, et deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi occasionnel ou indépendant dans un emploi non lié à l'industrie de la musique, en plus de leurs heures de travail comme travailleur de la musique. En revanche, 71% des répondants Blancs déclarent pouvoir travailler à temps plein dans l'industrie de la musique. Les travailleurs Autochtones (30 %) et Noirs (29 %) déclarent le plus souvent être moins bien payés que quelqu'un d'autre ayant les mêmes qualifications; aucun (0 %) des répondants Blancs à l'enquête n'a déclaré être payé moins que ses homologues également qualifiés.

Les répondants PANDC ont également signalé des expériences d'**exclusion et d'être utilisé en tant que PANDC de service** avec une fréquence plus élevée que les répondants Blancs. Les répondants Autochtones, Noirs et de Couleur ont indiqué que l'utilisation de leur identité au service d'autrui est un obstacle majeur à leur sentiment d'appartenance à la communauté musicale sur scène (à des taux de 14, 28 et 19% respectivement), contre seulement 2% des répondants Blancs. De même, 31 % des répondants Autochtones, 42 % des répondants Noirs et 37 % des répondants de Couleur ont déclaré avoir l'impression que le manque de représentation est un obstacle à leur sentiment d'appartenance.

À cet égard, les participants à l'enquête rapportent que **même si des genres tels que la musique Autochtone et la musique du monde constituent une source de communauté et d'appartenance, ils peuvent également créer des sentiments de marginalisation et d'utilisation**. L'impact des genres musicaux est vaste: il est présent dans les catégories de demandes de financement, là où les artistes et leurs gérants doivent sélectionner une catégorie qui peut aider ou nuire à leurs chances ou les représenter de manière inexacte. En outre, les genres musicaux jouent un rôle majeur dans la façon dont les festivals sont organisés et les lieux sont programmés, créant un effet d'entraînement qui influence le marketing et la promotion, et la mesure dans laquelle les artistes, les travailleurs et le public PANDC se sentent inclus lors d'événements sur scène.

Les quatre principaux postes d'emploi signalés parmi les travailleurs Blancs de l'industrie de la musique sur scène sont des postes de contrôleurs d'accès: propriétaires de salles de concert, promoteurs de musique, producteurs d'événements en direct et programmeurs de festivals de musique. D'un autre côté, à l'exclusion des artistes, les répondants racialisés occupent principalement des rôles de gestion d'artistes, de

services professionnels et d'agents de réservation, qui recherchent l'accès du public auprès des contrôleurs. **L'attribution inégale des rôles de contrôleurs d'accès** constitue des obstacles importants pour les travailleurs PANDC, en matière d'accès au public et, par conséquent, aux sources de revenus.

L'accès au financement est l'obstacle le plus fréquemment identifié pour les répondants Autochtones (45 %), Noirs (53 %) et de Couleur (49 %). Les conditions d'admissibilité (y compris les restrictions basées sur les modèles à but lucratif ou non lucratif, les politiques sur invitation seulement, les dépenses admissibles, par exemple les compétitions de pow-wow), les barrières linguistiques, le manque de connaissance des programmes de financement disponibles et une réflexion insuffisante sur la diversité culturelle dans les cadres et les politiques de financement public ont été cités comme les obstacles les plus importants à l'accès au financement pour les répondants PANDC.

Bien que les critères d'admissibilité soient nécessaires, les processus et les pratiques sur lesquels ils sont fondés ne tiennent pas toujours compte de la manière dont le racisme systémique peut empêcher les travailleurs PANDC de répondre aux critères d'admissibilité. Alors que les organismes de financement continuent de rechercher des pratiques plus équitables et d'équilibrer les opportunités de financement à travers les communautés créatives, il est important de continuer à identifier et à démêler le racisme systémique et les antécédents coloniaux de leurs procédures.



Sources d'espoir:

Malgré toutes les difficultés rencontrées, cette enquête a également découvert de nombreuses joies et opportunités partagées par les participants qui contrebalancent leurs expériences négatives et nocives. En fait, **l'importance de la communauté est l'un des thèmes les plus récurrents** dans les entrevues. Les participants ont expliqué comment leur communauté a été un réconfort lors de situations douloureuses, a fait leur promotion au cours des premières étapes de leur carrière et leur a offert des conseils sur les courbes d'apprentissage nécessaires. Par exemple, certains travailleurs PANDC de la musique sur scène font la promotion de la diversité ethnique et de genres musicaux au sein de leur personnel afin de **cultiver un espace plus sécuritaire pour des membres de la communauté qui seraient exclus autrement.**

D'autres sources d'espoir incluent de nouveaux partenariats entre des entreprises de musique sur scène et des groupes de défense des droits, tels qu'ADVANCE, le collectif de professionnels Noirs de l'industrie musicale au Canada, dans le but **d'identifier les lacunes dans les connaissances.** De plus, il existe des programmes tels que les programmes de mentorat et d'engagement des artistes pour les nouveaux arrivants et les réfugiés

du Conseil des arts de Toronto (TAC) qui aident à **surmonter les barrières linguistiques** dans le processus de demande de financement en fournissant des directives de programme dans les sept langues les plus parlées à Toronto, en dehors des langues officielles du Canada.

Sur la base de ces constatations, nous formulons les recommandations suivantes.

Pour l'industrie de la musique sur scène (propriétaires de salles, promoteurs, agents, gérants et organisateurs de festivals)

Une des conclusions les plus fortes à émerger de cette étude est la surreprésentation des personnes blanches dans des postes d'intermédiaires (*gatekeepers*) au sein de l'industrie de la musique sur scène, alors qu'un des plus importants obstacles rencontrés par les PANDC est un manque d'accès et/ou un manque de représentation au sein de l'industrie. Cette situation se perpétue et continuera de le faire à moins qu'elle soit activement interrompue.

- Les festivals et concerts financés par des fonds publics peuvent divulguer les budgets finaux, y compris les données sur les paiements des artistes qui sont agrégés selon la race/l'ethnicité et le sexe (pour protéger la confidentialité des artistes individuels), comme mécanisme de contrôle contre les paiements qui sont plus élevés pour les artistes Blancs.
- En plus, les organismes financés par des fonds publics devraient introduire la transparence salariale parmi les pratiques d'embauche afin de fournir un équilibre et un contrôle contre les pratiques de paiement discriminatoires qui varient selon la race/ethnicité et le sexe.
- Les personnes occupant des postes de pouvoir peuvent insister pour qu'il y ait des clauses d'inclusion/équité lors des festivals et des concerts.

- Lorsque les festivals et les concerts font la promotion d'événements à la radio, ils peuvent demander que la musique des artistes de groupes sous-représentés soit diffusée, ou du moins, que leur nom soit mentionné sur les stations de radio dans le cadre de leurs efforts de promotion.
- Les salles privées peuvent rendre les frais de location accessibles au public, ce qui pourrait réduire la discrimination contre certains genres musicaux où les artistes, les travailleurs et le public PANDC sont plus fortement représentés.
- Les organisations peuvent ouvrir l'accès aux travailleurs PANDC en proposant un programme « en coulisses » où le personnel émergent des technologies du son, en particulier les femmes et les techniciens non binaires, sont invités à observer des techniciens établis au travail.
- Élargir les critères d'embauche pour inclure un bassin de candidats plus diversifié.
- Envisager de solliciter l'aide de services de RH fractionnaires.
- Engager davantage le dialogue sur le rôle de la toxicomanie dans la musique sur scène, proposer une plus large sélection de boissons non alcoolisées et offrir aux artistes-interprètes une compensation financière au lieu de l'alcool gratuit.
- Augmenter les services de soutien en toxicomanies et en santé mentale propres à l'industrie de la musique.

Pour le gouvernement et les organismes de financement

Pour le gouvernement, les organismes subventionnaires et les organisations menées par des personnes blanches, une façon d'aborder la représentation inadéquate des PANDC au sein de l'industrie de la musique sur scène est d'effectuer davantage de recherche, d'organiser des ateliers, etc. Bien que ces activités soient utiles, elles accaparent souvent beaucoup de ressources qui pourraient être consacrées au financement de changements immédiats bénéficiant les PANDC au sein de l'industrie de la musique sur scène. Une analyse plus approfondie et une priorisation basée sur les besoins, en ce qui concerne tous les fonds publics, pourraient être nécessaires afin d'instaurer des changements concrets et efficaces.



Promouvoir les reconfigurations de l'industrie

- Inclure des seuils d'admissibilités et des critères d'évaluation qui stipulent que les organisations menées par des personnes blanches doivent inclure une représentation considérable de PANDC dans des postes décisionnels.
- Examiner, et s'efforcer de retirer, les critères d'admissibilité aux subventions qui sont prohibitifs. Cela inclut soutenir les pow-wow compétitifs, examiner les limites des politiques « sur invitation seulement » des programmes de subvention existants ou de base, et étendre les critères d'admissibilités afin qu'ils soient plus inclusifs envers les modèles d'organisations à but lucratif en plus des organisations sans but lucratif.
- Insister pour des clauses d'inclusion/équité lors des festivals et des concerts qui reçoivent des fonds publics.
- Établir un soutien supplémentaire, dédié aux initiatives menées par et au service d'artistes et d'entreprises émergents, d'initiatives communautaires et de nouveaux venus.
- Organiser un symposium sur le financement des subventions à la grandeur du système où les agences de différents niveaux de gouvernement pourront effectuer une analyse collective des points forts, faiblesses, possibilités et menaces (FFPM), s'engager plus directement dans les programmes des autres et collaborer sur les moyens de surmonter les obstacles systémiques partagés.
- Les municipalités peuvent collaborer avec l'industrie grâce au travail de Music Cities, qui comprend l'examen des règlements et des politiques existants tels que les règlements sur le bruit et l'utilisation de l'espace public et leur adaptation pour mieux tenir compte des expressions et traditions musicales diversifiées

du Canada sur le plan sonore et culturel.

Améliorer l'accessibilité et inspirer la confiance

- Consulter les artistes, les organisations et les membres de la communauté PANDC sur les limites et enjeux complexes liés aux catégorisations des genres musicaux et explorer des stratégies pour ajouter plus de flexibilité dans les processus d'auto-identification pour les candidatures aux programmes, les critères d'admissibilité et les programmes de prix.
- Pour tenir compte des différents besoins régionaux et de l'accès variable à l'information, établir des partenariats avec des représentants régionaux ou des intervenants communautaires. Par exemple, un partenariat avec le National Indigenous Music Office ou ADVANCE, le collectif de professionnels Noirs de l'industrie musicale au Canada, pourrait aider à assurer le développement de relations nécessaires à la croissance de l'industrie.
- Réviser les exigences linguistiques pour inclure les langues Autochtones et les langues non officielles.
- Fournir des services d'interprétation/traduction afin que les candidats puissent postuler dans la langue dans laquelle ils estiment pouvoir communiquer le plus clairement et le plus précisément leurs idées et objectifs de projet.
- Élargir les méthodes de candidature pour inclure les soumissions de candidatures audio et vidéo.
- Supprimer les critères de revenus et les exigences de modèles organisationnels pour les artistes et les organisations racialisés émergents.
- Inclure une justification pour les données démographiques demandées aux candidats

afin de promouvoir la transparence entre les candidats et l'organisme de financement.

- Veiller à ce que la totalité des commentaires d'évaluation des pairs soit fournie aux candidats non retenus, à la fois pour promouvoir la transparence dans le processus d'examen et pour améliorer encore la compétitivité future des candidats.
- Financer publiquement les services de soutien en toxicomanie et en santé mentale propres à l'industrie de la musique, y compris pour les organisations caritatives spécifiques au secteur.



Nikki Komaksiutiksak, Photographe: sākihiwē festival

Pour tous les intervenants susmentionnés (gouvernement et organismes subventionnaires, industrie de la musique sur scène - propriétaires de salles, promoteurs, agents, gérants et organisateurs de festivals)

- Affecter des fonds aux programmes de mentorat rémunérés pour les nouveaux arrivants et les travailleurs racialisés, y compris pour le développement des compétences professionnelles personnelles et la formation.
- Les entreprises à but lucratif et à but non lucratif peuvent concentrer leurs efforts pour que les travailleurs PANDOC débutants reçoivent une formation et un mentorat à chaque étape de leur développement.
- Adoptez une règle 'plus d'un'. Lors de l'embauche de travailleurs PANDC pour augmenter la représentation au sein du personnel, des conseils d'administration et des postes de direction, l'embauche d'un seul travailleur entrave la sécurité psychologique nécessaire pour s'exprimer, ce qui à son tour limite la diversité de pensée.
- Une formation technique et administrative pour les travailleurs PANDC peut être développée, y compris des programmes spécifiquement pour les femmes et les travailleurs de genre non conforme.
- Des pratiques de guérison autour du racisme et de l'oppression intériorisés peuvent être mises en œuvre pour garantir qu'à mesure que la représentation au niveau directionnel augmente, les travailleurs PANDC aient moins de chances de recréer des dynamiques et des conditions de travail qui émergent des systèmes d'oppression présents, ou passés, au sein desquels ils ont travaillé.

- Les organisations peuvent combler les lacunes de connaissances (en compétences, en infrastructure, en ressources) en s'associant à des organisations complémentaires.
- Les organisations peuvent faire l'apprentissage de différents protocoles culturels et assurer leur inclusion dans les contrats.

Pour les travailleurs PANDC

Il est important de reconnaître que repenser les cultures de milieu de travail pour qu'elles soient plus sécuritaires et inclusives pour les travailleurs PANDC ne relève pas de la responsabilité des personnes PANDC elles-mêmes. Dans le même temps, tout changement positif qui se produira sera probablement lent. Le développement d'outils d'autoresponsabilisation et d'un répertoire de pratiques permettant aux travailleurs de se défendre eux-mêmes pourrait être nécessaire, quoiqu'injuste. Voici quelques idées communautaires inspirées des résultats de l'enquête qui peuvent aider les travailleurs PANDC à se défendre, à se soutenir mutuellement et à leur donner un sentiment de pouvoir, tout en continuant à faire progresser leur carrière:

- Demander une copie des subventions qui vous incluent en tant que partenaire, consultant ou autre participation substantielle, à conserver/examiner.
- Ajouter une clause dans les accords de travail qui stipule que les cachets des artistes doivent refléter les budgets des subventions versées, s'ils sont supérieurs à la négociation initiale.
- Exercer votre droit de demander une prolongation de rapport de subvention en cas d'expériences traumatisantes.
- Créer des sessions de rédaction de demandes de subventions de groupe. Cela peut signifier simplement écrire en silence, dans le même

espace, ou via un zoom, comme partenariat de responsabilité réconfortant.

- Demander si un bureau subventionnaire serait disposé à examiner la demande avec vous, à évaluer l'admissibilité et à répondre aux questions.
- Utiliser la promotion croisée comme moyen d'élargir votre audience et d'approfondir votre communauté.
- Adopter l'approche des espaces partagés, selon laquelle les salles existantes et les espaces de bureaux donnent accès aux organisations émergentes, artisanales ou à petite échelle. Les travailleurs et les salles pourraient envisager de faire la co-location des locaux avec une autre organisation et d'en alterner l'accès ou la programmation pour réduire le fardeau financier d'un bail à long terme.
- Si cela semble sécuritaire, comparer les taux de performance avec les pairs et avec les collègues Blancs pour promouvoir la transparence.
- Demander à vos collaborateurs, sous-traitants ou promoteurs si vos honoraires/salaires sont égaux à ceux d'autres personnes faisant le même travail.
- Demander un salon des artistes sans alcool ou une compensation financière au lieu d'alcool gratuit.
- Demander que de l'espace et du temps soient prévus pour vos coutumes, qu'elles soient traditionnelles, spirituelles ou culturelles.



Photographe: Joshua Sukoff

Appels à l'action pour les diffuseurs

Alan Greyeyes (sākihiwē festival/Ogichidaa Arts) a présenté une série de recommandations parallèles qui reconnaissent et prennent en compte certains des obstacles distincts rencontrés par les artistes et les travailleurs autochtones de l'industrie musicale au Canada.

1. Nous invitons les remises de prix musicaux, les diffuseurs de musique, les promoteurs musicaux et les conférences musicales à utiliser chaque plateforme à laquelle ils ont accès pour montrer aux Canadiens que les Autochtones sont aussi exceptionnels et talentueux que leurs artistes préférés.
2. Nous invitons les diffuseurs de musique à faire des offres aux artistes autochtones leur permettant de partir sur le bon pied. Pour citer Marek Tyler, « vous savez que vous avez assez donné lorsque ça commence à faire un peu mal ». (Une leçon que lui a enseignée sa mère, Linda Young.)
3. Nous invitons les festivals musicaux estivaux du Canada à négocier des contrats avec les artistes autochtones bien avant la date limite de décembre pour les demandes de subvention de tournée auprès du Conseil des arts du Canada afin qu'ils puissent soumettre des demandes compétitives, renforcer leur flux de trésorerie, et offrir un meilleur service à la clientèle à leurs diffuseurs.
4. Nous invitons les ministères et les partenaires financiers à reconnaître la place unique que les personnes autochtones occupent au Canada et à ne pas les mettre dans le même panier que les programmes ou projets de diversité, d'inclusion et d'équité.

5. Nous invitons les conseils des arts fédéraux, provinciaux/territoriaux et municipaux à retirer les politiques « sur invitation seulement » de leurs programmes de subvention de base ou existants, afin que les organisations autochtones puissent concurrencer pour les commanditaires privés et négocier des contrats avec des artistes bien avant la date limite des demandes de subvention de tournée.
6. Nous invitons le ministère du Patrimoine canadien à faire des prix en argent des compétitions de pow-wow une dépense admissible pour tous les programmes de présentation musicale.

Alors que nous continuons de réfléchir à la manière d'améliorer l'expérience de la musique sur scène pendant et au-delà de la pandémie de Covid-19, il est particulièrement important d'envisager des moyens d'améliorer les expériences et le bien-être des travailleurs de la musique sur scène PANDC. La dernière décennie a mis en évidence les effets toxiques et durables du racisme systémique, en même temps que nous avons vu des efforts continus au sein des communautés et des organisations pour protester contre le racisme et les inégalités. Il reste encore du travail à faire. Nous vous invitons à lire le rapport complet afin de développer une image plus complète de la nature des inégalités vécues par les travailleurs de la musique sur scène PANDC, ainsi que des possibilités de changement.

Remerciements

Contributeurs

Alanna Stuart, *Chef de projet*

Kim de Laat, *Chef de projet*

Nicole Auger, *Consultant de projet, L'Association canadienne de la musique sur scène*

Annalise Huynh, *Gestionnaire du projet/graphiste*

Marek Tyler, *Collaborateur*

Sianna Bulman, *Intervieweur*

Freddy Monasterio, *Interviewer*

Zina Mustafa, *Interviewer*

Madison Trusolino, *Interviewer*

Archipel Research and Consulting,
Collaborateurs qualitatifs et quantitatifs

Nordicity, *Consultants quantitatifs*

Stephanie Cheng, *Illustratrice*

Reconnaissance des territoires

Les bureaux de la CLMA sont situés dans la ville qu'on appelle communément Ottawa, bâtie sur le territoire non cédé et non abandonné de la Nation algonquine Anishinabe, dont la présence remonte à une époque immémoriale, et dont la présence et la culture ont nourri et continuent de nourrir ces terres. D'un océan à l'autre, nous reconnaissons les territoires ancestraux de tous les Inuits, les Métis et les Premières Nations qui habitent ce pays, et l'oppression historique des territoires, des cultures et des peuples originaux de ce qu'on appelle désormais le Canada.

Nous souhaitons également exprimer notre gratitude envers les nombreux artistes, travailleurs de l'industrie et membres de la communauté provenant du nord de l'île de la Tortue qui ont partagé leurs expériences et leurs histoires avec nous, contribuant à rendre ce projet possible.

Conseillers et partenaires communautaires

ADVANCE, Canada's Black Music Business Collective

APTN

Sky Bridges

Ian Andre Espinet (BDRB.ca)

Alan Greyeyes (sākihiwē festival/Ogichidaa Arts)

Alannah Johnston (Alianait)

Tao-Ming Lau (Blue Crane Agency)

Tarun Nayar (VIBC/5X Fest)

Tinesha Richards (Manifesto Community Projects)

Charles C. Smith (Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario)



Partenaires financières



This project has been made possible in part by the Government of Canada. Ce projet a été rendu possible en partie grâce au gouvernement du Canada.



Toutes les opinions, observations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de FACTOR ou du gouvernement du Canada, de Ontario Creates ou du gouvernement de l'Ontario, de Creative BC ou de la province de la Colombie-Britannique. Le gouvernement du Canada, le gouvernement de l'Ontario, la province de la Colombie-Britannique et leurs agences ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Table des matières

1 *À propos de l'enquête*

4 *Racisme, appartenance et exclusion dans le milieu de la musique sur scène*

10 *Méthodologie du projet*

13 *Résultats du projet*

14 Aperçu démographique des participants à l'enquête

19 Impact économique

23 Sources d'inégalité dans la musique sur scène

26 Le problème avec les classifications des genres musicaux

38 Contrôle d'accès

54 Inégalités croisées: l'écart de confiance chez les femmes de Couleur

57 Relations compliquées avec la blancheur

68 *Recommandations*

69 Pour l'industrie de la musique sur scène
(propriétaires de salles, les promoteurs, les agents, les gestionnaires
et les organisateurs de festivals)

73 Pour le gouvernement et les organismes de financement

78 Pour tous les intervenant susmentionnés

80 Pour les travailleurs PANDC

82 Appels à l'action pour les diffuseurs

83 *Des recherches supplémentaires*

85 *Annexes*

85 Annexe A

86 Annexe B

88 Annexe C

90 *Notes de fin*

93 *Références*

À propos de l'enquête



Réduire l'écart: l'impact et la représentation des travailleurs Autochtones, Noirs et de Couleur de la musique sur scène au Canada est une enquête nationale, qualitative et quantitative sur les expériences de travail des travailleurs Autochtones, Noirs et de Couleur (PANDC) dans le secteur de la musique sur scène au Canada. La musique sur scène est également un élément essentiel du paysage culturel du Canada, offrant un espace d'expression artistique, une catharsis pour les mélomanes et un lieu d'appartenance et de connexion pour les artistes de la scène et le public. En plus de favoriser les carrières des artistes et de rassembler les communautés, la musique sur scène consiste également à produire des concerts, des tournées et des festivals, à gérer des salles, à vendre des billets et à travailler avec des artistes du spectacle pour promouvoir et monnayer leurs spectacles. La musique sur scène est devenue de plus en plus importante dans la vie des musiciens et du personnel de l'industrie à la lumière du ralentissement mondial des ventes de disques. C'est un créateur d'emplois expansif, offrant plus de 17 000 possibilités d'emploi à temps plein et contribuant environ 3 milliards de dollars au PIB national. Moins de revenus provenant des ventes d'albums signifient que l'industrie de la musique dépend encore plus de ces revenus de performances sur scène pour se maintenir. La pandémie de COVID-19 a clairement montré à quel point la musique sur scène est cruciale pour la société ; la pandémie a privé d'innombrables musiciens et mélomanes d'une source importante de communauté et de bien-être, tandis que la diffusion de concerts en continu et les spectacles en plein air ont contribué à la santé mentale et à la connexion pendant une période de déconnexion. Malheureusement, le manque de spectacles en personne a entraîné un chômage généralisé et potentiellement permanent pour de nombreux

travailleurs de la musique sur scène, ce qui a eu un impact négatif sur l'économie et la communauté de la musique sur scène elle-même.

Alors que nous continuons à gérer les effets de Covid-19, nous avons l'opportunité de reconstruire notre secteur et de mieux répondre aux divers besoins de tous les membres de la communauté de la musique sur scène. Ce faisant, il est particulièrement important d'écouter, de réfléchir et de mettre en œuvre des stratégies pour améliorer les expériences et le bien-être des travailleurs PANDC de la musique sur scène. La dernière décennie a mis en évidence les effets toxiques et durables du racisme systémique, en même temps que nous avons vu des efforts continus au sein des communautés et des organisations pour protester contre le racisme et les inégalités à travers des mouvements sociaux comme Idle No More, Black Lives Matter, #MoiAussi et #TimesUp, entre autres. Pourtant, [les rapports des médias](#) sur les réponses des industries créatives à ces mouvements suggèrent que plusieurs ne savent pas comment rendre les lieux de travail créatifs plus sécuritaires et plus inclusifs.

Tout le monde mérite d'avoir accès à des conditions de travail sécuritaires et équitables; l'inclusion et la sécurité des artistes et des travailleurs dans les carrières créatives s'identifiant comme PANDC est un droit humain fondamental et est donc un devoir moral. C'est également un devoir pour favoriser l'innovation sur laquelle prospèrent les industries créatives. Bien qu'il existe des recherches importantes sur l'état des inégalités dans les industries de la musique en général, on a très peu étudié son impact sur l'industrie de la musique sur scène. Le besoin critique et urgent d'une recherche spécifique à ce secteur est démontré tout au long de notre rapport, comme la nature des conditions de travail dans la musique sur scène - l'organisation de festival guidée par genre de musique, le travail invisible qui est inégalement réparti, le contrôle pratiqué par les individus dans des rôles

Une note sur le langage

Dans ce rapport, nous utilisons souvent le terme racialisé ou l'acronyme d'Autochtone, Noir et personnes de Couleur – PANDC – pour décrire les participants à l'enquête en tant que groupe. Ces étiquettes sont défectueuses; elles regroupent un large éventail de cultures, de communautés et de races/ethnies comme s'il s'agissait d'une entité singulière. Elles ne le sont pas. L'utilisation d'un terme générique comme PANDC risque d'éliminer les différences et de masquer les inégalités au sein des communautés et entre elles. Par exemple, comme nous le décrivons dans ce rapport, les personnes travaillant dans les communautés musicales Autochtones sont confrontées à un ensemble unique de défis liés aux catégorisations de genres musicaux qui distinguent leurs expériences de celles des autres participants à l'enquête. Le terme « racialisé » est également réducteur ; selon le ministère du Patrimoine canadien et du Multiculturalisme, il s'agit du « processus par lequel les groupes en viennent à être socialement construits en tant que races, en fonction de caractéristiques telles que l'ethnicité, la langue, l'économie, la religion, la culture, la politique ».

Bien qu'il soit important de reconnaître que les catégories de race s'appliquent aux personnes et pas toujours à quelque chose que les communautés choisissent elles-mêmes, « racialisé » est principalement utilisé pour décrire ceux qui ne s'identifient pas comme Blancs. Mais « blanc » est également une catégorie raciale – une catégorie qui est dotée d'un énorme avantage. Le fait de ne pas qualifier les Blancs de racialisés normalise la blancheur et reproduit sa position privilégiée. Nous préfererions utiliser les identifiants que les

participants et les répondants au sondage ont choisis pour eux-mêmes. Cependant, dans un effort pour garder la participation confidentielle, tout au long du rapport nous devons faire référence aux participants à l'enquête de manière à protéger leur anonymat. Bien que nous utilisions les termes PANDC et racialisé, nous le faisons tout en reconnaissant qu'ils sont problématiques.

décisionnels - ont des répercussions spécifiques sur la santé et la sécurité des travailleurs PANDC.

Réduire l'écart: l'impact et la représentation des travailleurs Autochtones, Noirs et de Couleur de la musique sur scène au Canada est une avancée importante pour aider à réduire l'écart dans les connaissances sur les inégalités dans le secteur de la musique sur scène. Plus important encore, notre objectif est de démontrer la nature des inégalités vécues par les travailleurs PANDC de la musique sur scène, et de fournir des recommandations stratégiques concrètes qui peuvent à leur tour aider à réduire l'écart de représentation et des expériences inéquitables dans la communauté de la musique sur scène, qui varient selon les races et l'origine ethnique. Ce rapport examine les défis auxquels font face les travailleurs PANDC, tout en explorant les opportunités et les forces de l'industrie qui peuvent être exploitées pour promouvoir leur pleine participation. L'enquête consiste en 40 entrevues de fond avec des travailleurs PANDC de la musique sur scène à travers le Canada, couvrant divers rôles, genres de musiques, niveaux d'expérience et identités. Cette enquête comprend également des données d'enquête démographique à l'échelle du pays sur les effets économiques, ainsi que sur la santé mentale et physique du travail dans le secteur de la musique sur scène.

Tout le monde mérite d'avoir accès à des conditions de travail sécuritaires et équitables; l'inclusion et la sécurité des artistes et des travailleurs dans les carrières créatives s'identifiant comme PANDC est un droit humain fondamental et est donc un devoir moral.

Racisme, appartenance et exclusion dans le milieu de la musique sur scène

La musique n'est pas simplement le reflet d'idiomes musicologiques spécifiques, comme la polka, le jazz ou le reggaeton. Selon la sociologue Jennifer Lena, les genres musicaux sont des «systèmes d'orientations, d'attentes et de conventions qui lient l'industrie, les interprètes, les critiques et les admirateurs pour créer ce qu'ils identifient comme une sorte de musique distinctive». Penser aux genres musicaux comme à des communautés musicales permet de focaliser l'attention sur « l'ensemble des dispositifs sociaux qui lient les participants qui se croient impliqués dans un projet collectif ».¹



L'impératif communautaire

Tout au long de ce rapport, vous lirez des résultats bouleversants qui identifient les obstacles et les défis auxquels font face les travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène. Malheureusement, bon nombre de ces expériences pourraient ne pas être surprenantes. Le racisme et d'autres formes de discrimination sont prononcés dans l'industrie de la musique. Malgré toutes les difficultés rencontrées, cette enquête a également découvert de nombreuses joies et opportunités partagées par les participants qui contrebalancent leurs expériences négatives et nocives. En fait, l'importance de la communauté est l'un des thèmes les plus récurrents dans les entrevues. Les participants ont expliqué comment leur communauté a été un réconfort lors de situations douloureuses, a fait leur promotion au cours des premières étapes de leur carrière et leur a offert des conseils sur les courbes d'apprentissage nécessaires. Cette découverte n'est pas non plus tout à fait surprenante. Les personnes racialisées ont historiquement dû surmonter les blessures et les traumatismes en créant leurs propres opportunités et des espaces plus sûrs:

- Des peuples asservis, dépouillés de leurs biens, ont créé ensemble des moments de liberté en utilisant simplement leur corps pour créer des rythmes percussifs;
- Lorsqu'on leur a refusé l'accès à la radio commerciale, des Jamaïcains, économiquement pauvres, ont utilisé des technologies de système de son et des innovations sonores Noires de manières créatives pour créer le reggae, le dub, le dancehall reggae, et plus encore²;
- Des latinx queers et des Noirs américains ont créé une communauté et organisé des [kikis](#), donnant naissance à la culture ball de New York.

Les résultats de cette enquête sont conformes à cet héritage de rébellion musicale, de créativité et de libération. Tout au long, les participants ont partagé l'importance de la communauté pour l'acquisition de connaissances, la création de sentiments d'appartenance, la motivation et l'accès aux ressources de petites et de grandes manières. L'importance de la communauté et la façon de la favoriser sont incluses dans toutes les recommandations. Recherchez la case d'appel «impératif communautaire» pour des exemples des joies, des forces et des opportunités révélées par cette enquête.

Les communautés musicales peuvent être une force au service du bien, en créant des sentiments d'appartenance et d'objectifs. Nous le voyons dans le hip-hop, dans diverses musiques folkloriques et dans les musiques Autochtones traditionnelles, des genres musicaux qui procurent aux membres un sentiment d'identité et d'expression de soi, ainsi qu'une base pour l'émergence de mouvements de justice sociale et des sites de résistance à l'oppression.³

Cependant, les communautés musicales peuvent aussi reproduire des inégalités. Historiquement, des frontières se sont formées autour de certaines communautés musicales, bloquant l'adhésion ainsi que les récompenses et les ressources qui vont de pair avec l'appartenance à cette communauté. Nous le voyons dans la façon dont les prix sont décernés et comment certains genres musicaux et artistes ont été exclus des catégories de prix les plus importantes. Aux États-Unis, la musique rap a été largement exclue des catégories des Grammy Awards pour l'album de l'année, le disque de l'année et la chanson de l'année, bien qu'il s'agisse de l'un des genres musicaux les plus rentables.⁴

Ici au Canada, tout au long de la majeure partie de l'histoire des prix JUNO, les artistes PANDC ont également été considérablement sous-représentés dans les nominations aux prix et dans les performances en direct, bien que ces dernières années, les prix JUNO aient fait de plus grands progrès vers l'inclusivité en créant des catégories de prix, des événements et une programmation plus représentatifs et plus diversifiés.⁵

L'utilisation de la diversité symbolique dans les communautés musicales – le recrutement superficiel de groupes sous-représentés afin de donner une apparence d'inclusion – conduit également à des pratiques d'exclusion dans le secteur de la musique sur scène. Dans leur enquête universitaire sur la façon dont la diversité est prise en compte dans l'industrie musicale canadienne, les chefs de projet

Reconnaître le rap

En 1998, le groupe de hip-hop Rascalz a remporté le prix Juno 1998 du meilleur enregistrement de rap et l'a refusé. Bien qu'il s'agisse d'un genre musical très populaire, la catégorie rap était toujours reléguée à la partie non télévisée des prix Juno. Le manque de visibilité est un obstacle majeur au succès commercial des genres musicaux qui sont sous-représentés. Rascalz a protesté au motif que le racisme avait motivé la programmation désavantageuse du prix. Le membre de Rascalz, DJ Kemo, se souvient de ce qui suit dans une [entrevue à la CBC](#):

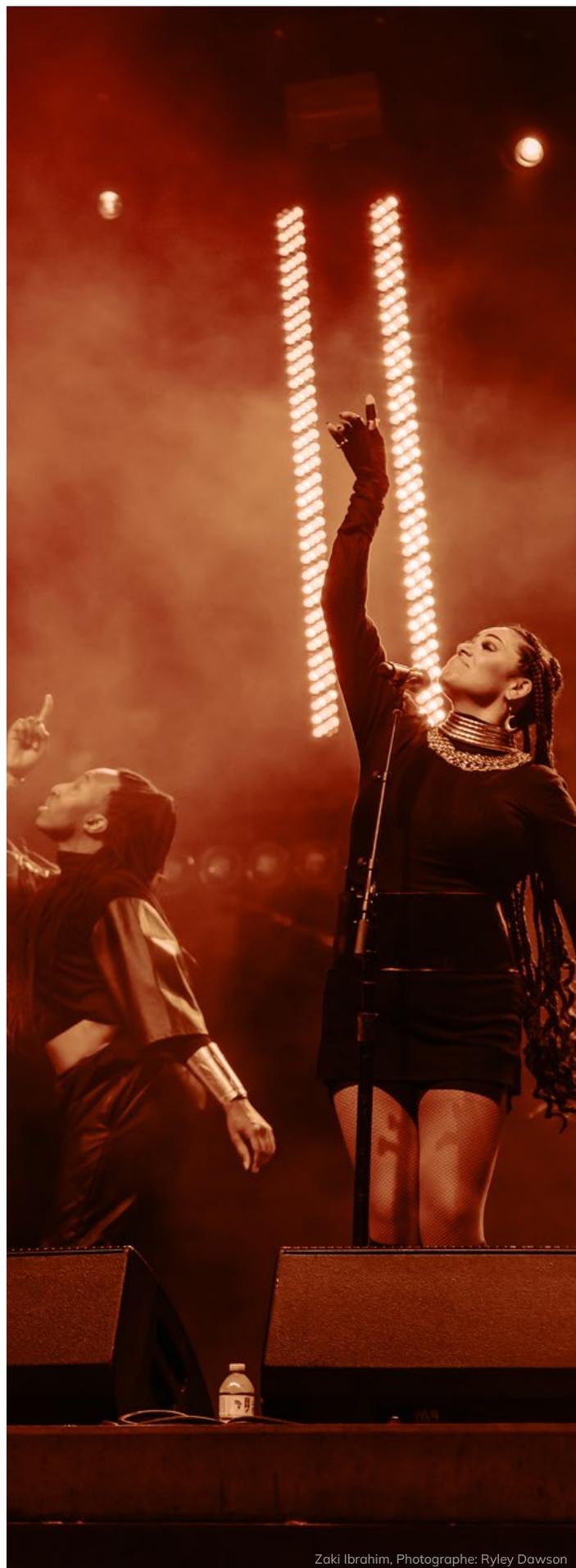
« À l'époque, le hip-hop était devenu la forme de musique la plus vendue de tous les genres musicaux... Nous avons l'impression que cela ne montrait pas vraiment au hip-hop le genre de respect qu'il avait mérité jusque-là, alors nous avons pensé qu'il fallait prendre position. »

À la suite de la manifestation de Rascalz en 1998, les Juno Awards ont commencé à diffuser la catégorie rap lors de la cérémonie principale l'année suivante.

Lectures complémentaires:

Tetteh-Wayoe, A.. (13 février 2018,). Inside the Junos, épisode 2: Pourquoi Rascalz a refusé son prix de 1998. [Radio de la CBC](#).

Alanna Stuart, Kim de Laat et leur équipe ont interviewé 50 artistes, gérants, agents, promoteurs et membres du personnel de compagnies de disques. Leurs entrevues ont révélé que la représentation d'artistes racialisés sur les affiches des festivals et de concerts peut être motivée par les gains économiques, esthétiques et de réputation qu'ils offrent aux promoteurs et programmeurs de festivals, ainsi que par les gains financiers accordés aux candidats retenus en cochant les cases démographiques sur les demandes de subvention. Une conséquence de cette diversité symbolique est un sentiment persistant de marginalisation qui entrave tout effort visant à évoluer vers des communautés musicales véritablement inclusives.⁶ Dans ce rapport, nous fournissons plus de détails sur la nature de la diversité symbolique et de la marginalisation vécus par les travailleurs radicalisés de la musique sur scène.



Zaki Ibrahim, Photographe: Ryley Dawson

27% de la population du Canada⁸ mais seulement 16% des travailleurs de l'industrie de la musique sur scène. Une telle sous-représentation est également un symptôme de racisme systémique et suggère que des obstacles empêchent la pleine inclusion des individus PANDC dans les communautés de

musique sur scène. Dans la section sur les conclusions, nous décrivons plusieurs formes que prend le racisme systémique, notamment à travers les classifications des genres musicaux, le travail émotionnel, les pratiques d'obstruction et la nécessité de changer de façon de parler en milieu de travail.

Le racisme systémique se perpétue malgré les actions individuelles pour combattre le racisme, précisément parce qu'il est intégré aux pratiques, politiques et procédures bureaucratiques. Cet encastrement rend son démantèlement plus difficile.

Méthodologie du projet



Les données de ce rapport proviennent de deux sources. Tout d'abord, nous avons mené des entrevues de fond avec 40 travailleurs de la musique sur scène s'identifiant comme Autochtones, Noirs ou comme personnes de Couleur. Nous avons élaboré une liste nationale de travailleurs de la musique sur scène, en prenant les recommandations et les suggestions des partenaires/collaborateurs de l'Association canadienne de musique sur scène (CLMA), des références, ainsi que de nos propres réseaux personnels et professionnels. À partir de là, nous nous sommes efforcés d'interroger des personnes de tous les genres s'identifiant comme Autochtones, Noires ou de Couleur, provenant d'une grande variété de lieux géographiques (y compris ceux situés en dehors des centres urbains), travaillant comme artistes, gestionnaires, directeurs/programmateurs de festivals, promoteurs, agents, propriétaires de salles et techniciens de son, et dans un mélange de pratiques et d'espaces formels et informels. Bien que les 40 participants aux entrevues ne soient pas représentatifs de l'industrie de la musique sur scène dans son ensemble, les idées qu'ils ont partagées peuvent être utiles pour préciser la nature des inégalités et des opportunités dans la musique sur scène qui ont fait surface dans les données de l'enquête, et amplifier les voix de ceux dont les expériences sont rarement priorisées.

Le guide d'entrevue a été conçu par les co-responsables du projet, en consultation avec Archipel Consulting, et le musicien et consultant indépendant Marek Tyler. Il comprend des questions sur la façon dont les participants ont fait leurs débuts sur la scène musicale en direct, les défis et les opportunités de carrière, les moments où ils se sont sentis soutenus et les ressources qu'ils aimeraient voir mises à la disposition de leurs communautés. Pour promouvoir la transparence, une page Web a été créée pour offrir des

Tableau 1 : Aperçu des participants aux entretiens

Race/Ethnie:	
Noir	13
Autochtone	10
Personnes de couleur	14
Autochtone et Noir ou PDC	3
Genre:	
Femmes	15
Hommes	22
Non binaire ou bispirituel	3
Rôle professionnel*:	
Artiste (y compris artiste/ entrepreneurs)	12
Gérant	4
Programmeur de festivals/concerts	7
Agent	3
Technologie du son	5
Promoteur	7
Propriétaire du lieu	2
Emplacement géographique:	
Occidentale	12
Prairies	3
Central	21
De l'Est	4
Du Nord	0

* Certains participants occupent plus d'un rôle, auquel cas, nous les avons classés en fonction de ce qu'ils identifient comme étant leur travail principal dans l'industrie de la musique sur scène

informations sur ce rapport y compris les noms, images et biographies de l'équipe de recherche principale.

Les participants ont été confiés à des intervieweurs au hasard, avec la possibilité de sélectionner leur intervieweur préféré. Les entrevues ont été menées par une équipe de chercheurs possédant une expertise dans les techniques d'entrevue qualitative, la théorie critique de la race et l'industrie de la

musique, et qui représentent une variété de milieux et de communautés culturelles..

Avant chaque entretien, les participants ont reçu une lettre de consentement décrivant les mesures que nous avons prises pour assurer la confidentialité, ainsi que la possibilité de vérifier le résumé correspondant à l'entretien. Ils avaient également le droit de se retirer de l'enquête ou de refuser de répondre à certaines questions tout au long de l'entretien. Les participants se sont vu offrir des honoraires de 100 \$ pour leur participation à l'enquête, qu'ils aient choisi de retirer ou de refuser certaines questions ou non. Aucun participant n'a choisi de se retirer de l'enquête. Dans un effort d'assurer la sécurité émotionnelle, les participants avaient la possibilité d'être accompagnés d'un Aîné ou d'un accompagnateur de confiance pendant l'entretien. Ces Aînés et accompagnateurs se sont également vu offrir des honoraires de 100 \$. Aucun participant n'a demandé d'accompagnement.

Les entrevues ont été menées par téléphone ou en Zoom en juillet et août 2021, et ont duré en moyenne 1h30. Les entrevues ont été enregistrées et transcrites à l'aide d'un service de transcription d'IA, avec la permission des participants aux entrevues. Après chaque entretien, les intervieweurs ont rédigé un résumé détaillé de ce qui avait été discuté, ce qui informe le résumé des résultats de la recherche qualitative. Étant donné que la participation à cette enquête est confidentielle, nous évitons les informations d'identification et, dans certains cas, nous avons modifié les descriptions, les emplacements et les noms s'ils risquaient d'identifier les participants à l'enquête.

Deuxièmement, une enquête a été menée en ligne par le cabinet de conseil Nordicity de septembre à octobre 2021, avec une consultation supplémentaire sur le développement de questions équitables par Muna Osman chez Archipel Research and Consulting et par des membres consultatifs de CLMA. L'enquête a été développée sur la plate-forme Voxco pour recueillir des

données auprès d'artistes, de travailleurs de l'industrie et de propriétaires/entrepreneurs en particulier. Étant donné le manque de données préexistantes sur les travailleurs de la musique sur scène au Canada, et parce qu'une partie de l'enquête ciblait les entreprises, il n'est pas possible d'estimer une marge d'erreur pour cette analyse, ou un taux de réponse cible. L'enquête a reçu des réponses utilisables de 681 répondants. Une réponse était considérée comme utilisable si le répondant fournissait des réponses aux questions démographiques, en plus des questions spécifiques au rôle, et des questions concernant les obstacles et effets.

Une fois l'enquête terminée, l'équipe de Nordicity a éliminé les doublons, vérifié la qualité des données, y compris les réponses invalides, puis a effectué des contrôles de la suffisance des données pour comprendre quelles analyses seraient possibles compte tenu des taux de réponse. Chaque question a été analysée selon plusieurs dimensions démographiques, et les résultats ont été rapportés là où les données étaient suffisantes. Les résultats ont été supprimés lorsqu'il y avait trop peu de réponses dans une catégorie démographique particulière, ou s'il y avait suffisamment d'informations pour révéler l'identité du répondant. Lorsque nous parlons des différences entre les répondants Autochtones, Noirs et de Couleur et de race blanche, nous utilisons souvent les catégories agrégées de blanc et de PANDC. Nous procédons ainsi pour protéger la confidentialité des répondants au sondage et pour permettre la comparaison. Plus de détails sur la méthodologie de l'enquête peuvent être trouvés dans les annexes A et B.

Définitions des groupes démographiques:

- Si un répondant choisissait au moins une identité raciale PANDC, il était considéré comme PANDC aux fins de l'analyse.
- Si un répondant choisissait au moins une option non cisgenre, il était considéré comme non cisgenre aux fins de l'analyse.

Limites

Au cours de cette enquête, nous avons essayé d'inclure un large éventail de points de vue, provenant de personnes représentant différents genres musicaux, origines culturelles et emplacements géographiques. Malheureusement, malgré les efforts de sensibilisation et la prolongation des délais, nous n'avons pas été en mesure d'assurer une représentation suffisante des communautés du Nord, à la fois dans les données de l'enquête et parmi les participants aux entrevues. Il s'agit en effet d'une limitation et une attention et des efforts supplémentaires devraient se concentrer sur une meilleure façon d'accroître l'implication et de mener des activités de sensibilisation pour les futures initiatives de recherche.

Tout au long de la section des résultats, lors de la présentation des données d'enquête, nous regroupons souvent les répondants Autochtones, Noirs et de Couleur dans une seule catégorie. Nous reconnaissons que, dans une large mesure, cela va à l'encontre de l'esprit du projet, qui est de mettre en évidence les obstacles et les opportunités uniques exprimés par les travailleurs de la musique sur scène Autochtones, Noirs et de Couleur. Nous avons fait ce choix parce que dans de nombreux cas, il y avait des expériences partagées entre ces populations qui pouvaient être glanées. Nous l'avons également fait pour rendre les données plus faciles à interpréter. Nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire et qu'il ne s'agit que d'une étape sur la voie de l'équité.

Résultats du projet

Passer directement à la prochaine section:

Aperçu démographique des participants à l'enquête	14
Impact économique	19
Sources d'inégalité dans la musique sur scène	23
Le problème avec les classifications des genres musicaux	26
Contrôle d'accès	38
Inégalités croisées: l'écart de confiance chez les femmes de Couleur	54
Relations compliquées avec la blancheur	57





Kilo November, photographed by Carla Maxwell

Aperçu démographique des participants à l'enquête

Les résultats de l'enquête ont fourni des informations sur les principales caractéristiques démographiques, incluant l'identité raciale/ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les handicaps et les rôles professionnels dans l'industrie de la musique sur scène. Comme détaillé dans les descriptions ci-dessous, il y avait plus de diversité dans le genre, l'orientation sexuelle et les capacités parmi les répondants qui se sont identifiés comme PANDC. Ce modèle

met en évidence l'importance d'une approche intersectionnelle pour comprendre les expériences des travailleurs PANDC dans l'industrie de la musique sur scène.

Il y avait une représentation diversifiée au sein d'une variété d'origines raciales/ethniques rapportées dans l'enquête. Bien que 52 % des répondants soient Blancs, 25 % des répondants restants se sont identifiés comme Noirs et cinq pour

Tableau 2: Identité raciale/ethnique des répondants à l'enquête

Race	n	%
Noir	169	25%
Est asiatique	36	5%
Autochtone	36	5%
Autochtone à l'extérieur du Canada	12	2%
Indo-Caraïbéen	2	0%
Juif	4	1%
Latino-américain	13	2%
Moyen-Oriental	9	1%
Sud-asiatique	27	4%
Du sud-est asiatique	10	1%
Blanc	351	52%
Je préfère ne pas répondre	10	1%
Autre	2	0%
Total	681	100%

Tableau 3: Statut scolaire du répondant

Statut scolaire	PANDC	Blanc
Diplôme du secondaire ou équivalent	17%	7%
Un peu de collège ou d'université	17%	19%
Collège ou université	23%	21%
Diplôme de premier cycle	22%	26%
Diplôme d'études supérieures	0%	0%
Diplôme de deuxième cycle	10%	15%
Aucune de ces réponses	4%	1%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%

cent ou moins comme Autochtones, asiatiques de l'Est, indo-caribéens, latino-américains, moyen-orientaux, sud-asiatiques, sud-asiatiques ou juifs.

Tous les répondants à l'enquête ont déclaré des niveaux d'éducation similaires, à l'exception des répondants PANDC qui sont plus susceptibles que les répondants Blancs de déclarer n'avoir qu'un diplôme d'enquêtes secondaires (17 % contre 7 %).

L'enquête s'est concentrée sur trois rôles professionnels dans l'industrie de la musique sur scène: les artistes, les entrepreneurs/propriétaires et les travailleurs. Les répondants Blancs étaient répartis uniformément entre les rôles d'artiste (40 %), d'entrepreneur/propriétaire (44 %) et de travailleur (35 %). En revanche, les répondants au sondage qui se sont identifiés comme Noirs étaient surreprésentés en tant qu'artistes (73 %) et sous-représentés en tant qu'entrepreneurs/propriétaires (28 %) et travailleurs (17 %). Cette

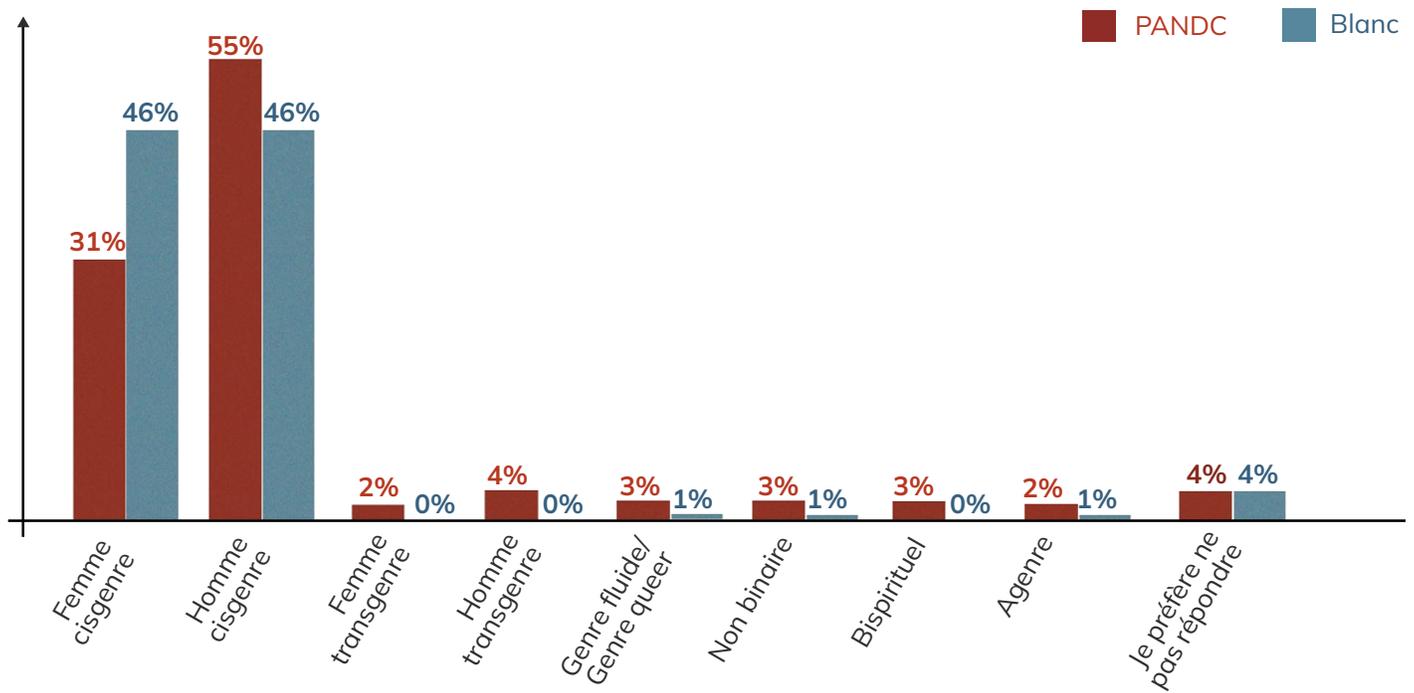
tendance était similaire chez les Autochtones et les autres personnes de Couleur, ce qui suggère que les PANDC étaient représentés de manière disproportionnée en tant qu'artistes, plutôt qu'en tant qu'entrepreneurs/propriétaires et travailleurs.

Les taux d'entrepreneuriat ou de propriété étaient comparativement plus faibles parmi les répondants PANDC par rapport aux répondants Blancs. Il y avait un écart de 16% de propriété parmi les répondants Noirs par rapport aux répondants Blancs. Les autres personnes de Couleur avaient un écart de 12 % dans leurs taux de propriété, tandis que les répondants Autochtones avaient un écart de 9 % par rapport aux répondants Blancs. De plus, les travailleurs Blancs étaient également plus représentés en tant que travailleurs, avec 35 % des répondants Blancs entrant dans cette catégorie, contre 28 % des répondants Autochtones, 27 % des répondants de Couleur et 17 % des répondants Noirs.

Tableau 4: Répartition des rôles professionnels

Race	Artiste	Entrepreneur/ Propriétaire	Worker
Noir	73%	28%	17%
Autochtone	63%	35%	28%
PDC	53%	32%	27%
Blanc	40%	44%	35%

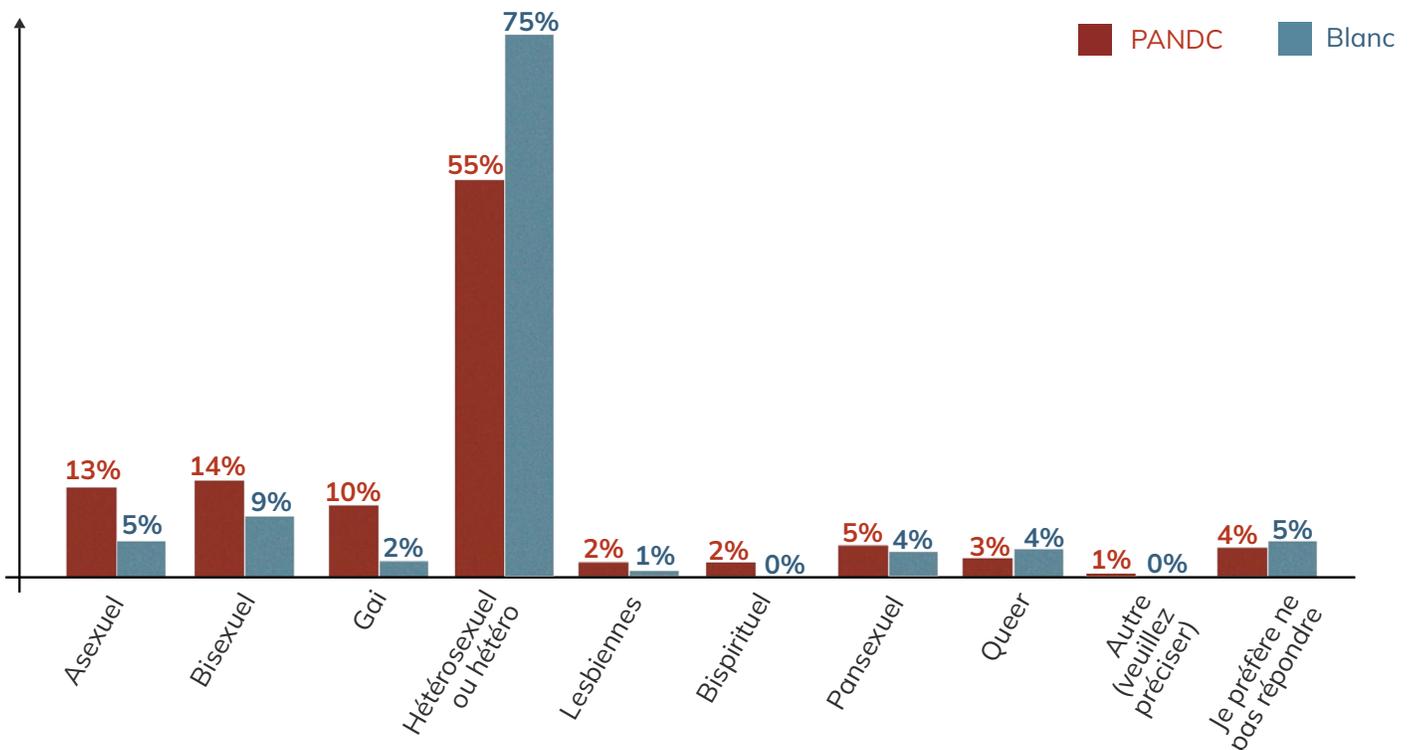
Tableau 5 : Sexe du répondant



Il y avait une diversité d'identités de genre parmi les répondants au sondage s'identifiant comme Autochtones, Noirs et de Couleur, y compris les femmes cisgenres (31 %), les femmes trans (2 %), les hommes cisgenres (55 %) et les hommes trans (4 %). Collectivement, 11% des répondants PANDC se sont identifiés comme étant de genre queer,

non binaire, bispirituel ou aggenre. Les répondants Blancs au sondage se sont identifiés en nombre égal comme hommes et femmes cisgenres, à 46%. Cependant, moins de répondants Blancs se sont identifiés comme étant à l'extérieur du genre binaire, avec 3% s'identifiant comme queer, non binaire et aggenre.

Tableau 6 : Orientation sexuelle du répondant



En lien avec cela, la grande majorité des répondants Blancs au sondage se sont identifiés comme hétéro (75 %) avec moins de participants qui s'identifient comme bisexuels (9 %), asexués ou pansexuels (9 %) et gais, lesbiennes ou queer (7 %). D'un autre côté, parmi les répondants PANDC, il y avait une plus grande variation en ce qui concerne l'orientation sexuelle, y compris hétéro (55 %), asexué ou pansexuel (18 %), gai, lesbienne ou queer (15 %) et bisexuel (14 %).

Les répondants PANDC se sont également identifiés comme des personnes handicapées à des taux plus élevés que les répondants Blancs, à 36 % et 12 % respectivement.

Pris ensemble, ces résultats d'enquête indiquent que la diversité des genres, la diversité des orientations sexuelles et le fait d'avoir un handicap sont plus fréquemment signalés parmi les travailleurs PANDC de la musique sur scène. Parce que ces facettes de l'identité sont sous-représentées dans la population en général et peuvent être vécues comme étant marginales, il est probable que les expériences discriminatoires et d'une diversité symbolique dans la musique sur scène soient de nature intersectionnelle. Cela suggère en outre que les solutions pour surmonter la discrimination doivent également être de conception intersectionnelle.



Expériences d'emploi par rôle professionnel

Travailleurs

Les travailleurs PANDC de la musique sur scène ont des schémas d'emploi différents par rapport aux répondants Blancs à l'enquête: ils sont huit fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel non lié à l'industrie de la musique et deux fois plus susceptibles de travailler de manière occasionnelle ou indépendante dans un travail non lié à l'industrie de la musique, en plus de leurs heures de travail en tant que travailleur de la musique. En revanche, 71% des répondants Blancs déclarent pouvoir travailler à temps plein dans l'industrie de la musique. Comme nous le discutons [ci-dessous](#), la multiplication des rôles peut créer du stress et des tensions cognitives, ce qui rend plus difficile de se concentrer sur l'avancement de sa carrière dans la musique.

En outre, il existe des variations selon les rôles dans l'industrie de la musique sur scène: les travailleurs PANDC sont plus concentrés dans les rôles de gérants d'artiste (25 %), d'imprésario (21 %) et de fournisseur de services professionnels, tels que les relations publiques, la comptabilité, l'assurance, de conseil, de conception graphique ou de services juridiques (26 %). En revanche, les répondants Blancs sont plus concentrés dans les rôles de promoteur (30%) et de programmateur de festival (28%). Dans la section sur [le contrôle d'accès](#), nous expliquons comment la sous-représentation dans ces rôles de sélection limite l'accès aux opportunités pour les travailleurs et les artistes-interprètes ou exécutants PANDC.

Les artistes

En ce qui concerne les promotions dans l'industrie de la musique sur scène, les artistes racialisés sont présents à des taux plus élevés dans les catégories débutants et émergents, à des taux d'environ 30 %. En revanche, 39 % des artistes Blancs déclarent être établis dans leur carrière et 19 % déclarent être connus ou reconnus dans leur domaine. Sans

données longitudinales, il est difficile d'estimer pourquoi cela peut être le cas. Cependant, lorsqu'on les considère avec toutes les autres données présentées dans l'enquête (en particulier les données sur les taux d'expériences de harcèlement et de discrimination), il est possible qu'il y ait des taux d'attrition plus élevés parmi les artistes PANDC, et qu'ils soient donc sous-représentés parmi ceux dont la carrière est mieux établie.

Entrepreneurs/propriétaires

Les données de l'enquête montrent également des tendances dans les types d'organisations appartenant au personnel racialisé de la musique sur scène; leur propriété est concentrée à des taux plus élevés dans le mixage, la gestion, la production

de spectacles et les services professionnels. En revanche, la propriété blanche est plus concentrée dans les domaines de la propriété de lieux et de festivals. Cela indique une fois de plus une répartition inégale des rôles de contrôle.

D'autres différences notables incluent des taux plus élevés de propriété à but lucratif, caritatif et de groupes informels (tels que des collectifs) parmi les répondants PANDC. De plus, les répondants PANDC sont plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants. Enfin, les propriétaires de lieux PANDC déclarent avoir des salles de capacité inférieure (capacité moyenne de 400 personnes, contre une capacité moyenne de plus de 2 000 personnes pour les propriétaires de salles Blancs)

Tableau 7: Statut d'emploi des travailleurs de la musique sur scène

Statut d'emploi	PANDC	Blanc
Je travaille à temps plein dans l'industrie de la musique et je n'ai pas d'autre emploi	54%	71%
Je travaille à temps partiel dans un travail non lié à l'industrie de la musique, en plus de mes heures de travail en tant que travailleur de la musique	24%	3%
Je travaille de manière occasionnelle ou indépendante dans un travail non lié à l'industrie de la musique, en plus de mes heures de travail en tant que travailleur de la musique	22%	9%
Je travaille à temps plein dans un travail non lié à l'industrie de la musique, en plus de mes heures de travail en tant que travailleur de la musique	10%	9%
Je travaille à temps partiel dans l'industrie de la musique et je n'ai pas d'autre emploi	2%	9%



BollyHeelsTO, Photographe: MonstrARTity

Impact économique

Résumé de l'impact économique⁹

L'impact économique au Canada de la communauté PANDC de la musique sur scène - y compris les artistes et les compagnies de musique sur scène - peut être exprimé en matière de contribution de la communauté au PIB du Canada et du nombre d'emplois équivalents temps plein (ETP) que la communauté soutient.¹⁰ Les impacts sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Les sections qui suivent détaillent les indicateurs financiers pour les artistes et les entreprises qui ont

été utilisés dans les estimations d'impact, ainsi que les impacts économiques directs, indirects et totaux.

Sources d'impact économique

La principale source d'impact économique direct dans toute économie, est l'argent versé ou généré par les individus. En tant que tel, l'impact direct apporté par les entreprises provient des salaires et traitements versés à leurs employés, ainsi que des bénéfices qu'ils tirent de leurs opérations (qui

Tableau 8: Impact total sur le PIB de la communauté PANDC de la musique sur scène

Impact total	Direct	Retombées	Total
Emploi (ETP)	17 260	930	18 190
Revenu du travail	494 millions de dollars	46 millions de dollars	540 millions de dollars
PIB	499 millions de dollars	93 millions de dollars	592 millions de dollars

Source: Nordicity MyEIA Model, Statistique Canada, comptes des gouvernements fédéral et provinciaux.

peuvent être compris comme des revenus pour les propriétaires des entreprises). D'autre part, les artistes contribuent à l'économie en tirant un revenu de leurs activités musicales.

En plus de l'impact direct, l'activité économique a également ce que l'on peut appeler des « retombées », qui représentent les effets d'entraînement qu'une industrie (ou une communauté) a sur l'économie en général. Ces impacts incluent les impacts indirects (l'emploi et la valeur ajoutée par les fournisseurs auprès desquels les entreprises de musique achètent des biens et services) et des impacts induits (la réaffectation des revenus du travail gagnés par les entreprises de musique et leurs fournisseurs).

Revenu des artistes: Ensemble, tous les artistes PANDC de la communauté de la musique sur scène au Canada ont gagné environ **468 millions de dollars** en revenu personnel de leurs activités musicales. Ce total a été estimé en multipliant le revenu musical moyen gagné par les artistes PANDC (selon l'enquête) par le nombre total d'artistes PANDC au Canada.

Étant donné qu'il n'y a aucune enquête nationale précédente sur la communauté de la musique sur scène au Canada, Nordicity a combiné les données professionnelles d'un calcul personnalisé du *Recensement de la population 2016 de Statistique Canada*, et les données d'enquête liées à la nature du travail à temps plein et à temps partiel des artistes, pour estimer le nombre total d'artistes PANDC au Canada (c.-à-d. l'univers des artistes).

Dépenses de l'entreprise: Les entreprises de musique sur scène incluses dans cette évaluation de l'impact économique ont au moins un propriétaire qui a indiqué dans l'enquête qu'il s'identifie à l'une des identités raciales/ethniques PANDC et ces entreprises sont appelées entreprises PANDC dans cette section.

Les entreprises ont été invitées à fournir leurs dépenses annuelles au cours d'une année pré-COVID-19 typique et le pourcentage payé pour la main-d'œuvre, les frais de programmation et d'autres dépenses (y compris les frais payés à d'autres sociétés de musique sur scène). Au total, les entreprises PANDC ont engagé des dépenses annuelles totales estimées à **97,7 millions de dollars**. Ces dépenses ont été estimées en multipliant les dépenses moyennes des entreprises PANDC par le nombre d'entreprises PANDC (c'est-à-dire l'univers).

Étant donné qu'il n'y a pas d'enquête pancanadienne sur les entreprises de musique sur scène ni de registre des entreprises de musique sur scène, « l'univers » est également une estimation basée sur des enquêtes antérieures menées en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et pour la communauté Autochtone de la musique sur scène. Une description complète de la méthodologie se trouve à l'annexe B.



Geronimo Inuitiq, photographed by sākhiwē festival

Si la représentation PANDC dans la communauté de la musique sur scène correspondait à la population du Canada, il y aurait 1 765 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires dans l'industrie.

Les entreprises ont dépensé **32,4 millions de dollars** en frais de programmation au cours d'une année type pré-COVID-19.¹¹ On estime que 44 % de ces cachets ont été versés aux artistes PANDC. Étant donné que les cachets versés aux artistes PANDC sont également représentés comme revenus des artistes dans l'estimation de l'impact économique des artistes, ils ont été exclus du calcul de l'impact économique des entreprises.¹²

Les frais payés à d'autres sociétés de musique sur scène représentent de l'argent qui circule au sein de la communauté et ont donc été exclus du calcul de l'impact économique.

Impact économique:

Impacts économiques directs: La communauté PANDC de la musique sur scène au Canada est directement responsable d'environ 17 260 ETP.¹³

L'impact économique direct combiné des dépenses d'entreprise et des revenus des artistes est présenté dans le tableau ci-dessous. L'impact direct **sur le PIB** des salaires versés par les entreprises et des revenus gagnés par les artistes est estimé à **499 millions de dollars**.

Revenu direct du travail: Il provient des salaires versés par les entreprises à leurs employés, et ce revenu gagné par les artistes est estimé à **494 millions de dollars**. Le revenu du travail des entreprises comprend uniquement les salaires et traitements versés aux employés de l'entreprise, et n'inclut pas les cachets versés aux artistes, qui sont comptabilisés comme revenu d'artiste.

Tableau 9: Impact direct de la communauté de la musique sur scène

Impact	Total
Impact direct sur l'emploi	17 260 ETP
Revenu direct du travail	494 millions de dollars
PIB direct	499 millions de dollars

Source: Nordicity MyEIA Model, Statistique Canada, comptes des gouvernements fédéral et provinciaux.

Tableau 10: Impact total sur le PIB de la communauté PANDC de la musique sur scène

	Fédéral	Provincial	Total
Impôts sur le revenu des particuliers	77 millions de dollars	69 millions de dollars	146 millions de dollars
Impôts sur les sociétés	2 millions de dollars	1 million de dollars	3 millions de dollars
Taxes à la consommation	13 millions de dollars	30 millions de dollars	42 millions de dollars
Taxes foncières locales et autres frais	\$ –	30 millions de dollars	30 millions de dollars
Total	92 millions de dollars	129 millions de dollars	221 millions de dollars

Source: Nordicity MyEIA Model, Statistique Canada, comptes des gouvernements fédéral et provinciaux.

Impact total: L'impact **total sur le PIB** (direct + retombées) de la communauté musicale PANDC au Canada est estimé à **592 millions de dollars**. La communauté a également soutenu **18 190 ETP**.

L'activité économique décrite ci-dessus génère des recettes fiscales dont les composantes sont détaillées dans le tableau ci-dessous. Au total (impacts directs + retombées), la communauté de la musique sur scène a contribué **221 millions de dollars** en **taxes** aux niveaux local, provincial et fédéral.

Contribution économique manquante

Selon le recensement de 2016, les Autochtones et les personnes de Couleur constituent 27 % de la population du Canada.¹⁴ Il y a un total de 6 135 musiciens et chanteurs à temps plein au Canada qui s'identifient comme Autochtones ou personnes de Couleur, et ils constituent 18 % du nombre total de musiciens et de chanteurs. De même, il y a 8 065 personnes travaillant dans des industries liées au spectacle sur scène (détaillées dans la méthodologie) qui s'identifient comme étant des Autochtones ou des personnes de Couleur, et elles constituent 16% du nombre total de travailleurs de l'industrie.

Dans les deux exemples, les groupes PANDC sont sous-représentés dans l'économie par rapport à leur population totale au Canada. De plus, les individus PANDC travaillant dans la musique sur scène gagnent, en moyenne, 11 715 \$ de moins par an que les individus Blancs travaillant dans l'industrie. Ainsi, non seulement il y a moins d'individus PANDC participant à la communauté de la musique sur scène, mais les individus PANDC travaillant actuellement dans la musique sur scène ne gagnent pas autant de revenus du travail que leurs homologues Blancs.

De plus, si la représentation PANDC dans la communauté de la musique sur scène correspondait à la population du Canada, il y aurait 1 765 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires dans l'industrie. Ces ETP gagneraient un revenu du travail total de 71,3 millions de dollars s'ils gagnaient autant que les Blancs de la communauté. De même, si les travailleurs et les artistes PANDC de la musique sur scène gagnaient le même salaire que leurs homologues Blancs, ils ajouteraient 202,2 millions de dollars supplémentaires à la contribution annuelle de l'industrie au PIB. Au total, la contribution "manquante" des personnes PANDC au PIB et les salaires manquants sont estimés à 273,5 millions de dollars.



Thierno Soumare, Batuki Music Production, Photographe: Nadine McNulty

Sources d'inégalité dans la musique sur scène

La section précédente soulignait les conséquences financières de la sous-représentation des travailleurs PANDC dans la communauté de la musique sur scène au Canada. Dans ce qui suit, nous illustrons les expériences des travailleurs PANDC de la musique sur scène en mettant en évidence les résultats des données d'enquête et des entrevues qui décrivent les conséquences sociales et émotionnelles de la sous-représentation. Sur la base de nos résultats, cinq thèmes principaux ont été identifiés: le problème des classifications par genres musicaux; travailler plus pour gagner moins; le contrôle; les inégalités croisées; et des relations compliquées avec la blancheur.

En plus de souligner l'importance de ces thèmes, nous partageons également tout au long des impératifs communautaires, qui mettent en évidence le potentiel de transformation de la musique et de l'appartenance à la communauté pour combattre et surmonter le racisme, les micro-agressions et leurs effets.

Obstacles à la santé et à la sécurité

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, les données de l'enquête indiquent que les obstacles au bien-être rencontrés par les travailleurs radicalisés de la musique sur scène se recoupent à travers plusieurs lignes de différence. Cela ressort clairement lorsque nous examinons les obstacles signalés à la santé et à la sécurité: les répondants Noirs sont environ trois fois plus susceptibles de signaler un manque d'infrastructures d'accessibilité physique comme obstacle rencontré en ce qui concerne leur santé et leur sécurité.

À d'autres égards, les Autochtones, les Noirs et les personnes de Couleur signalent des obstacles en matière de santé et de sécurité à des taux similaires, y compris en particulier les défis liés à la sécurité associés à la culture des bars/tournées/soirées tardives. Il convient également de noter que la santé mentale/physique (c.-à-d. le manque d'assurance-maladie ou d'autres prestations

d'assurance, le manque d'équilibre travail/vie personnelle) est un obstacle signalé à des taux élevés par tous les répondants à l'enquête.

Il convient également de noter que la santé mentale/physique ... est un obstacle signalé à des taux élevés par tous les répondants à l'enquête.

Tableau 11: Obstacles signalés à la santé et à la sécurité

Obstacle	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Manque d'infrastructures d'accessibilité physique	22%	6%	8%	2%
Défis liés à la sécurité associés à la culture des bars/ tournées/soirées tardives	26%	26%	25%	16%
Harcèlement	13%	9%	19%	9%
Santé mentale/physique (c.-à-d. manque de prestations d'assurance santé ou autres, manque d'équilibre travail/vie personnelle)	31%	37%	43%	36%
Manque de structures de soutien en milieu de travail (c.-à-d. interventions, protocoles)	24%	11%	22%	10%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	17%	31%	19%	49%
Je préfère ne pas répondre	1%	0%	2%	4%

Obstacles au sentiment d'appartenance

L'enquête a exploré cinq sources d'obstacles liés au sentiment d'appartenance dans l'industrie de la musique sur scène (c.-à-d. préjugés/discrimination, manque de représentation, dévalorisation des compétences, obstacles familiaux et sentiments d'être utilisé comme symbole de diversité). Des préjugés et de la discrimination dus à des identités diverses ont été signalés par les Noirs (38 %), les Autochtones (29 %) et les personnes de Couleur (30 %), comparativement à seulement 13 % des répondants Blancs qui ont déclaré avoir subi des préjugés ou de la discrimination en raison de leur identité. Le manque de représentation dans l'industrie était un obstacle rencontré plus fréquemment par les Noirs (42 %), les Autochtones (31 %) et les personnes de Couleur (37 %) que par les répondants Blancs (11 %). L'obstacle d'avoir

vos compétences rejetées ou dévalorisées a été rencontré de manière comparable dans tous les groupes ethniques/raciaux, avec environ 20% des répondants signalant cet obstacle. Les problèmes liés à la famille ont été signalés le plus souvent par les Autochtones (29 %) par rapport aux Noirs (16 %), les autres personnes de Couleur (16 %) et les répondants Blancs (16 %). Enfin, les sentiments d'être utilisé comme symbole de diversité étaient le plus souvent signalés par les Noirs (28 %), les Autochtones (14 %) et les personnes de Couleur (19 %), comparativement aux répondants Blancs (2 %). Cinquante-trois pour cent des répondants Blancs ne faisaient face à aucun obstacle lié à leur sentiment d'appartenance, comparativement aux Noirs (8 %), aux Autochtones (14 %) et aux personnes de Couleur (16 %).

Tableau 12: Obstacles signalés au sentiment d'appartenance

Obstacle	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Préjugés/discrimination liés à ma race, origine ethnique, culture, identité de genre, orientation sexuelle, âge, langue, handicap ou religion	38%	29%	30%	13%
Manque de représentation dans l'industrie	42%	31%	37%	11%
Ne pas tenir compte des compétences (rejetée ou pas prise au sérieux)	15%	23%	22%	20%
Défis liés à la famille (gestion des liens/relations familiales, manque d'accès aux services de garde ou à du soutien financier pour les déplacements en famille)	16%	29%	16%	16%
Sentiments de servir une diversité symbolique	28%	14%	19%	2%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	8%	14%	16%	53%
Je préfère ne pas répondre	2%	0%	3%	5%



Ray Robinson, Photographe: Andre Saunders

Le problème avec les classifications des genres musicaux

La musique repose souvent sur des représentations stéréotypées à des fins de marketing et de marque: le punk rock nihiliste, le chanteur country hillbilly et le rappeur gangster ne sont que trois des étiquettes de personnalité les plus évidentes appliquées aux artistes travaillant dans le punk, la country et le rap. Les stéréotypes sont encore plus contraignants pour les femmes et les personnes de Couleur, qui ont du mal à travailler dans ces genres si cela s'écarte de notre compréhension stéréotypée de la bienséance genrée et racialisée.¹⁵ Par exemple, la recherche révèle que le contenu thématique des chansons pop interprétées par des femmes Noires est structuré de manière à ce que les thèmes lyriques restent en dialogue avec des stéréotypes néfastes sur les "femmes de petite vertu" et les «reines du bien-être social».¹⁶ Pour les artistes interprètes ou exécutants racialisés, le succès est souvent obtenu en reproduisant des stéréotypes culturels, ce qui signifie que l'inégalité est également reproduite.

Musique(s) Autochtone(s)

Nos entrevues ont révélé des relations compliquées et conflictuelles avec les genres musicaux et les stéréotypes qui les accompagnent. Plusieurs participants aux entrevues travaillant dans des communautés musicales Autochtones ont déclaré qu'en tant qu'Autochtones, jouer et soutenir la musique Autochtone leur donnait un sens aigu d'objectif et de communauté. Mais c'est aussi très lourd. Une artiste du spectacle a déclaré avoir l'impression que son indigénéité est constamment utilisée pour la définir. Elle a raconté:

La chose qui ressort le plus en termes d'impact de mon identité sur ma carrière musicale, c'est que cela en arrive au point où nous ne pouvons même plus seulement créer ou dire des choses normales. Comme si nous ne

pouvions pas écrire une chanson sur le désir d'aller à une fête parce que les bailleurs de fonds voudront que vous chantiez sur votre communauté. On a l'impression que nous devons mettre en œuvre notre culture et notre identité tout le temps afin d'obtenir certaines opportunités. Et il y a beaucoup de pression pour représenter l'ensemble de la communauté et juste pour parler de choses, surtout au cours des dernières années, il y a eu une énorme escalade d'organisations et ensuite de personnes différentes.

Elle décrit la façon dont l'identification en tant qu'artiste Autochtone invite un certain degré de pression à se produire et à créer à l'intérieur de certaines limites. Ce sentiment a été partagé par un gérant d'artiste, qui a exprimé sa frustration face aux limites posées par les catégories de genre pour les prix musicaux régionaux et nationaux, et pour les opportunités de financement:

Souvent, des groupes ou des artistes Autochtones sont considérés pour le prix de l'artiste Autochtone de l'année, mais rien d'autre. C'est comme, d'accord, tu es qualifié pour ça. Mais pourquoi ne pouvez-vous pas être aussi artiste rock ou artiste folk ? J'ai l'impression que parfois les groupes ou les artistes Autochtones sont catalogués et ne sont pas pris en compte pour d'autres choses... Je n'essaie pas de me plaindre, car c'est génial de gagner. Mais j'ai parfois l'impression que l'on ne vous regarde pas au-delà de votre identité Autochtone.

Ces sentiments d'être utilisé comme symbole de diversité correspondent aux données du sondage, où les répondants Autochtones, Noirs et de Couleur au sondage ont déclaré que le fait d'être utilisé comme symbole de diversité est un obstacle majeur

à leur sentiment d'appartenance à la communauté de la musique sur scène (à des taux de 14, 28 et 19 % respectivement), contre seulement deux pour cent des répondants Blancs. De même, 31 % des répondants Autochtones, 42 % des répondants Noirs et 37 % des répondants de Couleur ont déclaré avoir l'impression que le manque de représentation est un obstacle à leur sentiment d'appartenance.

Un autre artiste du spectacle a également du mal à accepter certaines opportunités, par peur de se sentir utilisé comme symbole de diversité. Il a raconté que quelqu'un pourrait l'appeler et lui offrir un spectacle pour le jour du chandail orange. Mais il se dit: « Pourquoi ne puis-je pas jouer juste un jeudi ? Pourquoi dois-je jouer le jour du chandail orange? » Il se souvient d'une autre fois où il a été invité à jouer dans un atelier de festival parrainé par une station de radio:

Je partageais une scène d'atelier avec trois autres artistes Autochtones incroyablement talentueux et puissants. Nous avons eu un super atelier, il y avait vraiment beaucoup de monde. Et puis après, une représentante de la station de radio nous a parlé. Et certains des commentaires qu'elle a adressés à chacun d'entre nous ont jeté un tout autre éclairage sur la situation. Elle nous a dit que nous jouions sur la « scène indienne ». On cochait leur case, on était la scène de la diversité pour la radio. Et c'était un peu dur, ça a tout changé. Cela a juste changé l'ambiance de toute cette situation. Je ne peux pas vraiment expliquer le sentiment. Tout ce que je sais, c'est que cela a changé toute l'expérience de cette partie.

L'expérience de cet artiste se reflète dans les données de l'enquête; Les répondants Autochtones étaient les plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient l'impression d'être ignorés ou de ne pas être

“ On a l'impression que nous devons mettre en œuvre notre culture et notre identité tout le temps afin d'obtenir certaines opportunités.

Et il y a beaucoup de pression pour représenter l'ensemble de la communauté. ”

– Artiste de la scène

pris au sérieux, à 23 %. Ce qui a commencé comme une expérience musicale puissante et enrichissante pour lui et ses collaborateurs a rapidement été éclipsé par les commentaires racistes du personnel de la radio, d'importants contrôleurs d'accès qui offrent des opportunités aux artistes de la scène en aidant à faire entendre leur musique à un public plus large.

Musique(s) du monde

Une autre étiquette de genre musical qui invite la discorde est « musique du monde » : une catégorie générale qui fait référence à la musique non occidentale. Tout comme ce que des catégories telles que “ PANDC “ et “ racialisé “ le font aux individus, la catégorie musique du monde regroupe de nombreuses traditions et innovations musicales divergentes et uniques dans une catégorie fourre-tout. Dès 1999, le leader de Talking Heads, David Byrne, parmi tant d'autres, dénigrait la prédominance de ce genre musical dans un éditorial du New York Times:

D'après mon expérience, l'utilisation du terme musique du monde est une façon de rejeter les artistes ou leur musique comme étant sans rapport avec sa propre vie. C'est une façon de reléguer cette « chose » dans le domaine de quelque chose d'exotique et donc de mignon, bizarre mais sûr, parce que l'exotisme est beau mais sans importance; ils ne sont, par définition, pas comme nous. C'est peut-être pour ça que je déteste ce terme. Il regroupe tout et tout ce qui n'est pas « nous » dans « eux ». Ce regroupement est un moyen pratique de ne pas voir un groupe ou un artiste comme un individu créatif, bien qu'issu d'une culture quelque peu différente de celle vue à la télévision américaine. C'est une étiquette pour tout ce qui n'est pas chanté en anglais ou tout



ce qui ne rentre pas dans l'univers pop anglo-occidental cette année... C'est une manière pas trop subtile de réaffirmer l'hégémonie de la culture pop occidentale. Il ghettoïse la plupart des musiques du monde. Un geste audacieux et osé, homme blanc!¹⁷

Les participants à l'enquête ont partagé le sentiment de Byrne, dont l'un est un gérant qui travaille dans des genres non occidentaux, y compris l'Afrohouse. Il a le sentiment que le clivage entre la musique du monde et la musique occidentale crée l'insularité ; ses réseaux sociaux diffèrent de ceux qui travaillent dans des genres tels que le rock et le rap, et il pense que cela l'empêche de se renseigner sur les opportunités de soutenir ses artistes. Un autre participant à l'entretien est un musicien sud-asiatique dont le groupe chante occasionnellement en Ourdou. Bien que le groupe joue de la musique rock, ils sont souvent classés comme musique du monde. Il a partagé :

Les catégories dans lesquelles nous sommes classés en tant que groupe, dans lesquelles nous serions classés dans les compétitions FACTOR, même les prix Juno... où nous situons-nous?

Nous ne voulons pas être un groupe du monde, mais parce que nous avons un gars qui chante en ourdou, nous sommes automatiquement de la musique du monde. Mais je ne veux pas être un musicien du monde. C'est une toute petite case. Et dès que vous êtes coincé dans la musique du monde, vous restez coincé dans la musique du monde. Donc, essayer de nous frayer un chemin hors de ces différentes cases, en sachant que nous pourrions nous connecter avec un grand nombre de personnes [est un défi].

En même temps que les artistes et les gérants expriment leur frustration face aux limites du genre musical, ils déclarent que les genres musicaux peuvent également fournir un sentiment de communauté. Plusieurs répondants ont reconnu le rôle du [Small World Music Center](#) dans la création d'un espace de rassemblement pour les artistes de divers horizons. Et beaucoup de ceux qui soutiennent la musique non occidentale aident à préserver la musique traditionnelle et Autochtone qui, autrement, disparaîtrait en raison des forces implacables de la mondialisation et de l'impérialisme culturel. Sauvegarder la musique traditionnelle et créer un espace pour de nouvelles expressions émergent de ces traditions est un processus qui est vécu comme significatif par ceux qui font le travail.

En bref, les entrevues ont démontré que les genres musicaux, tout en fournissant une source de communauté et d'appartenance, peuvent également créer des impressions de marginalisation et d'être utilisé comme diversité symbolique. L'impact des genres musicaux est vaste: il est présent dans les catégories de demandes de financement, où les artistes et leurs gérants doivent sélectionner une catégorie qui peut aider ou nuire à leurs chances ou les représenter de manière inexacte. En outre, les genres musicaux jouent un rôle majeur dans la façon dont les festivals sont

organisés et les lieux sont programmés, créant un effet d'entraînement qui influence le marketing et la promotion, et la mesure dans laquelle les artistes, les travailleurs et le public PANDC se sentent inclus dans ces événements. Selon les mots d'un artiste de la scène: « Je ne fais pas de musique Autochtone. Je ne suis pas un artiste Autochtone. Je suis un artiste. Je suis Autochtone. » Bien qu'un financement ciblé pour la musique Autochtone en particulier soit important, les artistes et les gestionnaires à qui nous avons parlé ont exprimé le souhait d'une plus grande flexibilité dans la façon dont ils sont invités à s'identifier.

Travailler plus pour gagner moins

Lorsqu'on leur a demandé de déclarer leur revenu total avant impôt gagné au cours d'une année typique avant COVID-19, les données de l'enquête ont indiqué que les répondants PANDC gagnent en moyenne 11 715 \$ de moins que les répondants Blancs (28 658 \$ contre 40 373 \$). Cela comprend une petite variation des revenus parmi les artistes

Noirs, les personnes de Couleur et les artistes Autochtones, à 28 150 \$, 29 111 \$ et 30 767 \$ respectivement.

Une fois ventilés davantage, nous constatons que les artistes s'identifiant comme Autochtones, Noirs et de Couleur sont plus fortement représentés dans le niveau inférieur de la répartition des revenus.

En plus de l'inégalité des revenus, les répondants Autochtones, Noirs et de Couleur ont déclaré être confrontés à différents obstacles sur leur lieu de travail; Les répondants PANDC ont tous déclaré faire face à un manque d'opportunités d'avancement, allant d'une différence de 7 à 25 % par rapport aux répondants Blancs.

En plus des opportunités d'avancement, les répondants Autochtones et les personnes de Couleur ont le plus souvent cité des obstacles liés à l'emploi à leur inclusion dans le lieu de travail, y compris les processus d'embauche, les taux de roulement élevés et le népotisme. Et les répondants

Tableau 13 : Revenu total avant impôt gagné lors d'une année pré-COVID typique

Revenu avant impôt	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Revenu moyen	\$28,150	\$30,767	\$29,111	\$40,373
Revenu médian	\$20,000	\$20,000	\$30,000	\$30,000

Tableau 14 : Répartition des revenus

Revenu	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Moins de 20 000 \$	45%	42%	41%	30%
20 000 \$ - 29 999 \$	37%	4%	1%	13%
30 000 \$ - 49 999 \$	6%	1%	15%	30%
50 000 \$ - 99 999 \$	13%	3%	6%	18%
100 000 \$ - 149 999 \$	1%	1%	0%	7%
150 000 \$ ou plus	3%	0%	1%	1%



Noirs ont cité un manque de leadership de soutien. Les entrevues ont révélé que l'écart de revenu et les obstacles à l'emploi s'accompagnent d'autres différences dans la quantité de travail effectué; les participants à l'entretien ont déclaré avoir dû s'engager dans d'autres formes de travail qui

restent largement invisibles pour leurs collègues Blancs. Cela comprend de petites tâches, comme devoir traduire les paroles des chansons en anglais ou en français lors de l'enregistrement des chansons auprès de la SOCAN. Mais le travail invisible peut aussi être plus pénible.

Tableau 15 : Obstacles principaux rencontrés sur le lieu de travail

Obstacle	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Manque d'opportunités d'avancement	48%	34%	30%	23%
Manque de leadership solidaire	36%	17%	21%	13%
Obstacles liés à l'emploi (processus d'embauche, taux de roulement élevé, népotisme)	26%	26%	34%	18%
Exigences restrictives des employeurs de l'industrie (par exemple, clauses de non-concurrence, exclusivité)	17%	17%	16%	9%
Manque de transparence	17%	11%	11%	10%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	11%	17%	21%	49%
Préfère ne pas répondre	1%	3%	4%	4%

Le fardeau de la multiplication des rôles

Les participants aux entrevues ont partagé avec nous les défis associés au fait d'être un entrepreneur ou d'occuper plusieurs rôles et emplois en plus de leur rôle principal dans la musique sur scène. [Le tableau 7 montre](#) que les travailleurs PANDC sont 20 % plus susceptibles d'occuper un autre emploi à temps partiel sans rapport avec l'industrie de la musique, en plus de leur travail en musique sur scène. La recherche révèle que le fait d'assumer plusieurs rôles qui se concurrencent pour le temps et l'attention conduit au stress, à l'épuisement et diminue le plaisir de sa vie.¹⁸

En outre, par rapport à leurs homologues Blancs, les répondants à l'enquête PANDC travaillent moins souvent dans des styles musicaux traditionnels tels que le rock, la pop et comme auteurs-compositeurs-interprètes, où se concentre une grande partie de l'infrastructure musicale sur scène.

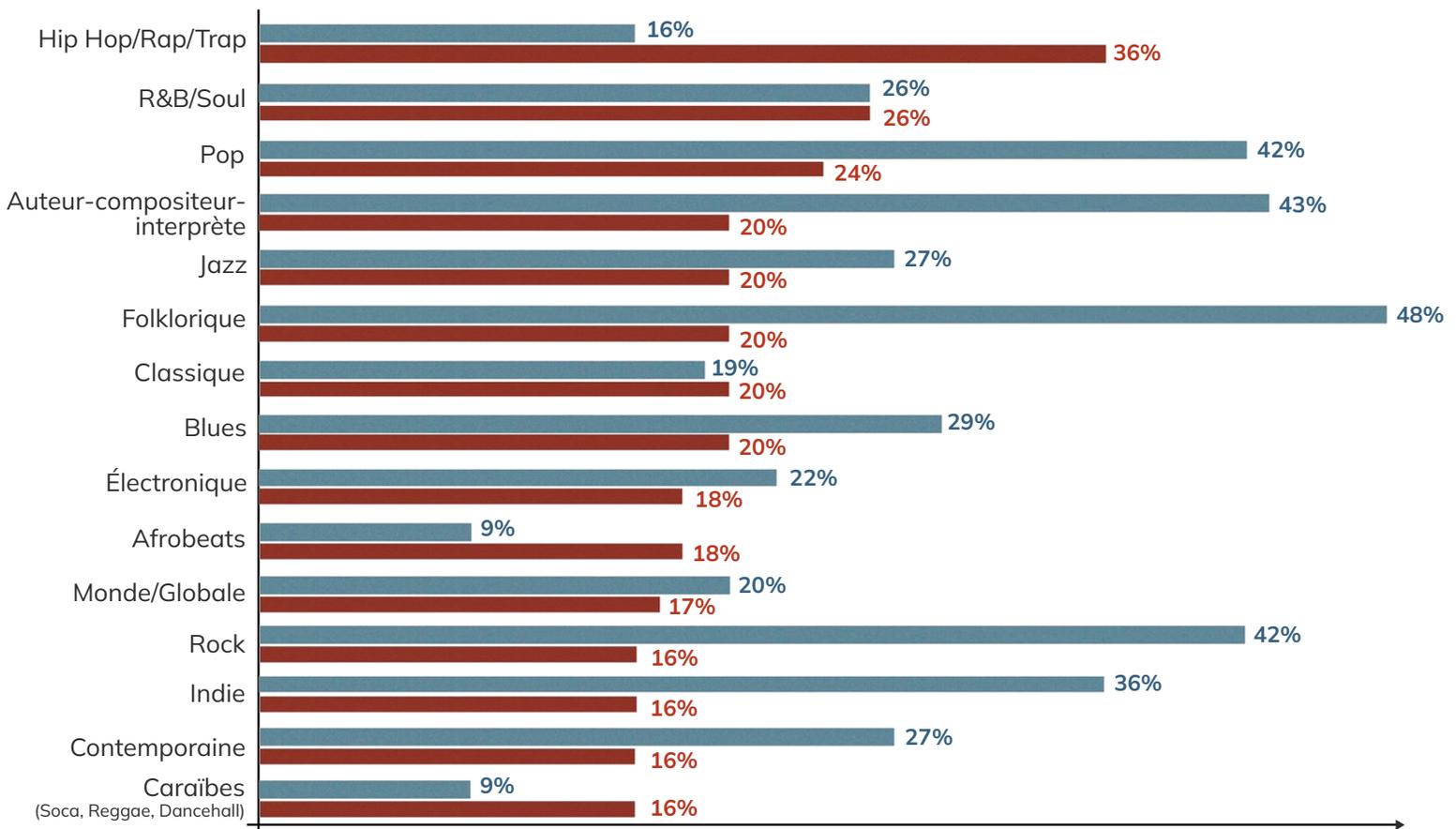
Ce qui rend difficile de trouver les bons types d'expertise et d'embaucher du personnel de soutien pour aider dans les tâches quotidiennes. Pour les artistes, le travail supplémentaire d'autopromotion, de gestion et de comptabilité enlève du temps à leur pratique artistique. Comme l'a raconté un artiste du spectacle: « Personne ne m'a jamais dit quand j'ai commencé à jouer de la guitare que je devrais finir par être un homme d'affaires, ce qui n'est pas du tout ce que je voulais. C'était tout le contraire. Mais voilà où nous en sommes. »

Actuellement, il existe des ressources au sein de l'industrie de la musique pour aider les artistes à s'acclimater aux réalités de l'entrepreneuriat. Par exemple, un DJ que nous avons interviewé a participé à un programme d'artistes-entrepreneurs pour aider à développer la confiance des artistes



Tableau 16 : Types de musique joués/présentés le plus souvent par les répondants

■ PANDC ■ Blanc



en tant qu'hommes d'affaires et l'a trouvé très utile. Cependant, parmi ceux qui ont participé à l'enquête, les répondants PANDC ont indiqué en plus grand nombre que leurs homologues Blancs que le manque d'accès aux ressources est un obstacle majeur auquel ils sont confrontés. Il reste donc du travail à faire pour s'assurer que les travailleurs PANDC de la musique sur scène soient informés des ressources disponibles et que des ressources et programmes soient mis en place de manière à soutenir la diversité dans la musique sur scène.

Une partie de la difficulté à endosser plusieurs rôles est liée à l'acquisition d'expertise dans plusieurs domaines et à apprendre à naviguer dans la culture du milieu de la musique sur scène. Comme le montre le tableau 18, 40% des répondants Noirs n'ont pas accès à des activités de mentorat et de développement professionnel, et plus de 40% des répondants Noirs et de Couleur manquent d'opportunités en matière de marketing, de promotion, de diffusion et de développement de leur public.

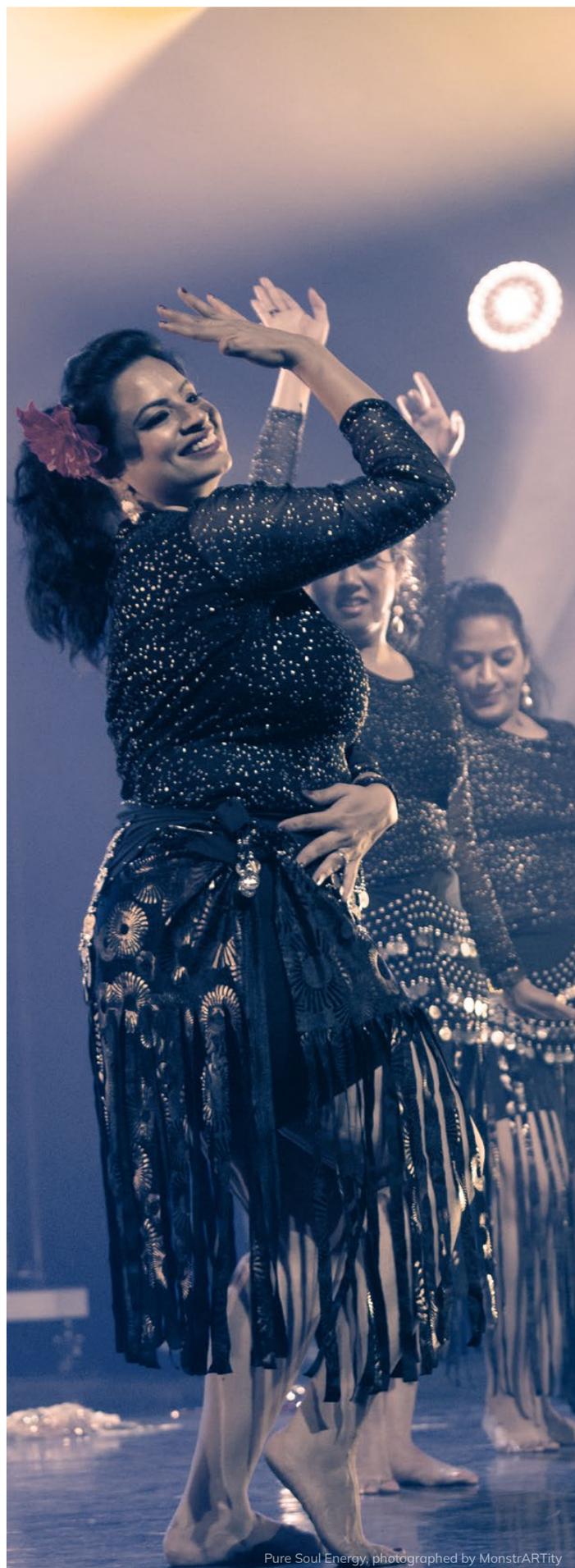
Le mentorat, qui consiste à fournir des conseils et des réactions, et le parrainage, qui consiste à promouvoir le nom d'un travailleur et à soutenir son avancement, sont importants dans la musique sur scène en particulier. La plupart des entreprises du secteur de la musique sur scène sont petites et, par conséquent, l'embauche et l'avancement sont souvent un processus informel. Pour cette raison, un rapport de [Women in Music Canada](#) sur l'autonomisation de la diversité soutient que les réseaux professionnels deviennent encore plus importants.¹⁹ Les mentors et les commanditaires peuvent aider les travailleurs PANDC à surmonter la courbe d'apprentissage associée à plusieurs rôles, y compris comment commercialiser, promouvoir, diffuser et développer des auditoires.

Un dernier défi qui a fait surface dans les données de l'enquête concerne un obstacle plus fréquemment rencontré par les répondants Autochtone: 40% des répondants Autochtones ont déclaré qu'ils craignaient de perdre le contrôle de leurs histoires, de leurs projets artistiques ou de

Tableau 17 : Obstacles principaux rencontrés en termes d'accès aux ressources

Obstacle	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Manque d'opportunités de mentorat ou de développement professionnel	40%	14%	28%	20%
Peur de perdre le contrôle de mes histoires, projets artistiques ou prises de décision	27%	40%	21%	8%
Opportunités restreintes dans le marketing, la promotion, la diffusion et le développement de mon auditoire	45%	29%	42%	21%
Manque d'accès au numérique ou à l'expertise numérique	16%	23%	16%	9%
Situation géographique/région éloignée	8%	17%	14%	17%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	8%	11%	16%	43%
Je préfère ne pas répondre	2%	3%	2%	7%

leur prise de décision, par rapport aux répondants Noirs (27%) et personnes de Couleur (21%) qui ont ressenti la même chose. À l'opposé, seulement 8% des répondants Blancs ont déclaré craindre de perdre le contrôle de leurs histoires, de leurs projets artistiques ou de leur prise de décision. Ces données parlent des défis uniques des peuples Autochtones sur le maintien de l'authenticité artistique et culturelle, et sont probablement ancrées dans les réalités historiques de l'appropriation et du génocide culturel; en raison du traitement historique des peuples et des cultures Autochtones, les répondants ont préféré garder le plus de contrôle possible sur le processus artistique. Mais cela s'accompagne de responsabilités croissantes et d'une attention qui doit être répartie entre plusieurs domaines professionnels



Pure Soul Energy, photographed by MonstrARTity

Tableau 18: Liste des éléments qui aideraient la carrière dans l'industrie de la musique sur scène des répondants, par statut d'immigrant

Élément	Immigrant	Non-immigrant
Un accès accru au financement/ subventions/incitations "	44%	50%
Possibilités de réseautage et de mentorat	40%	49%
Accès accru aux contrôleurs, producteurs, cadres, imprésarios, agents	38%	47%
Représentation plus diversifiée dans les postes de direction/ leadership dans l'industrie	26%	38%
Opportunités de développement des compétences commerciales/ financières	26%	36%
Un plaidoyer sectoriel plus fort pour de meilleures conditions de travail et une représentation diversifiée dans l'industrie	23%	30%
Développement de protocoles standardisés de lutte contre le racisme et le harcèlement pour l'industrie	19%	24%
Développement d'une formation obligatoire contre le racisme et le harcèlement pour l'industrie	18%	21%
Un engagement plus fort des syndicats (par exemple, les conventions collectives pour les heures de travail réglementées, les taux de rémunération minimum, les prestations de santé et d'assurance, etc.)	17%	21%
Frais ou barrières réduits pour l'adhésion syndicale	12%	17%
Autre (veuillez préciser)	6%	8%

Les défis des immigrants

Les travailleurs immigrés de la musique sur scène sont également confrontés à un ensemble unique de défis. Lorsqu'une participante à l'entretien dont la famille est originaire d'Asie du Sud a commencé comme technicienne de son, ses parents ne l'ont pas soutenue, préférant qu'elle soit médecin ou avocate. Cela a rendu ses expériences antérieures de travail plus difficiles. À propos de cette période de sa carrière, elle a raconté, «cela a vraiment eu un impact sur mon estime de soi. J'étais comme, 'Oh, suis-je assez bien pour ça ?' Et cela, mélangé au manque de soutien de mes parents – ces deux choses se sont en quelque sorte amalgamées l'une à l'autre. » En plus d'être confrontée à l'habituel syndrome de l'imposteur que connaissent de nombreuses femmes de Couleur, elle manquait de soutien familial, ce qui a encore eu un impact sur son estime de soi. La recherche indique que le soutien précoce des parents et des familles est essentiel pour obtenir la confiance nécessaire pour soutenir des carrières créatives.²⁰ Étant donné que les immigrants déménagent souvent pour améliorer leur santé financière, leurs enfants peuvent être confrontés à des pressions particulières pour exercer des professions stables et bien rémunérées.²¹ Les carrières créatives, pour la plupart, manquent à la fois de stabilité et de potentiel de revenus élevé.²²

En plus des défis liés à la famille, les immigrants et les descendants d'immigrants peuvent ne pas disposer des vastes réseaux sociaux qui sont essentiels pour connaître les opportunités liées au travail. Sans surprise, près de 50% de tous les répondants immigrants pensent que des opportunités accrues de réseautage et de mentorat, d'accès au financement et d'accès à des contrôleurs clés seraient des plus efficaces pour faire avancer leur carrière.

Une partie de la difficulté à accéder aux réseaux professionnels peut être attribuée aux barrières

linguistiques, ce qui rend plus difficile la rencontre de nouvelles personnes. Un directeur de création a raconté sa difficulté à surmonter cela:

La plupart des immigrants ne peuvent pas comprendre le contexte culturel du langage dans l'humour... L'anglais n'est pas ma langue maternelle et dans la plupart des réunions maintenant, je demande simplement: «Que signifie ce mot? Je ne l'ai jamais entendu parler auparavant. Ou alors, tout le monde rigole, alors je pourrais dire: « Vous avez dit quelque chose de drôle, mais je ne comprends pas le contexte.

Pour lui et d'autres nouveaux arrivants, ces échanges ajoutent une autre couche de désavantage social dont ils ont besoin pour naviguer afin de réseauter et de se consacrer à la production de spectacles de musique sur scène.

Travail émotionnel

Un autre travail caché se présente sous la forme de la gestion de ses émotions, ainsi que des réponses émotionnelles des autres, afin de faire son travail. Ce type de travail est appelé travail émotionnel. Un exemple notable de travail émotionnel est celui des agents de bord qui, comme exigence de leur travail, doivent être joyeux et répondre aux besoins des passagers, quelle que soit la façon dont ils sont traités en retour.²³ Le travail émotionnel devient racialisé lorsque les personnes de Couleur doivent réagir à des actes de micro-agressions et de racisme, souvent en supprimant leur réponse authentique à une situation donnée.

Un promoteur a décrit le travail émotionnel qu'il a entrepris pour décider comment répondre à une suggestion qui, selon lui, était enracinée dans le fait d'être utilisé comme symbole de diversité. Un agent de subvention lui a dit que sa demande de financement semblerait plus favorable si elle comprenait une artiste Noire. Il a déclaré,



Sadaka Joie Aigbukor et Fumu Jahmez, Photographie: Michael Zende

Pour cette personne Blanche, peut-être qu'elle ne voit pas ce qu'il y a de mal dans cette suggestion, mais pour moi c'est comme si tu ne te souciais pas du tout de nous... Je ne veux pas avoir ce genre de conversations, ou être celui qui doit tout le temps expliquer les choses.

Décider s'il faut dénoncer un comportement qui utilise les personnes en tant que symboles de diversité exige de peser les avantages de dénoncer par rapport aux coûts potentiels encourus pour la progression de carrière ou les opportunités de financement. De plus, éviter le travail émotionnel impliqué dans le combat contre le racisme et les micro-agressions a fondamentalement influencé la trajectoire de la carrière de ce promoteur. Il a poursuivi en partageant: "Si je vois un travail qui me convient mais que le personnel n'est pas diversifié ou même représentatif de la communauté qu'il veut soutenir, je reste à l'écart."

Bien qu'il soit difficile de quantifier les raisons de l'écart de revenus entre PANDC et travailleurs Blancs de la musique sur scène, il va de soi que les décisions de stratégie de carrière comme celles du promoteur mentionné plus haut, qui sont enracinées dans le désir d'éviter le travail émotionnel et les sentiments de marginalisation, peuvent limiter l'accès aux opportunités. Le large éventail de travail supplémentaire pris en charge par les travailleurs racialisés de la musique sur scène – qui doivent jongler avec plusieurs rôles conflictuels, barrières linguistiques et travail émotionnel – vient à des coûts non monétaires qui peuvent ne pas être immédiatement apparents pour le personnel Blanc de l'industrie de la musique.



Kimye, Photographe: Andre Saunder

Contrôle d'accès

Quatre-vingt-deux pour cent des répondants à l'enquête PANDC ont déclaré que les contrôleurs d'accès, y compris les producteurs, les cadres, les imprésarios et les agents, feraient partie des ressources les plus utiles pour faire avancer leur carrière. Dans l'industrie de la musique, les contrôleurs d'accès guident le flux des opportunités en influençant qui peut accéder aux ressources, aux publics et aux marchés.

Dans sa forme la plus simple, le contrôle d'accès consiste à choisir ce qu'il faut rejeter, et ce qu'il faut accepter et promouvoir. Cependant, le contrôle d'accès n'est en aucun cas un processus de programmation simple; les motivations qui sous-tendent les décisions des contrôleurs vont des intérêts politiques et moraux aux intérêts

commerciaux, aux motifs esthétiques, ou à une combinaison de ceux-ci.²⁴ Ils sont influencés par les goûts, les opinions et l'expertise (formelle et informelle) des individus, ainsi que par les préjugés personnels, l'histoire et les connaissances de l'industrie qui se mélangent avec les processus de contrôle. Et, même pendant (ou surtout pendant) une époque où d'innombrables artistes peuvent utiliser le financement participatif, les médias sociaux et les plateformes musicales ouvertes pour contourner les canaux traditionnels et atteindre directement le public, les contrôleurs d'accès jouent toujours un rôle essentiel.

L'importance des travailleurs Blancs dans les postes de contrôle signifie que les travailleurs Blancs sont les mieux placés pour résoudre les problèmes de

contrôle d'accès. De façon optimiste, la raison principale pour laquelle les répondants Blancs ont déclaré travailler dans le secteur de la musique sur scène, est d'avoir un impact sur la vie des gens. Cependant, les récits personnels des artistes, des promoteurs de spectacles et des producteurs d'événements sur scène PANDC ont révélé à quel point le contrôle d'accès a eu un impact négatif sur leur carrière. Les entrevues ont identifié deux

domaines dans lesquels le contrôle d'accès a eu le plus d'impact: les salles (y compris les propriétaires de salles et les promoteurs qui organisent leurs programmations) et les organismes de financement public (octrois). Si les processus problématiques mis en évidence par les participants aux entrevues devaient être résolus, ils pourraient servir de voies pour améliorer les pratiques de contrôle d'accès et avoir un impact plus positif sur la vie des gens.

Tableau 19 : Liste des éléments qui aideraient la carrière dans l'industrie de la musique sur scène des répondants, par race

Élément	PANDC	Blanc
Accès accru aux contrôleurs, producteurs, cadres, imprésarios, agents	82%	31%
Possibilités de réseautage et de mentorat	77%	36%
Un accès accru au financement/subventions/incitations	67%	52%
Représentation plus diversifiée dans les postes de direction/leadership dans l'industrie	53%	25%
Opportunités de développement des compétences commerciales/financières	44%	30%
Développement de protocoles standardisés de lutte contre le racisme et le harcèlement pour l'industrie	36%	19%
Développement d'une formation obligatoire contre le racisme et le harcèlement pour l'industrie	36%	16%
Un plaidoyer sectoriel plus fort pour de meilleures conditions de travail et une représentation diversifiée dans l'industrie	29%	31%
Un engagement plus fort des syndicats (par exemple, les conventions collectives pour les heures de travail réglementées, les taux de rémunération minimum, les prestations de santé et d'assurance, etc.)	28%	19%
Frais ou barrières réduits pour l'adhésion syndicale	20%	14%
Autre (veuillez préciser)	5%	9%

Lorsqu'il est rempli de personnes qui organisent ces espaces, se produisent sur ces plateformes ou écoutent ces sons, un lieu devient un espace social avec le potentiel de façonner la culture et d'avoir un impact sur la vie de ceux qui les fréquentent.

Lieux

En ce qui concerne l'accès aux ressources, près de la moitié de tous les travailleurs PANDC de la musique sur scène ont déclaré que les opportunités restreintes de marketing, de promotion, de diffusion et de développement de leur public étaient les principaux obstacles à l'avancement de leur carrière. De plus, 45 % des répondants Noirs et 42 % des répondants de Couleur ont indiqué qu'il s'agissait du plus grand obstacle à l'avancement de leur carrière. Ceci est particulièrement important pour la communauté Noire, dont les trois quarts (73 %) occupent des rôles d'artiste. Cela signifie que la majorité des travailleurs Noirs de la musique sur scène comptent sur le contrôle d'accès des lieux et de la promotion pour faire avancer leur carrière. Dans le secteur de la musique sur scène, les espaces de performance sont des sites importants pour la construction d'auditoires. Superficiellement, un lieu est simplement une structure physique qui peut être remplie de technologie ou servir de plate-forme à partir de laquelle amplifier le son. Cependant, lorsqu'il est rempli de personnes qui organisent ces espaces, se produisent sur ces plateformes ou écoutent ces sons, un lieu devient un espace social avec le potentiel de façonner la

culture et d'avoir un impact sur la vie de ceux qui les fréquentent. En tant que contrôleurs d'accès à la culture, les propriétaires de lieux et les travailleurs qui engagent et font la promotion des artistes en leur sein, agissent comme un « pont vital entre la tâche publique de contribuer aux scènes créatives locales d'une part et de gérer une entreprise prospère d'autre part ».²⁵

Les quatre postes d'emploi principaux signalés parmi les travailleurs Blancs de l'industrie de la musique sur scène sont des postes de contrôleurs d'accès: propriétaires de salles de concert, promoteurs de musique, producteurs d'événements sur scène et programmeurs de festivals de musique. D'un autre côté, à l'exclusion des artistes, les répondants racialisés occupent principalement des rôles de gestion d'artistes, de services professionnels et d'agents de réservation, qui recherchent l'accès au public auprès des contrôleurs. Cela signifie que les travailleurs PANDC recherchent principalement l'accès aux contrôleurs, tandis que les travailleurs Blancs ont le pouvoir principal sur les pratiques de contrôle d'accès. Les connaissances personnelles que les propriétaires de

Tableau 20: Types d'entreprises/organisations musicales pour lesquelles les répondants travaillent dans leur communauté de musique sur scène

Entreprise/organisation	PANDC	Blanc
Producteur d'événements sur scène	31%	37%
Services professionnels (c.-à-d. fournir des relations publiques, comptabilité, assurances, conseils, conception graphique, services juridiques au secteur de la musique sur scène, etc.)	26%	14%
Directeur musical/Gérant d'artistes	25%	8%
Lieu de musique	25%	27%
Agent de musique/imprésario	21%	8%
Artiste/DJ	19%	10%
Festival de musique	19%	28%
Technique/production (fourniture d'équipements techniques, éclairage, sonorisation, etc.)	16%	18%
Promoteur de musique	15%	30%
Acheteur de talents	12%	15%
Autre (veuillez préciser)	12%	6%
Producteur de spectacle (show producer)	10%	10%
Équipe (experts en technologie événementielle)	9%	8%
Réseau/association de l'industrie	9%	11%
Arène/stade	6%	5%
Compagnie de billetterie	6%	7%
Fournisseur de biens et services à l'industrie de la musique sur scène (autre que production/technique)	6%	4%
Organisateur de pow-wow	4%	2%
École de musique/espace d'apprentissage	4%	6%

salles et les promoteurs de spectacles utilisent pour gérer les espaces de représentation déterminent quelles scènes sont développées, quels marchés sont accessibles et quels artistes peuvent se produire. Les entrevues ont révélé les manières nuancées dont ces espaces et leur fonctionnement interne balisent les limites et façonnent l'expérience des travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène.

Un promoteur de spectacle basé à Toronto a expliqué comment le racisme et les préjugés personnels influencent la prise de décision professionnelle pour les salles:

Je parie que les propriétaire de la moitié des salles qui existaient dans la ville au cours des 15 à 20 dernières années – ont dit à un moment donné: « Nous ne voulons pas de votre type de musique dans notre salle. C'était essentiellement aussi brutal que ça. Et je pense que [ce qu'ils veulent vraiment dire] c'est "nous n'aimons pas ce type de musique parce que nous ne voulons pas de ce genre de personnes dans nos salles". Oui. Et ça existe encore aujourd'hui.

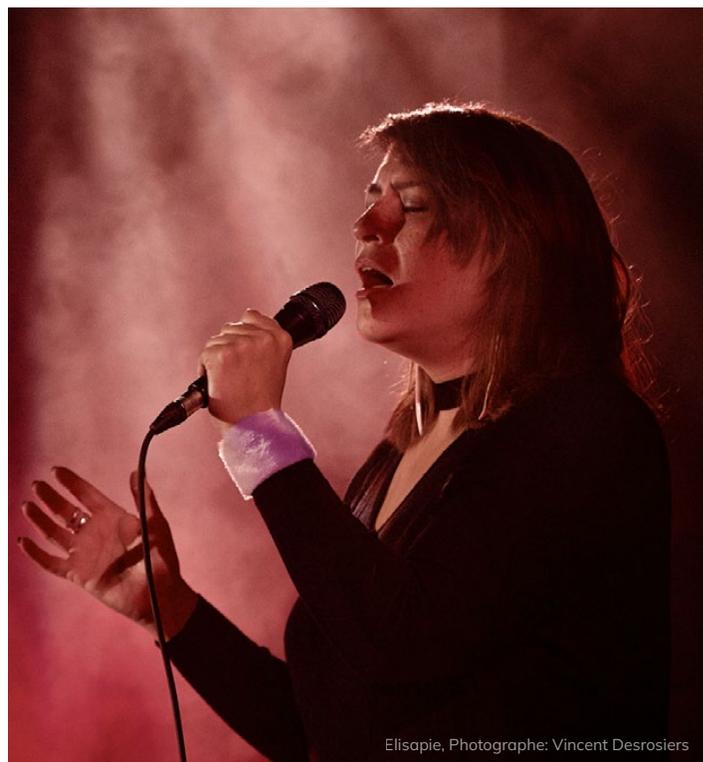
D'après son expérience, le parti pris personnel d'un propriétaire de salle contre certaines communautés de genres musicaux, où les personnes racialisées sont plus fortement représentées, s'est transmis à leurs décisions commerciales. Un autre promoteur de spectacles de longue date a démontré de quelles manières ce type de discrimination de genres musicaux apparaît dans les processus du contrôle d'accès:

Produire des spectacles hip hop à Toronto était très difficile... si j'entrais dans un club et disais: « Hé, je suis un promoteur. Je veux faire un spectacle de hip hop », soit on me disait qu'il n'y avait pas de disponibilité, soit on me donnait un tarif de location exorbitant,

“ Et je pense que [ce qu'ils veulent vraiment dire] c'est “nous n'aimons pas ce type de musique parce que nous ne voulons pas de ce genre de personnes dans nos salles”. Oui. Et ça existe encore aujourd'hui. ”

–Promoteur de spectacle

soit on me dirigeait vers les nuits « plus tranquilles » de la semaine. En bref, je n'étais pas autorisé à réserver un spectacle pendant leurs meilleures nuits, à cause de la stigmatisation autour de la violence, de la peur du public, de la stigmatisation autour de choses comme « Les Noirs ne boivent pas, et nous sommes dans le commerce des bars. Alors pourquoi vous donnerais-je un vendredi alors que je peux le garder pour un show rock où les gens boivent ? » Donc, c'est ce genre de choses que j'ai dû surmonter. Et, à l'époque, c'était comme ça. Lorsque vous êtes en marge de l'industrie, vous ne comprenez pas vraiment ce qu'il y a de l'autre côté, ou ce pour quoi vous vous battez vraiment.



Elisapie, Photographe: Vincent Desrosiers

Ce promoteur révèle comment les lieux peuvent établir des critères arbitraires auxquels les travailleurs racialisés doivent répondre (comme consommer plus d'alcool) afin d'accéder aux espaces de représentation. En basant les sélections de spectacles sur des perceptions erronées des communautés racialisées, le contrôle d'accès, même si c'est un choix en surface, peut maintenir des attitudes discriminatoires. De plus, les sélections des contrôleurs d'accès ont un effet d'entraînement sur les œuvres et les créateurs futurs. Le promoteur susmentionné a poursuivi en disant qu'il avait choisi de programmer son spectacle lors d'une soirée moins qu'idéale plutôt que d'utiliser un lieu moins souhaitable.

Cela indique un choix injuste que les promoteurs PANDC travaillant dans des genres majoritairement PANDC tels que le hip-hop doivent souvent faire: jouer une nuit tranquille de la semaine ou jouer dans des lieux moins souhaitables. De cette façon, les décideurs conservent leur pouvoir en déterminant à la fois le processus de sélection et les résultats de ces processus.

Une autre promotrice a expliqué qu'elle s'était sentie obligée à répondre aux demandes d'un propriétaire de salle de peur de perdre de futures opportunités de travail. Dans son expérience professionnelle, le contrôle d'accès d'un site a été une expérience abusive: «Je dois littéralement faire affaire avec des gens qui me crient dessus. J'ai affaire au [le propriétaire du lieu] qui dit: 'Je suis tout et tu n'es rien. Et vous devez faire ce que je dis parce que c'est ma salle, et si vous voulez travailler ici, c'est ce que vous devez faire.

Malheureusement, son expérience n'est pas unique: les travailleurs Autochtones (10 %), Noirs (17 %) et de Couleur (8 %) ont déclaré avoir été menacés ou harcelés en raison de leur race, alors qu'aucun répondant blanc au sondage n'a déclaré avoir été menacé ou harcelé. Cette différence d'expérience démontre le risque accru de préjudice pour les travailleurs PANDC dans la gestion des déséquilibres de pouvoir, y compris ceux impliquant des contrôleurs d'accès.



Le concept d'un lieu est une manière moins évidente de le contrôler. La conception d'un espace peut signaler qui est le bienvenu et qui ne l'est pas, de l'inclusion de rampes pour fauteuils roulants à la présence d'un personnel entièrement blanc. Et lorsque plusieurs barrières existent, les travailleurs aux identités croisées peuvent devenir encore plus marginalisés. La grande majorité des artistes Noirs interrogés dépendent des contrôleurs d'accès Blancs pour accéder aux lieux et sans une accessibilité appropriée, leur pleine inclusion peut être entravée: par exemple, 22% des répondants Noirs ont signalé le «manque d'infrastructures d'accessibilité physique» comme un obstacle à la pleine participation. Une fois à l'intérieur d'un lieu, les aspects liés à la santé mentale et à la sécurité personnelle des cultures du milieu de travail peuvent également avoir un impact négatif. Un promoteur a expliqué comment un lieu peut être un «traumatisme qui attend de se produire». Il a rappelé son expérience dans un lieu emblématique qui, ironiquement, accueillait une vitrine centrée sur l'art des femmes Noires à l'époque:

Ils ont des peintures murales sur chaque mur, et ce ne sont que des photos de musiciens Blancs. Une femme [est présentée], mais pas une seule photo d'un musicien non Blanc sur leurs murs, vous savez ? Pour quelqu'un comme moi, je suis entré dans cet espace et je me dis que c'est intentionnel, vous savez ? Je ne pense pas que c'était une décision inconsciente, tu sais ? Et donc j'entre dans cet endroit et je suis juste entouré de ces hommes Blancs du sol au plafond, et je ne peux pas m'empêcher de penser que l'espace n'a pas été conçu pour que je sois ici, ou pour que je profite de mon temps ici. Je pense que dans l'ensemble, les lieux qui sont détenus ou exploités par une famille ou une personne seule ne sont pas pour moi. J'en reste loin si je peux.

Tableau 21: Dans quelle mesure les Autochtones, les Noirs et les personnes de couleur sont-ils présents dans vos lieux de travail et de représentation ?

A: Réponse des artistes

Représentation des PANDC	PANDC	Blanc
Une majorité	29%	7%
Présent, mais une minorité	47%	66%
Peu ou pas présent	21%	24%
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	3%	2%

B: Réponse des travailleurs de la musique

Représentation des PANDC	PANDC	Blanc
Une majorité	70%	8%
Présent, mais une minorité	10%	50%
Peu ou pas présent	20%	42%

C: Réponse des entrepreneurs/propriétaires

Représentation des PANDC	PANDC	Blanc
Une majorité	52%	16%
Présent, mais une minorité	27%	61%
Peu ou pas présent	13%	16%
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	8%	7%

Ce promoteur a souligné que même l'exclusion symbolique de groupes a le même effet de contrôle d'accès que le fait de nier extérieurement la présence de quelqu'un.

Les effets du contrôle d'accès dans les espaces de spectacle sur scène se manifestent par le manque de représentation dans ces espaces. Soixante et un pour cent des propriétaires Blancs d'entreprises de musique sur scène ont déclaré que les travailleurs PANDC constituaient une

minorité de leur liste d'artistes. D'un autre côté, les entreprises de musique sur scène appartenant à des Noirs (69 %) étaient environ quatre fois plus susceptibles d'avoir une majorité PANDC dans leur liste que les entreprises appartenant à des Blancs et presque deux fois plus susceptibles que les entreprises appartenant à des Autochtones et des personnes de Couleur. Même alors, dans le cas des propriétaires d'entreprises de musique sur scène Autochtones (30 %) et de Couleur (35 %), ils étaient encore presque deux fois plus susceptibles que leurs homologues Blancs (16 %) d'avoir une liste d'artistes majoritairement PANDC. Plus de la moitié des artistes, travailleurs et entrepreneurs Blancs ont déclaré que des collègues racialisés étaient peu présents sur leur lieu de travail. Cette découverte, en relation avec la domination du leadership Blanc, indique à quel point les processus de contrôle d'accès dirigés par les Blancs peuvent être limitatifs dans l'augmentation de la représentation. Malgré l'augmentation des initiatives de diversité et d'inclusion, les marchés, les réseaux et les lieux restent séparés selon les rôles. Cela indique non seulement l'omniprésence de la blancheur dans le secteur de la musique sur scène, mais aussi le besoin d'une représentation accrue des Noirs, des Autochtones et des personnes de Couleur dans les postes de contrôle d'accès.



Terry Uyarak, Photographe: Vincent Desrosiers

L'impératif communautaire

En même temps que le contrôle d'accès au lieux peut être exclusif, la nature exigeante du processus de contrôle d'un lieu a également le potentiel de favoriser les liens de communauté et d'appartenance, et de créer un espace sécuritaire pour «les diverses cultures locales dans un paysage nocturne urbain monopolisé».²⁶ Le contributeur du projet, Madison Trusolino, souligne que le concept d'espaces sûrs a émergé des mouvements de libération queer des années 60 et 70, où ils ont fourni un environnement dans lequel «parler et agir librement, former une force collective et générer des stratégies de résistance».²⁷ Pour la scène queer de l'époque, ces espaces sûrs étaient des clubs et des bars où les clients pouvaient ouvertement se mêler et s'exprimer. Cela ne voulait pas dire que ces lieux étaient sans conflit. Les espaces sûrs peuvent être compris comme des espaces sécuritaires plutôt que comme des lieux de sécurité garantie pour les personnes socialement marginalisées; ce qui les rend sûrs est le processus de contrôle d'accès – comment ils ont été conçus et qui a été invité. Un promoteur que nous avons interrogé a donné un exemple de la façon dont les membres de la communauté PANDC ont utilisé leur jugement pour organiser des fêtes dans des lieux culturellement plus sûrs qui outrepassaient le contrôle d'espaces racistes, sexistes, basés sur les capacités physiques et autrement discriminatoires:

J'essaie de m'assurer qu'une personne en fauteuil roulant peut venir à mon événement, que le lieu est proche d'une station de métro accessible et qu'elle dispose d'un ascenseur. Ce sont des choses auxquelles je ne crois pas que les gens pensent. C'est un problème, tu sais?

C'est comme si les gens ne pensaient qu'à leur résultat net et ne pensaient pas du tout à l'humanité.

Tableau 22 : Répondants s'identifiant comme une personne handicapée

Réponse	PANDC	Blanc
Oui	36%	12%
Non	63%	86%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%

Cette considération intersectionnelle est importante; Les travailleurs PANDC étaient trois fois plus susceptibles de s'identifier comme ayant un handicap que les travailleurs Blancs. La réalité croisée de la race/ethnicité et du handicap peut présenter des défis uniques et des formes d'exclusion pour les travailleurs PANDC. Par exemple, 22 % des répondants Noirs identifient le manque d'accessibilité physique comme un obstacle à leur santé et à leur sécurité, contre seulement 3 % des répondants Blancs qui ont rencontré cet obstacle. De même, 24 % des répondants Noirs ont signalé des obstacles en raison d'un manque de structures de soutien en milieu de travail (y compris des interventions et des protocoles), comparativement à 10 % des répondants Blancs qui ont rencontré cet obstacle. Dans l'ensemble, 49 % des répondants Blancs ont déclaré ne rencontrer aucun obstacle à leur santé et à leur sécurité, contre 17 % des répondants Noirs qui ont partagé cette expérience. En tant que telles, les mesures de l'industrie doivent tenir compte de la marginalisation supplémentaire résultant du handicap. Le même promoteur qui a pris des mesures pour tenir compte des différentes capacités physiques a également expliqué comment il utilise des stratégies d'emploi pour

augmenter la représentation dans les espaces de musique sur scène et comment les identités des clients et du personnel signifient qui est accepté et bienvenu à ses soirées:

Ce n'est pas comme si je n'employais pas de Blancs, mais dans beaucoup de ces institutions culturelles, c'est comme si la diversité n'existait pas en arrière-plan. J'essaie donc d'employer exclusivement des gens PANDC. Je pense qu'il est important que les gens viennent à mes événements et voient qu'il y a un ingénieur Noir et une femme Noire régisseur et vous savez, tout le personnel de bar est PANDC, toutes les employées aux portes sont Noires ou brunes et majoritairement des femmes. Et c'est quelque chose que ma communauté et les gens qui viennent à mes événements apprécient, car ils peuvent se voir représentés.

Ce promoteur utilise son pouvoir discrétionnaire pour promouvoir la diversité ethnique et de genre musical au sein de son personnel afin de cultiver un espace plus sûr pour les membres de la communauté qui sont autrement exclus. De tels efforts peuvent s'avérer utiles pour contrer le manque de représentation dans les lieux de travail appartenant à des Blancs dans le secteur de la musique sur scène. Comme le montre le tableau 21C, les travailleurs PANDC représentaient la majorité dans plus de la moitié des lieux de travail appartenant à des PANDC, tandis que l'inverse est vrai pour les lieux de travail appartenant à des Blancs. De cette façon, le contrôle d'accès, en tant que méthode de gestion de l'accès à un espace ou à une opportunité, était une pratique consciente et inclusive qui expliquait le manque d'opportunités offertes à certaines personnes résultant du maintien des opportunités offertes à quelques privilégiés.

Les données des entrevues ont fourni de solides exemples de la façon dont la nature sociale des lieux et leurs processus de contrôle d'accès ont le pouvoir de façonner les carrières, les scènes et les goûts en déterminant qui peut jouer, travailler et assister aux spectacles dans leurs lieux. Même lorsqu'ils ne disent pas explicitement "pas d'entrée" à certains groupes, les processus de contrôle d'accès et la conception des lieux déterminent les exigences administratives ou les règles sociales que les travailleurs et les clients doivent suivre pour travailler efficacement et fréquenter ces espaces en toute sécurité. Dans la section des recommandations, nous incluons des moyens de créer des espaces (plus) sûrs pour les travailleurs racialisés et encourageons de nouvelles recherches sur les moyens de renforcer le soutien

autour des initiatives racialisées communautaires qui combattent déjà ces obstacles et créent des opportunités pour des pratiques plus inclusives.

Le plus grand obstacle pour les candidats Autochtones (31 %) et les candidats de Couleur (29 %) était le manque de connaissance des programmes de financement.

Baillleurs de fonds et organismes subventionneurs

Lors de l'évaluation des obstacles financiers, les répondants à l'enquête PANDC ont identifié l'accès au financement comme un obstacle important à leur carrière. Ce manque d'accès aux ressources financières était un obstacle partagé par les participants Blancs et PANDC. Plus précisément, les résultats ont identifié un manque de financement de démarrage, d'investissement public /soutien gouvernemental au secteur de la musique sur scène, et l'accès/l'admissibilité aux subventions comme des obstacles à l'avancement professionnel. Plus que tout autre obstacle, y compris le lieu de travail, la santé et la sécurité ou le sentiment d'appartenance, l'accès au financement était l'obstacle le plus fréquemment identifié par les Autochtones (45 %), les Noirs (53 %), les personnes de Couleur (49 %) et les Blancs (45 %). En comparant les différents groupes ethniques/raciaux, nous trouvons que 21 % des répondants Autochtones ont déclaré avoir rencontré des obstacles en raison d'un manque de connaissances commerciales et financières, par rapport aux Blancs (5 %), aux Noirs (7 %) et aux autres personnes de Couleur (11 %). Il est tout à fait possible que les travailleurs PANDC puisent dans leurs ressources sociales et culturelles

pour surmonter les obstacles à leur sécurité, leur appartenance et leur représentation, mais qu'ils n'aient pas les moyens financiers de faire avancer durablement leurs initiatives ou de financer le développement professionnel, le marketing ou l'espace nécessaire pour aller de l'avant. Dans les entrevues, les travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène ont souligné le rôle des organismes de financement canadiens (le système de subventions) lors de la discussion sur le financement inaccessible,²⁸ tandis que les données d'enquête illustraient l'impact des processus de contrôle d'accès aux subventions sur l'accès des travailleurs PANDC au financement nécessaire.

Lorsqu'ils sont regroupés, les travailleurs PANDC rencontrent des défis similaires en ce qui concerne le respect des critères d'admissibilité, l'accès aux informations sur le financement et la navigation dans la langue de la demande. Cependant, dans l'ensemble, les travailleurs PANDC étaient confrontés à des obstacles plus importants face au financement public que les candidats Blancs. 31% des répondants Blancs ont déclaré ne pas avoir rencontré d'obstacles au financement, alors

Tableau 23: Obstacles principaux rencontrés par rapport aux finances

Obstacle	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Accès au financement (disponibilité/ manque de financement d'amorçage, investissement public global/soutien du gouvernement au secteur de la musique sur scène, accès/admissibilité aux subventions, etc.)	53%	45%	49%	45%
Accès à des contrats/concerts à haute visibilité ou payants	46%	36%	34%	53%
Frais administratifs/commerciaux (par exemple, promotion, auditions, voyage, commissions et autres honoraires professionnels)	18%	14%	23%	12%
Gérer la trésorerie et les finances	16%	23%	9%	20%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	13%	11%	14%	8%
Manque de connaissances commerciales/ financières	7%	21%	11%	5%
Je préfère ne pas répondre	1%	4%	0%	1%

que seulement 12% des travailleurs PANDC ont déclaré la même chose. Il est à noter que le niveau d'impact variait selon les obstacles et les groupes PANDC. Le plus grand obstacle pour les candidats Autochtones (31 %) et les candidats de Couleur (29 %) était le manque de connaissance des programmes de financement. Cela signifie que de nombreux travailleurs racialisés de la musique sur scène n'ont pas accès au financement avant même d'avoir connu le processus de demande. Les obstacles dus au manque d'accès aux connaissances et à l'information sont également visibles dans d'autres domaines, tels que les connaissances financières. De plus, les candidats de Couleur (29 %) ressentaient un plus grand manque de sensibilisation culturelle, de reconnaissance et de représentation dans les modèles de financement public. Cela pourrait être dû au fait que, regroupés, les détails de l'expérience d'une personne sont perdus parmi une gamme plus diversifiée d'expériences, plutôt que de prendre en compte leurs besoins individuels. Cela pourrait également signaler un manque de représentation raciale ou

culturelle au sein du personnel et/ou des conseils d'administration des organismes de financement. Enfin, près de la moitié de tous les répondants Noirs (49 %) n'ont pas pu accéder au financement en raison d'un manque d'admissibilité. Tous ces obstacles combinés indiquent à quel point les modèles actuels de financement par subventions peuvent être restrictifs

Une demande de subvention financée par l'État doit généralement passer par plusieurs étapes de critères d'évaluation – et donc de contrôleurs d'accès– avant d'être acceptée ou rejetée. La force motrice derrière ces critères d'évaluation se situe à l'intersection des mandats gouvernementaux, des processus d'administration des organismes de financement et de l'évaluation par les pairs. Comme les propriétaires de lieux mentionnés ci-dessus, le financement par subvention est un processus de médiation qui peut produire des conflits entre les candidats à la recherche de financement et les mandats et objectifs des organisations que les contrôleurs d'accès représentent. Par conséquent,

les organismes subventionneurs canadiens s'adressent à deux "publics" à certains égards: les gouvernements qui les financent et les artistes et administrateurs qu'ils appuient.²⁹ Théoriquement, les évaluations par les pairs sont censées être un processus indépendant où les gouvernements n'interfèrent pas dans les résultats des évaluations par les pairs. Cependant, les lignes directrices sur lesquelles les pairs évaluateurs interprètent et fondent leurs décisions sont guidées par les critères d'admissibilité de l'organisme de financement, et ces exigences sont éclairées par la politique gouvernementale. Il a été rapporté que cette relation tordue crée un système de subventions qui peut « céder aux priorités du gouvernement telles qu'elles sont filtrées par le pouvoir d'utilisation d'une diversité symbolique ».³⁰ En tant que tel, le financement par subvention est un processus politique.

La nature compliquée du financement par subvention est un résultat naturel du contrôle d'accès. Alors que les organismes de financement continuent de rechercher des pratiques plus équitables et d'équilibrer les opportunités de financement à travers les communautés créatives, il est important de continuer à identifier et à démêler le racisme systémique et les antécédents coloniaux de leurs procédures. Les participants aux entrevues ont partagé avec nous les manières par lesquelles les organismes de financement contrôlent l'accès aux organismes et comment leurs conditions d'admissibilité, les barrières linguistiques et les informations inaccessibles peuvent perpétuer les systèmes de domination que le soutien artistique est censé surmonter.

Un producteur d'événements sur scène que nous avons interviewé a expliqué comment les critères

Tableau 24 : Obstacles rencontrés par les répondants lorsqu'ils faisaient une demande de financement public

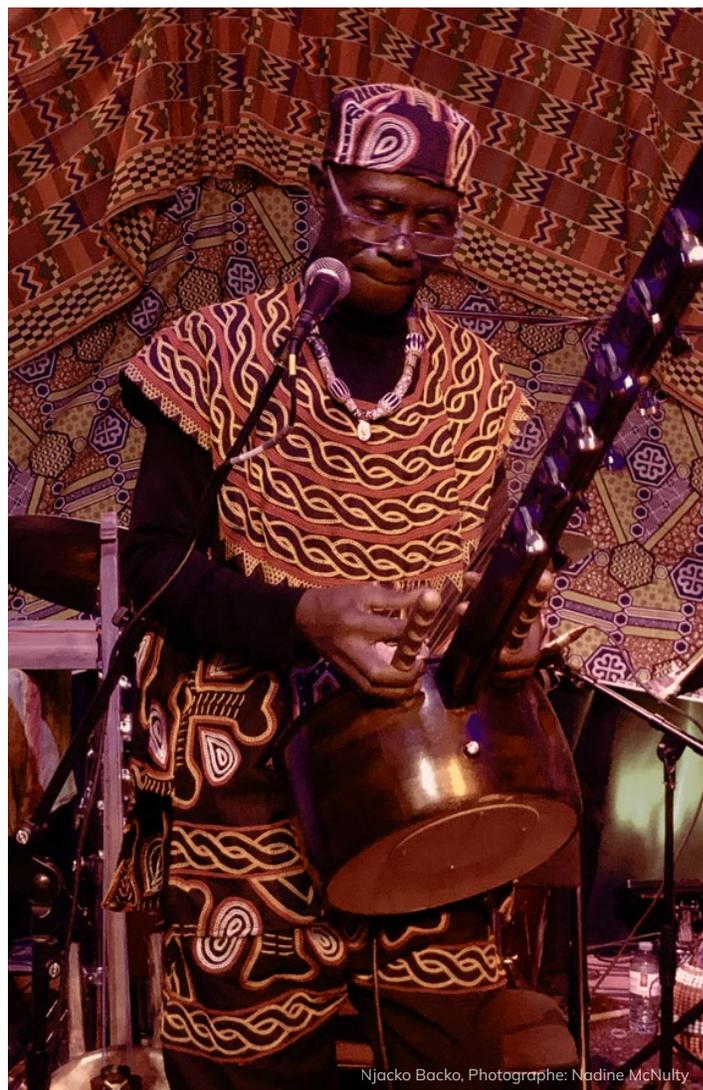
Obstacle	PANDC	Blanc
Répondre aux critères d'admissibilité	35%	32%
Manque de connaissance des programmes de financement	26%	21%
Manque de reconnaissance/conscience de ma culture/de la culture de mon organisation dans les modèles de financement public	23%	7%
Difficulté à naviguer dans la langue de la demande de financement	16%	18%
Manque de temps/ressources	16%	27%
Manque d'accès au financement de fonctionnement	15%	13%
Difficulté d'accès aux informations sur les programmes	14%	8%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	12%	31%
Manque de prise en charge de l'accessibilité dans les applications	11%	6%
Calendrier restrictif des échéances de financement	11%	17%
Politiques «sur invitation uniquement» des bailleurs de fonds	10%	8%
Autre (veuillez préciser)	3%	9%

d'admissibilité empêchent les travailleurs PANDC d'obtenir potentiellement un financement:

Je dirais que 99% des subventions disponibles ne sont accessibles qu'aux organisations à but non lucratif ou directement aux artistes. Je connais des gens qui ont mis sur pied des entreprises à but non lucratif strictement pour accéder au financement des divers paliers de gouvernement, qu'il soit municipal, provincial ou fédéral. Et beaucoup de gens qui viennent de l'univers des personnes de Couleur, je ne pense pas qu'ils ont les expériences ou un réseau de pairs qui savent créer une organisation à but non lucratif ou un organisme de bienfaisance. De plus il est coûteux de créer et de maintenir un organisme à but non lucratif et caritatif. Donc, encore une fois, pour les personnes de Couleur et les personnes qui n'ont pas nécessairement les fonds ou l'accès aux investisseurs, je pense qu'il est difficile d'avoir cette idée de «Oh, vous ne pouvez accéder à l'argent du gouvernement que si vous êtes organisé comme ce type d'entreprise ». En premier lieu, c'est limitatif.

À ce sujet, un artiste a expliqué comment la création de musique moins commerciale, qui n'a pas généré suffisamment de financement, l'a empêché d'accéder à un financement opérationnel:

Les bailleurs de fonds diront des choses comme «nous ne voyons aucune génération d'argent dans la musique que vous produisez, nous n'allons donc pas la soutenir». Je trouve ça frustrant. Je pense que ces programmes doivent changer. Parce que cela se résume à une question raciale où, si les organisations sont basées sur un retour sur



investissement - et que vous produisez de la musique en tant que minorité ou que vous essayez d'atteindre un public qui n'est pas nécessairement la majorité - cela ne va pas générer l'argent qu'ils recherchent. Et je pense que vous pouvez voir le programme de financement évoluer un peu, mais je pense que cela doit être plus immédiat.

D'après son expérience, les conditions d'admissibilité étaient potentiellement discriminatoires, dans la mesure où les genres racialisés sont moins susceptibles de générer des revenus pour les travailleurs racialisés qui les produisent et, par conséquent, leur manque de viabilité commerciale a un impact négatif sur leurs chances d'obtenir des subventions.

Les deux cas montrent comment les lignes directrices sur l'admissibilité, qui déterminent l'accès à des pairs évaluateurs, empêchent même les travailleurs de tenter d'accéder au financement. Bien que tout financement des arts nécessite des critères d'admissibilité, les processus et les pratiques sur lesquels ils sont fondés ne tiennent pas toujours compte de la manière dont le racisme systémique peut empêcher les travailleurs PANDC de répondre aux critères d'admissibilité ou d'accéder aux publics nécessaires pour atteindre les exigences de ventes/revenus.

Un autre obstacle au financement est la langue. Les répondants Blancs et PANDC ont presque identifié de manière égale la difficulté à naviguer dans la langue de la demande de financement comme un obstacle dans le processus de financement. Un nouveau producteur d'événements sur scène que nous avons interviewé a expliqué comment les barrières linguistiques ont également révélé le manque de préparation pour répondre aux besoins des artistes et des initiatives des nouveaux arrivants:

L'industrie – ses systèmes, ses modèles de financement – n'est pas conçue pour des gens comme nous qui sommes de nouveaux arrivants. Il n'est même pas conçu pour les personnes qui ne parlent et ne chantent pas en anglais ou en français en premier lieu. Et puis ils ne sont pas accessibles... Tout le monde veut inclure les nouveaux arrivants et les immigrants racialisés, mais ils ne sont pas prêts pour nous.

D'après son expérience, ce n'est pas seulement le langage bureaucratique inaccessible qui rend les candidatures inaccessibles, mais aussi les exigences linguistiques qui empêchent les locuteurs de langues non officielles d'accéder aux subventions, malgré le discours croissant sur le soutien aux nouveaux arrivants et aux

“ L'industrie n'est pas conçue pour des gens comme nous qui sommes de nouveaux arrivants. ”

–Producteur de spectacle

immigrants racialisés. Cette restriction peut également s'appliquer à ceux qui ont des capacités d'alphabétisation, des capacités cognitives et un accès à la technologie différents.

Les exigences linguistiques ignorent également les nombreuses langues Autochtones antérieures à l'arrivée des colons français et britanniques au Canada. Ainsi, alors qu'une simple exigence linguistique du système de subventions semble simplement refléter la culture du Canada en surface, une interrogation plus approfondie révèle comment les histoires racistes sous-jacentes à la politique gouvernementale se sont retrouvées dans le processus de contrôle du système de subventions.

Les restrictions linguistiques peuvent avoir des conséquences importantes pour l'inclusion de nouveaux immigrants dans l'écosystème de financement des subventions. Au premier trimestre de 2020, Statistique Canada a signalé que 82 % de la croissance démographique provenait de l'immigration.³¹ Les exigences linguistiques strictes des programmes de subventions signifient un enjeu culturel plus large et soulèvent la question de savoir dans quelle mesure les organismes de financement sont prêts à accueillir et à soutenir la diversité culturelle croissante de la population créative du Canada. Dans la section des recommandations, nous décrivons des voies pour décoloniser les processus de contrôle des organismes de financement canadiens et élargir les portes de la communauté créative de plus en plus multiculturelle du Canada.

L'impératif communautaire

Fait rafraîchissant, de nombreuses nouvelles opportunités positives émergent, telles que les programmes de mentorat et d'engagement des artistes pour les nouveaux arrivants et les réfugiés du Conseil des arts de Toronto (TAC). Les deux programmes s'attaquent aux barrières linguistiques en fournissant des lignes directrices dans les sept langues les plus parlées à Toronto, en dehors des langues officielles du Canada. De plus, sur demande, le TAC offre des services de traduction gratuits et des conseils de jumelage de mentorat pour les candidats au programme de mentorat d'artistes par l'intermédiaire d'un organisme partenaire, le Neighbourhood Arts Network, un réseau de soutien aux arts basé à Toronto. De manière prometteuse, la direction de l'ATC a indiqué que plusieurs organismes de financement avaient manifesté leur intérêt à apprendre comment développer des programmes similaires dans des villes à travers le Canada.

Bien que l'élimination des barrières linguistiques soit une étape importante, la section des recommandations propose des étapes ultérieures vers la promotion d'opportunités de financement plus équitables. Cela pourrait ouvrir une multitude de possibilités pour les nouveaux arrivants créatifs dont les contributions culturelles sont les bienvenues, mais dont les barrières linguistiques les empêchent d'accéder à un soutien pour ces contributions.



Sudan Archives, Photographe: Joe Miles

Inégalités croisées: l'écart de confiance chez les femmes de Couleur

Alors que la musique a le potentiel de favoriser la communauté et l'appartenance, tout au long du siècle dernier et jusqu'à aujourd'hui, l'industrie de la musique elle-même s'est avérée excluante et bigote. Les histoires de cupidité, d'[affrontements](#), [de rivalités](#) et de [pots-de-vin](#) abondent. [La musique Noire a été appropriée](#) au profit du personnel Blanc de l'industrie, et les artistes interprètes de Couleur se sont vu [refuser des redevances](#). [Les abus](#) et [le harcèlement en tournée](#) sont une réalité pour de nombreuses femmes musiciennes et membres d'équipes de tournée.

L'inégalité de traitement est aggravée pour les femmes de Couleur; en raison de la façon dont leur identité raciale recoupe les stéréotypes sur la féminité, les défis auxquels sont confrontées les femmes racialisées travaillant dans la musique sur scène sont multipliés. Elles courent un plus grand risque de subir des violences sexuelles; Statistique

Canada rapporte que les femmes Autochtones sont plus susceptibles de signaler le harcèlement sexuel au travail que les femmes non Autochtones (10 % contre 4 %).³²

Syndrome de l'imposteur

L'hypervisibilité et la sous-représentation des travailleuses de Couleur de la musique sur scène ont conduit de nombreuses participantes aux entrevues à signaler qu'elles ressentaient le syndrome de l'imposteur. Le syndrome de l'imposteur est une perception intériorisée selon laquelle une personne est moins qualifiée que ses pairs et affecte de manière disproportionnée les femmes de Couleur. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait l'impression que son identité raciale/ethnique avait déjà eu un impact sur sa carrière, une compositrice a répondu: "Je pense que c'est principalement lié à la confiance en soi et au sentiment de ne pas avoir sa place

dans certains cercles”.

Les écrivains Rushika Tulshyan et Jodi-Ann Burey précisent ce sentiment de la manière suivante:

Pour les femmes de Couleur, le doute et le sentiment de ne pas appartenir aux lieux de travail des entreprises peuvent être encore plus prononcés. Non pas

parce que les femmes de Couleur (une catégorisation large et imprécise) ont une déficience innée, mais parce que l'intersection de notre race et de notre genre nous place souvent dans une position précaire au travail. Beaucoup d'entre nous à travers le monde se font dire implicitement, sinon explicitement, que nous n'appartenons pas à des lieux

Tableau 25: Obstacles principaux rencontrés par rapport au sentiment d'appartenance

Obstacle	Genre	PANDC	Blanc	n=
Préjugés/discrimination liés à ma race, origine ethnique, culture, identité de genre, orientation sexuelle, âge, langue, handicap ou religion	Femme	37%	18%	26%
	Homme	32%	8%	20%
	Autres genres	37%	11%	30%
Manque de représentation dans l'industrie	Femme	40%	13%	24%
	Homme	45%	7%	27%
	Autres genres	18%	28%	20%
Ne pas tenir compte des compétences (rejetée ou pas prise au sérieux)	Femme	21%	28%	26%
	Homme	15%	12%	14%
	Autres genres	25%	11%	22%
Défis liés à la famille (gestion des liens/ relations familiales, manque d'accès aux services de garde ou à du soutien financier pour les déplacements en famille)	Femme	14%	24%	20%
	Homme	14%	9%	12%
	Autres genres	35%	11%	29%
Sentiments de servir une diversité symbolique	Femme	23%	3%	11%
	Homme	22%	2%	13%
	Autres genres	25%	0%	19%
Je ne rencontre aucun de ces obstacles	Femme	12%	42%	30%
	Homme	13%	66%	38%
	Autres genres	6%	39%	14%
Je préfère ne pas répondre	Femme	3%	4%	4%
	Homme	1%	6%	3%
	Autres genres	2%	11%	4%

de travail dominés par les Blancs et les hommes.³³

Sans surprise, les principaux obstacles à leur sentiment d'appartenance identifiés par les femmes de Couleur sont les préjugés/discrimination et le manque de représentation dans l'industrie (il convient de noter que ces obstacles sont également marquants pour les hommes racialisés).

L'exclusion du lieu de travail est particulièrement importante dans les domaines techniques, où les femmes restent sous-représentées. Un technicien de son a déclaré qu'il est beaucoup "plus facile pour les hommes de faire semblant d'avoir confiance en eux alors que cela n'est pas aussi facile pour les femmes, surtout en tant que femme de Couleur". Et une ingénieure du son a dit:

Je ne me suis mise à l'audio qu'à la trentaine parce que je ne croyais pas vraiment que c'était quelque chose que je pouvais faire pour moi, parce que je n'y avais jamais été encouragé... Les femmes sont poussées vers un certain secteur et les hommes sont encouragés à faire des trucs plus techniques. Si à l'université, quelqu'un m'avait encouragé à me lancer dans l'ingénierie du son, j'aurais eu du succès plus tôt parce que j'ai vraiment une aptitude pour ce travail. Je le sais maintenant.

J'aurais pu passer ma vingtaine à m'améliorer. J'ai dû faire beaucoup de développement professionnel par moi-même pour des choses que mes pairs masculins Blancs ont été encouragés à entreprendre à l'université. Et maintenant, ils ont un ensemble de compétences que j'ai dû apprendre par moi-même dans la trentaine, pour pouvoir rivaliser. Je ne sais pas qui m'a regardé à l'université et m'a dit: "Elle veut être quelqu'un qui est sur scène tout le temps", parce que ce n'est pas vrai. J'aime jouer, mais je suis beaucoup plus apte à travailler dans les coulisses, à l'ingénierie audio, au montage et à l'arrangement et dans ce genre de travail. C'est là que je m'épanouis. Mais ce n'est pas vraiment quelque chose qui est encouragé pour les femmes Noires.

Les femmes que nous avons interrogées ont indiqué qu'il leur a fallu beaucoup plus de temps qu'à leurs pairs Blancs pour se rendre compte qu'elles étaient tout aussi capables de poursuivre une carrière dans la musique sur scène. Parce qu'elles ont commencé leur formation plus tard, leur trajectoire de revenus a été ralentie. De cette façon, l'écart de confiance entre les sexes et la race peut avoir des conséquences financières négatives et retarder la progression de carrière.



Amateurs 5xFest, Photographie: Dekko U Studios

Relations compliquées avec la blancheur

Jusqu'à présent, tout au long des conclusions du projet, nous avons mis en évidence les expériences des travailleurs racialisés et comparé ces expériences avec celles des travailleurs Blancs. Cependant, la nature des interactions entre les travailleurs de la musique sur scène Autochtones, Noirs et de Couleur et leurs homologues Blancs est tout aussi importante. Malgré l'importance des producteurs et interprètes de musique racialisés, l'industrie de la musique (le système formel qui marchandise la musique) est à prédominance blanche et imprégnée de blanc. La présence des travailleurs racialisés est concentrée dans les rôles d'artiste, alors que la majorité de l'emploi des travailleurs Blancs est collectivement dans les rôles de travailleur et de propriétaire/entrepreneur. La distinction entre identité blanche et la blancheur est importante ; le Blanc en tant qu'identité raciale est la fausse classification des personnes en fonction

de leur Couleur de peau avec moins de mélanine (c'est-à-dire plus pâle), tandis que la blancheur fait référence au privilège - les avantages sociaux et économiques - accordés aux personnes en fonction de leur proximité avec les systèmes de domination. Les personnes blanches et celles qui adoptent le Blanc sont les plus susceptibles de bénéficier de la blancheur. Cependant, la proximité de la blancheur - c'est-à-dire des relations étroites avec les systèmes de domination par le biais d'associations personnelles ou professionnelles - peut également profiter aux personnes PANDC.

Tableau 26 : Réponses à l'affirmation "Il y a des personnes occupant des postes de direction/de l'exécutif qui viennent de ma communauté ou de ma culture"

Réponse	PANDC	Blanc
D'accord	42%	78%
Pas d'accord	37%	6%
Pas certain	15%	12%
Je préfère ne pas répondre	7%	4%

Les résultats de l'enquête ont confirmé l'écart entre le leadership Blanc et le leadership PANDC: de nombreux employés PANDC ont déclaré avoir été la seule personne dans la pièce qui leur ressemblait, tandis qu'aucun des répondants Blancs n'a déclaré la même chose. Cette expérience était particulièrement courante chez les répondants Noirs (46 %) et chez les répondants de Couleur (39 %). [\(Voir l'annexe C pour plus de détails\).](#)

Ce manque de représentation s'aligne sur d'autres différences flagrantes dans la façon dont la race a eu un impact négatif sur les travailleurs PANDC, et lorsqu'on leur a demandé si on avait contesté leurs qualifications et/ou leur autorité, il y a une disparité alarmante dans les réponses. Cinquante et un pour cent des répondants Noirs pensaient que leurs qualifications et/ou leur autorité avaient été remises en question, 47 % des personnes de Couleur et 40 % des répondants Autochtones avaient également vécu cette expérience. Aucun des répondants Blancs n'a indiqué qu'on avait remis en question ses qualifications ou son autorité.

En outre, aucun des répondants Blancs n'a déclaré être moins payé qu'une autre personne ayant les mêmes qualifications et exerçant le même travail, devoir travailler plus que les autres pour obtenir le même traitement ou la même évaluation, avoir été exclu des événements sociaux avec des collègues, ni avoir été menacé ou harcelé. Non seulement la blancheur nuit aux travailleurs PANDC, mais elle

protège également les travailleurs Blancs de ce même préjudice.

Les entrevues ont mis en évidence les nombreux défis rencontrés par le personnel PANDC lorsqu'il fait face à la sous-représentation dans le secteur de la musique sur scène. Notamment, lorsque les promoteurs racialisés réussissent à cultiver des espaces pour les foules racialisées, les avantages économiques de le faire attirent l'attention de leurs homologues Blancs qui, avec un accès plus facile aux ressources et aux réseaux, peuvent repousser les fondateurs de la scène racialisée. Un promoteur a expliqué comment ses efforts promotionnels qui ont conduit à l'introduction réussie d'un artiste hip-hop sud-asiatique qui émergeait sur le marché ont été cooptés par une grande société de promotion de concerts dirigée par des Blancs:

Un artiste que nous avons amené ici il y a deux ans et que personne ne connaissait – il venait de gagner un Grammy – nous a été enlevé. Les agences [de réservation] ne savent pas que c'est vous parce que dans leurs dossiers, à travers la vente de billets et le marketing, toutes les choses qu'il y a dans le système, elles voient les gros comme ceux qui font le spectacle, alors elles ne nous donnent plus le premier droit de refus. Et j'ai donc essayé d'enquêter et de découvrir pourquoi, même si nous avons fait des spectacles avec cet artiste historiquement, il n'y a aucune trace que nous étions ceux qui les produisons.

Dotée des ressources nécessaires pour sécuriser les réservations futures, la grande société de promotion de concerts a éclipsé la relation précoce du promoteur avec l'artiste hip-hop en utilisant son infrastructure pour établir un bilan et donc une présence.

Pour contrer les effets de la blancheur omniprésente de l'industrie, les travailleurs PANDC s'appuient sur la communauté, des programmes de soutien ciblés et une formation professionnelle pour trouver des outils permettant de surmonter les obstacles créés par cette blancheur. Cependant, des problèmes liés à la race, tels que le manque de richesse héritée et les relations établies dans l'industrie de la musique, entravent des progrès importants. Ceci est encore plus impacté par le contrôle d'accès et l'écart entre l'accès des Blancs et des personnes racialisées aux ressources financières et aux contrôleurs établit une dynamique qui abaisse le plafond du succès racialisé dans le secteur de la musique sur scène. Cela place les travailleurs racialisés dans une position de dépendance vis-à-vis des travailleurs Blancs; comme un technicien de son l'a partagé avec nous, "à un moment donné, si vous ne connaissez pas assez d'hommes Blancs, vous n'allez nulle part." Un promoteur a fait une réflexion similaire:

Oui, je pense que c'est un problème dans le milieu artisanal. Les gens qui réussissent sont ceux qui avaient de l'argent en premier lieu. Et les gens qui avaient de l'argent en premier lieu sont des hommes Blancs. Et ils invitent leurs amis hommes Blancs, puis ils nous poussent hors de nos espaces que nous avons cultivés et que nous ne pouvons pas entretenir parce que nous sommes tous des serveurs ou quoi que ce soit d'autre. Et les espaces autrefois sacrés ne le restent plus.

L'importance de la blancheur dans l'industrie de la musique est le résultat des histoires racistes et coloniales qui la définissent. La journaliste musicale Sarah Sahim écrit: "il n'y a pas de divorce entre une scène à prédominance blanche et les idéaux systémiques enracinés dans la culture occidentale blanche".³⁴ Alors, que se passe-t-il lorsque des travailleurs racialisés dont les idées aident à

soutenir l'industrie de la musique dépendent des institutions blanches qui organisent l'industrie? Les chercheurs qui étudient l'efficacité des réseaux de télévision appartenant à des Noirs comme moyen de contrer les effets néfastes de la suprématie blanche, soutiennent que tant que la production se déroulera dans des industries culturelles à prédominance blanche, la production culturelle PANDC « restera soumise aux pratiques de l'industrie qui façonnent de manière indélébile leur mission sociale. »³⁵

“ À un moment donné, si vous ne connaissez pas assez d'hommes Blancs, vous n'allez nulle part. ”

—Technicien de son

Blancheur adoptée

Moins de la moitié des répondants racialisés travaillent dans un environnement dans lequel ils estiment que leur inclusion est prioritaire. Cela signifie que les travailleurs PANDC ne travaillent pas seulement dans des espaces dans lesquels ils sont une minorité démographique, mais que leurs cultures de travail leur signalent également que leur présence est de moindre importance. Pour accroître leur valeur personnelle et professionnelle au sein de ces milieux, certains travailleurs racisés se rapprochent de la blancheur, et donc du privilège, en adoptant la blancheur.

Des artistes ont partagé la manière dont ils utilisaient la contorsion sociale – se pliant aux pressions sociales pour s’adapter aux normes sociales – en remodelant, cachant ou recontextualisant certains identifiants culturels. Un artiste Autochtone a expliqué pourquoi cette contorsion était nécessaire: «Il existe tant d’obstacles pour les peuples Autochtones, pour les personnes queer, pour toute minorité, vraiment, parce qu’il me semble que les seules... les seules personnes que ces lieux veulent embaucher sont des Blancs hétéros. En conséquence, afin de plaire aux agents de réservation et au public Blancs, il a tenté « d’essayer de ne pas être trop Autochtone ou gay ». Il a élaboré,

Je me dis juste ‘d’accord, je sais comment fonctionne cette province. Je vais être intelligent’, c’est ce que je pensais, et essayer d’être aussi straight et Blanc que possible. Et mon père est tout Blanc, donc si quelqu’un me prenait pour un Blanc, c’était le plus beau jour de ma vie il y a deux ans, je me disais « merci beaucoup».

Il a reconnu le privilège que lui offrait son apparence de Blanc et a utilisé des hypothèses sur sa race pour obtenir plus d’opportunités de prestations. Il a

Tableau 27 : Réponses à l’affirmation “Je sens que la diversité et l’inclusion sont une priorité au sein de mon organisation”

Réponse	PANDC	Blanc
D'accord	44%	74%
Pas d'accord	23%	7%
Pas certain	29%	17%
Je préfère ne pas répondre	4%	3%

plé son identité pour se tourner vers la blancheur afin d’avancer sa carrière ainsi que pour éviter la discrimination.

Le changement de code est une autre forme courante de contorsion sociale. Le changement de code est un ajustement du langage, des gestes ou des expressions pour se rapprocher ou pour que les autres se sentent confortables en échange d’une relation sociale ou d’une faveur. Un exemple humoristique en est la parodie de l’ancien président américain Barack Obama lors d’une rencontre. Dans la scène, vous voyez le président Obama saluer des invités Blancs en leur disant «enchanté de vous rencontrer», tout en leur serrant la main. En saluant les invités Noirs, son ton devient plus personnel et familier: « Allez, mon frère. Quoi de neuf?» avec un coup de poing ou une embrassade. Il « change son code » ou ajuste sa communication en fonction de sa relation avec différents groupes culturels. Cela fait un sketch hilarant, mais dans l’expérience d’une artiste du spectacle dans le secteur de la musique sur scène, le changement de code est un moyen de surmonter les obstacles face aux opportunités financières. Lorsqu’elle aidait les jeunes producteurs de hip-hop à demander des subventions, elle conseillait:

Je travaille avec des gens, ils me disent: « Je fais des beats dope. Donnez-moi juste l’argent. C’est comme: «Non, vous devez détailler ce sur quoi vous faites vos beats et en fournir le calcul:

“ Oh, tu es blanchie à la chaux, ou, tu n’es pas authentique pour nous.” Mais, je suis une personne. ”

–Musicien

«J'utilise ça. J'utilise ça. Je crée un paysage sonore. Utilisez un mot différent. N'utilisez pas beats, vous savez ? C'est bizarre, du genre “nous te donnerons de l'argent, mais seulement si tu parles de la façon dont nous parlons”.

Plus tôt, nous avons vu à quel point la langue agit comme un obstacle dans le processus de contrôle du financement des subventions. Ici, une artiste des arts de la scène conseille aux jeunes producteurs de hip-hop de changer de code, de langage pour ouvrir la porte à l'octroi de financement. Elle a adopté un langage qui avait été institutionnalisé par les travailleurs Blancs de la musique dans le but de rendre sa demande de subvention plus accessible à ceux qui, selon elle, étaient des pairs évaluateurs Blancs. La blancheur est si importante dans l'esprit des artistes racialisés que même l'évaluateur Blanc imaginaire a eu un impact sur le comportement de cette artiste. Plutôt que de communiquer avec des mots qui reflètent sa culture et son expérience, elle a modifié son texte pour s'adapter à une certaine norme sociale dictée par les systèmes dominés par les Blancs.

Blancheur imposée

Ci-dessus, il y avait des cas où les travailleurs ont adopté la blancheur pour surmonter les obstacles. Dans d'autres cas, la blancheur a été imposée aux travailleurs PANDC lorsque leurs manières, leur esthétique ou leur langage ont été identifiés par d'autres comme étant Blancs, créant une tension dans les expériences des travailleurs PANDC de la musique sur scène avec la blancheur. Une musicienne Noire de la scène folk a expliqué comment son activité au sein d'un genre à prédominance blanche a eu un impact sur sa relation avec sa propre communauté culturelle: “Oh, tu es blanchie à la chaux, ou, tu n’es pas authentique pour nous.” Mais, je suis une personne.”

Dans le cas de cette musicienne, la proximité d'une scène à prédominance blanche l'a exclue de la communauté Noire. Selon un technicien de son Noir que nous avons interrogé, la blancheur attribuée à ses actions et à son comportement a profité à sa carrière. Il a décrit les commentaires de ses collègues Blancs, le complimentant ostensiblement de paraître ou d'agir en blanc:

Je ne ferais pas autant la fête. Et tout ce qui est négatif serait Noir, mais parce

Tableau 28 : Réponses par rapport au sentiment d'appartenance

Affirmation	Réponse	PANDC	Blanc
Je sens que je suis valorisé pour l'expertise que j'apporte à mon travail, et pas seulement pour ma race	D'accord	70%	83%
	Pas d'accord	9%	3%
J'ai des opportunités d'avancement professionnel dans la communauté de la musique sur scène	D'accord	33%	58%
	Pas d'accord	26%	10%
Il y a des personnes occupant des postes de direction/de l'exécutif qui viennent de ma communauté ou de ma culture	D'accord	42%	78%
	Pas d'accord	37%	6%
Je me sens protégé par les politiques et procédures de mon organisation	D'accord	39%	68%
	Pas d'accord	25%	6%

que j'essaie d'être si bon, je ne suis pas très Noir. Ou parce que j'essaie de parler correctement, je ne suis pas très Noir, alors c'est comme, 'oh, tu es, tu es fondamentalement un gars Blanc parce que tu fais le travail d'un gars Blanc et tu parles correctement, et nous pouvons te mettre devant des clients et répondre à des appels de clients, donc fondamentalement, tu es un homme Blanc.'

Même en tant qu'homme Noir, ses mouvements et ses gestes n'étaient pas les siens. Dans le secteur de la musique sur scène, où la blancheur augmente les opportunités de carrière, sa prétendue manière blanche d'agir dans le monde le positionnait comme apte à être présenté devant des clients Blancs et lors d'appels.

Des récits antérieurs d'implication avec la blancheur ont démontré les luttes qu'elle provoque pour les travailleurs racialisés. Fait intéressant, 70 % des répondants racialisés ont estimé qu'ils étaient valorisés pour leurs compétences et pas

simplement pour leur race. Ce que cela signifie, c'est que les travailleurs PANDC ont le sentiment d'être réellement inclus dans les espaces de travail. Cependant, moins de 50 % ont le sentiment d'avoir des opportunités d'avancement professionnel, se voient occuper des postes de direction ou se sentent protégés par les procédures et politiques de travail. Ainsi, bien que les travailleurs PANDC puissent être inclus pour la force de leur travail, les conditions dans lesquelles ils travaillent peuvent ne pas leur permettre d'avancer, de s'exprimer ou de se sentir entièrement en sécurité. Cette déconnexion est apparente dans l'expérience d'un technicien de son, qui considérait le fait de pouvoir s'orienter autour de la blancheur comme un point de fierté plutôt qu'un point de discord. Il a raconté:

Depuis mon enfance, on m'appelle un Oreo - Noir à l'extérieur et Blanc à l'intérieur - et je n'ai jamais pris cela comme une insulte. Je l'ai pris comme un point de fierté. Je peux m'adapter à une industrie primaire masculine blanche, et ces gars-là me traitent

Si nous ne réfléchissons pas à la manière dont la blancheur s'impose à l'expérience PANDC, les dommages causés par les systèmes de domination Blancs resteront inaperçus et, par conséquent, non traités.

comme faisant partie de la famille... J'ai des amis qui disent qu'ils ont été appelés le mot N, ou qu'ils ont essayé d'obtenir ce travail mais qu'un autre homme Blanc l'a eu devant eux. Cela ne m'est jamais arrivé parce que j'ai toujours eu l'impression que je pouvais entrer là-dedans et être un homme Blanc, plus ou moins. Et parce que je l'ai fait toute ma vie – dès la première année, on m'appelait Oreo – j'ai juste fait mon chemin. Donc, dans l'industrie, je n'ai pas senti que j'étais différencié à cause de ma race.

Ce technicien de son croyait qu'être embauché, sans être différencié en raison de sa race, était un reflet positif de son travail et de ses compétences sociales. Cependant, la norme de travail à laquelle il a comparé sa propre expérience est celle de plusieurs amis qui ont reçus des insultes racistes sur leur lieu de travail ou ont été négligés pour des emplois en raison de leur race. Ainsi, même s'il se sentait inclus et qu'il est supposé être hautement qualifié, il ne considère peut-être pas que le fait d'être dominé par la blancheur aurait pu avoir un impact sur la façon dont il évalue son lieu de travail. Au lieu de cela, il considère sa volonté et sa capacité d'assumer la blancheur comme une vertu. Cette pratique rappelle ce que les spécialistes de la communication Marcus Ferguson Jr. et Debbie Dougherty identifient comme « le paradoxe du professionnel Noir », qui reconnaît comment les travailleurs racialisés sont poussés à adopter la blancheur pour être acceptés et réussir au sein des organisations.³⁶

Le privilège de la blancheur

Non seulement les entrevues ont-elles révélé la nature de la relation des travailleurs racialisés avec la blancheur, mais aussi de quelle façon les travailleurs Blancs défendent la blancheur et leurs systèmes de domination à travers leur engagement avec les travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène. Si nous ne réfléchissons pas à la manière dont la blancheur s'impose à l'expérience PANDC, les dommages causés par les systèmes de domination Blancs resteront inaperçus et, par conséquent, non traités.³⁷ Plusieurs participants aux entrevues ont partagé des histoires concernant la disparité entre la représentation blanche et PANDC dans les postes d'influence de l'industrie. Dans chaque cas, la présence des travailleurs PANDC a été bien accueillie, mais dans des circonstances qui ont profité aux travailleurs Blancs et limité les chances d'évolution de carrière.

Un mécanisme qui maintient cette dynamique est l'utilisation de « quotas de chapiteau » – une représentation raciale diversifiée sur les listes et les affiches des festivals. De telles représentations sont des marqueurs très visibles de la diversité qui peuvent masquer le racisme et entraîner des sentiments d'être utilisé comme symbole de diversité.³⁸ Alors que les quotas de renom ont réussi à augmenter la représentation des travailleurs racialisés, un programmeur culturel a souligné que les artistes racialisés « obtiendront généralement un rôle performatif et rien qui se prête au développement et à la croissance dans un rôle plus opérationnel ». En d'autres termes, les quotas de renom favorisent la représentation au niveau de l'artiste, parce que cette présence signale l'inclusivité d'une organisation, mais ils n'augmentent pas la diversité raciale parmi les postes de prise de décision, où réside l'influence organisationnelle.³⁹

Le fait de ne pas favoriser la diversité parmi le personnel du festival, des lieux, des agences et

d'autres postes d'influence, limite l'efficacité des quotas de renom d'avoir un impact positif sur les expériences des travailleurs racialisés.⁴⁰ Un artiste de la scène Autochtone a partagé les résultats de ces démonstrations superficielles d'inclusion:

Parfois, il peut être difficile de savoir si une opportunité que vous avez en tant qu'artiste est due au fait que vous l'avez vraiment gagnée et que vous la méritez vraiment, ou si vous cochez une case, vous savez, comme si quelqu'un coche sa case diversité! Ce qui nous est certainement arrivé plus d'une fois, vous savez ? À défaut d'un meilleur terme, l'« indien de service » du festival, ou alors, ils nous mettent sur la scène Autochtone avec tous les autres artistes Autochtones.



Morgan Toney, Photographie: Matthew Frenette pour Prismatic Arts Festival

Dans les deux cas, les travailleurs PANDC avaient l'impression que leur inclusion était plus bénéfique pour le personnel et les promoteurs Blancs qu'elle ne l'était pour eux.⁴¹

Dans un autre cas, les actions des travailleurs Blancs de l'industrie ont menacé de ternir la représentation artistique de la communauté Noire par un artiste, afin de l'inscrire dans le récit préféré du média Blanc qui faisait la promotion de sa musique:

J'ai une chanson qui parle de mon expérience: être un homme Noir avec amour et religion, avec des choses comme la brutalité policière et comment le système a échoué, même la violence des Noirs envers les Noirs, des choses comme ça. Et dans une entrevue avec une chaîne de télévision, ils ont essayé de changer ça en «Vous parlez de tous ces trucs dans la chanson, [suggérant que] ce ne sont pas toutes ces autres choses qui gênent [les Noirs]. En fait,

vous êtes en train de vous entretuer >>. Je leur ai dit: 'Écoutez, si vous essayez de contrôler le récit, les gars, et que vous essayez de faire passer un message comme celui-ci, qui, je le sais, va affecter et nuire à ma communauté, alors nous n'allons arrêter ça là. Mais ils ont définitivement écouté et ils ont tout modifié. Le problème pour moi était juste de m'assurer que je contrôle le récit de l'histoire. Mais, ils ont toujours essayé de sortir quelque chose de son contexte ou d'orienter les choses de la façon dont ils veulent les voir, et j'ai toujours dit clairement que je ne permettrais que cela se produise.

Cet artiste de la scène a réussi à empêcher les effets potentiellement nocifs du récit de violence Noirs contre Noirs choisi par les médias. Mais s'il n'avait pas entrepris de confronter les contrôleurs Blancs pour lutter contre les tropes racistes, cela aurait pu être un autre cas d'« exploitation libérale blanche de la douleur Noire comme source de suprématie blanche »⁴² Dans ce cas, la chaîne de télévision faisant la promotion de sa chanson a tenté de mettre en évidence des aspects de son récit – la violence des Noirs sur les Noirs – qui renforçaient des notions de suprématie blanche.

Les données du sondage ont démontré une contradiction flagrante dans le secteur canadien de la musique sur scène. Malgré l'accent croissant mis sur la diversité, une identité nationale attachée au concept de multiculturalisme et les efforts continus des travailleurs PANDC pour accroître la représentation, la blancheur persiste dans le secteur de la musique sur scène au Canada. Les sentiments d'appartenance et d'inclusion reposent, à quelques exceptions près, sur les efforts des travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène. Favoriser une représentation accrue dans les espaces de spectacle nécessitera l'inclusion et l'augmentation de travailleurs racialisés dans des postes de contrôle. Cela a non seulement des



Photographe: J Edmund

Tableau 29 : Réponses par rapport à l'équité salariale

Affirmation	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
J'ai été payé moins qu'une autre personne ayant les mêmes qualifications et faisant le même travail	29%	30%	11%	0%

Tableau 30 : Réponses par rapport à la diversité sur le lieu de travail

Affirmation	Réponse	PANDC	Blanc
Je sens que la diversité et l'inclusion sont une priorité au sein de mon organisation	D'accord	44%	74%
	Pas d'accord	23%	7%
J'ai confiance en ma capacité à soutenir diverses perspectives et cultures sur mon lieu de travail	D'accord	53%	81%
	Pas d'accord	17%	3%

implications sociales, comme le fait d'être le seul de sa race dans un endroit, d'être ignoré pour des emplois pour lesquels ils sont qualifiés ou de vivre du manque de respect de la part des collègues, mais cela a aussi des implications économiques. Les travailleurs Autochtones (30 %) et Noirs (29 %) déclarent le plus souvent être moins bien payés que quelqu'un d'autre ayant les mêmes qualifications. Alors qu'aucun (0 %) des répondants Blancs à l'enquête n'a déclaré être payé moins que ses homologues également qualifiés. Cela signifie que la surreprésentation des travailleurs Blancs dans le secteur de la musique sur scène a un impact négatif sur la sécurité personnelle et les moyens de subsistance des Autochtones, des Noirs et des personnes de Couleur dans le secteur de la musique sur scène.

Malgré le manque de représentation PANDC dans les postes d'influence, les trois quarts des répondants Blancs estiment que la diversité et l'inclusion sont une priorité au sein de leur organisation. De plus, une majorité de répondants Blancs (81 %) ont confiance en leur capacité à soutenir diverses perspectives et cultures dans leur milieu de travail. Alors que les répondants Blancs déclarent que la diversité et l'inclusion sont une priorité dans leurs organisations, la majorité des répondants PANDC ont rapporté des expériences et des sentiments très différents, suggérant qu'une éducation et une compréhension supplémentaires sur ce que signifie vraiment une industrie diversifiée et inclusive seront essentielles pour l'avenir de notre secteur.



L'impératif communautaire

De la même manière que la communauté a été un baume pour les travailleurs PANDC, le décentrage de la blancheur peut servir d'antidote aux idéaux racistes qui imprègnent l'industrie de la musique. Bien qu'il ne soit pas de la responsabilité des travailleurs racialisés de démanteler le racisme, ce rapport encourage la réflexion sur la manière dont les idéaux coloniaux sont intériorisés et le risque que cela pose pour les initiatives PANDC et pour d'autres communautés.

Les participants à l'entretien ont partagé les moyens, grands et petits - y compris le changement de mentalité vers l'auto-organisation - par lesquels la blancheur décentrée peut être réalisée:

1. «Vous savez les gars, en fait, pour être honnête: “ c'est très dur ici d'être queer et Autochtone». Ensuite, le nombre de personnes qui commencent à me soutenir et qui m'ont soutenu est incroyable. J'ai noué des liens avec des médias et c'était la première fois de ma carrière que j'avais l'impression que les gens me soutenaient. Et peut-être qu'ils ne l'ont pas fait avant parce que je n'étais pas totalement transparent. J'essayais de passer pour Blanc et maintenant je suis honnête et les gens sont derrière les gens qui ont cette transparence. C'est juste nul que le double côté de cette pièce soit les ennemis et la négativité qui va avec, mais le positif l'emporte définitivement sur le négatif dans cette situation.

–Artiste de la scène

2. « Vous m'avez posé des questions sur le milieu? Et ma réponse est : vous construisez le vôtre.

–Artiste/directeur de création/technicien de son

3. « Les peuples Autochtones organisent des voix Autochtones et c'est ce que nous entendons de notre façon de connaître et d'être dans le monde. Je pense que nous allons commencer à entendre des choses différentes et nous allons commencer à entendre de vieilles choses d'une nouvelle manière, car elles seront dans leur contexte.

– Artiste interprète/organisateur de festival

Audre Lorde écrit que “Pour les femmes Noires comme pour les hommes Noirs, il est évident que si nous ne nous définissons pas pour nous-mêmes, nous serons définis par les autres - pour leur usage et à notre détriment.”⁴³ Cette perspective peut s'appliquer à tous les groupes racialisés. Les recommandations regardent les moyens par lesquels les travailleurs PANDC peuvent se réorienter et se renforcer afin qu'au fur et à mesure qu'ils évoluent dans et aux côtés de l'industrie de la musique, ils reconnaissent, mais n'assument pas, la blancheur et les mentalités coloniales qui s'y mêlent.

Recommandations

Au cours de cette enquête, les participants aux entrevues ont partagé de nombreuses ressources et pratiques qui les aident dans leur carrière. En outre, les réponses aux entrevues et au sondage ont révélé des moyens par lesquels d'autres acteurs de l'industrie de la musique sur scène - propriétaires de salles, promoteurs, organismes de financement et agences, entre autres - peuvent soutenir les travailleurs PANDC de la musique sur scène. La section des recommandations présente des suggestions clés pour rendre les conditions de travail des travailleurs Autochtones, Noirs et de Couleur de la musique sur scène plus sécuritaires et plus équitables. Dans ce qui suit, nous présentons des recommandations pour: l'industrie de la musique sur scène (propriétaires et exploitants de salles, agents, gestionnaires, promoteurs et organisateurs de festivals); tous les organismes gouvernementaux et de financement. Et bien que la lutte contre le racisme systémique ne soit pas la responsabilité des travailleurs de la musique sur scène racialisés, nous incluons des recommandations spécifiquement pour que les travailleurs PANDC puissent se défendre, se soutenir mutuellement et se créer une sensation d'action commune tout en continuant à faire progresser leur carrière.

Passer directement à la prochaine section:

Pour l'industrie de la musique sur scène	69
Pour le gouvernement et les organismes de financement	73
Pour tous les intervenant susmentionnés	78
Pour les travailleurs PANDC	80
Appels à l'action pour les diffuseurs	82



Bénévoles du Calgary Folk Music Festival, Photographe: K. Andrews

Pour l'industrie de la musique sur scène (propriétaires de salles, les promoteurs, les agents, les gestionnaires et les organisateurs de festivals)

Formaliser les processus organisationnels et la transparence

Les données de notre enquête suggèrent qu'un soutien RH supplémentaire peut être bénéfique pour le secteur de la musique sur scène: 70% des travailleurs de la musique sur scène Autochtones, Noirs et de Couleur ont déclaré que les personnes PANDC sont très présentes sur leur lieu de travail, tandis que 50% des répondants Blancs ont indiqué que les personnes PANDC constituent une minorité des personnes sur leur lieu de travail. Ces statistiques suggèrent que les travailleurs PANDC sont considérablement sous-représentés dans certains lieux de travail de musique sur scène. En outre, les répondants PANDC ont cité le manque d'opportunités d'avancement, le manque de leadership favorable et les obstacles à l'emploi liés à l'embauche et au népotisme comme des obstacles majeurs à leur carrière, avec plus de

fréquence que les répondants Blancs au sondage. La sous-représentation des personnes PANDC dans les postes de direction exacerbe sans aucun doute le travail invisible que les personnes PANDC interrogées déclarent endurer.

- Les organisations à majorité Blanche peuvent tirer parti de l'élargissement de leurs critères d'embauche pour inclure un bassin de candidats plus diversifié. C'est particulièrement le cas dans une industrie connue pour son népotisme.⁴⁴ La plupart des organisations et des collectifs de l'industrie de la musique sur scène sont assez petits, avec peu de personnel. S'engager dans des pratiques d'embauche et de recrutement rigoureuses avec la diversité à l'esprit peut être difficile pour les petites organisations qui n'ont pas de service RH.⁴⁵ De plus, il faut un effort conscient pour reconnaître les sources de biais dans ses styles de gestion et de leadership.

- C'est là que les services RH fractionnés peuvent aider. Les RH fractionnées sont la sous-traitance de responsabilités qu'on trouve généralement au sein d'un service des ressources humaines, telles que l'embauche et le recrutement, et qui contribuent à améliorer l'inclusivité des cultures d'entreprise. Cela peut être plus rentable pour les petites entreprises, mais plus important encore, la sous-traitance du recrutement garantit que les petites organisations recherchent des candidats au-delà de leurs propres réseaux professionnels. Ce qui pourrait aider les entreprises à attirer un éventail plus diversifié de candidats. De nombreuses entreprises de RH fractionnées donnent la priorité à l'embauche inclusive, ce qui est indispensable dans le secteur de la musique sur scène. Les organismes de financement gouvernementaux qui soutiennent les petites compagnies de musique sur scène et les festivals devraient également prévoir des ressources humaines fractionnées, s'ils ne le font pas déjà.
- Pour les personnes en position de pouvoir, envisager de mettre en place des [avenants d'inclusion/d'équité](#) pour les festivals et les concerts. Il s'agit d'un avenant qui stipule qu'un certain nombre de personnels d'encadrement travaillant en soutien au concert ou au festival soient issus d'horizons divers. Bien entendu, la représentation démographique variera d'un bout à l'autre du pays, selon l'endroit où se déroule le festival ou le concert.
- Augmenter l'accès des travailleurs PANDC aux organisations en offrant un programme « derrière le tableau » (voir, par exemple, The Music Gallery) où le personnel émergent des techniciens de son, en particulier les femmes et les techniciens non binaires, sont invités à observer des techniciens de son établis au travail.

En plus d'améliorer les résultats d'embauche et de rendre les cultures de travail dans la musique sur scène plus inclusives, l'industrie au sens large peut adopter des pratiques pour démontrer son engagement en faveur de la justice et de l'équité. Ces dernières années, des efforts ont été déployés pour introduire la [transparence des rémunérations](#). La publicité des salaires conférés à ceux dont les salaires sont payés par des fonds publics/ de l'argent des contribuables, fournit un frein et un contrepoids contre les pratiques de paiement discriminatoires qui varient selon la race/l'origine ethnique et le sexe.

- Les festivals et concerts financés par des fonds publics peuvent divulguer les budgets finaux, y compris les données sur les paiements des artistes qui sont agrégés selon la race/l'ethnicité et le sexe (pour protéger la confidentialité des artistes individuels), comme mécanisme de contrôle contre les paiements qui sont plus élevés pour les artistes Blancs. Il est important que la transparence salariale soit considérée comme un complément aux efforts visant à améliorer considérablement les cultures d'entreprise et les pratiques d'embauche, et non comme un substitut.
- Un autre défi mentionné par plusieurs artistes du spectacle que nous avons interviewés était le manque d'exposition à la radio. Lorsque les festivals et les concerts font la promotion d'événements à la radio, ils peuvent demander que la musique des artistes de groupes sous-représentés soit diffusée, ou au moins que leur nom soit mentionné sur les ondes des stations de radio dans le cadre de leurs efforts de promotion.

Enfin, en plus de la responsabilité des organisations financées par des fonds publics pour accroître l'inclusivité, les entreprises privées peuvent également faire des progrès pour formaliser leurs efforts en faveur de l'équité et de l'inclusivité pour les groupes sous-représentés.

- Par exemple, les salles privées peuvent rendre les frais de location accessibles au public, ce qui pourrait réduire la discrimination contre certains genres musicaux où les artistes, les travailleurs et le public PANDC sont plus fortement représentés.

Augmenter les services de soutien en santé mentale et en toxicomanie

Les répondants Blancs et PANDC ont indiqué que l'un des principaux obstacles à la santé et à la sécurité dans le secteur de la musique sur scène est le manque de services en santé mentale et physique (à 37 et 35% respectivement). L'épuisement causé par les nuits tardives et une mauvaise alimentation sont une caractéristique omniprésente de la vie dans l'industrie de la musique sur scène, en particulier pour ceux qui sont en tournée. Sans surprise, cela s'accompagne d'une dépendance à la [drogue et à l'alcool pour de nombreuses personnes travaillant dans la musique sur scène](#). En fait, de nombreux artistes du spectacle sont partiellement payés en tickets boissons. La vie en tournée peut être très difficile pour ceux qui essaient de rester sobres, et ce problème a plusieurs facettes. Un artiste du spectacle a partagé dans son entrevue:

Je suis alcoolique et toxicomane et je suis sobre depuis un peu plus de six ans. Mais quand j'ai commencé ma carrière, ce n'était pas le cas. J'étais toujours ivre. La raison pour laquelle cela a à voir avec le fait que je suis une personne Autochtone est que mon alcoolisme est héréditaire. J'ai hérité mon alcoolisme de ma mère. Ma mère a hérité son alcoolisme de ma grand-mère. Le traumatisme dont ma grand-mère essayait de guérir et qu'elle essayait d'oublier en se gavant d'alcool et de drogues venait du pensionnat.

La dépendance démesurée à l'alcool comme monnaie d'échange dans l'industrie de la musique



sur scène démontre une insensibilité envers une variété de communautés, y compris les communautés Autochtones qui portent le poids du traumatisme intergénérationnel. L'artiste a également partagé:

Les clubs paient généralement moins les artistes en incluant des billets pour la nourriture et les boissons. Je veux que les bars regardent ce que c'est potentiellement... Vous n'allez pas travailler à un emploi de jour où ils offrent des boissons et de la nourriture en guise de paiement. C'est quelque chose qui doit vraiment être examiné. Si un groupe le demande, bien, mais si je ne le demande pas, payez-moi à la place... Les boissons et la nourriture ne compensent pas le fait de me payer moins.

- Comme le suggère cet artiste du spectacle, les membres de la communauté de la musique sur scène doivent s'engager dans [plus de dialogue](#)

sur le rôle de l'alcool et de la drogue dans la musique sur scène; à ce sujet, près de la moitié de tous les cas d'agression sexuelle impliquent la consommation d'alcool. Des recherches menées à L'Hôpital d'Ottawa ont révélé que de toutes les survivantes d'agression sexuelle qui se présentent pour obtenir de l'aide médicale, 25 % ont assisté à un grand événement ou festival.⁴⁶

- Les lieux peuvent commencer par proposer une sélection plus large de boissons non alcoolisées et une compensation financière au lieu de l'alcool gratuit.
- Les services de soutien comme [Unison](#) et [Over the Bridge](#) peuvent être augmentés. Unison offre des conseils et du soutien en matière de santé aux professionnels de la musique au Canada. [Over the Bridge](#) est un organisme à but non lucratif qui offre une formation et un soutien émotionnel aux travailleurs de la musique qui tentent de surmonter la dépendance et d'améliorer leur santé mentale. En plus des groupes de soutien par les pairs, ils offrent une formation sur l'administration de la naloxone, une drogue de synthèse utilisée dans une situation de surdose qui peut bloquer ou inverser les effets des opioïdes.

L'épuisement causé par les nuits tardives et une mauvaise alimentation sont une caractéristique omniprésente de la vie dans l'industrie de la musique sur scène, en particulier pour ceux qui sont en tournée.

Sans surprise, cela s'accompagne d'une dépendance à la drogue et à l'alcool pour de nombreuses personnes travaillant dans la musique sur scène.



A Tribe Called Red, Photographe: Joe Miles

Pour le gouvernement et les organismes de financement

Décoloniser le financement

Bien que nous ayons parlé de la façon dont la politique gouvernementale peut influencer le processus de financement, le Canada a toujours maintenu son soutien au financement des arts. Cette enquête démontre la nécessité de dégager la voie du financement pour les artistes PANDC. Les conclusions de ce rapport exposent les nombreuses façons dont le racisme systémique empêche les membres PANDC du secteur de la musique sur scène d'accéder à des opportunités de carrière. Le financement public peut permettre aux travailleurs racialisés de surmonter ces obstacles en leur offrant du soutien pendant les moments cruciaux de leur carrière.

Avec ou sans subventions, les travailleurs PANDC dépendent du contrôle d'accès d'une industrie à prédominance blanche pour accéder à la production

d'événements, aux emplois de personnel technique ou aux opportunités de spectacle en direct qui génèrent des revenus pour eux. À la lumière de cela, il devient clair pourquoi l'accès au financement public est indiqué comme étant aussi important que des concerts mieux rémunérés pour soutenir les progrès des travailleurs PANDC. Malheureusement, les critères d'admissibilité aux subventions et les barrières sociales peuvent empêcher les travailleurs PANDC d'accéder aux financements nécessaires. Par rapport aux candidats Blancs, trois fois plus de candidats PANDC ont estimé qu'il manquait la reconnaissance/conscience de leur culture/de la culture de leur organisation dans les modèles de financement public.

Pour éliminer efficacement les obstacles à cette ressource cruciale, aussi difficile que cela puisse être, les organisations doivent reconnaître comment

Les organisations doivent reconnaître comment les histoires coloniales se sont imbriquées de manière insidieuse dans leurs processus.

les histoires coloniales se sont imbriquées de manière insidieuse dans leurs processus.

- Organiser un symposium sur le financement des subventions à la grandeur du système où les agences de différents niveaux de gouvernement pourraient effectuer une analyse collective des points forts, faiblesses, possibilités et menaces (FFPM), s'engager plus directement dans les programmes les uns des autres et collaborer sur les moyens de surmonter les obstacles systémiques partagés. Avec de nouveaux programmes au service des artistes émergents, des nouveaux arrivants et des initiatives numériques, il est clair qu'il existe une mine de connaissances qui ont été consacrées au développement de ces programmes qui pourraient potentiellement inspirer des versions régionales.
- En outre, les organismes de financement peuvent examiner les critères prohibitifs existants d'admissibilité au financement et s'efforcer de les supprimer. Cela comprendrait le soutien aux pow-wow compétitifs, l'examen des limites des politiques «sur invitation uniquement» des programmes de financement existants ou de base et l'élargissement des conditions d'admissibilité pour inclure davantage les modèles à but lucratif en plus des organisations à but non lucratif.
- Nous recommandons aux organismes de financement de poursuivre leurs consultations par des enquêtes rémunérées avec les artistes, les organisations et les membres de la communauté PANDC sur les limites et les problèmes complexes liés aux catégorisations de genres musicaux, et d'explorer des stratégies pour ajouter plus de flexibilité dans les processus d'auto-identification pour les candidatures aux programmes, les critères d'admissibilité, et les programmes de récompenses.
- Nous recommandons également que des fonds publics soient fournis pour les services de soutien en matière de toxicomanie et de santé mentale propres à l'industrie de la musique, y compris les organisations caritatives spécifiques au secteur.

La distance géographique peut rendre plus difficile l'accès à des informations importantes sur les subventions. Les travailleurs opérant à l'extérieur des centres urbains où l'activité industrielle est concentrée peuvent ne pas avoir accès aux réseaux ou même aux télécommunications nécessaires pour accéder aux informations sur les financements disponibles ou sur la manière de présenter une demande.

- Pour tenir compte des différents besoins régionaux et de l'accès variable à l'information, tout comme de l'avantage d'avoir un leadership représentatif qui reflète et se rapporte aux besoins des travailleurs qu'ils gèrent, les organismes de financement pourraient envisager d'établir des partenariats avec des représentants régionaux ou des intervenants communautaires. Par exemple, un partenariat avec le National Indigenous Music Office ou ADVANCE, le collectif de professionnels Noirs de l'industrie musicale au Canada, pourrait aider à assurer le développement de relations nécessaires à la croissance de l'industrie.

Le Conseil des Arts du Canada soutient activement les candidats aux aptitudes et capacités diverses en offrant de payer pour le soutien à la demande. Les programmes pour les nouveaux arrivants du Conseil des arts de Toronto tiennent compte de la diversité linguistique. De plus, ce même programme est ouvert à tout demandeur en cours de demande de résidence permanente, de statut de réfugié ou de citoyenneté. Cela visait à garantir l'accès au programme pendant ce qui peut parfois être un processus d'immigration s'échelonnant sur plusieurs années. Enfin, presque tous les organismes de financement acceptent les demandes en ligne, ce qui permet d'économiser les coûts financiers et environnementaux liés à l'impression de plusieurs exemplaires et à leur envoi par la poste aux bureaux de subvention, comme c'était la coutume auparavant. Tous ces exemples démontrent que des progrès ont été faits pour créer des processus

de financement plus équitables. Cependant, comme cette recherche l'a démontré, il est indéniable qu'il reste encore du chemin à faire pour que les fonds se rendent aux travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène.

Bien que la langue ait été soulignée comme un obstacle majeur, cette considération a inspiré la réflexion sur la variété des façons dont les lignes directrices peuvent empêcher les candidats de communiquer leurs idées de projet, en raison des différences de langue, de neurodiversité, d'alphabétisation et d'accès à certaines technologies, par exemple.

- D'autres mesures à prendre par les organismes de financement comprennent la fourniture de services d'interprétation/traduction pour permettre aux candidats de postuler dans la langue dans laquelle ils estiment pouvoir communiquer le plus clairement et avec précision leurs idées et objectifs de projet; de réviser les exigences linguistiques pour inclure les langues Autochtones et les langues non officielles; d'étendre les méthodes de candidature pour inclure les soumissions de candidatures audio et vidéo; et de supprimer les normes de revenus et les exigences de modèle organisationnel pour les artistes et les organisations racialisés émergents.

Telle qu'elle est actuellement mise en œuvre, la représentation d'une diversité symbolique sur l'affiche des concerts et des festivals est limitée dans son efficacité. Malgré les opportunités de financement qui incluent les travailleurs racialisés dans le secteur de la musique sur scène, les travailleurs PANDC gagnent toujours en moyenne 11 715 \$ de moins que les travailleurs Blancs. Bien que la représentation diversifiée dans les concerts et les festivals puisse favoriser des niveaux superficiels d'inclusion, il est intéressant de financer des programmes qui reconnaissent les obstacles à l'arrivée de groupes socialement marginalisés dans des rôles en coulisses.

- Une représentation plus significative, en particulier dans les postes d'influence, peut être obtenue en stipulant un financement directement aux artistes PANDC; y compris les directives d'admissibilité qui stipulent que les organisations dirigées par des Blancs doivent inclure la représentation PANDC dans les postes de prise de décision; inclure une justification des données démographiques demandées aux candidats afin de promouvoir la transparence entre les candidats et l'organisme de financement; et s'assurer que la totalité des commentaires des pairs évaluateurs soient fournis aux candidats non retenus, à la fois pour promouvoir la transparence dans le processus d'examen et pour améliorer davantage la compétitivité future des candidats.



Mis Blandine, Photographe: Nadine McNulty

Amplifier et soutenir les initiatives innovantes axées sur la communauté/les groupes populaires/artisanales

Comme l'indiquent les anecdotes dans la communauté, de nombreuses ressources et initiatives répondent déjà aux besoins et aux entreprises des groupes socialement marginalisés. Par exemple, [Crip Rave](#) est un collectif basé à Toronto qui présente les Crip, handicapés, sourds, malades mentaux, corps-esprits malades dans des espaces de rave plus sûrs et plus accessibles. [QPOC Winnipeg](#) se consacre à fournir des espaces, des ressources et des événements plus sécuritaires à la communauté PANDC queer de Winnipeg.

Non seulement ces espaces sont importants pour la sécurité émotionnelle des participants, mais ils sont également un endroit sécuritaire où tester les idées avant-gardistes qui soutiennent l'industrie de la musique. Ou, comme le dit un organisateur d'événements d'entreprise, « l'industrie de la musique est fortement influencée par la communauté... Tout le monde commence quelque part et votre communauté est votre première base d'admirateurs.

- En conséquence, nous recommandons d'établir un soutien dédié supplémentaire et un financement réservé pour les initiatives menées par et au service des artistes et des entreprises émergents, des initiatives artisanales/locales et des nouveaux arrivants, de supprimer les restrictions d'admissibilité des candidatures d'organisations émergentes, d'encourager l'utilisation de l'espace partagé ou alternatif et d'explorer l'impact économique et culturel des initiatives artisanales et de création de goûts sur le secteur plus large de la musique sur scène grâce à des recherches plus approfondies.

Une productrice d'événements sur scène basée à Toronto a souligné le besoin d'une réglementation sonore adaptable qui puisse répondre aux besoins variés du paysage musical diversifié du Canada.

Elle précise que:

Vous pouvez jouer sur une terrasse, mais vous ne pouvez pas amplifier le son? Personne [ne peut utiliser] aucune technologie à l'exception de la guitare acoustique. Donc, vous pouvez jouer de la trompette là-bas. Vous pouvez avoir un gros basson, mais vous ne pouvez pas faire tourner de la musique d'ambiance, ou [utiliser] votre synthé modulaire pour créer un bourdonnement.

Par exemple, le « Extended Dance Event Bylaw » de Calgary (communément appelé règlement rave) réglemente la production d'événements «organisés pour permettre aux gens de se rassembler pour écouter et danser sur de la musique électronique et synthétisée qui est jouée ou jouée en continu pendant toute la durée de l'événement.”⁴⁷ Le règlement stipule que les événements de cette nature nécessitent un préavis d'au moins 45 jours et des frais de licence non remboursables de 340 \$ (à compter de 2018) pour fonctionner. Cependant, cette nature formelle est contraire à la culture rave, qui se veut un événement accessible, spontané et basé sur la musique électronique. De cette façon, le règlement est une menace pour la culture de la musique rave dont ces événements émergent. Bien que destiné à protéger certains membres du public contre les perturbations sonores, le règlement constitue également une menace pour une culture musicale qui a historiquement été un site de résistance musicale Noire. Des réglementations solides et rigides ont des implications pour les travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène, qui ont été signalés comme étant trois fois plus susceptibles de travailler dans ce secteur musical, afin de partager leur culture et leur patrimoine.

- Pour un secteur de la musique sur scène plus équitable qui permet la pleine expression musicale de tous ses travailleurs, nous recommandons que les municipalités s'engagent avec l'industrie à travers le travail de Music Cities qui inclue l'examen des règlements et des politiques existants tels que les règlements sur le bruit et l'utilisation de l'espace public et leur adaptation pour mieux tenir compte des expressions et traditions musicales du Canada, qui sont diversifiées sur le plan sonore et culturel.



Photographe: Nick Moore

Il ne suffit pas de soutenir les premiers efforts des PANDC; l'accompagnement doit également œuvrer à la promotion d'un succès durable et de l'autosuffisance.

Pour tous les intervenant susmentionnés (gouvernement et organismes subventionnaires, industrie de la musique sur scène – propriétaires de salles, promoteurs, agents, gérants et organisateurs de festivals)

Promouvoir la pérennité de la carrière grâce à des opportunités de réseautage, de mentorat et de formation

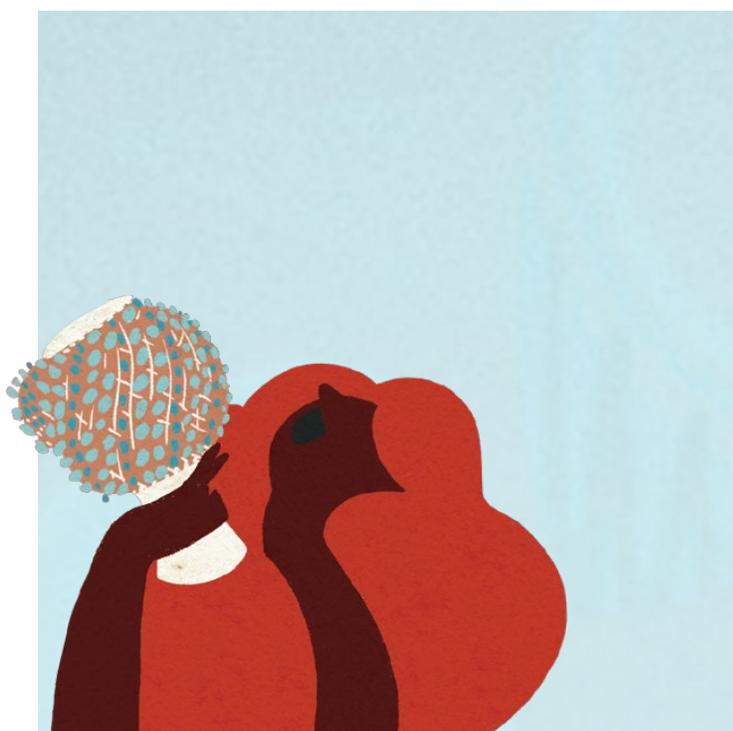
Il ne suffit pas de soutenir les premiers efforts des PANDC; l'accompagnement doit également œuvrer à la promotion d'un succès durable et de l'autosuffisance. Le réseautage, le mentorat et la formation peuvent fournir les compétences et les ressources nécessaires pour surmonter les obstacles. Et les espaces artisanaux et les opportunités de performance locales sont souvent les lieux de ces opportunités de développement de carrière.

Par exemple, la série d'ateliers pour jeunes queer [Lil Sis](#) a commencé comme une soirée à micro ouvert pour fournir une plate-forme de performance de soutien aux PANDC et aux jeunes queers et non

binaires. Sentant l'opportunité d'une expansion, mais sentant un plafond sur leur croissance, la fondatrice Kamilah Apong a obtenu un soutien financier public pour mener des recherches sur le secteur canadien de la musique et a utilisé ces données pour établir un programme de soutien communautaire et de développement de l'industrie plus vaste, y compris des ateliers de compétences générales sur la négociation de contrats et des séances photo promotionnelles gratuites pour les artistes émergents. Les ateliers étaient donnés par des conférenciers et des instructeurs de divers horizons. Le programme a été dirigé par et a émergé directement de la communauté qu'il servait.

Dans ce qui suit, nous proposons des recommandations qui s'appliquent à tous les travailleurs de la musique sur scène:

- Adoptez une règle 'plus d'un'. Lors de l'embauche de travailleurs PANDC pour augmenter la représentation au sein du personnel, des conseils d'administration et des postes de direction, l'embauche d'un seul travailleur entrave la sécurité psychologique nécessaire pour s'exprimer, ce qui à son tour limite la diversité de pensée. Pire, cela risque d'aliéner et de reléguer les travailleurs PANDC au rôle de symbole. Au lieu de cela, l'embauche représentative devrait être une considération continue et tenir compte de la diversité qui existe à la fois au sein de la communauté au sens large et au sein des groupes PANDC, y compris le sexe, les capacités, l'orientation sexuelle, le niveau d'éducation, etc.
- Afin d'encourager le développement des compétences, l'expansion des opportunités de carrière et les réseaux de soutien nécessaires pour promouvoir un succès durable, le financement peut être consacré à des programmes de mentorat rémunérés pour les nouveaux arrivants et les travailleurs racialisés, comprenant le développement et la formation des compétences professionnelles personnelles.
- Les données de l'enquête indiquent que les répondants PANDC ont en moyenne moins de diplômes que les répondants Blancs. De plus, les répondants PANDC peuvent être disproportionnellement plus susceptibles de grandir dans des ménages sans connectivité Internet ni accès à un ordinateur. Cela signifie que, lorsqu'ils commencent leur carrière dans la musique sur scène, les travailleurs de PANDC peuvent déjà être pénalisés. Dans les entreprises à but lucratif et à but non lucratif, veiller à ce que les travailleurs PANDC débutants reçoivent une formation et un mentorat à chaque étape de leur développement.
- Développer une formation technique et administrative pour les travailleurs PANDC, y compris des programmes spécifiquement pour les femmes et les travailleurs non conformes au genre, similaires au programme Women in the Studio National Accelerator proposé par Music Publishers Canada.
- Mettre en œuvre des pratiques de guérison autour du racisme et de l'oppression intériorisés pour s'assurer qu'à mesure que la représentation au niveau de la direction augmente, les travailleurs PANDC risquent moins de recréer des dynamiques et des conditions de travail qui émergent des systèmes d'oppression dans lesquels ils travaillent, ou ont travaillé.
- Comblent les lacunes dans les connaissances organisationnelles (en compétences, en infrastructure, en ressources) en vous associant à des organisations complémentaires. Par exemple, en 2021, [les Junos se sont associés à ADVANCE](#) afin de créer davantage d'événements axés sur la musique Noire.
- Les organisations peuvent faire l'apprentissage de différents protocoles culturels et assurer leur inclusion dans les contrats.





Pour les travailleurs PANDC

Il est important de reconnaître que repenser les cultures de milieu de travail pour qu'elles soient plus sécuritaires et inclusives pour les travailleurs PANDC ne relève pas de la responsabilité des personnes PANDC elles-mêmes. Dans le même temps, tout changement positif qui se produit aux niveaux organisationnel et systémique sera inévitablement lent. Le développement d'outils d'autoresponsabilisation et d'un répertoire de pratiques permettant aux travailleurs de se défendre eux-mêmes pourrait être nécessaire, quoiqu'injuste. Voici quelques idées communautaires inspirées des résultats de l'enquête qui peuvent aider les travailleurs PANDC à se défendre, à se soutenir mutuellement et à créer un sentiment de pouvoir tout en continuant à faire progresser leur carrière:

- Demander une copie des demandes de subvention qui vous incluent en tant que partenaire, consultant ou participant, à conserver/examiner.
- Ajouter une clause dans les contrats de travail qui stipule que les cachets des artistes doivent refléter les budgets des subventions versées, s'ils sont supérieurs à la négociation initiale.
- Exercer votre droit de demander une prolongation de rapport de subvention en cas d'expériences traumatisantes.
- Créer des sessions de rédaction de demandes de subventions de groupe. Cela peut simplement signifier d'écrire en silence, dans le même espace ou via un zoom, en tant que partenariat de responsabilité reconfortant.
- Demander si un bureau subventionneur serait disposé à examiner la demande avec vous, à évaluer l'admissibilité et à répondre à vos questions.
- Utiliser la promotion croisée comme moyen d'élargir votre auditoire et d'approfondir votre communauté.
- Adopter l'approche des espaces partagés, selon laquelle les salles existantes et les espaces de bureaux ouvrent leurs portes aux organisations émergentes, artisanales ou à petite échelle. Les travailleurs et les salles pourraient envisager la colocation des locaux avec une autre organisation et d'en alterner l'accès ou la programmation pour réduire le fardeau financier d'un bail à long terme.

- Si cela vous semble sécuritaire, comparer les taux de performance entre vous pour promouvoir la transparence.
- Demander à vos collaborateurs, sous-traitants et/ou promoteurs si vos honoraires/salaires sont équivalents à ceux d'autres personnes faisant le même travail.
- Demander une salle verte sèche ou demander de l'argent au lieu de tickets de boisson.
- Demander que de l'espace et du temps soient prévus pour les coutumes, qu'elles soient traditionnelles, spirituelles et/ou culturelles.



Shotty Nose Rez Kids, Photographie: Carson Asmundson



Terry Uyarak (artiste) and Jimmy-Papatsie (technologie), Photographie: Vincent Desrosiers

Appels à l'action pour les diffuseurs

Alan Greyeyes (sākihiwē festival/Ogichidaa Arts) a présenté une série de recommandations parallèles qui reconnaissent et prennent en compte certains des obstacles distincts rencontrés par les artistes et les travailleurs autochtones de l'industrie musicale au Canada.

1. Nous invitons les remises de prix musicaux, les diffuseurs de musique, les promoteurs musicaux et les conférences musicales à utiliser chaque plateforme à laquelle ils ont accès pour montrer aux Canadiens que les Autochtones sont aussi exceptionnels et talentueux que leurs artistes préférés.
2. Nous invitons les diffuseurs de musique à faire des offres aux artistes autochtones leur permettant de partir sur le bon pied. Pour citer Marek Tyler, « vous savez que vous avez assez donné lorsque ça commence à faire un peu mal ». (Une leçon que lui a enseignée sa mère, Linda Young.)
3. Nous invitons les festivals musicaux estivaux du Canada à négocier des contrats avec les artistes autochtones bien avant la date limite de décembre pour les demandes de subvention de tournée auprès du Conseil des arts du Canada afin qu'ils puissent soumettre des demandes compétitives, renforcer leur flux de trésorerie, et offrir un meilleur service à la clientèle à leurs diffuseurs.
4. Nous invitons les ministères et les partenaires financiers à reconnaître la place unique que les personnes autochtones occupent au Canada et à ne pas les mettre dans le même panier que les programmes ou projets de diversité, d'inclusion et d'équité.
5. Nous invitons les conseils des arts fédéraux, provinciaux/territoriaux et municipaux à retirer les politiques « sur invitation seulement » de leurs programmes de subvention de base ou existants, afin que les organisations autochtones puissent concurrencer pour les commanditaires privés et négocier des contrats avec des artistes bien avant la date limite des demandes de subvention de tournée.
6. Nous invitons le ministère du Patrimoine canadien à faire des prix en argent des compétitions de pow-wow une dépense admissible pour tous les programmes de présentation musicale.

Des recherches supplémentaires

Bien que ce rapport ait offert une vue approfondie et globale des expériences des travailleurs PANDC dans le secteur de la musique sur scène, il a également révélé d'autres domaines d'exploration et de considération.

Nouveaux arrivants: Le groupe échantillon de cette enquête était trop petit pour recueillir des conclusions généralisables. Cependant, étant donné la croissance de la population immigrante au Canada et l'engagement du Canada à promouvoir et à entretenir l'expression créative multiculturelle, nous encourageons une vision ciblée de la qualité des expériences des nouveaux arrivants et des réfugiés créatifs professionnels.

Cela aidera à évaluer l'état de préparation de l'industrie de la musique du Canada pour répondre aux besoins et aux forces différentes des nouveaux arrivants et des réfugiés qui travaillent en musique.

L'enquête de Nordicity sur l'expérience des nouveaux arrivants, [des immigrants et l'économie créative](#), offre des connaissances de base et de premières étapes sur lesquelles s'appuyer.

Femmes Noires dans la musique: Les données de l'enquête ont révélé de nombreuses façons dont les expériences des travailleurs Noirs de la musique sur scène divergent de celles d'autres groupes. Les données de nos entrevues révèlent en outre que les femmes Noires, en raison de la façon dont leur sexe et leur race se recoupent, peuvent être encore plus marginalisées.

La recherche axée sur les expériences des femmes Noires dans l'industrie canadienne de la musique peut aider à mettre en lumière les obstacles uniques



auxquels elles sont confrontées, ainsi que les façons uniques dont elles contribuent à l'innovation musicale.

Espaces et scènes artisanales: Tout au long de ce rapport, il y a eu des exemples de la force et de la valeur des initiatives communautaires, artisanales, populaires et de musique sur scène underground. Comme l'exprime le rapport, les communautés s'appuient sur la représentation, la sécurité personnelle et la joie créées dans des espaces qui parlent de leurs expériences particulières. En raison de leur petite échelle, les approches nuancées des scènes artisanales d'événements sur scène restent souples et réactives, et donc plus représentatives des communautés, des marchés et des publics qu'elles servent. Dans le même temps, la petite échelle de ces organisations les rend vulnérables. Comme un participant nous l'a dit, le public et le développement du marché par les organisateurs locaux peuvent être cooptés par des sociétés de promotion conglomerales qui ont les ressources nécessaires pour payer des cachets d'artistes plus élevés. En conséquence, les producteurs indépendants risquent d'être délogés, loin des publics et des marchés qu'ils ont aidé à produire. Compte tenu de cela, nous encourageons la poursuite des recherches sur la façon de mieux soutenir, apprendre et laisser de l'espace aux organisations artisanales, aux espaces et aux sons qui soutiennent le secteur de la musique sur scène.

[Des recherches récentes](#) sur la création et la disponibilité de lieux artisanaux à Toronto par Ian Swain et Amy Gottung fournissent un point de départ solide pour étudier les scènes artisanales à travers le pays, avec une attention particulière aux scènes soutenant les groupes queer, handicapés et PANDC.

Handicap et événements sur scène et espaces accessibles: [La recherche portant sur l'accès dans le secteur des événements sur scène](#) a appelé l'industrie de l'événementiel à normaliser une culture d'inclusion et aux chercheurs et consultants

universitaires et industriels à donner la priorité au handicap, à l'accès et à l'inclusion dans leurs programmes de recherche.

Malheureusement, les entrevues provenant de cette enquête n'ont pas fourni un aperçu suffisamment approfondi des expériences des travailleurs aux capacités différentes pour fournir des recommandations judicieuses. Bien que le Canada ait déjà des initiatives en cours - y compris la création d'événements spécifiquement pour les créateurs et les publics handicapés, des initiatives de construction de rampes gratuites pour augmenter l'accès physique aux espaces et des fonds disponibles pour rendre les lieux plus accessibles - il n'y a pas eu de traction suffisante dans la recherche sur le handicap ou l'augmentation de l'accessibilité lors d'événements sur scène et sur les lieux de travail dans le secteur de la musique sur scène. Les recherches entreprises dans ce domaine devraient tenir compte à la fois des handicaps visibles et invisibles et les recommandations pourraient s'inspirer des conclusions PANDC concernant la diversité symbolique.

Annexe A. Définitions des données d'enquête

Équivalent temps plein (ETP):

Un ETP est une mesure de l'emploi, c'est-à-dire la quantité de travail productif à temps plein d'une personne par année. Il peut être utilisé pour quantifier et comparer directement les travailleurs qui peuvent avoir une variété de genres d'emploi (par exemple, à temps plein, à temps partiel, temporaire, etc.). L'équivalent temps plein est une mesure de l'emploi qui peut signifier, par exemple, que trois employés à temps plein travaillant chacun un tiers d'année constituent un ETP. Les ETP sont calculés en divisant le revenu total du travail (c.-à-d. les dépenses de main-d'œuvre totales des entreprises et le revenu musical gagné par les artistes) par le revenu annuel moyen.

Impact économique direct:

L'impact économique direct fait référence aux revenus, au PIB et aux emplois générés dans le cadre des opérations quotidiennes de la communauté et des activités liées à la musique. Cet impact économique se manifeste en grande partie sous la forme de salaires et traitements versés aux employés et contractuels ainsi que de revenus gagnés par les artistes.

Retombées économiques:

L'impact économique dérivé comprend à la fois les impacts indirects et induits:

- L'impact économique indirect fait référence à l'augmentation de l'activité économique qui se produit lorsque les entreprises achètent des biens et des services à leurs fournisseurs. Ces achats augmentent les revenus et l'emploi dans les entreprises des fournisseurs et, à leur tour, augmentent la demande pour d'autres fournisseurs en amont, c'est-à-dire les fournisseurs des fournisseurs.

- L'impact économique induit fait référence à l'augmentation du revenu des ménages, du PIB et des emplois qui peuvent être attribués à la réaffectation des revenus par les ménages qui ont gagné des revenus aux étapes directes et indirectes décrites ci-dessus.

Annexe B. Détails supplémentaires sur la méthodologie statistique

Évaluation de l'impact économique

Les estimations de l'impact économique dans ce rapport sont basées sur l'analyse des réponses à l'enquête, l'utilisation d'enquêtes similaires précédentes menées par Nordicity et des données statistiques.

En particulier, des données telles que le salaire moyen, le revenu moyen gagné par les artistes grâce à la musique et les dépenses moyennes d'entreprise (y compris les dépenses de main-d'œuvre et les frais de programmation) ont été dérivées des données d'enquête. Les moyennes ont ensuite été calculées en utilisant le nombre total d'artistes et d'entreprises, appelé «l'univers».

Étant donné qu'il n'y a eu aucune enquête nationale auparavant sur la communauté de la musique sur scène au Canada, Nordicity a combiné les données professionnelles d'un calcul personnalisé du Recensement de la population 2016 de Statistique Canada, et les données d'enquête liées à la nature du travail à temps plein et à temps partiel des artistes, pour estimer le nombre total d'artistes PANDC au Canada (c.-à-d. 'l'univers des artistes').

Le nombre d'artistes à temps plein a été calculé comme la somme du nombre de personnes ayant une identité Autochtone et une identité de minorité visible (terminologie du Recensement de 2016) travaillant selon le code 5133 de la Classification nationale des professions (ou CNP) – Musiciens et chanteurs (6 135 artistes à temps plein). À partir de l'enquête, un rapport a été calculé entre le nombre total d'artistes (100 %) et le nombre d'artistes

à temps plein (17 %). Ce ratio a été appliqué au nombre total d'artistes à temps plein, ce qui a donné un univers d'artistes de 35 992.

Le revenu total des artistes a été calculé comme revenu moyen lié à la musique, multiplié par la taille de l'univers des artistes.

De même, il n'existe aucune base de données nationale des entreprises de musique sur scène opérant au Canada. À ce titre, Nordicity a estimé le nombre total d'entreprises sur la base d'enquêtes antérieures menées en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et pour la communauté Autochtone de la musique sur scène. Nordicity a supposé que le taux de réponse des entreprises basées en Ontario et en Colombie-Britannique était à peu près indicatif de la réponse globale. Cette hypothèse a permis à Nordicity de développer une estimation prudente de la taille de l'industrie. À l'aide des données de [Here, the Beat: The Economic Impact of Live Music in BC](#) et [Live Music Measures Up: An Economic Impact Analysis of Live Music in Ontario](#) (enquêtes menées pour l'Association canadienne de musique sur scène (CLMA), Nordicity a estimé que les enquêtes ont cerné 50 des 866 entreprises de la Colombie-Britannique et de l'Ontario qui proposent de la musique sur scène (6 %). En appliquant ce taux de réponse à l'échantillon de l'enquête de 2021, Nordicity a estimé qu'il y a 1 853 entreprises de musique sur scène au Canada qui ont au moins un propriétaire PANDC.

Les dépenses ont été réparties selon le profil de dépenses élaboré pour l'enquête [Here, the Beat:](#)

aux niveaux direct, indirect et induit.

Contribution économique manquante

Pour trouver le nombre d'individus PANDC ne participant pas à l'économie de la musique sur scène, Nordicity a recherché le nombre total de travailleurs dans les 7111 *compagnies d'arts du spectacle*, 7113 *promoteurs (présentateurs) d'événements d'arts du spectacle, de sports et similaires* et 7114 *agents et gérants d'artistes, d'athlètes, d'artistes et d'autres personnalités publiques* dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de Statistique Canada, ainsi que le nombre de travailleurs ayant une identité Autochtone et une identité de minorité visible (terminologie du Recensement de 2016), pour calculer un pourcentage de travailleurs PANDC. Nordicity a supposé que la représentation des personnes PANDC est la même dans la musique sur scène que dans le reste des industries du SCIAN 71.

Le nombre de personnes manquantes a été calculé en appliquant la différence entre le pourcentage de la population PANDC du Canada et le pourcentage de travailleurs de l'industrie s'identifiant comme PANDC au nombre total de travailleurs de l'industrie. Le ratio a ensuite été appliqué à l'impact direct sur l'emploi pour obtenir un nombre d'ETP. Ce nombre d'ETP a été multiplié par le revenu total moyen gagné par les individus « Blancs » de l'enquête. Pour calculer les salaires manquants, la différence entre le revenu moyen gagné par les individus Blancs et par les individus PANDC a été multipliée par l'impact direct sur l'emploi.

[The Economic Impact of Live Music in BC](#). La marge bénéficiaire a également été dérivée de la même enquête..

Afin d'obtenir l'estimation la plus réaliste, les dépenses brutes (une fois établies) ont été actualisées par deux facteurs:

- **Les dépenses payées à d'autres sociétés de musique sur scène dans la communauté:** Ces dépenses sont essentiellement des revenus pour les fournisseurs au sein de la communauté et ne peuvent être comptées comme contributions au PIB étant donné qu'elles ne sortent pas de la communauté.
- **Les frais de programmation payés aux artistes PANDC:** Les revenus gagnés par les artistes comprennent les frais de programmation payés par ces sociétés. À ce titre, ce montant a été inclus dans la composante artiste de l'impact économique, et non dans la portion entreprise. Pour estimer les cachets payés aux artistes PANDC, Nordicity a utilisé les réponses à la question du sondage '*Dans quelle mesure les Autochtones, les Noirs et les personnes de Couleur sont-ils représentés dans votre liste?*', et a pondéré les frais de programmation avec les réponses. En supprimant les frais de programmation payés aux artistes PANDC, Nordicity a supposé que les artistes sont payés directement, et non par l'intermédiaire d'une autre société de musique sur scène (compagnie de tournée, agents, etc.).

L'impact économique a été calculé à l'aide du modèle MyEIA™ de Nordicity, qui est basé sur les données économiques d'entrées-sorties les plus récentes de Statistique Canada. Les dépenses actualisées de l'entreprise ainsi que le revenu global de l'artiste et le salaire moyen ont été fournis en tant qu'entrées dans le modèle. Le modèle a généré une sortie composée de PIB, d'emplois et d'impôts

Annexe C.

Tableau 16: Types de musique joués/présentés le plus souvent par les répondants

Type de musique	PANDC	Blanc
Afrobeats	18%	9%
Alternative	15%	30%
Asie du Sud/Punjabi/Bollywood	7%	3%
Auteur-compositeur-interprète	20%	43%
Autre (veuillez préciser)	5%	6%
Blues	20%	29%
Caraïbes (Soca, Reggae, Dancehall)	16%	9%
Classique	20%	19%
Contemporaine	16%	27%
Électronique	18%	22%
Folklorique	20%	48%
Francophone	5%	9%
Heavy métal	6%	10%
Hip Hop/Rap/Trap	36%	16%
Indépendante	16%	36%
Instrumentale	15%	23%
Jazz	20%	27%
Langue autochtone	5%	10%
Latine	10%	10%
Monde/Globale	17%	20%
Orchestrale	11%	13%
Pas applicable	2%	7%
Pays	13%	28%
Pop	24%	42%
Pow wow	4%	5%
Punk	11%	18%
R&B/Soul	26%	26%
Religieuse	9%	5%
Rock	16%	42%
Traditionnelle	9%	16%
Zydeco	2%	4%

Tableau 31: Impacts signalés de la race ou de l'origine ethnique au sein de l'industrie de la musique sur scène

Impact	Noir	Autochtone	PDC	Blanc
Des collègues m'ont manqué de respect, bafoué ou ignoré	54%	40%	47%	33%
J'ai souvent été la seule personne dans la pièce qui me ressemble	46%	20%	39%	0%
On a remis en question mes qualifications ou mon autorité	51%	40%	47%	0%
J'ai perdu des opportunités d'affaires au profit de personnes moins qualifiées que moi	51%	10%	39%	33%
Je n'ai pas été embauché pour un emploi pour des raisons injustes	34%	20%	25%	33%
J'ai été licencié d'un emploi pour des raisons injustes	20%	30%	11%	33%
J'ai été payé moins qu'une autre personne ayant les mêmes qualifications et faisant le même travail	29%	30%	11%	0%
Je dois travailler plus fort que les autres pour obtenir le même traitement ou la même évaluation	29%	40%	31%	0%
J'ai été exclu d'événements de travail et de réseautage	22%	20%	28%	50%
J'ai été exclu d'événements sociaux avec des collègues	10%	30%	22%	0%
J'ai été menacé ou harcelé	17%	10%	8%	0%
Ma race ou mon origine ethnique a limité le type ou le genre de musique que je peux jouer	7%	0%	3%	33%
Ma race ou mon origine ethnique a limité le contenu/le style/le son de ma musique"	7%	0%	0%	17%
Autre (veuillez préciser)	0%	0%	6%	33%

Notes de fin

1. Léna, J. C. (2012). *Se regrouper*. Presses de l'université Princeton; p.6
2. White, G. (1998). L'évolution de la musique jamaïcaine Pt. I : "Proto-Ska" à Ska. *Études sociales et économiques*, 5-19.
3. McKinnon, C. (2010). La musique Autochtone comme espace de résistance. Dans T. Banivanua Mar & P. Edmonds (Eds.), *Making settler colonial space* (pp. 255-272). Palgrave Macmillan ; Roy, W. G. (2010). *Reds, whites and blues*. Presse de l'Université de Princeton.
4. Carey-Mahoney, R. & Williams, A. (2016, 15 février). Les Grammys ont un problème de hip-hop. Ces graphiques montrent à quel point. [Washington Post](#).
5. Ses, e.g., Young, D. (2006). Les minorités ethno-raciales et les prix Juno. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 31 (2), 183-210
6. Stuart & de Laat, (n. d.). *Évaluations de la diversité: le rôle des quotas de marque dans les industries créatives* (document de travail). .
7. Sheppard, C., Thermitus, T., & Jones, D. (2020, 18 août). *Comprendre comment le racisme devient systémique*. [Centre McGill pour les droits de la personne et le pluralisme juridique](#); Millan, L. 2019. Des cas de profilage racial se frayent un chemin dans les tribunaux du Québec. [Droit au Québec](#).
8. Catalyseur. (2020) [Les personnes de Couleur au Canada](#); Statistique Canada. (2016), *Recensement de la population de 2016*. Catalogue de Statistique Canada no. 98-400-X2016190.
9. L'analyse suivante sur l'impact économique des travailleurs PANDC de la musique sur scène a été menée par Nordicity.
10. Annexe A
11. Honoraires versés aux artistes, musiciens et interprètes.
12. Sans cet ajustement, les cachets de programmation seraient comptés deux fois: premièrement en tant que revenu des artistes et deuxièmement en tant que dépenses de programmation.
13. Ce chiffre, qui est calculé comme les dépenses de main-d'œuvre divisées par le salaire moyen, a été estimé séparément pour les entreprises et les artistes, puis additionné.
14. Catalyseur. 2020. [Les personnes de Couleur au Canada](#); Statistique Canada. (2016), *Recensement de la population de 2016*.
15. Donze, P. L. (2011). Musique populaire, identité et sexualisation: une analyse de classe latente des types d'artistes. *Poetics*, 39 (1), 44-63.
16. de Laat, K. (2019). Chanter la romance : représentations genrées et racialisées de l'amour et du postféminisme dans la musique populaire. *Poetics*, 77, 101382; Collins, P. H. (2004). *Politique sexuelle Noire: les Afro-Américains, le genre et le nouveau racisme*. Routledge.
17. Byrne, D. (1999, 3 octobre). MUSIQUE : Traverser les frontières de la musique en quête d'identité ; « Je déteste la musique du monde. » [New York Times](#).
18. Riordan, C. (2013, 3 octobre). Comment jongler avec plusieurs rôles. [Harvard Business Review](#).

19. Femmes en musique Canada. (n. d). [Autonomiser la diversité : Une enquête reliant les femmes en position de leadership à la performance de l'entreprise dans l'industrie canadienne de la musique.](#)

20. Brook, et al., (2020). *La culture est mauvaise pour vous*. Presse universitaire de Manchester.

21. Abdelhady & Lutz, (2021). Perceptions de la réussite chez les enfants des classes populaires d'immigrés dans trois villes. [Ethnies.](#)

22. Menger, (1999). Marchés du travail et carrières artistiques. *Revue annuelle de sociologie*, 25 (1), 541-574.

23. Hochschild, (1983). *The managed heart*. Presse de l'Université de Californie..

24. Janssen & Verboord, (2015). Médiateurs culturels et contrôleurs d'accès. Dans *l'Encyclopédie internationale des sciences sociales et comportementales* de J. D. Wright (rédacteur en chef), (2e éd., Vol 5., pp. 440-446). Elsevier.

25. Gallan et Gibson, (2001). Bistro aux manières douces le jour, freak-land éclectique la nuit: souvenirs d'une salle de concert australienne. *Journal of Australian Studies*, 37 (2), 174-193.

26. Gallan, (2012). Contrôle d'accès des espaces nocturnes: le rôle des agents de réservation dans la création de lieux et de scènes de musique sur scène 'locales'. *Australian Geographer*, 43 (1), pp. 35-50 ; p.35.

27. Kenney, (2001). *Cartographier le Los Angeles gai: L'intersection du lieu et de la politique*. pp 24-25.

28. Il convient également de noter que les entrevues n'ont pas identifié spécifiquement les programmes de financement (par exemple, les programmes que les organisations administrent pour cibler les

besoins artistiques, comme le soutien à une tournée, un projet d'enregistrement ou le mentorat), et nous supposons donc que la mention du financement par subvention comprend le financement qui couvre également les frais de représentation sur scène. Par exemple, une subvention qui finance la production et la promotion d'un album peut permettre à une partie de la subvention de couvrir les frais de tournée. Ou les frais de fonctionnement d'un lieu peuvent couvrir les honoraires des artistes en plus des salaires du personnel. Aux fins du présent rapport, nous parlons plus largement des organismes de financement des subventions, en partageant des données qui démontrent comment les processus de demande de subvention et d'évaluation ont un effet de contrôle sur les travailleurs racialisés.

29. Webb, (1989). Le financement des arts au Canada : crise et défi. [Journal of Arts Management and Law](#), 19 (3), 89-108.

30. D'Andrea, (2017). Pouvoir symbolique : Impact des priorités gouvernementales pour le financement des arts au Canada. Le [Journal de la gestion des arts, du droit et de la société](#), 47 (4), 245-258

31. Statistique Canada. (2020) [Estimations démographiques trimestrielles Janvier à mars 2020 no. 91-002-X.](#)

32. Hango & Moyser, (2018). *Harcèlement dans les lieux de travail canadiens*. Statistics Canada/ Statistique Canada.

33. TTulshyan, R., & Burey, J. (2021, 11 février). Arrêtez de dire aux femmes qu'elles ont le syndrome de l'imposteur. [Harvard Business Review.](#)

34. Sahim, 25 mars 2015). *The unbearable whiteness of indie*. [Pitchfork Magazine.](#)

35. Chavez & Stroo, (2015). « ASPIRational: la télévision par câble Noire et l'idéologie de l'élévation. *Études critiques en communication médiatique*, 32 (2), 65-80.
36. Ferguson Jr. & Dougherty, (2021). Le paradoxe du professionnel Noir : blanchir la Noireur par le professionnalisme. *Management Communication Quarterly*.
37. Dyer, (1997). *White*. Routledge.
38. Stuart & de Laat, (n.d.). *Valuations of diversity: The role of marquee quotas in creative industries* (Working Paper).
39. Ray, (2019). Une théorie des organisations racialisées. *American Sociological Review*, 84 (1), 26-53..
40. Stuart & de Laat, (n. d.). Valorisations de la diversité; Hareng et Henderson, (2012). De l'action positive à la diversité: vers une perspective critique de la diversité. *Sociologie critique*, 38 (5), 629-643 ; Ray, (2019). Une théorie des organisations racialisées.
41. Voir Saha pour une exploration plus approfondie de cette question : Saha, (2018). *Race and the cultural industries*. John Wiley & Sons.
42. Berlant, (2008). *La plainte féminine: l'histoire inachevée de la sentimentalité dans la culture américaine*. Duke University Press, p. 29.
43. Lorde, (1984). *Sœur étrangère: Essais et discours*. Crossing Press, p. 45.
44. Rossman, (2012). *Climbing the charts*. Presse de l'Université de Princeton.
45. Ravanera & Kaplan, (2019). *Diversité et inclusion dans les petites et moyennes entreprises (PME)*. [Institut pour le genre et l'économie](#).
46. Sampsel, et al., (2016). Caractéristiques associées aux agressions sexuelles lors de rassemblements de masse. *Emergency Medicine Journal*, 33 (2), 139-143. Pour plus d'informations sur la relation entre les agressions sexuelles et la musique sur scène, voir Project Soundcheck : <https://www.projectsoundcheck.ca>
47. Ville de Calgary. Événement de danse prolongé, règlement révisé 34M2000. (2004).

Références

- Abdelhady, D., & Lutz, A. (2021). Perceptions de la réussite chez les enfants des classes populaires d'immigrés dans trois villes. *Ethnies*.
- Berlant, LG (2008). *La plainte féminine : l'histoire inachevée de la sentimentalité dans la culture américaine*. Presses de l'université Duke.
- Brook, O., O'Brien, D. et Taylor, M. (2020). *La culture est mauvaise pour vous*. Presse universitaire de Manchester.
- Byrne, D. (1999, 3 octobre). MUSIQUE : Traverser les frontières de la musique en quête d'identité; « Je déteste la musique du monde.» New York Times. <https://archive.nytimes.com/query.nytimes.com/gst/fullpage-9901EED8163EF930A35753C1A96F958260.html>
- Carey-Mahoney, R. & Williams, A. (2016, 15 février). Les Grammys ont un problème de hip-hop. Ces graphiques montrent à quel point. Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/news/arts-and-entertainment/wp/2016/02/15/the-grammys-have-a-hip-hop-problem-these-charts-show-how-bad-it-is/>
- Catalyseur. (20 octobre 2020). *Les personnes de Couleur au Canada*. <https://www.catalyst.org/research/people-of-colour-in-canada/>
- Chavez, C. & Stroo, S. (2015). « ASPIRational: la télévision par câble Noire et l'idéologie de l'élévation. *Études critiques en communication médiatique*, 32 (2), 65-80.
- Ville de Calgary. Événement de danse prolongé, règlement révisé 34M2000, (2004).
- Collins, PH (2004). *Politique sexuelle Noire: les Afro-Américains, le genre et le nouveau racisme*. Routledge.
- D'Andrea, Marisol J. (2017). Pouvoir symbolique: Impact des priorités gouvernementales pour le financement des arts au Canada. *Le Journal de la gestion des arts, du droit et de la société*, 47 (4), 245-258.
- de Laat, K. (2019). Chanter la romance: représentations genrées et racialisées de l'amour et du postféminisme dans la musique populaire. *Poétique*, 77, 101382.
- Donze, P. (2011). Musique populaire, identité et sexualisation: une analyse de classe latente des types d'artistes. *Poétique*, 39(1), 44-63.
- Dyer, R. (1997). *Blanc*. Routledge.
- Ferguson Jr, MW, & Dougherty, DS (2021). Le paradoxe du professionnel Noir : blanchir la Noireur par le professionnalisme. *Communication de gestion trimestrielle*.
- Gallan, B. (2012). Contrôle d'accès des espaces nocturnes: le rôle des agents de réservation dans la création de lieux et de scènes de musique sur scène 'locales'. *Géographe australien*, 43 (1), 35-50.
- Gallan, B., & Gibson, C. (2001). Bistro aux manières douces le jour, freak-land éclectique la nuit: souvenirs d'une salle de concert australienne. *Journal des enquêtes australiennes*, 37 (2), 174-193.
- Hango, D., & Moyser, M. (2018). Harcèlement dans les lieux de travail canadiens. Statistique Canada/Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.pdf>

- Herring, C., & Henderson, L. (2012). De l'action positive à la diversité: vers une perspective critique de la diversité. *Sociologie critique*, 38 (5), 629-643.
- Hochschild, A. R. (1983). *Le cœur géré*. Presse de l'Université de Californie.
- Janssen, S., & Verboord, M. (2015). Médiateurs culturels et contrôleurs d'accès. Dans l'*Encyclopédie internationale des sciences sociales et comportementales de JD Wright* (rédacteur en chef), (2e éd., Vol 5., pp. 440-446). Elsevier.
- Kenney, M. (2001). *Cartographier le Los Angeles gai: L'intersection du lieu et de la politique*. Presses de l'université Temple.
- Léna, J. C. (2012). *Se regrouper*. Presse de l'Université de Princeton.
- Lorde, A. (1984). *Sœur étrangère: Essais et discours*. Presse Crossing.
- McKinnon, C. (2010). La musique Autochtone comme espace de résistance. Dans T. Banivanua Mar & P. Edmonds (Eds.), *Making settler colonial space* (pp. 255-272). Palgrave Macmillan.
- Menger, P. M. (1999). Marchés du travail et carrières artistiques. *Revue annuelle de sociologie*, 25 (1), 541-574.
- Millán, L. (2019, 2 décembre). Des cas de profilage racial se frayent un chemin dans les tribunaux du Québec. Droit au Québec. <https://lawinquebec.com/racial-profiling-cases-winding-its-way-through-quebec-courts/>
- Ravanera, C., & Kaplan, S. (2019). Diversité et inclusion dans les petites et moyennes entreprises (PME). Institute for Gender and the Economy. <https://www.gendereconomy.org/diversity-inclusion-small-medium-enterprises/>
- Ray, V. (2019). Une théorie des organisations racialisées. *American Sociological Review*, 84 (1), 26-53.
- Riordan, C. (2013, 3 octobre). Comment jongler avec plusieurs rôles. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/10/how-to-juggle-multiple-roles/>
- Rossman, G. (2012). *Climbing the charts*. Presse de l'Université de Princeton.
- Roy, W. G. (2010). *Reds, whites and blues*. Presse de l'Université de Princeton.
- Saha, A. (2018). *Race and the cultural industries*. John Wiley & Sons.
- Sahim, S. (25 mars 2015). The unbearable whiteness of indie. *Pitchfork Magazine*. <https://pitchfork.com/thepitch/710-the-unbearable-whiteness-of-indie/>
- Sampsel, K., Godbout, J., Leach, T., Taljaard, M., & Calder, L. (2016). Caractéristiques associées aux agressions sexuelles lors de rassemblements de masse. *Emergency Medicine Journal*, 33 (2), 139-143.
- Sheppard, C., Thermitus, T., & Jones, D. (2020, 18 août). *Comprendre comment le racisme devient systémique*. Centre McGill pour les droits de la personne et le pluralisme juridique. <https://www.mcgill.ca/humanrights/article/universal-human-rights/understanding-how-racism-becomes-systemic>

Statistique Canada.(2016). *Recensement de la population de 2016*. Catalogue de Statistique Canada no. 98-400-X2016190. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/index-fra.cfm>

Statistique Canada. (2020) *Estimations démographiques trimestrielles de janvier à mars 2020*. Catalogue de Statistique Canada no. 91-002-X. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/91-002-x/91-002-x2020001-fra.pdf?st=Tx9xhQxr>

Stuart, A., & de Laat, K. (nd). *Évaluations de la diversité: le rôle des quotas de marque dans les industries créatives* (document de travail).

Tulshyan, R., & Burey, J. (2021, 11 février). Arrêtez de dire aux femmes qu'elles ont le syndrome de l'imposteur. *Revue de Harvard business*. <https://hbr.org/2021/02/stop-telling-women-they-have-imposter-syndrome>

Webb, D. M. (1989). Le financement des arts au Canada : crise et défi. *Journal of Arts Management and Law*, 19 (3), 89-108.

White, G. (1998). L'évolution de la musique jamaïcaine Pt. I : "Proto-Ska" à Ska. *Études sociales et économiques*, 5-19.

Femmes en musique Canada. (n. d). *Donner le pouvoir à la diversité: Une enquête reliant les femmes en position de leadership à la performance de l'entreprise dans l'industrie canadienne de la musique*. <https://www.womeninmusic.ca/research.html>

Young, D. (2006). Les minorités ethno- raciales et les prix Juno. *Canadian Journal of Sociology/ Cahiers canadiens de sociologie*, 31 (2), 183-210.