

SOCCAN

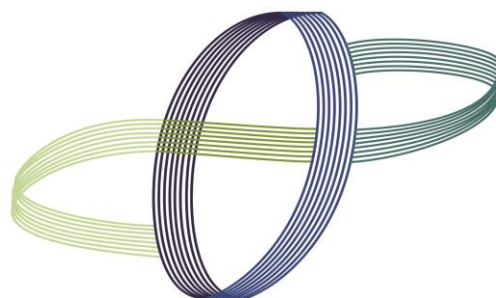
SOCCAN **La Société canadienne des
auteurs, compositeurs et
éditeurs de musique**

**BUTS, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION ET
ACTIONS
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ,
D'INCLUSION**

ET D'ANTIRACISME

SYNOPSIS

MARS 2022



Cultural Pluralism in the Arts
Movement Ontario
(CPAMO)

1. SYNOPSIS	3
2. CADRE POUR LE CHANGEMENT	5
2.1 LEADERSHIP ORGANISATIONNEL	5
2.1.1 VISION, MISSION, MANDAT	5
2.1.2 STATUTS	6
2.1.3 CODE DE CONDUITE	6
2.1.4 ACCESSIBILITÉ	6
2.1.5 POLITIQUES DEVANT ÊTRE ÉLABORÉES	6
2.2 DIVERSIFICATION DE L'EFFECTIF ET DU CONSEIL	6
2.2.1 RESSOURCES HUMAINES	7
2.2.2 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	7
2.2.3 PLANIFICATION DE CARRIÈRE	7
2.3 MARKETING ET COMMUNICATIONS EN EXTERNE	7
2.4 DÉVELOPPEMENT DE RELATIONS	7
3. PLANS D'ACTION 2022 – 2025	8

1. Synopsis :

Dans la foulée du meurtre de George Floyd aux États-Unis et dans le but de se joindre à un chœur d'organisations de l'industrie des arts qui prennent des mesures pour lutter contre le racisme anti-noir, la Société des compositeurs et éditeurs de musique du Canada (sic) (SOCAN) a invité le Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario (CPAMO) à l'épauler afin d'élaborer une initiative en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme (EDI-AR) dont les objectifs sont les suivants :

1. S'attaquer aux inégalités et aux disparités raciales, de genre, d'identité, d'âge et économiques dans l'industrie musicale ;
2. Assurer un environnement sûr et sain pour tout le personnel de la SOCAN, et
3. S'assurer que la SOCAN est un employeur de choix en créant un environnement de travail qui favorise la diversité, l'équité et l'inclusion dans tous les aspects de son fonctionnement (c.-à-d. la gouvernance et la représentation au sein du Conseil, les politiques et les pratiques relatives au personnel, l'avancement et les possibilités de carrière, les programmes et les services, etc.)

La SOCAN est la plus importante société de gestion collective de droits et elle compte plus de quatre millions de créateurs dans le monde et plus d'un quart de million d'entreprises et de particuliers au Canada seulement, notamment :

- ✓ plus de 150 000 auteurs, compositeurs et éditeurs de musique qui sont ses membres directs ;
- ✓ plus de 100 000 organisations « autorisées à vous divertir » partout au Canada ;
- ✓ octroyer des licences pour l'exécution en public et la reproduction d'œuvres musicales ; et
- ✓ être un leader dans la transformation globale des droits musicaux, suivre *des milliards* de microtransactions en ligne tous les quelques jours.

Avec un siège social à Toronto et des bureaux à Montréal, Vancouver et Los Angeles, la SOCAN :

- ✓ fournit à ses membres le soutien dont ils ont besoin pour continuer à créer et à publier des œuvres d'art de grande valeur ; et
- ✓ sert et défend les créateurs et les éditeurs de musique, en plaidant pour eux et en défendant et en protégeant leurs droits afin qu'ils puissent être rémunérés pour leur travail.

Depuis 2009, le CPAMO mène des examens sur la diversité, l'équité et la lutte contre le racisme afin de soutenir les programmes de changement organisationnel complet des organisations artistiques. Au cours de cette période, le CPAMO a mené de nombreuses initiatives en matière d'équité à l'échelle de l'organisme ; et bien qu'il y ait des points communs, chaque initiative a été adaptée aux besoins spécifiques de l'organisme respectif et alignée sur son intention, ses objectifs et son approche du travail de l'organisme.¹

¹ Nous avons notamment travaillé avec le Shaw Festival, le Ballet national du Canada, l'École nationale de ballet, The Writers Union of Canada, Randolph College, Luminato, Fall for Dance North, Dusk Dances et le Royal Conservatory of Music Arts Educators.

Grâce à ses initiatives, le CPAMO a identifié plusieurs défis qui ont un impact sur l'objectif plus large d'équité et de pluralisme dans les arts. Le CPAMO a organisé de nombreux ateliers et assemblées publiques, mené des recherches et publié des rapports sur ces questions. Plusieurs d'entre eux peuvent être consultés sur le site web du CPAMO (<https://cpamo.wordpress.com>) qui a documenté ces séances, dont beaucoup ont été réalisées avec des membres de CPAMO comme ressources d'atelier et interprètes. Le CPAMO a également inclus les organisations de services artistiques et les principaux bailleurs de fonds dans la planification et la mise en œuvre de ces activités.

Le CPAMO est soutenu par des artistes autochtones et racisés, notamment des créateurs de musique. Ces artistes et créateurs de musique sont membres de la table ronde du CPAMO et comprennent des représentants de Sampradaya Dance, Native Earth Performing Arts, Diaspora Dialogues, Nathaniel Dett Chorale, Little Pear Garden Collective, b-current, why not theatre, urban arts and backward collective, Culture Days, Obsidian Theatre, the Collective of Black Artists, CanAsian Dance et d'autres. Avec la participation de ces organismes, le CPAMO travaille avec plusieurs organismes artistiques pour établir des relations, des capacités, des compétences culturelles et une compréhension du pluralisme dans les arts afin que ces organismes s'engagent auprès d'artistes et de créateurs de musique autochtones et racisés et, ainsi, permettent au public d'accéder régulièrement aux expressions de ces créateurs issus de diverses communautés.

Le CPAMO est convaincu que ses efforts créeront un environnement dans lequel les artistes des communautés autochtones et racisées seront mieux compris par les diffuseurs de musique, de danse, de théâtre, de pratiques interdisciplinaires, d'arts visuels et les éditeurs littéraires. En parallèle, le CPAMO estime qu'il est important que ces artistes et créateurs de musique comprennent le milieu dans lequel opèrent les diffuseurs et les organismes de services. L'intention du CPAMO est que ce partage et cette compréhension améliorent les opportunités pour les artistes et créateurs de musique autochtones et racisés qui, à leur tour, auront une meilleure compréhension de l'écosystème de la diffusion et de l'industrie. Les membres de la table ronde du CPAMO sont à l'avant-garde de la création artistique/musicale à travers le Canada et ils sont en contact avec les histoires et les expressions contemporaines des créateurs de musique d'origine autochtone, asiatique, sud-asiatique, africaine et latino. Ensemble, ces artistes/créateurs de musique sont l'avant-garde de l'art canadien à venir.

Ensemble, la SOCAN et le CPAMO se sont engagés dans des activités visant à atteindre les trois objectifs mentionnés ci-dessus. Cela a été accompli :

1. en fonction des données recueillies lors de l'examen des documents de la SOCAN (par exemple, les politiques, les règlements, les procédures, les programmes) ;
2. une série d'entrevues avec la haute direction de la SOCAN et les principaux membres du Conseil ;
3. l'élaboration et la mise en œuvre d'un sondage auprès de l'ensemble du personnel ;
4. des réunions régulières avec le comité consultatif EDI-AR de la SOCAN qui a examiné tous les aspects de cette initiative ;
5. des groupes de discussion avec des employés de toute l'organisation et une réunion avec le personnel francophone basé à Montréal pour entendre leur point de vue et leurs réflexions uniques ; et
6. des informations sur les changements démographiques ainsi que sur la croissance significative des artistes et créateurs de musique autochtones, noirs, de couleur (ANPDC), sourds et handicapés, et leurs implications pour l'industrie musicale.

Suite aux discussions sur les questions clés qui ont fait surface au cours de ce processus, ce rapport et ses recommandations comprennent une série de plans d'action pour guider la SOCAN dans la mise en œuvre d'un changement organisationnel complet dans un ordre de priorités aligné sur le plan stratégique de la SOCAN et avec des résultats mesurables.

Dans ce contexte, pour réussir la mise en œuvre de mesures en matière d'EDI-AR à la SOCAN, il faudra l'engagement de l'organisation et du Conseil. La haute direction et les leaders de la SOCAN devront investir dans le développement et la mise en œuvre de synergies formelles et informelles, y compris les rapports hiérarchiques, afin d'améliorer les efforts de la SOCAN en matière de gouvernance, de services aux membres et de recrutement, de sensibilisation du public et de communication, de marketing et de coordination de la production de revenus.

Cela nécessitera une coordination entre le chef de la direction, la haute direction et le Conseil, ainsi qu'une expertise externe pour aborder le développement de synergies organisationnelles. Elle devrait également figurer à l'ordre du jour du comité consultatif de la SOCAN et faire l'objet d'un rapport régulier au Conseil de la SOCAN par le chef de la direction et les autres membres de l'exécutif de la SOCAN.

Cette initiative de la SOCAN vise à déployer des stratégies incorporant l'EDI-AR dans des secteurs clés. Le cadre de planification suivant articule des objectifs généraux et des actions pour soutenir la mise en œuvre et un processus pour évaluer les résultats sur une période donnée.

2. CADRE POUR LE CHANGEMENT :

Sur la base du cadre mentionné au début de ce rapport et dans le but de guider la SOCAN dans le développement final et la mise en œuvre des initiatives d'EDI-AR, la série de plans d'action suivante est proposée. En proposant ces actions, il est essentiel de comprendre que :

- 1) chaque division devra prendre des mesures pour assurer la cohérence de la mise en œuvre ;
- 2) cela nécessitera un effort d'équipe pour mettre en œuvre les plans d'action et rendre compte des actions et des réalisations dans chaque domaine, par exemple l'éducation/la formation, l'évaluation des performances et le développement ;
- 3) le comité consultatif réuni pour cette question et le Conseil peuvent jouer un rôle clé dans la mise en œuvre.

2.1 Développement du leadership organisationnel

But : Que la SOCAN dispose d'un cadre durable permettant la mise en œuvre des actions de l'EDI-AR dans l'ensemble de sa gouvernance et de ses opérations

Objectif : Établir des politiques et des plans de mise en œuvre qui assurent que la SOCAN est une organisation inclusive et représentative de diverses communautés, en particulier les ANPDC, les LGBTQ2+, les personnes malentendantes et handicapées, et d'autres personnes marginalisées

2.1.1 Vision, Mission, Mandat

BUT : Que la vision, la mission et le mandat de la SOCAN intègrent l'EDI-AR pour assurer que des mesures sont prises dans sa gouvernance et ses opérations.

OBJECTIF : S'assurer que l'EDI-AR est au cœur du développement et de la mise en œuvre de tous les aspects de la SOCAN, par exemple le recrutement et la sélection des membres du Conseil, les prix, les programmes et les pratiques

2.1.2 Statuts

BUT : Que les statuts de la SOCAN intègrent l'EDI-AR pour assurer que des mesures sont prises dans sa gouvernance et ses opérations.

OBJECTIF : S'assurer que l'EDI-AR est au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre des statuts de la SOCAN, par exemple en ce qui concerne le recrutement et la sélection des membres du Conseil et des membres, les prix, les programmes et les pratiques, les redevances aux membres et l'admissibilité des membres

2.1.3 Code de conduite

BUT : Que le code de conduite de la SOCAN intègre l'EDI-AR pour assurer que des mesures sont prises dans sa gouvernance et ses opérations.

OBJECTIF : S'assurer que le code de conduite de la SOCAN place l'EDI-AR au cœur de ses valeurs et de ses paramètres en relation avec son Conseil, ses employés, ses membres, ses sous-traitants, etc.

2.1.4 Accessibilité pour les personnes handicapées

BUT : Que la SOCAN soit accessible aux personnes ayant un handicap, c.-à-d. les membres du Conseil, les employés, les sous-traitants et les visiteurs.

OBJECTIF : La SOCAN s'assurera qu'elle est à jour dans sa conformité à la LAPHO et fournira le soutien nécessaire à cette fin, tant pour les installations accessibles que pour les aménagements destinés au Conseil, aux employés, aux membres et aux sous-traitants.

2.1.5 Politiques à élaborer

BUT : Que la SOCAN se dote de politiques et procédures spécifiques en matière d'EDI-AR et que celle-ci soit au centre des autres politiques et procédures fondamentales.

OBJECTIF : La SOCAN s'assurera que tous ses efforts sont guidés par sa politique EDI-AR et utilisera ce cadre pour mettre à jour et développer de nouvelles politiques et procédures.

2.2 Diversification de l'effectif et du Conseil :

But : Que la SOCAN reflète et accueille diverses communautés dans sa gouvernance et ses opérations, en particulier les autochtones, les personnes racisées, les sourds, les handicapés et les autres personnes marginalisées.

Objectif : S'assurer que la SOCAN est un leader en matière de recrutement et de rétention d'une main-d'œuvre opérationnelle et de créateurs de musique qui reflète les diverses communautés, notamment les autochtones, les personnes racisées, les personnes malentendantes et les personnes handicapées.

2.2.1 Politiques et procédures en matière de ressources humaines

BUT : Les différentes fonctions de la division des ressources humaines de la SOCAN agissent comme des leaders dans le soutien et l'orientation des politiques, des procédures et des programmes sur l'antiracisme, l'équité et la diversité.

OBJECTIF : Les politiques et procédures de la SOCAN sur les relations avec les employés, le harcèlement sur le lieu de travail/la discrimination, le recrutement/la sélection, l'égalité des chances en matière d'emploi seront mises à jour pour intégrer les principes d'antiracisme, d'équité et de diversité.

2.2.2 Bien-être au travail :

BUT : Que la SOCAN assure le soutien de la santé et du bien-être psychologique, physique et mental des employés.

OBJECTIF : Mettre les employés à l'aise et en confiance grâce à un système de soutien interne confidentiel et à l'accès à des ressources externes.

2.2.3 Planification de carrière :

BUT : La SOCAN soutient et retient des employés très talentueux, compétents et dignes de confiance qui reflètent les diverses communautés, en particulier les peuples autochtones et racisés.

OBJECTIF : En tant qu'employeur de choix, la SOCAN soutiendra ses employés en leur offrant des possibilités de développement et d'avancement professionnels afin de contribuer à ses buts, objectifs et actions en matière d'antiracisme, d'équité et de diversité.

2.3 Marketing et communications en externe :

But : Les événements publics de la SOCAN font appel à divers créateurs de musique de manière à ce qu'ils soient accessibles à diverses communautés, notamment les personnes ANPDC, malentendantes et handicapées.

Objectif : La SOCAN maintiendra et augmentera la diversité de ses interprètes ANPDC à tous les niveaux et fournira des programmes dans des lieux communautaires plus locaux et accessibles.

2.4 Développement de relations fonctionnelles avec les créateurs de musique ANPDC/marginalisés :

But : Que la SOCAN développe et entretienne des relations fonctionnelles avec les personnes ANPDC, des créateurs de musique sourds et handicapés et des organisations musicales.

Objectif : Faire participer les autochtones, les personnes racisées, malentendantes et handicapées ainsi que les personnes issues de quartiers défavorisés aux activités de la SOCAN qui font la promotion de la musique de ces communautés

**PLAN D'ACTION DE LA SOCAN EN MATIÈRE D'EDI-ANTI-RACISME
CADRE DE MISE EN ŒUVRE
2022**

- 1. Introduction :** Dans le cadre du suivi du rapport de la CPAMO et de l'identification des domaines stratégiques (2022-2025), la SOCAN a identifié les actions à mettre en œuvre de manière prioritaire jusqu'à la fin de 2022. Celles-ci portent sur les points suivants : Élaboration de politiques ; éducation/formation ; examen des descriptions de postes ; recensement de la main-d'œuvre ; soutien à l'affichage des postes ; comités consultatifs ; et communications.

Un processus pour mener à terme ces points en 2022 est présenté ci-dessous. L'impact de la mise en œuvre de ces actions contribuera à guider la SOCAN dans le traitement des questions en suspens dans le rapport de la CPAMO pour qu'elle y prête attention en 2023-25.

- I. Politiques :** Elles sont toutes à différents stades de développement ou de discussion. L'approche de la SOCAN consisterait à poursuivre la rédaction avec l'aide du groupe de travail sur l'équité et de la CPAMO pour la révision et l'aide aux concepts de base.
- a. Une politique EDI-AR qui est partie intégrante de la mission, de la vision et de l'objectif de la SOCAN
 - b. Harcèlement et discrimination au travail
 - c. Reconnaissance du territoire
 - d. Langues officielles
 - e. Antiracisme
 - f. Barrières linguistiques potentielles à l'adhésion
 - g. Responsabilités des sous-traitants
 - h. Diversité des membres du conseil d'administration
 - i. Contributions et conseils en externe
 - j. Redevances à l'ère numérique
 - k. Célébrer/commémorer des journées significatives
- II. Formation :** La formation en personne est importante pour tous les leaders et les employés. La CPAMO examine les vidéos auxquelles les RH ont accès pour tout suivi et rappel de formation ;
- III. Recensement de l'effectif :** À compléter au cours du 3e ou 4e trimestre de 2022 ;
- IV. Examen des descriptions de tâches :** Conseils pour assurer que les descriptions de poste incluent de manière appropriée les exigences/actifs de l'EDI-AR ;
- V. Offres d'emploi :** Conseils pour s'assurer que les offres d'emploi et l'approche des offres sont plus inclusives ;
- VI. Comités consultatifs :** Collaborer avec la Direction pour établir les objectifs des comités consultatifs avant de rechercher les candidats possibles ;
- VII. Communications :** Fournir des mises à jour mensuelles internes/externes sur l'avancement de la mise en œuvre des actions.

- 2. Actions :** Ceux-ci sont basés sur les éléments mentionnés ci-dessus comme suit :

- i. **Élaboration de politiques :** Les politiques seront élaborées avec la participation de représentants de la haute direction, des gestionnaires seniors et des membres du

- groupe de travail EDI-AR. Il y a 11 politiques énumérées ci-dessus. Pour développer ces dernières :
- a. la SOCAN mettra sur pied 4 équipes et chacune d'elle sera responsable de l'élaboration de 3 politiques. **Novembre 2021** ;
 - b. Le CPAMO fournira un soutien initial à toutes les équipes au début de leurs travaux. Cela se fera par le biais de séances de travail avec ces équipes, c'est-à-dire un partage des connaissances impliquant toutes les équipes au cours de 2 séances d'une journée entière qui peuvent être divisées en 2 ou 3 parties. Ces séances porteront sur la terminologie, l'exploration des expériences/connaissances personnelles, les paramètres des politiques et la présentation de politiques pouvant servir de référence. **Décembre 2021** ;
 - c. les équipes de la SOCAN finalisent leurs ébauches pour les soumettre à l'examen du CPAMO. **Février 2022.**
 - d.
- ii. **Éducation et formation.** Ce programme sera conçu et mis en œuvre de la manière suivante par le CPAMO :
 - a. valeurs, principes, actions et langage EDI-AR. **Mars 2022** ;
 - b. Droits de la personne (accueil, médiation, enquête) **Mai 2022** ;
 - c. Changements démographiques et préoccupations au sein de l'industrie de la musique. **Juin 2022** ;
 - d. Examen des vidéos d'éducation et de formation des RH : **Q3 2022**
 - iii. **Recensement de l'effectif : éducation et déploiement. L'élaboration d'un programme éducatif,** de communications et d'une base de données et la réalisation d'un recensement sur le lieu de travail pour évaluer la composition de l'ensemble du personnel de la SOCAN seront effectués pour identifier les lacunes et, sur cette base, une campagne de sensibilisation et de recrutement pour les postes nécessitant un recrutement à tous les niveaux. Il s'agira également d'évaluer la disponibilité de la main-d'œuvre en ce qui concerne les postes de la SOCAN et les peuples autochtones et racisés qui ont les compétences, l'expérience et les connaissances nécessaires pour occuper les postes disponibles. **Échéancier et ressources nécessaires : CPAMO et ressources humaines juin à octobre 2022.**
 - iv. **Examen des descriptions de tâches** : Le CPAMO fournira des conseils aux RH pour s'assurer que les descriptions de poste incluent une référence appropriée à l'EDI-AR.
 - v. **Offres d'emploi** : Le CPAMO fournira des conseils aux RH et aux services de communication pour s'assurer que les offres d'emploi et l'approche de ces offres sont plus inclusives. **Ce processus se fera en continu**
 - vi. **Comités consultatifs** : Collaborer avec la Direction pour établir les objectifs des comités consultatifs avant de chercher les candidats possibles. **2Q2022**
3. **Communications sur le déploiement** : Affiches et images reflétant mieux la diversité dans le matériel imprimé et en ligne de la SOCAN tout en assurant une sensibilité aux diverses communautés. **Calendrier de la préparation pour 2023** : La SOCAN et la CPAMO se réuniront au cours du 3^e/4^e trimestre 2022 pour évaluer les résultats et déterminer la mise en œuvre de tous les points inclus dans le rapport de la CPAMO et le projet de calendrier de mise en œuvre de la DEI.