

Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston

Élargissement
aux municipalités
et aux
collectivités
petites et rurales



Partenaires



Le Diversity Institute entreprend des recherches sur la diversité en milieu de travail pour améliorer les pratiques au sein des entreprises. Nous collaborons avec des organismes pour mettre au point des stratégies, des programmes et des ressources personnalisés afin de promouvoir de nouvelles connaissances et pratiques multidisciplinaires sur la diversité eu égard au genre, à la race/l'origine ethnique, aux peuples autochtones, aux capacités et à l'orientation sexuelle. À l'aide d'un modèle de changement écologique, notre approche orientée vers l'action et fondée sur des données probantes sert de moteur à l'innovation sociale dans tous les secteurs.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiennes et Canadiens à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir dans un marché du travail qui évolue. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour déterminer, mettre à l'essai, mesurer et échanger avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens du Canada auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres comprennent l'Université Ryerson, Blueprint et le Conference Board du Canada, et il est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.



La vision de Kingston d'être une ville intelligente et habitable du XXI^e siècle se transforme rapidement en réalité. L'innovation historique fleurit dans notre ville dynamique située au cœur de l'est de l'Ontario, le long des magnifiques rives du lac Ontario, à un trajet facile en voiture de Toronto, Ottawa et Montréal. Grâce à une économie stable et diverse qui comprend des multinationales, des jeunes pousses innovantes et tous les paliers de gouvernement, la haute qualité de vie de Kingston offre un accès à des établissements d'enseignement et de recherche de classe mondiale, des établissements de soins de santé de pointe, un espace de vie abordable et des activités de divertissement et de tourisme en pleine effervescence.

Commanditaire

The Future Skills Centre – Centre des Compétences futures est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Auteure

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice des études, Diversity Institute

Directrice des études, Centre des Compétences futures

Constitutrice

Guang Ying Mo

Directrice de recherche, Diversity Institute

Date de publication

Juillet 2024

Table des matières

Synthèse	ii
Contexte	1
Conception du projet	13
Mise en oeuvre du projet	15
Constatations	17
Conclusions et recommandations	19
Annexe	20
Références	29

Synthèse

Les administrations municipales sont de grands employeurs et occupent une place névralgique dans le reflet et le façonnement des collectivités qu'elles servent. Pourtant, peu de recherches ont été réalisées sur leurs approches internes ou externes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), et encore moins sur les leviers qu'elles actionnent pour façonner les pratiques dans leurs collectivités.

Les municipalités butent contre des difficultés en œuvrant à améliorer l'équité, notamment

➤ les ressources financières limitées,

➤ les demandes concurrentes pour le temps du personnel,

➤ l'incertitude quant au meilleur modèle à suivre pour ce type de travail,

➤ l'incrédulité quant à l'existence d'iniquités,

➤ le manque de volonté politique,

➤ le manque de volonté politique et l'absence de connaissances

profondes de la valeur d'utiliser une optique intersectionnelle.

Des études de recherche récentes se sont penchées sur dix grandes régions du Canada pour analyser la représentation des femmes, des personnes noires et racisées et des peuples autochtones au sein des conseils municipaux, des administrations et des organismes, ainsi que des conseils et commissions. Les données montrent d'importantes variations dans les caractéristiques démographiques de chaque région, ainsi que la représentation dans divers secteurs.

Les recherches menées par le Diversity Institute portent à croire que les municipalités sont à différents niveaux de maturité relativement aux pratiques d'EDI. Certaines en sont aux balbutiements de l'élaboration d'une stratégie, d'autres ont adopté des stratégies qu'elles mettent à jour pour aborder des problèmes, comme le racisme anti-Noirs, la vérité et la réconciliation, et l'inclusion des transgenres, et d'autres encore ont mis en œuvre des stratégies qui portent déjà leurs fruits.

Les chartes sont un outil qui sert à affirmer les engagements à faire progresser l'EDI. Les

chartes de la diversité constituent des codes volontaires indiquant l'engagement d'une organisation à promouvoir la diversité et l'égalité des chances en milieu de travail. Ces dernières années, on a porté une plus grande attention au rôle des codes volontaires dans la promotion de l'EDI dans les postes de direction, ainsi qu'à celui de la législation canadienne dans la promotion de l'équité en matière d'emploi et la représentation des groupes en quête d'équité. À ce jour, nous avons recensé 12 municipalités canadiennes qui sont devenues signataires d'une charte d'EDI.

La Charte d'inclusion en milieu de travail est un projet lancé en 2019 par la ville de Kingston, en Ontario, en association avec le Centre d'emploi KEYS, en guise de système visant à éclairer les employeurs, les fournisseurs de services et les groupes en quête d'équité sur le marché du travail pour créer des milieux de travail plus inclusifs et faciliter l'accès des entreprises et employeurs locaux aux nouveaux talents.

Le projet actuel, Élargissement de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston aux municipalités et aux collectivités petites et rurales, constitue la deuxième phase du projet du Centre des compétences futures (CCF) et s'est déroulé du 1^{er} février 2022 au 30 septembre 2023. Amplifiant les connaissances acquises lors des essais réalisés lors de la phase 1 sur ce qui fonctionne, ce nouveau projet cherchait à pousser au plus loin les frontières de la Charte d'inclusion en milieu de travail (y compris ses principes, ses composantes et son modèle) pour inclure les municipalités et les collectivités petites et rurales.

Aucune évaluation officielle n'a été réalisée, mais les résultats préliminaires laissent entendre un besoin et une volonté de



*Les recherches menées par le Diversity Institute portent à croire que **les municipalités sont à différents niveaux de maturité relativement aux pratiques d'EDI**. Les chartes sont un outil qui sert à affirmer les engagements à faire progresser l'EDI.*

soutien aux initiatives EDI parmi les petites municipalités. Compte tenu des difficultés à faire adopter la Charte par les municipalités, il est judicieux de réfléchir à la situation des municipalités et à la question de savoir si celles-ci sont au stade de maturité nécessaire dans leur parcours d'EDI. Il se peut que les chartes soient un outil important et utile pour les municipalités qui ont atteint un certain niveau de progrès dans la mise en œuvre des plans et stratégies d'EDI, mais pour celles qui en sont à des stades plus préliminaires, d'autres outils sont probablement nécessaires pour jeter les fondements d'un engagement concret à une charte.



Contexte



Les administrations municipales sont de grands employeurs et occupent une place névralgique dans le reflet et le façonnement des collectivités qu'elles servent. Pourtant, peu de recherches ont été réalisées sur leurs approches internes ou externes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), et encore moins sur les leviers qu'elles actionnent pour façonner les pratiques dans leurs collectivités.

Une mine de données probantes porte à croire que les contextes dans lesquels les initiatives d'EDI évoluent varient considérablement en fonction de la région et de la taille de la collectivité, ainsi que de son contexte socioéconomique et culturel. Par exemple, les difficultés auxquelles font face les grands centres urbains, comme Toronto, Montréal et Vancouver, s'écartent de celles avec lesquelles composent les villes plus petites, comme Markham, Niagara Falls, Halifax ou Kingston. Par ricochet, les situations dans les petites villes rurales et reculées produisent des problèmes uniques.

Les difficultés liées à l'EDI varient également considérablement en fonction des caractéristiques démographiques d'une collectivité, comme la proportion de jeunes et de personnes âgées, de résidents racisés,

d'immigrants et de Noirs, d'Autochtones, de personnes handicapées et de personnes s'identifiant comme 2SLGBTQ+.

De plus, le tissu social et économique de différentes collectivités peut varier considérablement, certaines étant dominées par des employeurs du secteur public ou de grandes sociétés, et d'autres par des petites et moyennes entreprises (PME). Par exemple, les municipalités petites et rurales peuvent avoir à composer avec des difficultés particulières, comme le départ des jeunes qui emportent avec eux des talents et creusent les lacunes dans les services et les infrastructures, et l'arrivée de nouvelles personnes – qu'elles soient originaires d'autres régions ou de l'extérieur du Canada – qui ne sont pas encore versées dans le tissu social de la ville.

De plus, les petites populations peuvent souvent refléter un manque de diversité, de sorte que les résidents ne soient pas habitués à agir en présence de différences, ce qui peut signifier qu'il n'existe pas beaucoup de services pour aider les personnes exposées à l'exclusion et à la discrimination. Le financement des projets municipaux peut être restreint et les ressources humaines peuvent être limitées¹.

Étant donné ces différences, il est important de tenir compte des variations entre les municipalités et de les aborder là où elles se trouvent. De plus, il n'est pas surprenant que les outils et modèles utilisés par les municipalités soient très variés. Une perspective d'EDI est essentielle au palier municipal, car les administrations locales sont responsables des politiques et des programmes qui peuvent se répercuter profondément sur la vie quotidienne des résidents. Les municipalités plus inclusives ont tout à gagner en tant que collectivité et peuvent tirer des avantages économiques et sociaux éventuels, tout en instaurant un climat de confiance, de loyauté et de respect².

Cependant, des formes de discrimination systémiques persistent dans les collectivités, ce qui donne lieu à des iniquités en matière de ressources, d'accès et de pouvoir. Les municipalités sont responsables de la qualité de vie de leurs résidents, notamment en s'attaquant aux iniquités sociales pour s'assurer que l'inclusion de tous les résidents est économique à une époque où les budgets municipaux fondent³.



Les rôles des municipalités

Les municipalités butent contre des difficultés en œuvrant à améliorer l'équité, notamment les ressources financières limitées, les demandes concurrentes pour le temps du personnel, l'incertitude quant au meilleur modèle à suivre pour ce type de travail, l'incrédulité quant à l'existence d'iniquités, le manque de volonté politique et l'absence de connaissances profondes de la valeur d'utiliser une optique intersectionnelle⁴.

On s'est penché sur différents points de vue en matière d'EDI dans les municipalités. En 2016, la plus grande part des législateurs au Canada travaillait dans des administrations locales, municipales ou régionales (46 %) ⁵, les femmes représentant 31,7 % des élus ⁶. Des études de recherche récentes se sont penchées sur dix grandes régions du Canada pour analyser la représentation des femmes, des personnes noires et racisées et des peuples autochtones au sein des conseils municipaux, des administrations et des organismes, ainsi que des conseils et commissions. Dans les villes du Canada, les femmes représentent une PART relativement constante de la population, soit environ 50 %. Cependant, la part de personnes racisées et autochtones varie considérablement. Les populations racisées, à l'exclusion des Noirs, varient de 11,3 % à Halifax à 52,2 % à Vancouver. Les populations noires varient de 1,6 % à Vancouver à 7,9 % à Montréal. De même, les populations autochtones varient de 0,7 % à Toronto à 12,5 % à Winnipeg. En conséquence, si 3,1 % des administrateurs siégeant aux conseils d'administration des organismes, conseils et commissions municipaux (OCC) de Vancouver sont autochtones représente une surreprésentation des peuples autochtones,

ce chiffre à Winnipeg signifie que les peuples autochtones sont sous-représentés dans les OCC municipaux.

En tenant compte de ce fait, les chercheurs doivent s'attendre à constater des variations dans les niveaux de représentation des personnes racisées et des peuples autochtones au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction dans les villes visées par l'analyse. Bien que le niveau de représentation des personnes racisées et des peuples autochtones au sein des conseils d'administration, de la haute direction et des conseils municipaux soit souvent considérablement inférieur à la population dans chacune des villes, certaines

exceptions ont été constatées et sont marquées d'un astérisque dans les tableaux ci-dessous.



*Les populations racisées, à l'exclusion des Noirs, varient de **11,3 % à Halifax** à **52,2 % à Vancouver**.*

TABLEAU 1

Représentation au sein des conseils municipaux dans dix villes canadiennes

Ville	Femmes		Personnes racisées (à l'exclusion des Noirs)		Personnes noires		Autochtones		Total
	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	N ^{bre}
Edmonton	61.5*	8	23.1	3	0	0	0	0	13
Halifax	47.1	8	0	0	11.8*	2	0	0	17
Hamilton	43.8	7	12.5	2	0	0	0	0	16
London	26.7	4	6.7	1	6.7*	1	0	0	15
Montréal	34.3	37	1.9	2	2.8	3	0	0	108
Ottawa	33.3	8	8.3	2	4.2	1	0	0	24
Vancouver	45	49	10.1	11	0.9	1	0	0	109
Winnipeg	31.3	5	12.5	2	6.3*	1	0	0	16
Total	39.6	126	7.2	23	2.8	9	0	0	318

Source : Diversity Institute (à paraître). Représentation des personnes issues de la diversité au sein des équipes de direction : Un examen de 10 villes canadiennes

Rôle dans la gouvernance

Certes, les municipalités sont gouvernées par des élus, mais elles nomment des membres à un éventail d'organismes, de conseils et de commissions qui supervisent tout, des services de police aux bibliothèques. Là encore, nous constatons des variations importantes dans les niveaux de représentation selon la région.

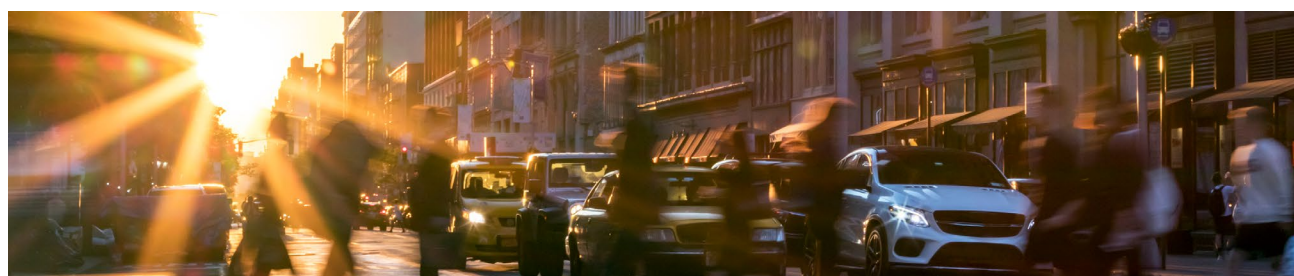


TABLEAU 2

Représentation au sein des conseils d'administration des organismes, conseils et commissions municipaux

Ville	Femmes		Personnes racisées (à l'exclusion des Noirs)		Personnes noires		Autochtones		Total
	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	N ^{bre}
Edmonton	37.7	61	15.4	25	4.9	8	0.6	1	162
Halifax	34.6	100	2.8	8	3.1	9	0.3	1	289
Hamilton	40.5	68	8.9	15	3.0	5	0	0	168
London	38.1	32	4.8	4	0	0	0	0	84
Montréal	53.2	66	4.8	6	11.3*	14	0.8	1	124
Ottawa	22.4	11	2	1	2	1	0	0	49
Vancouver	42.3	190	15.8	17	3.8*	17	3.1*	14	449
Winnipeg	39.0	60	7.1	11	2.6	4	4.6	7	154
Total général	37.7	588	9.5	141	3.9	58	1.6	24	1,479

Source : Données tirées de Représentation des personnes issues de la diversité au sein des équipes de direction : Un examen de 10 villes canadiennes; totaux calculés par l'auteur.



Rôle dans le secteur privé

Les municipalités jouent également un rôle important dans le développement économique de leur population, actionnant une série de leviers, notamment les politiques, les règlements, les marchés publics et le développement culturel. Là encore, les données disponibles ne concernent que les grandes villes et montrent des variations importantes.



TABLEAU 3

Représentation au sein des conseils d'administration des entreprises

Ville	Femmes		Personnes racisées (à l'exclusion des Noirs)		Personnes noires		Autochtones		Total
	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	N ^{bre}
Edmonton	50.2	33	4.9	4	1.2	1	1.2	1	82
Montréal	34.9	160	3.7	17	1.7	8	0	0	459
Vancouver	39.7	104	8.4	22	1.5	4	0.4	1	262
Winnipeg	34.4	42	5.7	7	0.8	1	0.8	1	122
Total	35.5	329	5.7	53	1.4	13	0.2	2	927

Source : Données tirées de Représentation des personnes issues de la diversité au sein des équipes de direction : Un examen de 10 villes canadiennes; totaux calculés par l'auteur.



Rôle dans les organismes sans but lucratif

Les municipalités collaborent avec les organismes sans but lucratif de diverses manières, souvent finançant conjointement ou apportant un soutien au moyen de subventions et d'autres instruments.

TABLEAU 4

Représentation dans le secteur associatif

Ville	Femmes		Personnes racisées (à l'exclusion des Noirs)		Personnes noires		Autochtones		Total
	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	N ^{bre}
Edmonton	46.7	115	8.9	22	2.8	7	1.6	4	246
Halifax	40.9	55	0.9	1	5.6*	6	0	0	108
Hamilton	44.2	53	7.5	9	4.2	5	2.5*	3	120
London	43.8	39	9	8	3.4	3	0	0	89
Montréal	39.2	104	9.1	24	8.3*	22	0.8	2	265
Ottawa	51	155	12.2	37	5.3	16	1.0	3	304
Vancouver	46.6	109	22.2	52	0.4	1	4.3*	10	234
Winnipeg	44.4	108	8.6	21	1.7	4	7.8	19	243
Total	51.2	609	9	107	2.7	32	2.2	26	1188

Source : Données tirées de Représentation des personnes issues de la diversité au sein des équipes de direction : Un examen de 10 villes canadiennes; totaux calculés par l'auteur.

Les données montrent d'importantes variations dans les caractéristiques démographiques de chaque région, ainsi que la représentation dans divers secteurs. Par exemple, les femmes sont fortement représentées dans les conseils municipaux à Edmonton (tableau 1). La représentation des Noirs dans les conseils municipaux dépasse par ailleurs celle de la population locale

dans plusieurs villes, dont Halifax, London et Winnipeg. Toutefois, les personnes racisées sont sous-représentées par rapport à la population locale dans toutes les villes en question et aucune personne autochtone n'est représentée. De même, les données sur la représentation dans les OCC municipaux montrent que les groupes en quête d'équité visés par l'étude sont extrêmement

sous-représentés, à l'exception des Noirs à Montréal et à Vancouver et des Autochtones à Edmonton (tableau 2).

En ce qui concerne les données sur la représentation dans les conseils d'administration des entreprises, tous les groupes en quête d'équité étaient sous-représentés par rapport à leurs nombres dans leur ville respective. La représentation dans les conseils d'administration des entreprises du secteur bénévole s'est légèrement améliorée, les personnes autochtones à Hamilton et à Vancouver dépassant le repère pour ces villes, tout comme la représentation des Noirs à Halifax et à Montréal.

Approches municipales en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Les recherches menées par le Diversity Institute portent à croire que les municipalités sont à différents niveaux de maturité relativement aux pratiques d'EDI. Certaines en sont aux premières étapes de la création de leurs stratégies. D'autres ont déjà des stratégies qu'elles mettent à jour pour s'attaquer aux problèmes, comme le racisme envers les Noirs, la vérité et la réconciliation ou l'inclusion des transgenres. Et encore d'autres ont mis en œuvre des stratégies qui portent leurs fruits. Si certaines municipalités se cristallisent autour des pratiques internes en matière de ressources humaines, d'autres appliquent une perspective EDI à la prestation de services et à leur engagement auprès de la population générale.

La Fédération canadienne des municipalités met à disposition des outils, des informations et des formations pour donner un coup de main aux municipalités dans

leur parcours vers l'EDI. L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a créé une coalition internationale et fournit des exemples de meilleures pratiques à l'échelle internationale. Bien qu'il date de près d'une décennie, le Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa demeure d'actualité. Celui-ci comprend de nombreuses informations sur les stratégies mises en œuvre par les municipalités individuelles, qui sont assez divergentes dans leurs approches et leurs priorités. Un échantillon des stratégies et approches est présenté en annexe.

Chartes municipales et codes volontaires pour faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion

Les chartes sont un outil qui sert à affirmer les engagements à faire progresser l'EDI. Les chartes de diversité sont un code volontaire faisant état de l'engagement d'une organisation à promouvoir la diversité et l'égalité des chances en milieu de travail. Une évaluation de ces chartes, amorcée il y a plus d'une décennie, est porteuse de grandes espérances. En effet, selon une évaluation de l'utilisation des chartes de diversité dans 13 pays de l'Union européenne :

« Les organisations qui ont adopté une charte ont fait part de plusieurs résultats positifs, notamment des modèles de comportement plus respectueux, moins de conflits entre les employés, des débouchés sur de nouveaux marchés, l'attraction de personnes talentueuses, et un accroissement de l'innovation et de la créativité parmi les membres du personnel. »

Ces dernières années, on a porté une plus grande attention au rôle des codes volontaires dans la promotion de l'EDI dans les postes de direction, ainsi qu'à celui de la législation canadienne dans la promotion de l'équité en matière d'emploi et la représentation des groupes en quête d'équité. Ces codes volontaires, comme le 30% Club, la BlackNorth Initiative et le Défi 50 – 30, ont poussé de nombreuses organisations à s'engager dans des initiatives d'EDI.

La collectivité de Bow Valley est un bon exemple d'une municipalité qui utilise les chartes non sans un certain succès. Le Bow Valley Immigration Partnership (BVIP) fédère des immigrants et des intervenants de plusieurs secteurs pour cerner et mettre en œuvre des stratégies qui favorisent l'intégration. Le partenariat a collaboré avec des organismes de services communautaires et des employeurs locaux pour concevoir la Charte d'inclusion en milieu de travail de Bow Valley (WIC). La charte énonce des politiques adoptées volontairement « conçues dans le souci d'accroître les pratiques d'inclusivité en milieu de travail et de promouvoir l'intégration des nouveaux arrivants dans la ville ».

La charte de Bow Valley se veut un moyen d'accroître l'accès aux principaux déterminants sociaux pour les immigrants. Sa conception a été éclairée par les résidents nés à l'étranger, qui ont participé à une analyse des besoins, ainsi que par les commentaires fournis continuellement par les membres du groupe consultatif des immigrants du BVIP. Grâce à un processus itératif, les besoins ont été classés par ordre de priorité dans quatre grandes catégories : améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage des langues, améliorer

la connaissance et le respect des normes d'emploi, mettre les nouveaux arrivants en relation avec les services communautaires et accroître la compétence culturelle et les pratiques inclusives en milieu de travail. Les priorités ont ensuite été traduites en engagements concrets sur le lieu de travail. Les critères suivants ont servi à sélectionner les engagements intégrés à la charte WIC : la nécessité (est-ce que l'engagement comble une lacune connue en matière d'intégration locale?); l'efficacité (l'engagement, dans sa formule écrite, permettrait-il de combler cette lacune?); la commodité (l'engagement était-il réalisable pour les employeurs de différentes tailles?); la simplicité (l'engagement était-il rédigé en un langage clair et ne nécessitait-il pas d'interprétation?).

Dans l'exemple de Bow Valley, suivant la mise au point de la charte WIC, on a recruté des employeurs avec l'aide des associations commerciales locales pour leur faire signer une déclaration d'adoption. Ayant pris au moins cinq engagements, ces employeurs ont reçu le soutien nécessaire sous forme de lignes directrices, d'informations sur les meilleures pratiques et de listes de ressources communautaires. Le personnel du Bow Valley Immigration Partnership a prêté son concours aussi.

À l'issue du projet, huit employeurs de Bow Valley sont devenus signataires de la charte, dont six ont rempli au moins cinq engagements et quatre employeurs ont rempli dix engagements ou plus. L'évaluation a également permis de recenser les facteurs qui ont facilité l'adoption. À ce jour, nous avons recensé les municipalités canadiennes qui sont devenues signataires de diverses chartes d'EDI, notamment :

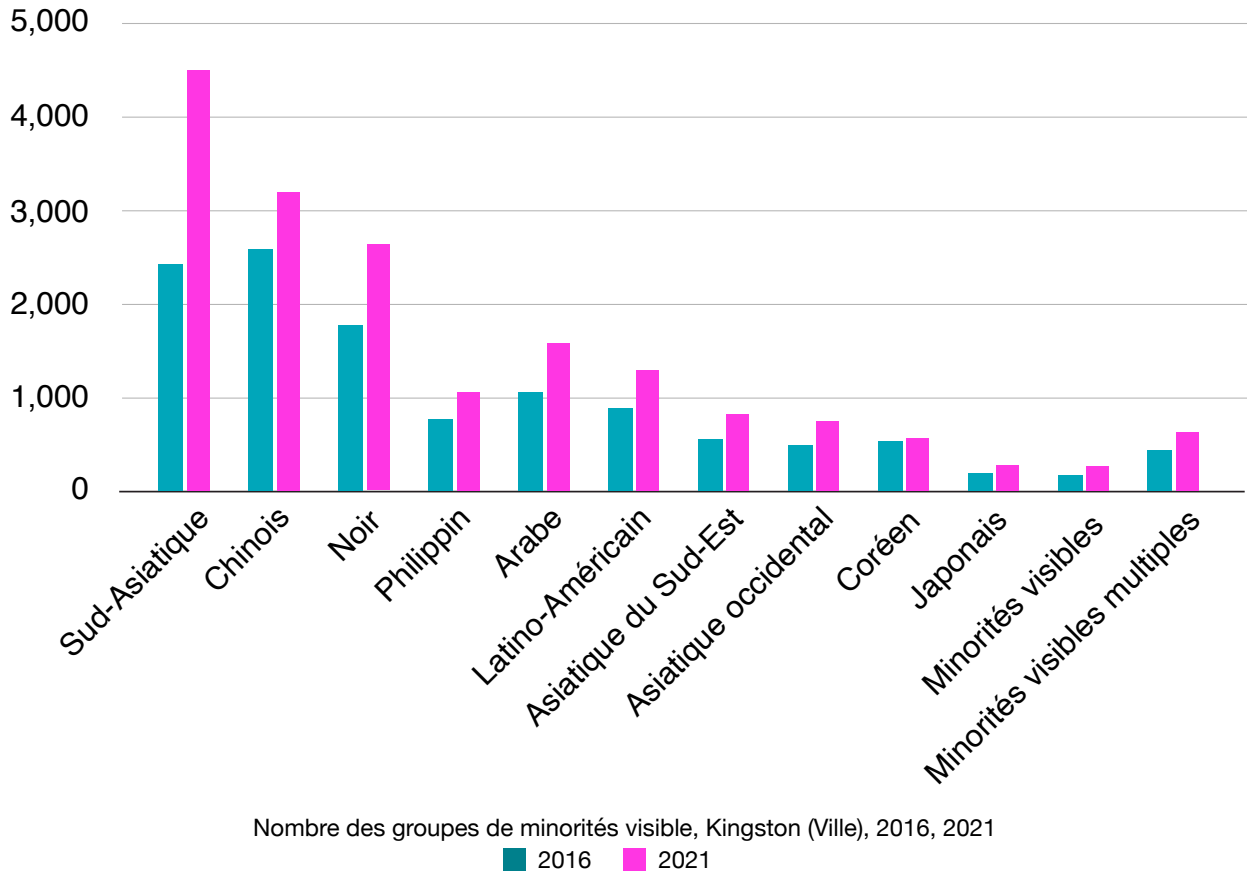
- 📍 Belleville, Ont.
- 📍 Bow Valley, Alta.
- 📍 Kingston, Ont.
- 📍 Lethbridge, Alta.
- 📍 Markham, Ont.
- 📍 Perth County, Ont.
- 📍 Peel Region, Ont.
- 📍 Saint John, N.B.
- 📍 Red Deer, Alta.
- 📍 Timmins, Ont.
- 📍 Vaughan, Ont.
- 📍 Wood Buffalo, Alta.

D'autres collectivités, comme la région de Niagara, ont manifesté leur intention de signer ou de mettre en œuvre des chartes d'inclusion⁷.

La charte de Kingston

As of 2021, the City of Kingston's population was 132,485. A growing proportion are newcomers, racialized people (13.4%) and other equity-deserving groups, including an Indigenous population of 4.2%. Overall, representation of racialized groups is increasing in the city (Figure 1)⁸.

FIGURE 1
Représentation des groupes racisés dans la ville de Kingston, 2016 et 2021



Source : Statistique Canada, Dénombrement des groupes de minorités visibles, ville de Kingston, 2016 et 2021.

Kingston a réalisé quelques pas en avant dans ses efforts visant l'EDI. Par exemple, la ville met actuellement en œuvre son plan de travail global sur l'équité, la diversité et l'inclusion 2023-2026⁹. Ce plan fait état des énoncés de vision et de mission, ainsi que des valeurs fondamentales, des mandats, des priorités et des responsabilités, et décrit les principales mesures et échéanciers.

Après Ottawa, Kingston est la plus grande ville de la région de l'Est. Elle est entourée de plus de 15 villes, dont Belleville, Brockville, Perth, Gananoque, Picton et d'autres.

Le groupe de travail sur les milieux de travail inclusifs de la ville de Kingston, qui est composé de représentants municipaux, d'employeurs du secteur privé, de professionnels immigrants et d'organismes sans but lucratif, a rédigé la charte du milieu de travail dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie de développement de la main-d'œuvre et d'immigration¹⁰.

Lancée en 2019, la phase pilote de la charte, qui portait principalement sur les nouveaux arrivants au Canada, prit fin en avril 2020. La deuxième phase, à savoir l'expansion de la charte d'inclusion en milieu de travail (WICE), a eu lieu entre avril 2020 et juin 2022. Celle-ci a appliqué le plan directeur établi pour les nouveaux arrivants et élargi les horizons du modèle de manière à inclure trois nouveaux groupes en quête d'équité : les personnes racisées, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Au cours de cette phase, 52 petites, moyennes et grandes entreprises de Kingston ont conclu la charte avec la ville pour l'expansion de l'inclusion au sein de leurs milieux de travail respectifs. En juin 2022, 40 signataires avaient achevé le processus de mise en œuvre¹¹. La charte comprend une vision et un ensemble de principes que les signataires, comme les

employeurs, les fournisseurs de services et les groupes, ont été invités à peaufiner pour créer des milieux de travail plus inclusifs. La charte énonce la vision et les principes suivants :

Vision

Nous envisageons Kingston comme un endroit où :

- ▶ Les habitants se sentent respectés, estimés et soutenus pour participer, réussir et demeurer dans le milieu de travail et la collectivité.
- ▶ Les employeurs célèbrent la diversité, encouragent l'harmonie interculturelle, défendent les droits des travailleurs et appuient le perfectionnement de leurs collègues.
- ▶ Les employeurs sont des chefs de file dans la création d'un esprit de communauté accueillant et inclusif.

Principes

Nous soutenons que :

- ▶ La diversité contribue à la force et à la prospérité de nos entreprises et de notre collectivité.
- ▶ L'équité est indispensable au succès de l'inclusion.
- ▶ Chaque personne mérite d'évoluer dans un milieu de travail sûr et respectueux.

- Les employeurs jouent un rôle de premier plan dans la promotion d'une inclusion réussie des habitants de Kingston.
- Les lieux de travail inclusifs, pluriels et équitables profitent à tous.

Du 1er février 2022 au 30 septembre 2023, la phase actuelle de la Charte a été lancée. Ce nouveau projet cherche à pousser au plus loin les frontières de la Charte d'inclusion en milieu de travail (y compris ses principes, ses composantes et son modèle) pour inclure les municipalités et les collectivités petites et rurales, et mettre le modèle à l'essai.



Points saillants des résultats de la phase 1 (évaluation du Collège St. Lawrence)

- Cinquante-deux petites, moyennes et grandes entreprises (34 petites entreprises, 7 moyennes entreprises et 11 grandes entreprises) de Kingston ont signé la Charte avec la ville de Kingston pour l'expansion de l'inclusion au sein de leurs milieux de travail. De ce nombre, 40 ont reçu des soutiens.
- De ce nombre, neuf entreprises ont participé à une évaluation, dont cinq des petites entreprises, deux des moyennes entreprises et deux des grandes entreprises. Dans chacun de ces segments, il y avait un à trois répondants individuels.
- Environ 78 % des petites entreprises, 71 % des moyennes entreprises et 65 % des grandes entreprises avaient exprimé une opinion positive à l'égard de l'expérience de travail globale sur l'expansion de l'inclusion dans leur milieu de travail.
- Environ 73 % des petites entreprises, 83 % des moyennes entreprises et 71 % des grandes entreprises avaient exprimé une opinion positive à l'égard de la facilité d'utilisation des outils et plans d'action proposés par le personnel de KEYS pour répondre à leurs besoins individuels en matière d'inclusion. Les employeurs ont fait entendre qu'ils trouvaient les outils faciles à suivre, de grande valeur et utiles. Ils ont affiché aussi leur volonté de continuer à collaborer avec le personnel de KEYS.
- Environ 72 % des employeurs du secteur des petites entreprises, 67 % des employeurs du secteur des moyennes entreprises et 72 % des employeurs du secteur des grandes entreprises ont exprimé une opinion positive de l'exécution du projet. Ils ont constaté que le personnel de KEYS était réceptif aux suggestions et que le processus du projet représentait pour eux une valeur ajoutée. Les employeurs ont reçu divers soutiens, notamment des outils,

des formations et des connaissances nécessaires à une mise en œuvre plus fluide. On a mentionné aussi que les employeurs participants souhaiteraient poursuivre le projet si un niveau supérieur devait être ajouté

- Environ 72 % des petites entreprises, 100 % des moyennes entreprises et 75 % des grandes entreprises se sont déclarées satisfaites de l'approfondissement de leur compréhension de la diversité de la main-d'œuvre. Elles ont fait savoir qu'après avoir participé à ce projet, elles étaient plus conscientes de leurs a priori, en particulier pour ce qui est des pratiques d'embauche, et qu'elles seraient davantage favorables à la diversité parmi leurs effectifs.
- Environ 82 % des participants, dont sept accompagnateurs en inclusion et un superviseur, avaient exprimé une opinion positive à l'égard du style de communication et de son efficacité.
- Environ 87 % des participants, dont des accompagnateurs en inclusion et un superviseur, avaient exprimé une opinion positive à l'égard du soutien qu'ils ont reçu durant le projet.
- Environ 86 % des employeurs ont déclaré avoir eu une expérience positive vis-à-vis de la Charte.
 - 73 % des employeurs avaient exprimé une opinion très positive à l'égard de l'aide reçue concernant leurs besoins en matière d'EDI.

- Les témoignages proviennent de divers employeurs et parties prenantes. Selon une analyse des sentiments, environ 87 % des répondants ont fait part d'opinions très positives.

Au cours de la phase 1 du projet, les leçons importantes suivantes ont été tirées, qui ont éclairé la conception de la phase 2..

- La Charte exige un soutien continu plus important que prévu initialement. Il est nécessaire d'affermir le modèle de durabilité.
- La demande pour la Charte et ses outils a dépassé de loin le public visé initialement des petites et moyennes entreprises. Les grands employeurs et les organismes du secteur public, comme les municipalités, y étaient intéressés aussi. Ces grandes organisations n'ont pas nécessairement le savoir-faire et la capacité en matière d'EDI que nous pensions initialement qu'elles possédaient.
- Des organisations extérieures à notre région ont demandé de l'aide et un accès aux ressources de la Charte. Sans un groupe chargé de la mise en œuvre, comme KEYS, qui est doté de solides ressources de mise en œuvre du programme et du réseau communautaire, il sera difficile de reproduire le projet à plus grande échelle ailleurs.

Conception du projet



Phase 2 : Élargissement de la Charte d'inclusion en milieu de travail

Le projet actuel, *Élargissement de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston aux municipalités et aux collectivités petites et rurales*, constitue la deuxième phase du projet du Centre des compétences futures (CCF) et s'est déroulé du 1er février 2022 au 30 septembre 2023. Amplifiant les connaissances acquises lors des essais réalisés lors de la phase 1 sur ce qui fonctionne, ce projet cherche à pousser au plus loin les frontières de la Charte d'inclusion en milieu de travail (y compris ses principes, ses composantes et son modèle) pour inclure les municipalités et les collectivités petites et rurales.

Le nouveau projet amplifie la phase 1 des façons suivantes :

- » Augmenter et perfectionner les outils de la Charte (c.-à-d. élargir ses principes et ses composantes) pour encadrer la conception et la mise en œuvre d'initiatives d'EDI dans les grandes organisations, en particulier dans les milieux municipaux complexes.

- » Étendre le rayon d'action du modèle de la Charte pour inclure de trois à cinq nouvelles collectivités petites ou rurales de la région. Celle-ci peut offrir à ces collectivités une solution d'emploi ancrée dans l'EDI.
- » Mettre à l'essai un différent format de prestation de projet pour comprendre ce qui fonctionne pour répondre à la demande dans les collectivités petites ou rurales. Notre nouveau projet propose de créer des municipalités plus petites pour préparer le terrain à l'expansion de la Charte aux entreprises dans ces collectivités.

Objectifs de mise en œuvre du projet

- » Affiner et amplifier les outils actuels de la Charte pour aplanir les complexités du cadre municipal.
- » Mettre à l'essai la boîte à outils améliorée auprès de la ville de Kingston, en exécutant un plan d'action à l'échelle de la municipalité, qui s'appuie sur tous les outils pertinents.
- » Distribuer le modèle de la Charte, ainsi que la boîte à outils améliorée et centrée

sur l'action et le plan d'action d'EDI de la ville de Kingston, aux municipalités petites et rurales de notre région à titre de prochaine étape de la mise à l'échelle de la Charte.

- » Développer les municipalités petites et rurales comme championnes de l'EDI pour les positionner comme chefs de file dans leurs régions et soutenir les employeurs locaux dans la mise en œuvre de l'EDI en milieu de travail (c.-à-d. Mise en œuvre de la Charte).
- » Établir une « communauté de praticiens » pour faciliter le perfectionnement des compétences en matière d'EDI en milieu de travail parmi les praticiens (accompagnateurs en inclusion), les employeurs et les municipalités.

Objectifs d'apprentissage du projet

1. Les municipalités sont-elles bien positionnées pour inspirer les progrès de l'EDI dans leur collectivité?
2. Existe-t-il une corrélation entre ce que fait la municipalité et ce que font les entreprises? Les entreprises adopteront-elles des initiatives d'EDI parce que la municipalité l'a fait?
3. La Charte est-elle évolutive? Quelles adaptations sont nécessaires pour rendre la Charte plus efficace dans les municipalités petites ou rurales?
4. La « communauté de praticiens » est-elle une solution durable et efficace pour un soutien continu?



Mise en oeuvre du projet

Ce projet s'est déroulé du 1er février 2022 au 30 septembre 2023.

TABLEAU 5

Activités d'élargissement de la Charte d'inclusion en milieu de travail aux municipalités et aux collectivités petites et rurales

Activités prévues	Activités effectives
Augmenter et adapter les outils existants en vue de la conception d'une boîte à outils d'EDI à l'intention des municipalités.	<ul style="list-style-type: none">• Mener un recensement des employés pour établir une base de référence pour l'entreprise.• Les données du recensement des employés ont servi à lancer des groupes de ressources pour les employés (GRE) ciblés, notamment le cercle de défense de la santé mentale, le réseau des femmes, le cercle autochtone, le groupe de défense des droits des personnes bisexuelles, racisées et de couleur (2SLGBTBQ+), le groupe de défense des droits des personnes PANDC et le groupe de défense des personnes handicapées (visibles et invisibles).• Pour appuyer le travail des GRE, l'équipe d'EDI a préparé un mandat détaillé dans le but d'éliminer les obstacles internes et externes.• Rédiger un guide des GRE comprenant une définition de l'objet de chaque groupe et une FAQ, ainsi qu'une trousse comprenant une liste de contrôle, la Charte et un modèle de calendrier pour faciliter la mise en place et le développement futur de ces groupes.
Élaborer un plan d'action général à l'aide d'outils améliorés et mettre la boîte à outils à l'essai au sein de la ville de Kingston.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner les politiques en matière d'approvisionnement social dans les municipalités au Canada et à l'étranger. Cette recherche éclairera la refonte ultérieure des politiques en matière d'approvisionnement de la ville.
Promouvoir le projet auprès d'autres municipalités ¹² et mettre à exécution une communauté de praticiens.	<ul style="list-style-type: none">• Organiser un événement, le 30 novembre 2022, pour reconnaître et mettre à l'honneur les employeurs et les accompagnateurs en inclusion qui ont participé au projet de la Charte d'inclusion.

Activités prévues

Activités effectives

- Se procurer des images sur l'inclusion auprès du Service des communications de la Ville pour nous assurer que les communications internes et externes reflètent la diversité de notre population.
- Créer quatre témoignages vidéo mettant en vedette deux employeurs et deux accompagnateurs en inclusion, qui ont parlé de leurs expériences dans le cadre du projet de la Charte et de l'effet de celui-ci sur leur vie personnelle et professionnelle.
- Un analyste du projet d'EDI a fait une présentation au Rotary Club de Kingston concernant l'empreinte laissée par les initiatives d'EDI de la Ville sur la population.
- Faire des présentations pour promouvoir la Charte : Journée de la diversité à Brockville, Voies vers la prospérité à Montréal, et Symposium Diversity Works à Kingston.

Diffuser le modèle de Charte d'inclusion en milieu de travail auprès des municipalités, et aider celles-ci à évaluer leur propre profil d'EDI et à élaborer des plans d'action.

- La ville de Kingston a pris contact avec deux municipalités régionales et entamé des concertations concernant l'expansion de la Charte.
- Lancer la Charte dans deux municipalités régionales.



Constatations

Difficultés

Bien qu'aucune évaluation officielle n'ait été conçue au début du projet et que des données n'aient pas été recueillies, nous présentons dans cette section les résultats préliminaires d'une évaluation officielle fondée sur une discussion avec deux principaux informateurs, ainsi que des enseignements articulés dans les rapports trimestriels du projet.

- **La ville de Kingston avait pour objectif de recruter de trois à cinq municipalités. En février 2024, deux avaient terminé la mise en œuvre et une avait accordé son approbation. Cette dernière était soutenue par KEYS.**
- **Un principal informateur de la ville de Kingston a déclaré ce qui suit :**
 - Le recrutement de South Frontenac était plus facile parce que celle-ci avait signé un accord de niveau de service avec Kingston.
 - La ville de Kingston a tenu des

échanges avec Brockville qui avait témoigné de son intérêt; cependant, il a fallu plusieurs années avant que la municipalité soit prête à aller de l'avant. On a posé l'hypothèse que ce retard serait dû aux changements démographiques et à la pandémie de COVID-19; Brockville a constaté que les gens ne restaient pas dans la région une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme.

- La ville de Kingston a tenté aussi d'ouvrir des discussions avec Belleville, mais celle-ci n'était pas intéressée à l'époque, car elle était en pleine restructuration interne. La municipalité a manifesté son intérêt depuis.
- Peterborough recrutait un directeur de l'EDI et n'était pas prête à se joindre à l'effort; cependant, la municipalité a depuis réitéré son intérêt.
- Gananoque (ainsi que d'autres petites municipalités abordées) n'avait pas les ressources

- nécessaires pour y participer. Ses travaux en matière d'EDI étaient pris en charge par un coordonnateur qui était débordé et peinait à faire approuver le document par le conseil municipal.

De plus, les rapports d'activité de l'équipe de projet ont mis en évidence les principaux enseignements suivants :

- En collaborant avec des municipalités, il faut prévoir du temps supplémentaire à chaque étape du processus. Les organisations publiques complexes dotées d'une hiérarchie stricte évoluent à un rythme plus lent.
- En collaborant avec des PME dans des municipalités, l'adaptation de documents comme la Charte peut stimuler la participation.
- Les sondages peuvent constituer un obstacle pour certaines organisations. Celles-ci demandent des éclaircissements sur les moyens de rechange pour recueillir des informations qui peuvent leur permettre de faire le premier pas dans la mise en œuvre.
- La municipalité est une excellente plateforme pour prendre contact avec les entreprises locales et les associations d'amélioration commerciale, qui peuvent, par ricochet, organiser des séances d'information à l'intention des PME, les mettant en contact avec l'équipe chargée de la Charte.

Possibilités et apprentissages

Dans l'ensemble, les résultats préliminaires portent à croire que les petites municipalités ont le besoin et la volonté d'appuyer les initiatives d'EDI. Cependant, compte tenu des difficultés à faire adopter la Charte par les municipalités, il est judicieux de réfléchir à la situation des municipalités et à la question de savoir si celles-ci sont au bon stade de maturité dans leur parcours d'EDI. À cet égard, il se peut que la charte soit un outil important et utile pour les petites municipalités qui ont atteint un certain niveau de progrès dans la mise en œuvre des plans et stratégies d'EDI; cependant, pour les municipalités aux stades préliminaires, d'autres outils peuvent être nécessaires pour poser les fondements de la mise en œuvre de la Charte.



Conclusions et recommandations

Les étapes du projet de la ville de Kingston ont mis en évidence un manque important de ressources adaptées aux municipalités pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'EDI et une capacité mixte pour

l'adoption des outils. L'évaluation a mis aussi en évidence des écarts entre les grandes, moyennes et petites municipalités et la nécessité de solutions adaptables et ciblées.

1

Degrés variables de préparation des municipalités : les municipalités se trouvent à différentes étapes de leur parcours d'EDI, ce qui peut se répercuter sur les taux d'adoption et de mise en œuvre de la boîte à outils.

2

Réticence au changement : certaines municipalités peuvent hésiter à adopter de nouvelles stratégies d'EDI en raison des coûts perçus, des contraintes de ressources ou des barrières culturelles.

3

Pertinence de la boîte à outils : il est important d'adapter la boîte à outils pour répondre aux divers besoins des municipalités du Canada, en veillant à ce qu'elle soit adaptable et applicable dans divers contextes.

4



Maintien de canaux de communication ouverts : il est crucial de maintenir des canaux de communication ouverts avec les municipalités et d'offrir un soutien continu à celles-ci après le lancement de la boîte à outils pour assurer le succès à long terme et l'adaptabilité des initiatives d'EDI.



Les stratégies d'atténuation comprennent des efforts de communication ciblés, des programmes de formation complets, une souplesse dans la conception de la boîte à outils et l'établissement d'une communauté de praticiens pour assurer une assistance et une collaboration continues.



Annexe



Stratégies et approches en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de certaines municipalités



📍 Toronto		👤👤 Population*: 2,794,356
Interne	Direction et gouvernance	<p><u>Énoncé de vision sur l'accès, l'équité et la diversité</u></p> <p><u>Division des personnes et de l'équité</u></p>
	Ressources humaines	<u>Plan d'équité et d'inclusion de la main-d'œuvre</u>
	Culture	<p><u>Les communautés d'inclusion</u> sont des groupes d'employés ayant une identité, une expérience vécue ou des intérêts communs, se réunissant périodiquement pour créer des liens, dialoguer, échanger les meilleures pratiques, renforcer les capacités, apprendre et se perfectionner.</p> <p><u>Ressources en matière de droits de la personne et de harcèlement</u></p> <p><u>Politique relative aux mesures d'adaptation</u></p>
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	<p>Le suivi du rendement en matière d'EDI est publié dans le <u>rapport sur l'environnement, les initiatives sociales et la gouvernance</u> de la Ville de Toronto.</p> <p>En 2022, 44 % de femmes occupaient des postes de direction (une hausse par rapport à 41 % en 2020).</p> <p>En 2022, 18 % de personnes racisées occupaient des postes de direction (une hausse par rapport à 14 % en 2020).</p>
Externe	Approvisionnement	<p><u>Programme d'approvisionnement social</u></p> <p><u>Politique en matière de rémunération équitable</u></p>
	Prestation des services	<p><u>Stratégie sur les données pour l'équité</u></p> <p><u>Plan d'accessibilité pluriannuel</u></p>



 Toronto		 Population*: 2,794,356
Externe	Mobilisation des collectivités	<u>Engagements envers les peuples autochtones</u>
		<u>Stratégie concernant les nouveaux arrivants à Toronto</u>
		Initiative d'éducation publique Toronto pour tous



 Mississauga		 Population*: 717,961
Interne	Direction et gouvernance	<p>Experts en matière d'EDI attirés, embauchés et intégrés au bureau du directeur municipal et au Service des ressources humaines.</p> <p>Le <u>rapport d'étape</u> le plus récent de la Ville met en évidence les initiatives actuelles, notamment la charte d'EDI, l'intégration de l'EDI dans les activités de vérification interne et la recherche sur les meilleures pratiques pour intégrer l'EDI dans tous les politiques, programmes et services.</p>
	Ressources humaines	<p><u>Les sondages sur l'inclusion et la diversité de la main-d'œuvre</u> éclairent les initiatives et stratégies visant à créer un milieu de travail plus équitable.</p> <p>Les initiatives de recrutement axées sur l'EDI, mises en évidence dans le <u>rapport d'étape</u> le plus récent comprennent des fonctionnalités améliorées dans la rubrique des carrières sur le site Web, un guide d'inclusion pour les offres d'emploi, une liste de contrôle pour des entretiens inclusifs, et un guide et une liste de contrôle des éléments essentiels pour les entretiens avec les candidats.</p>
	Culture	<p>Le comité consultatif sur l'équité des employés est un groupe interservices qui prodigue des conseils sur la création d'une culture organisationnelle de responsabilité partagée en matière d'EDI.</p> <p>Groupes de ressources pour les employés approuvés pour les personnes racisées, les Noirs, les Autochtones, les personnes 2SLGBTQ+ et les personnes handicapées.</p>
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	Les indicateurs de rendement clés et les mesures des résultats normalisés en matière d'EDI pour les divisions seront élaborés en 2023-2024.
Externe	Approvisionnement	<u>La politique en matière d'approvisionnement durable</u> tient compte des meilleures pratiques en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité en milieu de travail parmi les facteurs d'approvisionnement.
	Prestation des services	L'initiative <u>d'accessibilité dans la Ville</u> vise à rendre les services, les programmes et les installations plus accessibles et plus inclusifs.



 Mississauga		 Population*: 717,961
Externe	Prestation des services	<p><u>Le comité consultatif sur la lutte contre le racisme, la discrimination et la haine</u> prodigue des conseils et distribue des informations au conseil municipal et au personnel de la Ville pour éliminer les obstacles systémiques aux services et programmes, et sensibiliser le public à la lutte contre le racisme et la haine.</p>
	Mobilisation des collectivités	<p>Le <u>Bureau des relations avec les Autochtones</u> a pour mandat de gérer les relations entre les habitants et partenaires autochtones et la Ville, et d'assurer un soutien consultatif. Le Bureau collabore avec les communautés et organismes autochtones, ainsi qu'avec d'autres organismes communautaires engagés dans la réconciliation.</p> <p><u>L'initiative de mobilisation de la communauté noire</u> a pour objectif de lutter contre le racisme envers les Noirs, en fédérant plus de 900 acteurs de proximité, experts en la matière, élus locaux et employés municipaux.</p>



 Brampton		 Population*: 656,480
Interne	Direction et gouvernance	<p><u>Le Bureau de l'équité</u> a été créé en 2021</p>
	Ressources humaines	
	Culture	
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	
Externe	Approvisionnement	<p><u>Programme de diversité de la chaîne d'approvisionnement</u></p>
	Prestation des services	<p>Le <u>plan stratégique de 2040</u> de Brampton met en évidence la culture et la diversité comme un principal champ d'action et s'engage envers l'EDI en milieu de travail sous l'égide du gouvernement et de la direction.</p> <p>Le Centre des entrepreneurs de Brampton propose des ressources pour soutenir les personnes noires, racisées et autochtones.</p>
	Mobilisation des collectivités	

 Markham		 Population*: 338,503
Interne	Direction et gouvernance	<u>Plan d'action pour la diversité (2022-2027)</u>
	Ressources humaines	
	Culture	Possibilités éducatives pour aider le personnel à approfondir ses connaissances sur l'EDI, l'antiracisme et l'alliance inclusive. Salles de prière et de réflexion sur place.
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	Le <u>plan d'action pour la diversité</u> de Markham comprend 26 indicateurs de rendement clés, répartis selon quatre piliers : services exceptionnels par des personnes exceptionnelles; ville mobilisée, diverse, dynamique et prospère; collectivité sûre, durable et complète; gestion des ressources financières et non financières.
Externe	Approvisionnement	
	Prestation des services	
	Mobilisation des collectivités	Des consultations ont été menées auprès de plus de 200 entités communautaires pour éclairer le plan d'action sur la diversité.



 Ottawa		 Population*: 1,017,449
Interne	Direction et gouvernance	
	Ressources humaines	
	Culture	
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	
Externe	Approvisionnement	
	Prestation des services	Tous les entrepreneurs et leurs employés qui fournissent des biens, des services ou des installations doivent recevoir une formation à l'accessibilité.
	Mobilisation des collectivités	<u>Stratégie antiraciste (2023-2028)</u>



 Calgary		 Population*: 1,306,784
Interne	Direction et gouvernance	
	Ressources humaines	
	Culture	
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	
Externe	Approvisionnement	
	Prestation des services	<u>Le programme d'approvisionnement social</u> prévoit notamment d'accorder un avantage concurrentiel aux PME appartenant à des groupes en quête d'équité.
	Mobilisation des collectivités	



 Kingston		 Population*: 172,546
Interne	Direction et gouvernance	Charte d'inclusion en milieu de travail Le Bureau d'EDI a été établi en 2021 <u>Plan de travail EDI (2023-2026)</u>
	Ressources humaines	
	Culture	Groupes de ressources pour les employés (groupe de défense des droits des femmes, groupe de défense des droits des personnes 2SLGBTQ+, groupe de ressources en santé mentale, groupe de ressources pour les employés racisés). Guide de ressources pour les employés correspondant.
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	
Externe	Approvisionnement	
	Prestation des services	<u>Adopté en 2022, le Règlement visant à établir une politique d'approvisionnement pour la ville de Kingston</u> comprend des pratiques d'approvisionnement social et des considérations en matière de diversité et d'inclusion.
	Mobilisation des collectivités	



 Bow Valley¹³		 Population*: 1,017,449
Interne	Direction et gouvernance	<u>Charte d'inclusion en milieu de travail</u>
	Ressources humaines	
	Culture	
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	
Externe	Approvisionnement	
	Prestation des services	
	Mobilisation des collectivités	



 Halifax		 Population*: 439,819
Interne	Direction et gouvernance	<u>Le Cadre de diversité et d'inclusion</u> , a été établi en 2018.
	Ressources humaines	<u>Le recrutement nécessite une mobilisation communautaire</u> et donne la priorité aux offres d'emploi pour les candidats qualifiés issus de groupes en quête d'équité. L'accent est mis sur l'embauche de candidats externes. En 2022-2023, plus de 40 % des nouveaux employés étaient issus de groupes en quête d'équité, soit le taux le plus élevé en cinq ans. L'effectif d'Halifax est suivi dans un tableau de bord mis à jour régulièrement et distribué aux conseillers trimestriellement.
	Culture	Le tableau des champions de la diversité et de l'inclusion fait état des membres désignés par les directeurs généraux. Les personnes désignées surveillent et rendent compte de la mise en œuvre des objectifs de diversité et d'inclusion de leurs unités fonctionnelles.
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	Les progrès réalisés dans le cadre de cinq objectifs du cadre D'EDI – service public inclusif, milieu de travail sûr et inclusif, emploi équitable, partenariats appréciables et informations accessibles – sont surveillés et publiés dans <u>le rapport annuel d'Halifax</u> .
Externe	Approvisionnement	La <u>politique en matière d'approvisionnement</u> d'Halifax comprend l'approvisionnement à valeur sociale et le Code de conduite des fournisseurs, qui englobent des considérations en matière de diversité des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que la création de débouchés inclusifs.
	Prestation des services	<p><u>La Stratégie pour les femmes et l'équité des genres</u> établit des orientations sur la réduction des obstacles à l'accès à des services municipaux inclusifs.</p> <p>La <u>Stratégie d'immigration</u> a été approuvée en 2022 et comprend 34 mesures visant à garantir que les services municipaux tiennent compte des besoins des immigrants et des nouveaux arrivants.</p> <p>Le <u>comité consultatif sur l'accessibilité</u> fournit des conseils et assiste le Conseil régional sur l'effet des politiques, programmes et services municipaux sur les personnes handicapées.</p>
	Mobilisation des collectivités	Le Conseil régional d'Halifax a adopté une <u>Déclaration de réconciliation</u> en 2015 pour soutenir le travail de la municipalité auprès des communautés mi'kmaq et autochtones urbaines.

 Vancouver		 Population*: 662,248
Interne	Direction et gouvernance	<u>Le Cadre d'équité</u> a été approuvé en 2021.
	Ressources humaines	<p>Le récent <u>point sur la mise en œuvre du Cadre d'équité</u> décrit les progrès et les efforts en cours dans des domaines clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutement : analyse initiale des données démographiques autodéclarées lors de l'embauche afin d'aplanir les obstacles pour les groupes en quête d'équité; un examen complet est actuellement entrepris sur les pratiques de recrutement dans une optique d'équité. • Promotion et maintien en poste : conception d'un programme de planification de la relève pour les dirigeants exemptés, donnant la priorité à l'équité; mise en œuvre de programmes de mentorat et de perfectionnement des talents; introduction de questions liées à l'identité dans les entretiens de départ; point d'attention futur sur la mise à jour du processus d'intégration. • Conception des emplois, classification et rémunération : progrès limités; discussions à venir pour lancer une politique en matière de salaire équitable..
	Culture	<u>Groupes de ressources pour les employés</u> <u>Politique sur le respect en milieu de travail</u>
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	Vancouver utilise des repères mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion comme outil pour autoévaluer le niveau de maturité dans 14 axes directeurs. Dans son dernier <u>point sur la mise en œuvre du Cadre d'équité</u> , des progrès considérables ont été observés dans les axes de la structure et de la mise en œuvre, des communications, de l'apprentissage et du perfectionnement, ainsi que ceux des partenariats et des subventions.
Externe	Approvisionnement	<u>L'approvisionnement durable</u> englobe des investissements dans une participation économique équitable qui favorise les résultats d'inclusion, de diversité, de réconciliation, d'équité et de bien-être.
	Prestation des services	<p><u>La stratégie d'accessibilité et le comité d'accessibilité</u> ont été formés pour mettre au point un mécanisme de retours du public.</p> <p><u>Le comité consultatif 2SLGBTQ+</u> a été formé pour conseiller le conseil municipal et le personnel sur l'amélioration de l'accès et de l'inclusion.</p> <p><u>Le comité consultatif des femmes</u> a été formé pour conseiller le conseil municipal et le personnel sur l'amélioration de l'accès et de l'inclusion des femmes et des filles dans les services municipaux et la vie civique.</p>

 Vancouver		 Population*: 662,248
Externe	Mobilisation des collectivités	<p>Désignée comme <u>ville de réconciliation</u> lorsque le cadre de réconciliation a été adopté en 2014.</p> <p><u>Programme de mentorat</u> pour les nouveaux arrivants.</p>

 Edmonton		 Population*: 1,010,899
Interne	Direction et gouvernance	<u>Cadre de diversité et d'inclusion et plan de mise en œuvre</u>
	Ressources humaines	<u>Programmes de diversification et d'inclusion des talents</u>
	Culture	<u>Les sondages bisannuels sur l'expérience des employés</u> éclairent les efforts visant à promouvoir un milieu de travail pluriel, respectueux et inclusif.
Indicateurs de rendement clés	Indicateurs chiffrés et cibles	<u>L'initiative 30 en 30</u> vise à accroître la représentation des femmes dans les services d'application de la loi à 30 % d'ici 2030.
Externe	Approvisionnement	Le <u>programme d'approvisionnement durable</u> tient compte des contributions sociales, autochtones et environnementales des fournisseurs, ainsi que de leur engagement à garantir que des débouchés sont ouverts aux habitants.
	Prestation des services	<p><u>Les règlements en matière d'équité et de zonage</u>, sont entrés en vigueur en 2024.</p> <p><u>Des boîtes à outils pour la diversité et l'inclusion</u> ont été conçues pour les organismes au service des aînés.</p>
	Mobilisation des collectivités	<p><u>Les Autochtones</u></p> <p><u>Le mandat antiraciste du comité consultatif de lutte contre le racisme</u> comprend la prestation de conseils au conseil municipal concernant les points de vue locaux sur les questions liées au racisme.</p> <p><u>Le Programme de financement des services de proximité</u> investit dans des initiatives de cohésion sociale.</p> <p><u>Programme de subventions pour la lutte contre le racisme</u></p>

*La taille de la population provient du Recensement de 2021 de Statistique Canada.

Références

- 1 La Commission canadienne pour l'UNESCO (s.d.). « The coalition of inclusive municipalities: Small and rural municipalities », [en ligne], <https://en.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2021/08/SmallAndRuralMunicipalities.pdf>
- 2 La Commission canadienne pour l'UNESCO (s.d.). « The coalition of inclusive municipalities: A guide for new and established members », [en ligne], <https://en.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2020/04/ToolkitCoalitionInclusiveMunicipalities.pdf>
- 3 L'Initiative : une ville pour toutes les femmes (2015). « L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités », https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/documents/adv_equity_fr.pdf
- 4 L'Initiative : une ville pour toutes les femmes (2015). « L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités », https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/documents/adv_equity_fr.pdf
- 5 A. Bonikowska (28 septembre 2022). « Qui sont les membres des corps législatifs canadiens? Caractéristiques des membres des corps législatifs et écarts entre les genres », Statistique Canada, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022009/article/00003-fra.htm>
- 6 A. Bonikowska (28 septembre 2022). « Qui sont les membres des corps législatifs canadiens? Caractéristiques des membres des corps législatifs et écarts entre les genres », Statistique Canada, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022009/article/00003-fra.htm>
- 7 Ahuja, H., Al-Harazi, Y., Flores, J. et C. Ogunniyi (2022). « Diversity, equity, and inclusion: Action plan 2023–2027 », Niagara Region Corporate Strategy and Innovation, [en ligne], <https://niagararegion.ca/about/inclusive-communities/pdf/dei-action-plan.pdf>
- 8 Ville de Kingston (s.d.). « 2021 Census bulletin: Age and gender », [en ligne], https://www.cityofkingston.ca/media/dtsoyydb/planning_2021censussummary_agegender.pdf
- 9 Ville de Kingston (17 avril 2023). « Information report to equity, diversity and inclusion advisory committee (Report Number EDI-23-007) », [en ligne], https://cityofkingston.net/documents/10180/39868316/Equity-Diversity-and-Inclusion-Advisory-Committee_Meeting-03-2023_Report-EDI-23-004_Canada-Day-Planning-2023.pdf/169e6a12-fbd4-d4e9-3bce-3f9fa574b382?t=1681494760225
- 10 Ville de Kingston (s.d.). « Workplace Inclusion Charter », [en ligne], https://www.cityofkingston.ca/media/a3ecfugc/careers_charter_workplaceinclusion.pdf
- 11 Collège St. Lawrence (19 octobre 2022). « Workplace Inclusion Charter expansion process evaluation », document interne.
- 12 La portée de l'objectif 3 a été élargie pour inclure la mobilisation des connaissances des acteurs de proximité, en s'engageant auprès de groupes locaux, comme le Rotary Club, et en mettant au point un plan de communication complet qui utilise les documents accessoires rédigés pour présenter à la population de Kingston le travail du projet de la Charte d'inclusion.
- 13 L'estimation est fondée sur la somme des données démographiques du Recensement de 2021 pour les villes de Lake Louise, Banff, Canmore et du district municipal de Bighorn. (Voir : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/Page>.)





**TED
ROGERS**
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



**Future
Skills**
Centre

Centre des
Compétences
futures