***GEAR UP* : le groupe de travail du Manitoba sur l'équité des genres dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale**

SOUTENIR COLLECTIVEMENT LE CHANGEMENT : LUTTER CONTRE L'INIQUITÉ DES GENRES DANS LE SECTEUR DE L'ENREGISTREMENT SONORE DU MANITOBA

Avril 2023

***GEAR UP* : le groupe de travail du Manitoba sur l'équité des genres dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale**

Soutenir collectivement le changement : lutter contre l'iniquité des genres dans le secteur de l'enregistrement sonore du Manitoba

Publié en avril 2023

FACILITATION ET ÉDITION :
Jackie Hogue, J.Hogue & Associates

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL GEAR UP :
Ashley Bieniarz
Hill Kourkoutis
Lana Winterhalt
Monica Gadsby
Rayannah Kroeker
Sierra Noble
Vanessa Peters

PERSONNEL :
Claire Boning, Manitoba Music
Bonnie Seidel, Musique et film Manitoba

PARRAINAGE :
Manitoba Music
Musique et film Manitoba

Table des matières

Le groupe de travail GEAR UP **4**

Imaginer un environnement idéal **5**

La situation actuelle pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre **6**

Lutter contre l'oppression fondée sur le genre **10**

1. Accroître les possibilités et la représentation dans tout le secteur 10
2. Assurer une rémunération équitable 10
3. Veiller à ce que les femmes et les personnes de diverses identités de genre soient reconnues pour leur travail 10
4. Accroître les occasions de relations 10
5. Améliorer les possibilités de formation et les espaces pédagogiques actuels 11
6. Améliorer les conditions de travail des studios d'enregistrement 11
7. Faciliter l'accès à l'équipement 12
8. S'engager à poursuivre la recherche et la collecte de données 12
9. Établir des structures de soutien aux victimes d'agressions sexuelles et de harcèlement 12

Les prochaines étapes **13**

Le groupe de travail GEAR UP

GEAR UP : le groupe de travail du Manitoba sur l'équité des genres dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale a été formé au début de 2022 afin de répondre au besoin d'un changement réel et durable pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre œuvrant dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale au Manitoba. Le groupe a cherché à réduire les obstacles systémiques, à accroître le développement professionnel, à établir des conditions de travail plus sûres et à œuvrer pour une industrie musicale locale plus équitable.

Les membres du groupe de travail ont entrepris à partager leur expérience vécue, à recueillir des informations supplémentaires, à faire des recommandations et à suivre les progrès sur les questions d'équité des genres dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba.

L'objectif de ce travail est la participation équitable des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba en augmentant la diversité de genre dans le secteur, en rehaussant leur nombre et leurs salaires, et en leur offrant un profil et une reconnaissance plus importants.

La description Le groupe de travail est composé de huit femmes et personnes de diverses identités de genre liées au secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba. La composition du groupe de travail s'efforce de refléter la diversité de notre communauté et d'inclure des voix de PANDC, ainsi qu'un équilibre entre les compétences, les genres et l'expérience. On y retrouve des artistes, auteur.e.s-compositeur.trice.s, concepteur.trice.s rythmiques, propriétaires d'entreprises, travailleur.euse.s indépendant.e.s, éducateur.trice.s et producteur.trice.s et ingénieur.e.s du son expérimenté.e.s.

Les parrains Le groupe de travail est parrainé par Manitoba Music et Musique et film Manitoba. Les deux sociétés se sont engagées à fournir un soutien financier et administratif et à soutenir le groupe de travail dans ses travaux, à lui fournir des informations et à promouvoir son travail. Elles se sont engagées à accepter les recommandations du groupe de travail, à les partager avec la communauté et à faire leur possible pour les intégrer dans leurs propres politiques et programmes.

Le cadre Le groupe de travail vise à contribuer à la création d'un secteur plus sûr et plus équitable au cours des deux à cinq prochaines années. Le groupe de travail s'engage à se renseigner, à discuter et à fournir des directives et des recommandations concernant des problèmes systémiques et précis d'équité, de discrimination, d'oppression, de préjugés et de harcèlement affectant les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba.

Le groupe de travail examine le rôle des artistes, des ingénieur.e.s du son et des producteur.trice.s, des écoles de formation d'ingénierie du son, des programmes d'éducation musicale, des propriétaires de studios, des musicien.enne.s, des entreprises musicales, des médias, des associations, des guildes et des agences. Les problèmes affectant la communauté musicale manitobaine, et ceux affectant la communauté musicale nationale et internationale en général, sont inclus dans le cadre. Le groupe de travail ne crée pas directement de programmes ni de ressources particulières.

Ce rapport est le résultat de la première année de travail du groupe. Il représente le début d'un parcours — plus de travail est à venir de la part de toutes les personnes et parties prenantes du secteur.

Imaginer un environnement idéal

En se basant sur leurs expériences et avec l'avenir souhaité en tête, les membres du groupe de travail GEAR UP ont imaginé un environnement idéal pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le secteur de la production musicale et de l'enregistrement sonore. Leur environnement idéal inclut :

- De la confiance entre les participant.e.s et une formulation claire des attentes et des niveaux de confort.
- Un environnement favorable à la prise de risques, à l'exploration et à l'honnêteté.
- De la patience envers toutes les personnes impliquées, créant un environnement détendu et sans précipitation et un sentiment de sécurité.
- L'assurance que toutes les voix seront entendues et respectées.
- Le respect de l'expertise et de l'expérience.
- La représentation de sa propre identité à plusieurs niveaux et dans plusieurs rôles (par exemple, artistes, collaborateur.trice.s, etc.). Surtout, avoir des chef.ffe.s de file et des mentor.e.s reflétant sa propre identité.
- Partir du principe que ce soit la norme, et non une surprise, qu'au moins une femme ou une personne d'une diverse identité de genre soit impliquée dans une production musicale ou une séance d'enregistrement. Cela pourrait ressembler à la façon dont les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont devenues bien représentées dans la production sonore cinématographique de la Californie.

Il convient de noter que les expériences positives limitées sur lesquelles les membres de GEAR UP se sont appuyé.e.s furent des expériences menées par des femmes et des personnes non binaires qui ont agi intentionnellement pour créer un espace plus sûr et solidaire.

Ce type d'environnement offrirait aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre la liberté de participer pleinement dans le secteur et permettrait de profiter pleinement de toutes leurs compétences créatives et techniques, que ce soit à leur propre bénéfice ou à celui du secteur dans son ensemble. Ces réflexions ont servi d'inspiration et de leçons, permettant de réfléchir davantage sur les moments où ce type d'environnement a existé et les barrières actuelles et les obstacles systémiques à la réalisation plus fréquente d'un tel environnement.

La situation actuelle pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale

L'oppression sociétale fondée sur le genre, combinée à leur sous-représentation dans le domaine de l'enregistrement sonore, crée des vulnérabilités et des désavantages pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le secteur.

Le groupe de travail a identifié les défis et les obstacles rencontrés par les femmes et les personnes de diverses identités de genre, ainsi que les forces et les possibilités pour remédier à leur manque de représentation dans le domaine de la production et de l'enregistrement. La discussion s'est concentrée sur sept domaines généraux au sein du secteur de la musique.

Les femmes et les personnes de diverses identités de genre du secteur

Du point de vue individuel, les femmes et les personnes de diverses identités de genre rencontrent de multiples obstacles dans le domaine de l'enregistrement sonore et de la production musicale. Compte tenu du manque de représentation et de la manière dont l'oppression sexiste systémique s'exprime dans ces environnements créatifs, les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont souvent critiquées, jugées, rejetées et ne sont pas prises au sérieux. Cela les oblige à consacrer du temps et des efforts à se défendre et les amène également à remettre en question leurs propres compétences, idées ou connaissances et à développer le syndrome de l'imposteur. Les expériences des femmes et des personnes de diverses identités de genre peuvent également être affectées par la marginalisation de leurs autres identités (race, indigénéité, handicap). La gestion de ces environnements détourne leur énergie et leur attention du travail créatif.

Il y a peu d'occasions de réseautage parmi les femmes et les personnes de diverses identités de genre et elles ne connaissent pas assez les autres personnes similaires qui travaillent dans le secteur. Les répertoires et les centres de discussion permettent aux artistes et aux autres partenaires de se rencontrer, de se connaître et de découvrir le travail de chacune et chacun, mais ils sont relativement nouveaux.

Enfin, il existe un manque de données et de recherches sur la participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur de la production musicale et de l'enregistrement sonore. Cependant, une étude récente menée aux États-Unis par *l'USC Annenberg Inclusion Initiative* a noté que le pourcentage de productrices en 2022 n'était que de 3,4 %, et que le pourcentage de mentions de production féminines atteignait 2,8 % sur un échantillon de 1 700. L'étude a également indiqué que le rapport entre les hommes et les femmes détenant le rôle de producteur.trice sur 800 chansons populaires était de 34 pour 1, démontrant empiriquement la disparité entre les sexes.

Alors que la communauté est diversifiée et commence à se développer, la représentation des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement et de la production reste faible.

La disparité salariale

Les disparités salariales entre les genres sont bien documentées dans tous les secteurs de l'économie au Canada. La discrimination fondée sur le genre dans le secteur entraîne une réduction du nombre de possibilités de rémunération pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Ces personnes sont plus susceptibles d'être embauchées par des femmes, mais moins susceptibles d'être embauchées par des hommes ou invitées à participer à des projets plus importants. Des occasions de formation au travail peuvent également être offertes aux hommes, tandis que les occasions offertes aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre ne sont souvent pas rémunérées. Il en résulte des difficultés à gagner, accumuler ou obtenir les ressources financières nécessaires pour établir une entreprise ou un studio commercial.

Les femmes et les personnes de diverses identités de genre subissent également des écarts de rémunération et de valorisation financière de leur travail. Elles sont souvent moins payées que leurs homologues masculins, traitées avec plus de désinvolture lors de la négociation d'une participation à un projet et font

souvent face à la surprise lorsqu'elles présentent leurs honoraires, car les gens s'attendent à ce qu'ils soient inférieurs.

Les bailleurs de fonds et les finances
Il existe des défis financiers et de financement pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale. Les studios n'ont pas accès aux subventions de développement commercial du secteur de la musique et les bailleurs de fonds ne couvrent pas les coûts d'équipement ou de développement des entreprises. Dans certains cas, les processus de demande et d'évaluation des demandes renforcent les obstacles discriminatoires. Les processus d'accès aux possibilités de financement sont compétitifs et peuvent exclure l'admissibilité des coûts nécessaires pour soutenir la participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre, tels que les frais de garde d'enfants.

Les bailleurs de fonds dont les subventions et les processus encouragent intentionnellement les femmes et les personnes de diverses identités de genre à faire demande comprennent le Conseil des arts du Manitoba (CAM) par l'entremise de ses programmes Leaders des arts pour les PANDC et Autochtone 360 et le Conseil des arts du Canada (CAC), qui crée et partage des occasions de mentorat. Ces occasions se sont avérées essentielles au succès et au développement des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur.

Les prix du secteur de la musique et les organismes de soutien aux arts
Dans le secteur de la musique, un nombre relativement faible de femmes et de personnes de diverses identités de genre s'inscrivent à des prix ou déposent des demandes de subventions, en partie parce que certaines de ces occasions leur sont inaccessibles. Il existe peu d'exemples de représentation de femmes et de personnes de diverses identités de genre dans les catégories de prix de production musicale. Récemment, des associations et des organismes de présentation de prix ont intentionnellement communiqué avec des femmes et des personnes de diverses identités de genre pour les encourager à s'inscrire. Ce sont des efforts importants qui devraient être intensifiés. Cependant, la discrimination fondée sur le genre dans le secteur fait que les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont plus souvent invitées à participer à des projets servant de tremplin plutôt qu'à des projets plus importants ou de grande envergure qui attirent l'attention des organismes de présentation de prix.

La sélection de femmes et de personnes de diverses identités de genre pour des remises de prix augmente leur couverture médiatique, ce qui augmente les occasions de discussion au sujet des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans l'industrie de la musique, ce qui à son tour sensibilise la société aux expériences, aux défis et aux besoins de ces groupes dans le secteur de la production musicale et de l'enregistrement sonore. Les tables rondes organisées lors d'événements ont attiré l'attention non seulement sur les obstacles auxquels sont confrontées les femmes et les personnes de diverses identités de genre, mais également sur les rôles et les occasions qui pourraient être multipliés pour ces groupes. Les tables rondes sont plus efficaces lorsqu'elles comprennent une représentation équitable des genres et lorsque le modérateur est une femme ou une personne d'une diverse identité de genre.

Bien que ces informations puissent être utiles pour reconnaître les réalités actuelles et encourager le changement, les données basées sur le genre ne sont pas souvent collectées ou partagées publiquement par les organismes de présentation de prix ou par les autres organismes de soutien.

Il existe d'autres organismes au-delà des organismes axés sur les prix qui soutiennent le travail d'équité. Ces organismes peuvent être sollicités pour éclairer de futurs projets et partenariats, ou pour fournir un soutien continu aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre. Une liste sommaire comprend :

À l'échelle nationale ou internationale :

- Femme House
- Gender Amplified
- Éditeurs de Musique au Canada (l'Accélérateur national pour les femmes dans le studio)
- Centre national des arts (un réseau mondial pour les productrices)

- She Is The Music
- Women in Music Canada
- Fondation SOCAN (le programme Équité X Production)

À l'échelle locale :

- Seven Oaks School Division Good + Plenty Producer's Club
- We Rock Winnipeg
- SYNC'D UP

Les studios d'enregistrement

Les environnements de studio d'enregistrement peuvent créer des obstacles importants pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre, en particulier lorsqu'ils sont affectés par des attitudes néfastes du personnel ou des propriétaires. Le manque de femmes et de personnes de diverses identités de genre parmi les ingénieur.e.s, les gestionnaires et les propriétaires de studios contribue à ces environnements néfastes.

Œuvrer dans un studio est une expérience intime, car les gens interagissent en petits groupes ou en groupes de deux. La nature isolée de ce travail peut accroître la vulnérabilité. Il est également difficile de « magasiner » pour un ingénieur ou un studio plus respectueux ou responsabilisant compte tenu de la nature des processus d'admission des studios.

Dans le secteur de la production et de l'enregistrement, il est très utile d'observer les autres et d'apprendre par la pratique en studio, ce qui rend les stages en entreprise idéaux. Cependant, il existe peu de stages dans le secteur et ceux qui existent sont souvent informels et obtenus grâce à des contacts personnels. Comme le domaine est dominé par les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre ont moins de contacts, ce qui réduit leurs possibilités de stages en entreprise.

Le coût peut également contribuer à rendre les studios inaccessibles. De plus, lors de l'achat d'équipement pour leurs propres studios et projets, les femmes et les personnes de diverses identités de genre peuvent être maltraitées.

Cela dit, les studios peuvent encourager la participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans l'enregistrement sonore et la production musicale en offrant un accès à l'équipement et à une technologie autrement inaccessible, en devenant plus mobiles et en soutenant les collaborations à distance. Certains studios développent des espaces plus sûrs et des politiques de code de conduite garantissant l'application de directives de conduite envers le personnel et la clientèle.

Le soutien pédagogique

Il existe différentes façons de développer et d'améliorer les compétences en matière d'enregistrement sonore et de production musicale. Pour les producteur.trice.s et les ingénieur.e.s qui sont des femmes ou des personnes de diverses identités de genre, l'autoapprentissage est très accessible, en particulier pour ceux et celles qui possèdent une grande confiance en soi, de solides compétences en réseautage et des ressources financières. Cependant, l'autoapprentissage peut être un processus relativement plus long. Les mentorats et les stages peuvent créer des espaces d'apprentissage plus sûrs et plus efficients et efficaces, en particulier lorsqu'ils sont conçus et enseignés par des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Malheureusement, ces types d'occasions sont rares.

De nombreux environnements d'apprentissage traditionnels ne sont pas sûrs, confortables ou conviviaux pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Il y a peu d'établissements de formation au Manitoba, et les instructeurs dans ces établissements sont généralement toujours des hommes. Les lieux d'apprentissage n'ont pas de normes ou de lignes directrices à suivre pour garantir des espaces sûrs et accessibles à toutes et à tous. Les femmes et les personnes de diverses identités de genre se sentent obligées de s'intégrer dans de petites classes de pairs à prédominance masculine. Elles peuvent subir des violences sexuelles ou une discrimination fondée sur le genre de la part de leurs collègues de classe et des dirigeant.e.s des établissements d'apprentissage.

Les coûts associés à l'éducation peuvent également être dissuasifs. De plus, la garde d'enfants et la couverture des frais connexes ne sont généralement pas offertes dans le cadre

des programmes ou des événements d'apprentissage.

Certains établissements de formation ont délibérément créé des environnements d'apprentissage accueillants pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre désirant travailler en production ou en ingénierie du son. Les exemples incluent l'École NIMBUS, PBL Elements et des programmes indépendants de femmes en studio. Les écoles à équipes d'évaluation multidisciplinaires, l'école Seven Oaks Tech et d'autres programmes d'écoles secondaires du Manitoba permettent aux étudiant.e.s intéressé.e.s d'obtenir un diplôme d'études secondaires tout en réseautant au sein de l'industrie.

Au sein et au-delà du secteur

En raison de l'oppression fondée sur le genre, la société considère les rôles de producteur et d'ingénieur comme étant des rôles pour les hommes. Peu de gens pensent que les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont ou peuvent être impliquées dans l'enregistrement sonore et la production musicale.

La sexualisation limite davantage l'imagination de la société concernant les rôles et les aptitudes des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Il est possible de lutter contre cela en sensibilisant la société au travail d'enregistrement et de production musicale effectué par les membres de ces groupes, ce qui pourrait être accompli facilement à l'aide d'une couverture médiatique accrue, d'un partage du succès des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur et en encourageant davantage les tables rondes, les occasions d'apprentissage et les mentorats faisant preuve d'une représentation plus équitable.

Lutter contre l'oppression fondée sur le genre

Le groupe de travail GEAR UP suggère plusieurs façons de lutter contre l'oppression fondée sur le genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale afin d'assurer une participation plus sûre, plus respectueuse et accrue des producteur.trice.s et des ingénieur.e.s qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Ces recommandations concernent des étapes importantes et réalisables traitant des problèmes que le groupe de travail a identifiés à l'heure actuelle. Elles ont pour but de guider le travail en cours et seront sujettes à une réévaluation et à une mise à jour dans le futur.

1. **Accroître les possibilités et la représentation dans tout le secteur**

Compte tenu du rôle essentiel que les femmes et les personnes de diverses identités de genre ont joué dans la création d'environnements plus sûrs et plus favorables, le groupe de travail est convaincu qu'une représentation plus accrue de ces personnes dans le secteur de la production musicale et de l'enregistrement sonore aurait un impact positif, non seulement pour elles, mais pour toutes les personnes impliquées. Les femmes et les personnes de diverses identités de genre doivent avoir accès à un plus grand nombre d'occasions rémunérées dans l'industrie afin de réussir à développer leur carrière.

2. **Assurer une rémunération équitable**

La rémunération au sein du secteur doit être équitable. Le secteur doit démontrer un engagement actif à réduire les écarts de rémunération fondés sur le genre entre les hommes et les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Le secteur pourrait créer de la transparence concernant la rémunération de tous les contributeurs et toutes les contributrices à un projet et développer des normes relatives aux salaires et aux cachets. Les honoraires associés aux travaux dans un projet doivent être négociés de manière respectueuse et transparente avant le début du projet.

Comme les droits associés à la création d'un enregistrement sont liés à la rémunération, les meilleures pratiques devraient assurer la négociation de ces droits avant le début du projet en question. Le pourcentage de propriété du droit d'auteur et des droits connexes doit être indiqué de manière transparente et être équitable.

3. **Veiller à ce que les femmes et les personnes de diverses identités de genre soient reconnues pour leur travail**

Nous pouvons respecter, faire rayonner et accroître la visibilité du travail des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale en veillant à ce qu'elles reçoivent la reconnaissance appropriée pour leur travail, notamment :

- Les maisons de disques et les artistes mentionnent tous ceux et celles qui ont participé à un enregistrement
- Les studios indiquent de manière détaillée comment tous les artistes doivent figurer dans leurs contrats, ce qui inclut des mentions de production quand cela est approprié
- Les producteur.trice.s et les ingénieur.e.s incluent les mentions de production dans leurs contrats
- Les fournisseurs de services numériques, y compris les plateformes musicales, publient les listes de mentions de production
- Les artistes indépendant.e.s incluent les mentions de production complètes dans les métadonnées de la chanson, y compris pour les fournisseurs de services numériques

4. **Accroître les occasions de relations**

Pour lutter contre l'oppression fondée sur le genre, il est essentiel que les femmes et les personnes de diverses identités de genres établissent des liens, se soutiennent mutuellement et collaborent.

Les efforts qui soutiennent le réseautage et la collaboration sont importants. Les répertoires de producteur.trice.s et d'ingénieur.e.s qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre doivent être accessibles. Les organisations qui hébergent ces répertoires, les associations de l'industrie musicale par exemple, devraient inviter activement les artistes à être répertorié.e.s en tant que

producteur.trice.s ou ingénieur.e.s lorsque ces personnes ont de l'expérience en production musicale ou en enregistrement sonore.

Les associations de l'industrie de la musique devraient offrir des programmes d'information ciblés et intentionnels aux producteur.trice.s et ingénieur.e.s qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre (par exemple au sujet des prix ou des programmes d'accélérateurs) et créer des occasions de réseautage propre à ces personnes. Cela pourrait inclure des réceptions, des conférences et des tables rondes où les producteur.trice.s et ingénieur.e.s qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre pourraient se rencontrer ainsi que d'autres collaborateur.trice.s de l'industrie (gérant.e.s, maison de disques, artistes).

5. Améliorer les possibilités de formation et les espaces pédagogiques actuels

Le secteur doit créer des occasions de formation ciblées et intentionnelles pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre pour plusieurs tranches d'âge (jeunes et adultes), à différents niveaux d'expérience et selon le cheminement choisi. Cela comprend des occasions par l'entremise d'établissements d'apprentissage formels, ainsi que des mentorats, des stages et des ateliers.

Les espaces d'apprentissage, qu'il s'agisse d'établissements ou d'ateliers occasionnels, doivent changer la culture dominante afin de créer des espaces respectueux envers les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Il est également essentiel d'impliquer ces personnes dans le processus de conception des programmes éducatifs de manière authentique et significative. Elles doivent occuper des rôles de direction dans le développement et l'exécution des programmes éducatifs et des mécanismes de consultation significative doivent être mis en place.

Des cours subventionnés ou gratuits pourraient être proposés, tout comme des cours réservés exclusivement aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre. Si un organisme de formation offrait des bourses aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre, la représentation de ces personnes augmenterait tout en renforçant la crédibilité de l'organisme dans la communauté.

Des occasions de formation en milieu de travail, telles que des mentorats ou des cours indépendants pour tous les âges et tous les niveaux d'expérience (non seulement des programmes pour débutant.e.s) amélioreraient également les expériences pédagogiques. Des ateliers pourraient couvrir des sujets techniques, créatifs ou de gestion d'entreprise.

Concernant les mentorats, idéalement un.e participant.e devrait pouvoir demander un.e mentor.e du même genre.

Les studios pourraient mettre en place des stages dans le but de créer des occasions d'apprentissage pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui sont impliquées dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale.

6. Améliorer les conditions de travail des studios d'enregistrement

Les studios doivent s'engager à éliminer l'oppression fondée sur le genre dans leurs espaces. Il s'agit notamment d'aborder et d'éliminer les environnements propices au harcèlement ou aux agressions sexuelles, ainsi que les environnements qui rabaissent ou limitent la participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Cet engagement peut inclure la formulation de politiques et de procédures qui traitent du harcèlement, la formation du personnel sur la lutte contre l'oppression et la création d'espaces plus sûrs et assurer une représentation accrue des femmes et des personnes de diverses identités de genre au sein du personnel et de la direction.

Les studios peuvent également devenir plus accessibles et accueillants en proposant des visites de studio et des tutoriels.

Les femmes et les personnes de diverses identités de genre ont besoin d'aide pour savoir quels studios s'engagent activement à créer un espace plus sûr et à offrir des environnements où elles peuvent s'épanouir de manière créative. Un organisme du secteur pourrait fournir un genre de certification officielle aux studios qui luttent activement contre l'oppression fondée sur le genre. Cette certification officielle pourrait être basée sur plusieurs facteurs, tels que la

formation du personnel, les politiques, les processus et la composition du personnel.

Un partenariat externe, avec un éventuel coordinateur ou le soutien d'un organisme du secteur, pourrait garantir que les studios et les établissements d'apprentissage bénéficient d'une aide, de conseils ou d'un soutien pour devenir des espaces plus sûrs pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre grâce à l'élaboration de politiques, de pratiques, de formations, etc.

7. Faciliter l'accès à l'équipement

Un moyen abordable d'accéder à de l'équipement augmenterait la participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Par exemple, un collectif ou un programme où l'adhésion permettrait l'accès à de l'équipement d'enregistrement (basé sur le modèle de Video Pool) serait bénéfique.

Les bailleurs de fonds pourraient rendre admissibles les coûts d'équipement et de développement de studios dans le cadre de leurs programmes de subventions. Cela nécessiterait de modifier les pratiques actuelles concernant l'admissibilité des coûts d'équipement et la création de mécanismes de soutien pour l'établissement et le développement de studios et d'entreprises.

8. S'engager à poursuivre la recherche et la collecte de données

Les informations et les statistiques relatives au genre provenant des organismes et des institutions du secteur sont limitées. Lorsque des données sont recueillies, elles sont rarement suivies ou analysées. Il existe peu d'études qualitatives sur les expériences des producteur.trice.s et ingénieur.e.s qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

Un réseau national (potentiellement soutenu par les associations de l'industrie de la musique) est requis pour développer une méthodologie de suivi, d'analyse et de publication des données basées sur le genre de chaque province. Des recherches qualitatives supplémentaires pourraient être menées afin de mieux comprendre les expériences des producteur.trice.s et ingénieur.e.s qui sont des femmes ou des personnes de diverses identités de genre et inclure leurs recommandations.

9. Établir des structures de soutien aux victimes d'agressions sexuelles et de harcèlement

Il est important de veiller à ce que les femmes et les personnes de diverses identités de genre disposent du soutien et des ressources nécessaires pour signaler les agressions sexuelles qui se produisent dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale.

Les studios et les établissements d'apprentissage ont besoin de systèmes, de politiques et de formations clairs qui traitent de l'agression et du harcèlement sexuels et de la création d'espaces plus sûrs.

Les organismes du secteur peuvent jouer un rôle de soutien et de responsabilisation au sein du secteur en agissant comme une plaque tournante et faciliter l'accès aux ressources et aux mécanismes de soutien. Cela pourrait inclure, mais sans s'y limiter :

a) Identifier et partager les ressources communautaires pour aider les parties prenantes du secteur à élaborer des politiques de création d'espaces plus sûrs.

b) Répondre aux cas de discrimination fondée sur le genre dans le secteur

c) Aider les victimes d'agressions ou de harcèlement du secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale à accéder aux ressources de counseling et de signalement. Il est à noter que les organismes du secteur n'ont pas l'expertise pour offrir des services de counseling ou de soutien en cas de crise et devraient donc identifier les organismes communautaires pertinents.

Les prochaines étapes

Le groupe de travail GEAR UP partage ces observations, conclusions et recommandations dans le but d'atteindre une participation équitable des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le secteur de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba. Cela augmenterait la diversité de genre dans le secteur et rehausserait le nombre de femmes et de personnes de diverses identités de genre et leurs salaires, tout en leur offrant un profil et une reconnaissance plus importants.

Le groupe de travail défie et encourage toutes les parties prenantes du secteur, y compris les organismes, les bailleurs de fonds, les éducateur.trice.s, les studios, les organismes de présentation de prix, les travailleur.euse.s et les artistes à trouver les occasions dans ces recommandations où elles peuvent contribuer à ce travail.

Les parrains du groupe de travail s'efforceront de suivre les progrès dans le secteur et continueront de mettre à jour la liste des succès, des réalisations et des défis, qu'ils soient nouveaux ou connus, pour soutenir les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le domaine de l'enregistrement sonore et de la production musicale du Manitoba.

Communiquez avec le groupe de travail GEAR UP à info@manitobamusic.com