CANADIAN NEW MUSIC NETWORK
RÉSEAU CANADIEN POUR LES MUSIQUES NOUVELLES

Equité and Accessibilité:
Politique et plan d'action

Le CNMN rassemble les artistes en création musicale et sonore, les producteurs, les interprètes, les pédagogues et les membres du public, offrant des ressources et des opportunités d'échange et d'apprentissage mutuels. Le RCMN appuie un secteur créatif florissant de la création musicale et sonore partout au Canada. Nous nous engageons à promouvoir l'équité et l'accès, en renforçant la participation par le biais de nos politiques et de nos programmes.

DÉFINITIONS : EQUITÉ & ACCESSIBILITÉ

L'équité est à la fois un principe et un processus pour promouvoir l'égalité des opportunités et des conditions équitables pour que toutes les personnes participent pleinement à la société. L'équité reconnaît la valeur intrinsèque et l'égalité des droits de chaque être humain, tout en reconnaissant que l'oppression, à la fois historique et continue, signifie que toutes les personnes n'ont pas un accès égal aux opportunités et à la pleine jouissance de la vie. L'équité est un processus qui exige des mesures actives pour éliminer les obstacles à la participation. Pour promouvoir l'accès, l'équité peut nécessiter de traiter différemment les individus ou les groupes afin d'atteindre l'équité et la création de résultats équitables.

RECONNAISSANCES

- Le RCMN est basé à Tiohtià:ke / Montréal, sur des terres autochtones non cédées, dont les gardiens reconnus sont les membres de la Nation Kanien'kehá:ka. Nos membres habitent les territoires des nombreuses nations de l'île de la Tortue.
- Nous reconnaissons que certains groupes de la société canadienne ont été historiquement désavantagés en raison de la violence de la colonisation, des préjugés systémiques ou d'autres obstacles liés à la race, la culture, l'ethnicité, le handicap, la géographie, la langue, le sexe, la sexualité ou d'autres caractéristiques.
- En particulier, nous reconnaissons que les pratiques et les praticiens artistiques eurocentriques ont profité de la marginalisation (et des tentatives de destruction) d'autres traditions et formes artistiques au Canada.
- Nous reconnaissons que l'oppression est à la fois historique et permanente.

- Nous affirmons que l'équité culturelle est essentielle à la santé et à l'épanouissement à long terme du secteur des arts.
- Nous nous engageons à travailler vers des relations justes entre les peuples autochtones et non-autochtones, en répondant et en promouvant les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.
- Nous nous engageons envers la responsabilité organisationnelle, en reconnaissant et en relevant le défi de nos iniquités et en travaillant en partenariat pour faire bouger les choses.

OBJECTIFS ET ACTIONS

I. Membres RCMN

- En accueillant et en soutenant toute personne impliquée à quelque titre que ce soit dans la création musicale et sonore au Canada, le RCMN identifie les objectifs et actions suivants :

Communication

Offrir le meilleur accueil possible à tous les praticiens, dans toute leur diversité personnelle et professionnelle.

QUI

Directrice générale, Assistante en communications, Comité de ommunications

ACTIONS

1. S'assurer que les communications sont claires et accueillantes sur tous les canaux et dans tous les documents.
2. Encourager la participation grâce à la facilité des processus de candidature, à une aide généreuse, à la transparence de l'évaluation et aux commentaires sur demande.
3. Soutenir les opportunités pour les artistes sous-représentés par le biais des appels ouverts FORUM, du programme de mentorat ConneXions, du Carrefour CMP et d'autres programmes du RCMN.
4. Établir des liens avec nos alliés et nos affiliés partout au Canada, y compris les organisations artistiques fédérales, provinciales et municipales, les subventionnaires, d'autres organismes de soutien culturels, les conférences de musique et d'arts au Canada, afin de s'assurer que les communications du RCMN sont largement diffusées.

Rayonnement & Adhésions

Assurer que nos annonces de programmation ont une large portée.

Célébrer et mettre en valeur un plus large éventail d'artistes et d'organisations de création musicale et sonore à travers les cultures et au-delà des barrières amateurs/professionnels.

QUI

Comité Équité & Accessibilité, CA, Directrice générale

ACTIONS

1. Les membres du comité d'équité et d'accès s'engagent et communiquent avec les membres du conseil en tête-à-tête.
2. Puiser des connaissances locales et des recherches de tous les membres du conseil.
3. Construire une liste d'organisations de création musicale et sonore à travers les cultures et à travers le pays.
4. Consulter des experts - Agents des Conseils des arts, commissaires de festival et diffuseurs.
5. Célébrer et mettre en valeur les artistes en création musicale et les organismes de toutes les cultures.
6. Partager nos appels de programmation avec ce cercle plus large.
7. Continuer à développer nos relations, en nous demandant « comment pouvons-nous vous être utiles ? »

Accessibilité

Améliorer l'accessibilité et d'éliminer les obstacles à la participation aux événements en ligne et en personne pour les personnes ayant un handicap physique ou mental.

QUI

Directrice Générale, Comité Équité & Accessibilité, Chefs de programmes

ACTION

1. Identifier les obstacles potentiels et existants à la participation.
2. Faire appel au comité d'équité et d'accès, en collaboration avec la directrice générale, pour élaborer une réponse.
3. Préparer des trousses d'accessibilité personnalisées décrivant les lieux d'événements à l'aide de cartes sensorielles (toucher, odeurs, sons, visuels) décrivant les endroits clés (billetterie, toilettes, espace événementiel, comment trouver des sièges, éclairage attendu, etc.).
4. Organiser des visites des lieux avant l'événement pour familiariser les participants avec l'espace.

5. Offrir une traduction ASL sur demande.
6. Assurer le sous-titrage de toutes les vidéos en ligne du RCMN.
7. Donner la priorité aux lieux des événements du CNMN qui offrent des installations accessibles et non sexistes.

Abordabilité

Aborder les inégalités socio-économiques en soutenant la participation des personnes aux moyens limités, non seulement aux activités du RCMN, mais à la vie culturelle de la communauté en général.

QUI

Directrice générale, Comité d'Équité & Accessibilité, CA, Assistante en communications

ACTIONS

1. Défendre le soutien public des espaces créatifs et des logements abordables aux niveaux municipal, provincial et fédéral, et en partenariat avec les organismes artistiques et communautaires alliés.
2. Offrir des subventions de voyage aux personnes qui n'ont pas les moyens d'assister aux événements du RCMN.
3. Maintenir une cotisation d'adhésion « payez ce que vous pouvez » pour les particuliers.
4. Continuer à offrir des opportunités de mentorat gratuites pour accroître la participation dans tous les aspects du secteur créatif de la musique et du son.

Représentation autochtone

Aspirer à une représentation autochtone parmi nos membres de toutes les régions du pays.

QUI

Directrice générale, Comité d'Équité & Accessibilité, CA

ACTIONS

1. Continuer à recueillir des connaissances et à s'engager auprès d'organismes et d'événements de musique et d'arts autochtones dans chaque région.
2. S'engager avec des artistes et des organisations autochtones pour aider à définir une réconciliation significative et une collaboration artistique appropriée, à la fois pour le RCMN en tant qu'organisme et pour la communauté canadienne de la création musicale et sonore.

II. Personnel, contractuels et conseil d'administration du RCMN

Reconnaissant la nécessité d'éliminer les obstacles à l'accès et de favoriser l'équité au sein de l'organisme même, le RCMN identifie les objectifs suivants :

Equité

QUI

Directrice générale, personnel, contractuels, CA

ACTIONS

1. Recruter activement de nouveaux membres du conseil d'administration, du personnel et des travailleurs contractuels de divers horizons et pratiques.
2. Partager équitablement la charge, en particulier parmi les identités de genre et les vécus professionnels et culturels divers.
3. Reconnaître les inégalités de longue date entre les sexes ET s'engager à recruter des membres du conseil d'administration ayant des identités, des idées et des expériences de genre diverses.
4. Développer des relations continues avec les organisations et les peuples autochtones, pour assurer la représentation autochtone au sein du conseil.
5. Augmenter la représentation du conseil d'administration et/ou du personnel lors d'événements musicaux, de vitrines et de conférences qui rejoignent diverses communautés, par exemple Mundial Montréal.

Formation et développement professionnel

Fournir des opportunités d'apprentissage et de croissance alors que nous continuons à développer et à mettre en œuvre notre politique et notre plan d'équité et d'accèssibilité.

ACTION

Offrir une formation annuelle sur la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion au personnel et aux membres du conseil d'administration.

Vigilance

Assurer que nous atteignons nos objectifs et que nous travaillons aux actions énumérées ci-dessus.

ACTION

Faire du Plan d'équité et d'accès un point permanent à l'ordre du jour de toutes les réunions du Conseil.