



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail



PARTENAIRES

City of Kingston



EMPLACEMENTS

Ontario



FONDS VERSÉS

1 270 287,00 \$



PUBLIÉ

Janvier 2025

☰ Sommaire

En tant que grands employeurs, les municipalités jouent un rôle essentiel en reflétant et en façonnant les collectivités qu'elles servent. La charte municipale du milieu de travail est l'un des outils mis au point pour encourager les employeurs à adopter des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Plusieurs chartes ont été mises en œuvre au pays dans des collectivités aussi diverses que Bow Valley (Alberta), Markham (Ontario), Saint John (Nouveau-Brunswick) et la région de Peel (Ontario).

Le présent rapport décrit la mise en œuvre de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston, qui a été lancée en partenariat avec le centre d'emploi KEYS en 2019. L'objectif de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston était de servir de système qui guiderait les employeurs, les fournisseurs de services et les groupes en quête d'équité sur le marché du travail dans la création d'environnements de travail plus inclusifs et la facilitation de l'accès à de nouveaux talents parmi les entreprises et les employeurs locaux. La première phase du projet, axée sur les nouveaux arrivants au Canada, a été lancée en 2019 et s'est achevée en avril 2020. La deuxième phase du projet, appelée « Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail », s'est déroulée du 1^{er} février 2022 au 30 septembre 2023. Pendant cette période, le modèle établi pour les nouveaux arrivants a été élargi pour soutenir trois nouveaux groupes en quête d'équité : les personnes racialisées, les personnes handicapées et les Autochtones. Le modèle de charte a été étendu à quelques collectivités petites ou rurales de la région, dans le but de mettre à l'essai ce qui fonctionne pour répondre à la demande dans ces collectivités.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Les capacités d'adoption des outils sont inégales; il y a un manque important de ressources adaptées aux municipalités qui élaborent et mettent en œuvre des stratégies liées à l'EDI; et les grandes, moyennes et petites municipalités ont besoin de solutions adaptables et ciblées.

2

Le recrutement et la mobilisation des municipalités ont été plus difficiles que prévu. La ville de Kingston visait trois à cinq municipalités, mais n'a pu en mobiliser que deux avant la fin du projet. Une autre municipalité a approuvé la charte.

3

Les municipalités en sont à différentes étapes d'élaboration dans leur parcours vers l'EDI et ont donc besoin d'un éventail de mesures de soutien.

L'enjeu

Les municipalités canadiennes sont très diverses en ce qui concerne leur taille, leur géographie et leur composition démographique. Elles en sont à des stades très différents de leur parcours vers l'EDI. Les défis liés à l'EDI varient considérablement en fonction des caractéristiques démographiques d'une collectivité, comme la proportion de jeunes ou de personnes âgées, de résidents racialisés, immigrés et noirs, d'Autochtones, de personnes handicapées et de personnes s'identifiant comme membre de la communauté 2ELGBTQ+.

Les municipalités sont des acteurs importants dans les écosystèmes locaux, et leurs stratégies liées à l'EDI n'ont pas seulement une incidence sur leurs processus internes, comme les ressources humaines. Elles touchent également les collectivités locales par le biais de politiques, de programmes et d'activités d'approvisionnement. La Charte de l'inclusion en milieu de travail a été conçue comme un outil pour aider les municipalités à travailler avec les employeurs afin de créer des milieux de travail inclusifs et des possibilités d'emploi et d'avancement pour les groupes en quête d'équité. Une charte de la diversité est un code volontaire indiquant l'engagement d'une organisation à promouvoir la diversité et l'égalité des chances en milieu de travail. Ces dernières années, une plus grande attention a été accordée au rôle 1) des codes volontaires dans la promotion de l'EDI au sein des rôles de direction, et 2) de la législation canadienne dans la promotion de l'équité en matière d'emploi et de la représentation des groupes en quête d'équité.

Un exemple de charte réussie est la Charte d'inclusion sur le milieu de travail de la vallée de Bow. Huit employeurs de la vallée de Bow l'ont signée. Les résultats de ce projet démontrent qu'une charte qui comprend une vision et un groupe de signataires travaillant ensemble pour créer des milieux de travail plus inclusifs peut être bénéfique pour les municipalités et les collectivités.

La Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston a été élaborée par le groupe de travail sur les milieux de travail inclusifs de la ville de Kingston, qui était composé de représentants municipaux, d'employeurs du secteur privé, de professionnels immigrants et d'organismes sans but lucratif dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre et de l'immigration. Au cours de la première phase du projet, Kingston a mobilisé les employeurs pour les encourager à adopter des pratiques d'embauche et d'emploi plus inclusives, en mettant l'accent sur les nouveaux arrivants.

La deuxième phase, appelée « Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail », a appliqué le modèle établi pour les nouveaux arrivants et a élargi le modèle pour soutenir trois groupes supplémentaires en quête d'équité, à savoir les personnes racialisées, les personnes handicapées et les Autochtones. Au cours de la deuxième phase du projet, Kingston a prévu de travailler avec trois à cinq autres municipalités de la région pour reproduire son succès dans différents contextes, comme les municipalités et les collectivités petites et rurales.

Les objectifs de mise en œuvre sont les suivants :

- mettre à l'essai une trousse d'outils améliorée dans la ville de Kingston;
- élaborer et peaufiner les outils actuels de la charte;
- faire des municipalités petites et rurales des champions de l'EDI;
- établir une « communauté de pratique » pour faciliter le perfectionnement continu des compétences en matière d'EDI sur le milieu de travail parmi les praticiens (spécialistes en matière d'inclusion), les employeurs et les municipalités.



Ce que nous examinons

Le présent rapport décrit les activités des première et deuxième phases de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston. La première phase du projet, axée sur les nouveaux arrivants au Canada, a été lancée en 2019 et s'est achevée en avril 2020. Les résultats ont révélé une demande importante pour la charte, et ses outils ont dépassé le public cible initial des petites et moyennes entreprises (PME).

La deuxième phase du projet, appelée « Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail », s'est déroulée du 1^{er} février 2022 au 30 septembre 2023. Plus précisément, le projet aborde et répond aux questions suivantes :

- Les municipalités sont-elles bien placées pour inspirer des avancées en matière d'EDI dans la collectivité?
- Y a-t-il un lien entre les mesures de la municipalité et celles des entreprises? Les entreprises adopteront-elles des initiatives en matière d'EDI parce que la municipalité l'a fait?
- La charte est-elle évolutive? Quels ajustements faut-il apporter pour qu'elle soit efficace dans les collectivités petites ou rurales?
- Une « communauté de pratique » est-elle une solution durable et efficace pour un soutien continu?

Ce que nous apprenons

L'élargissement de la Charte d'inclusion en milieu de travail s'est déroulé du 1^{er} février 2022 au 30 septembre 2023. Aucune évaluation formelle n'a été conçue au début du projet et aucune donnée n'a été recueillie, mais des idées clés ont été tirées d'une discussion avec deux sujets interrogés clés. Les sujets interrogés ont indiqué que la ville de Kingston visait à recruter de trois à cinq municipalités. En février 2024, deux municipalités avaient adopté la charte et une l'avait approuvée. La ville de Kingston a rencontré des difficultés avec des municipalités telles que Brockville, Belleville, Peterborough et Gananoque, qui étaient intéressées par les initiatives liées à l'EDI, mais n'avaient pas le temps ou les ressources nécessaires pour les mettre en place.

Le projet a mis en évidence ces principales découvertes concernant le processus de présentation d'initiatives liées à l'EDI aux municipalités :

- Lors du travail avec des municipalités, il faut prévoir du temps pour chaque étape du processus. Les organisations publiques complexes dotées de hiérarchies strictes avancent à un rythme plus lent.
- Lors du travail avec des PME dans les municipalités, l'adaptation de documents tels que la charte peut faciliter leur participation.
- La participation à des sondages peut constituer un obstacle pour certaines organisations. Il est important de disposer d'autres moyens de collecte de renseignements pouvant leur permettre de franchir la première étape de la mise en œuvre.
- La municipalité est un excellent intermédiaire pour mettre en relation les PME avec les associations d'entreprises locales et les associations d'amélioration des affaires. Ces dernières peuvent, à leur tour, organiser des séances d'information et mettre les PME en contact avec l'équipe de la charte.

Les résultats préliminaires indiquent que les petites municipalités ont besoin d'un soutien en matière d'EDI et qu'elles sont très intéressées par ce type de soutien. Toutefois, compte tenu des difficultés rencontrées pour faire adopter la charte par les municipalités, ces résultats offrent l'occasion de réfléchir aux besoins des municipalités et de déterminer si elles sont au bon stade de maturité dans leur parcours vers l'EDI. La charte peut être un outil utile pour les petites municipalités qui ont atteint un certain niveau d'avancement dans leurs plans d'EDI, mais pour les municipalités qui en sont à des stades plus préliminaires, d'autres outils peuvent être nécessaires pour jeter les bases de la mise en œuvre de la charte.

★ Pourquoi c'est important

Il est essentiel de tenir compte de l'EDI au niveau municipal, car les administrations locales sont responsables des politiques et des programmes qui peuvent influencer de manière significative la vie quotidienne des résidents.



État des compétences : Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées

Des initiatives propres à l'industrie et dirigées par les employeurs ont permis d'accélérer et d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes nouvellement arrivées.

[Lire le rapport](#)

► Prochaines étapes

S'appuyant sur les travaux de la Charte d'inclusion en milieu de travail de la ville de Kingston, la ville de Kingston, et un réseau de municipalités de tout le pays, soutenus par le Centre des compétences futures, sont en train d'élaborer un cadre et une trousse d'outils cohérents et adaptables que les municipalités peuvent utiliser pour évaluer, élaborer et mettre en œuvre efficacement des stratégies liées à l'EDI. Le projet vise à produire un portail facile à parcourir et « évolutif » qui offre des exemples de stratégies, d'outils et de pratiques que les municipalités peuvent utiliser pour faire progresser leurs stratégies liées à l'EDI.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

(2024). Rapport sur les leçons du projet : Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail, la Corporation de la ville de Kingston. Toronto : Centre des compétences futures.
<https://fsc-ccf.ca/fr/projets/workplace-inclusion-kingston/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures