



Le Français suit

EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION POLICY

ARTICLE I: VISION AND PURPOSE

Section I.01 **Vision of Policy.** Equity, diversity and inclusion are fundamental values of OMIC. OMIC's members shape the region's thriving and diverse music sector and express the richness of stories, histories and cultures. As an advocate, programmer and employer, OMIC will lead and be responsive and inclusive in supporting diverse artists, music workers, entrepreneurs and businesses.

Section I.02 **Identification of Commitments.** Our commitments include:

- (a) Integrating an equitable framework into every policy, practice, program, partnership and service provided by OMIC.
- (b) Continuing to address systemic barriers and historical challenges as they pertain to the city's music industry.
- (c) Promoting diversity by identifying and removing barriers in recruitment, advancement and retention for underrepresented groups.
- (d) Preventing discrimination by making decisions regarding recruitment, advancement, compensation and workplace opportunities without regard for race, colour, age, gender, sexual orientation, religious belief, physical abilities and other categories protected under human rights legislation.
- (e) Promoting respectfulness, cultural awareness, and inclusivity by:
 - (i) fostering a collaborative work environment in which all employees participate and contribute;
 - (ii) empowering and providing a safe space for all employees to express themselves, exchange ideas, and feel heard; and
 - (iii) encouraging employees to be open and curious about others' experiences and perspectives.
- (f) Welcoming, barrier-free environment and building relationships with equity-seeking communities.
- (g) Ensuring OMIC's programs and services take actions to address the varied needs of the diversity of artists and music workers.

Section I.03 **Application.** All directors, leaders, managers, and employees play a role in making OMIC an equitable, diverse and inclusive place to work for everyone. Please read this policy carefully and openly and make every effort to understand the importance of equity, diversity and inclusion and the ways we can accomplish these objectives together.

ARTICLE II: GOALS AND ACTION ITEMS

Section II.01 **Goals.** OMIC is committed to developing and implementing programs and initiatives to promote equity, diversity and inclusion in all areas of employment.

Section II.02 **Identification of Action Items.** As part of this commitment, some of OMIC's objectives include:

- (a) Providing fair and equitable access to OMIC grant services (when available) and especially focusing on engaging artists, music workers, and entrepreneurs who continue to face systemic barriers and challenges.
- (b) Enhancing diversity in OMIC's staff, board, vendors, members, and suppliers.
- (c) Helping address the systemic barriers that impact the ability of diverse artists, music workers and entrepreneurs to develop their capacity to achieve their goals and strengthen their ability to succeed.
- (d) Meeting or exceeding the requirements of the Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19 and all other applicable human rights legislation.
- (e) Strengthen OMIC's work culture by applying equity and diversity principles in internal communications and staff contribution to decision-making.
- (f) Continually increasing OMIC's knowledge, critical thinking and reflection on effective equity, diversity and inclusion practices to enhance individual and organizational performance.
- (g) Allocating adequate human and financial resources to pursue equity, diversity, and inclusion objectives.
- (h) Regularly seeking feedback and reporting on OMIC's progress toward its vision of equity, diversity and inclusion.

Section II.03 **Acknowledgement of Ongoing Commitment.** OMIC recognizes that we must continue to challenge ourselves to ensure these values are upheld. OMIC is committed to evaluating existing programs and adapting or introducing new initiatives as our equity, diversity and inclusion goals evolve.

ARTICLE III: AMENDMENTS

Section III.01 **Policy Maintenance and Revisions.** OMIC will maintain and revise this Equity, Diversity and Inclusion Policy as required to advance its evolving goals.

Section III.02 **Modifications to Policy.** OMIC expressly reserves the right to change, modify or delete portions of this Policy without notice.



OTTAWA MUSIC
INDUSTRY COALITION
COALITION DE L'INDUSTRIE
DE LA MUSIQUE D'OTTAWA

POLITIQUE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

ARTICLE I : VISION ET OBJECTIF

Section I.01 **Vision de la politique.** L'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de la CIMO. Nos membres façonnent notre secteur musicale florissant et diversifié et expriment une richesse avec leurs récits, leur histoire et leur culture. En tant que défenseur, programmateur et employeur, le CIMO s'assure en tout temps d'être à l'avant-garde, d'être réceptif et d'être inclusif dans le soutien aux artistes, aux travailleurs de la musique, aux entrepreneurs et aux entreprises de la région.

Section I.02 **Identification des engagements.** Nos engagements sont les suivants :

- (a) Intégrer un cadre équitable dans chaque politique, pratique, programme, partenariat et service fourni par la CIMO.
- (b) Affronter les obstacles systémiques et les défis historiques qui se dressent devant l'industrie musicale de la ville.
- (c) Promouvoir la diversité en identifiant et en supprimant les obstacles au recrutement, à l'avancement et au maintien des groupes sous-représentés.
- (d) Prévenir la discrimination en prenant des décisions en matière de recrutement, d'avancement, de rémunération et d'opportunités sur le lieu de travail sans tenir compte de la race, de la couleur, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, des croyances religieuses, des capacités physiques et d'autres catégories protégées par la législation sur les droits de l'homme.
- (e) Promouvoir le respect, la sensibilisation culturelle et l'inclusion en :
 - (1) favorisant un environnement de travail collaboratif dans lequel tous les employés participent et contribuent ;
 - (2) donnant à tous les employés les moyens de s'exprimer, d'échanger des idées et de se sentir écoutés, et en leur offrant un espace sécuritaire ;
 - (3) encourageant les employés à être ouverts à différentes expériences et aux perspectives des autres.
- (f) Offrir un environnement accueillant et sans obstacles dans l'établissement de relations avec les communautés en quête d'équité.
- (g) Veiller à ce que les programmes et services de la CIMO répondent aux besoins variés de la diversité des artistes et des travailleurs de la musique.

Section I.03 **Mise en application.** Tous les directeurs, responsables, gestionnaires et employés ont un rôle à jouer pour faire de la CIMO un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif pour tous. Veuillez lire

cette politique attentivement dans le but de comprendre l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que les façons dont nous pouvons atteindre ces objectifs ensemble.

ARTICLE II: OBJECTIFS ET ACTIONS À ENTREPRENDRE

Section II.01 **Objectifs.** La CIMO s'engage à développer et à mettre en œuvre des programmes et des initiatives visant à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les domaines de l'emploi.

Section II.02 **Identification des actions à entreprendre.** Dans le cadre cette politique, les objectifs de la CIMO sont les suivants :

- (b) Fournir un accès juste et équitable aux services de subvention de la CIMO (lorsqu'ils sont disponibles) et se concentrer en particulier sur l'engagement des artistes, des travailleurs de la musique et des entrepreneurs qui continuent à faire face à des obstacles et à des défis systémiques.
- (c) Renforcer la diversité au sein du personnel, du conseil d'administration, des vendeurs, des membres et des fournisseurs de la CIMO.
- (d) Contribuer à franchir les obstacles systémiques qui entravent la capacité des divers artistes, travailleurs du secteur de la musique et entrepreneurs à développer leur aptitude à atteindre leurs objectifs et à renforcer leur capacité de réussite.
- (e) Respecter ou dépasser les exigences du Code des droits de l'homme de l'Ontario, R.S.O. 1990, c. H.19 et de toute autre législation applicable en matière de droits de l'homme.
- (f) Renforcer la culture de travail de la CIMO en appliquant les principes d'équité et de diversité dans les communications internes et la contribution du personnel à la prise de décision.
- (g) Améliorer en permanence les connaissances, la pensée critique et la réflexion de la CIMO sur les pratiques efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin d'améliorer les performances individuelles et organisationnelles.
- (h) Allouer des ressources humaines et financières adéquates pour poursuivre les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion.
- (i) Demander régulièrement un retour d'information et rendre compte des progrès accomplis par la CIMO dans la réalisation de sa vision de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Section II.03 **Reconnaissance d'un engagement continu.** En tant qu'organisation, la CIMO reconnaît qu'elle doit constamment se remettre en question dans le but d'assurer un respect de ses valeurs. La CIMO

s'engage à évaluer les programmes existants et à adapter ou introduire de nouvelles initiatives en fonction de l'évolution de nos objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

ARTICLE III: AMENDEMENTS

Section III.01 **Mise à jour et révision de la politique.** La CIMO maintiendra et révisera cette politique d'équité, de diversité et d'inclusion en fonction de l'évolution de ses objectifs.

Section III.02 **Modifications de la politique.** La CIMO se réserve expressément le droit de changer, de modifier ou de supprimer des parties de la présente politique sans préavis.