



Diversité, équité, et inclusion (DEI)

Plan d'action 2023–2027

Sommaire exécutif



Remerciements

Auteurs :

Harroop Ahuja

Stagiaire – Diversité, équité et inclusion, La Région de Niagara

Yusuf Al-Harazi

Conseiller – Diversité, équité et inclusion, La Région de Niagara

Jayzer Flores

Stagiaire – Diversité, équité et inclusion, La Région de Niagara

Cassandra Ogunniyi

Gestionnaire – Diversité, équité, inclusion et relation avec les Autochtones, La Région de Niagara

La Région de Niagara est située sur des terres visées par un traité. Les Premières Nations comme les Hatiwendaronk, les Haudenosaunee et les Anishinaabe, y compris les Mississaugas de la Première Nation de Credit ont une riche histoire. De nombreuses Premières Nations, Métis et Inuits de l'île de la Tortue vivent et travaillent à Niagara aujourd'hui.

Nous remercions tout particulièrement les personnes suivantes qui ont appuyé l'engagement communautaire, la collecte de données et l'examen des documents :

Groupe de travail sur la diversité, l'équité et

l'inclusion de la Région de Niagara:

Pam Abeysekara, Doran Anzolin, Katie Desharnais, Jacqueline Gates, Kate Harold, Shilini Hemalal, Andrew Korchok, Jodie Middleton, Steve Murphy, Tyler Neal, Mike Ogunlaja, Tania Saha, Jeffrey Sinclair, Janine Tessmer, Matthew Trennum, Jacalyn Winger, Shelby VanderEnde

Groupe de travail – les 12 municipalités:

Sarah Ane, Rachael Ball-Condron, Beverley Bradnam, Andrea Daisley, Anika Forde, Beverly Hendry, Jamie Knight, William Kolasa, Lauren Kruitbosch, Brianna Longohr, Shannon McHugh, Jason McLean, Mary Murray, Niki Walker, Melissa Wenzler

Comité consultatif sur l'équité, la diversité et

l'inclusion: Sabrina Hill (Chair), Liz Hay (Vice Chair), Cindilee Ecker-Flagg, Bri Irvine, Eldean Ivri, Ken Kwall, Rene Nand, Ather Shabbar, Emily Spanton, Yuexin Wang, Councillor George Darte, Councillor Laura Ip

Merci à tous les organismes communautaires et aux membres qui ont participé aux diverses occasions de participation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Région de Niagara
Division de la stratégie d'entreprise et de l'innovation
Administration ministérielle
1815 Sir Isaac Brock Way
Thorold ON, L2V 4T7

905-980-6000, 1-800-263-7215

diversity@niagararegion.ca

niagararegion.ca

Citation : Stratégie d'entreprise et innovation, Région de Niagara (2022). Plan d'action pour la diversité, l'équité, et l'inclusion, Région de Niagara 2023–2027. Juin 2022. Thorold, Ontario.

Sommaire exécutif

De nombreuses personnes de la région de Niagara sont confrontées à des obstacles et à l'exclusion en raison de leur race, de leur statut d'immigrant, de leur handicap, de leur religion, de leur genre, de leur sexualité, de leur âge, etc. Les individus ont des identités particulières qui se recoupent. Ces aspects de l'identité font en sorte que certaines personnes subissent plus de discrimination que d'autres dans des domaines comme les soins de santé, l'emploi et le logement.

La Région de Niagara reconnaît son rôle important dans la lutte contre ces obstacles, autant en tant qu'employeur qu'en tant que fournisseur de services. La région est consciente que la réduction des obstacles pour les employés régionaux consiste à s'assurer que son effectif reflète la diversité actuelle de la région de Niagara. L'objectif est que les employés puissent faire l'expérience d'un milieu de travail accueillant, respectueux et inclusif où ils sont en mesure d'exécuter leur travail de façon sécuritaire et efficace.

La Région reconnaît que la municipalité joue un rôle important dans la direction des travaux sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans la région de Niagara, aux côtés des municipalités locales. La Région s'engage à coordonner ses efforts avec ceux des organismes communautaires locaux afin de s'assurer que les services offerts dans la région de Niagara sont inclusifs, accueillants et exempts de discrimination.

La Région de Niagara et les 12 municipalités ont rejoint la Coalition des municipalités inclusives en 2020. Le premier plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion de la Région de Niagara a été élaboré grâce à la recherche et à la collaboration de nombreux employés et membres de la communauté, y compris le comité consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Cela comprend une vision, une mission, une portée, des principes directeurs, des domaines d'intérêts, des objectifs, des mesures, des indicateurs de rendement clés et des échéanciers. Le personnel de la Région de Niagara a organisé 28 groupes de discussion avec 110 membres du personnel et 82 membres de la communauté, un sondage auprès du personnel comprenant 1 670 questionnaires remplis et un sondage auprès de la communauté comprenant

1 599 questionnaires analysés. Ce rapport décrit en détail les éléments finalisés du plan d'action.

- **Vision** : la région de Niagara est accueillante et inclusive, et la diversité et l'équité sont reflétées et valorisées.
- **Mission** : les gens de Niagara font progresser l'équité, bâtissent des collectivités et des milieux de travail accueillants et inclusifs, tout en éliminant les obstacles et les formes de discrimination.
- **Portée** : ce projet comprend la Région de Niagara en tant qu'organisation, les 12 municipalités, et la région de Niagara en tant qu'entité géographique et communautaire.

Ce travail repose sur six principes directeurs : la responsabilité, la collaboration, l'expertise communautaire, les données probantes, l'humilité, et la transparence.

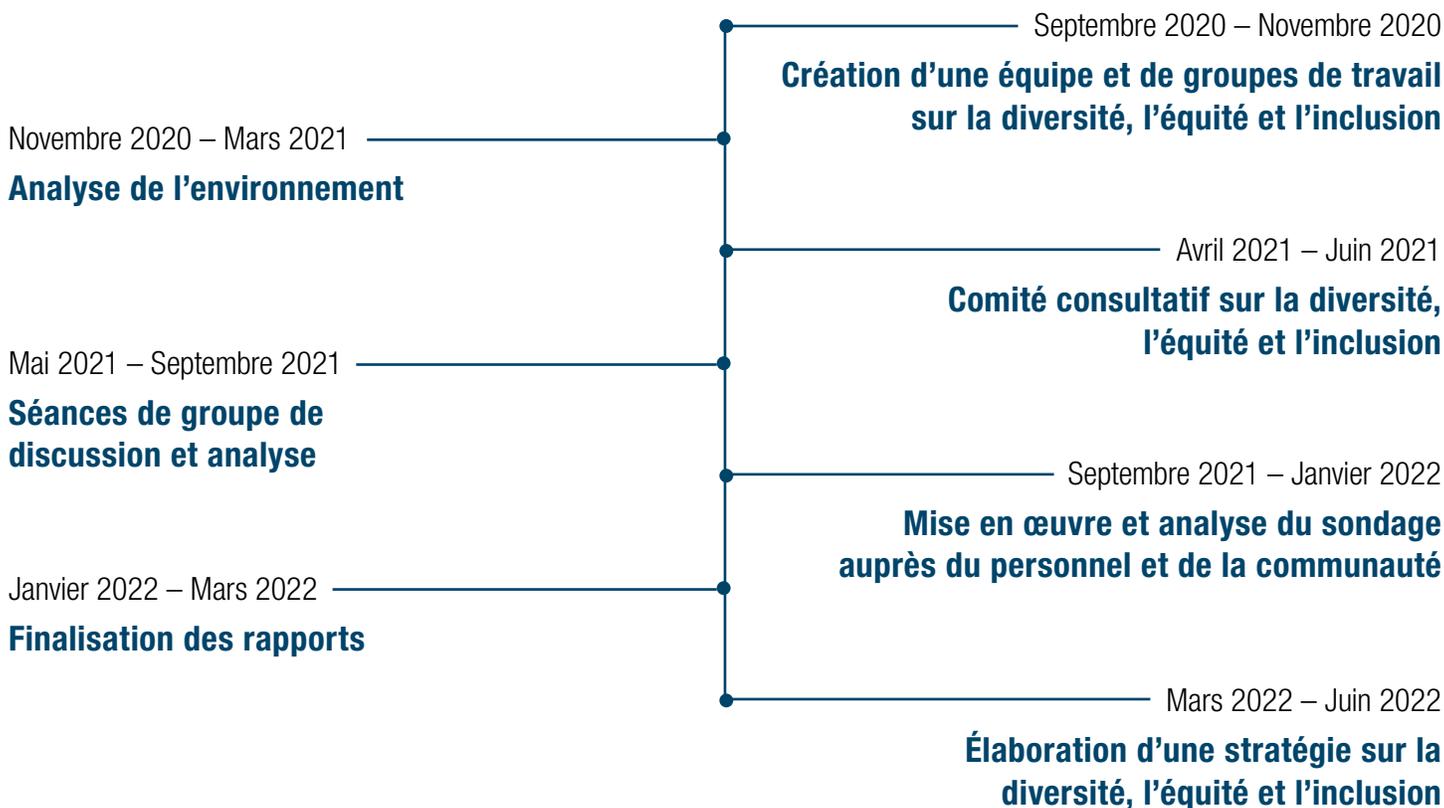
Six domaines d'intervention ont été identifiés pour le plan.

- A.** Milieu de travail inclusif, leadership, et responsabilité
- B.** Amélioration de la compréhension par l'éducation
- C.** Main-d'œuvre diversifiée reflétant la communauté de Niagara
- D.** Programmes et services répondant aux besoins de chacun
- E.** Lutte contre la discrimination
- F.** Communication inclusive

Il y a six objectifs internes, six objectifs externes, 22 actions internes, 21 actions externes, tous correspondant aux six domaines d'intervention. Des rapports seront fournis chaque année, avec une révision à mi-parcours en 2025.

Ce plan d'action est un document évolutif qui devrait être discuté, évalué et adapté pour répondre aux besoins de divers membres du personnel et de la communauté. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce résumé, veuillez consulter le plan d'action complet en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et les rapports de recherche connexes.

Processus et calendrier du plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion



12 dimensions de la diversité

La diversité comprend de nombreuses différences et similitudes entre les personnes. Il existe une infinité de dimensions de la diversité qui peuvent être utilisées pour regrouper les personnes. Afin de soutenir la recherche du plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion, 12 dimensions de la diversité ont été identifiées. Ces dimensions ont été utilisées pour identifier les organismes communautaires et les membres de la communauté à inclure dans les groupes de discussion et les activités de sensibilisation du sondage.

| | | |
|------------------------------|-----------------|---------------------------|
| Autochtones | Ethnoculturel | Nouveaux immigrants |
| Personnes handicapées | Personnes âgées | Personnes à faible revenu |
| Jeunes | Genre | Foi |
| Personnes sans domicile fixe | Francophone | 2SLGBTQIA+ |



Principaux résultats

Discrimination dans la région de Niagara

Les cinq principaux types de discrimination, subis par les participants à l'enquête communautaire et, interdits par le Code des droits de la personne de l'Ontario sont les suivants : genre (41 pour cent); âge (30 pour cent); santé mentale (25 pour cent); origine ethnique (24 pour cent); et capacité/incapacité (23 pour cent).

Genre : « Beaucoup de propriétaires ne louent pas aux hommes et il est donc impossible de trouver un logement abordable! Chaque fois que je trouve quelque chose qui correspond à mon budget, l'annonce indique spécifiquement « femmes seulement ». C'est super discriminatoire, surtout lorsqu'ils m'auraient loué un logement avant ma transition, mais qu'ils ne le font pas maintenant parce que je me présente comme un homme. Je suis la même personne, le genre ne détermine pas si vous êtes un bon locataire. »
– Membre de la communauté

Âge : « La discrimination à l'égard des personnes âgées est incroyable. On m'a dit que je n'étais qu'une personne âgée et de « rentrer chez moi. » On m'a dit d'aller à la fin de la file. On m'a dit de quitter la route, mais je respecte la limite de vitesse. »
– Membre de la communauté

Capacité/incapacité : « La discrimination que j'ai vécue est liée à l'accès. J'ai eu du mal à entrer dans certains magasins, surtout les vieux magasins de la région, parce qu'ils sont petits et ne sont pas adaptés à une personne ayant un handicap physique ou utilisant un fauteuil roulant. »
– Membre de la communauté

Les cinq principaux types de discrimination dont les participants au sondage communautaire ont été témoins et qui sont interdits par le Code des droits de la personne de l'Ontario sont les suivants : origine ethnique (60 pour cent); santé mentale (48 pour cent); race (47 pour cent); capacité ou incapacité (47 pour cent); genre (42 pour cent).

Ethnicité : « J'ai l'impression que les gens qui vivent ici depuis un certain temps sont très intolérants et traitent mal les nouveaux arrivants, surtout les personnes d'origines ethniques. »
– Membre de la communauté

Santé mentale : « Lorsque les gens ont des problèmes de santé mentale que l'on ne peut pas toujours détecter, les employés et les employeurs devraient être éduqués à ne pas faire de discrimination contre eux. »
– Membre de la communauté

Race : « J'habite à Niagara-on-the-Lake – J'ai été témoin de nombreux incidents de harcèlement et d'abus à l'égard des travailleurs agricoles saisonniers et des acteurs du Shaw (les gens de la ville ont présumé qu'ils n'y avaient pas leur place). »
– Membre de la communauté

Vingt-quatre pour cent des participants au sondage ont ajouté avoir été victimes de discrimination liée à leur « statut vaccinal ». Selon la Commission ontarienne des droits de la personne¹, le statut vaccinal ne correspond pas à lui seul à la définition de la discrimination interdite par le Code des droits de la personne de l'Ontario.

¹ Commission ontarienne des droits de la personne. (2021). Énoncé de politique de la COPD sur l'exigence de vaccination et de preuve de vaccination.



Domaines

Père et fille jouant ensemble dans l'entrée

Au cours des consultations et des discussions, six domaines prioritaires ont été définis.



Domaine d'intervention A

Culture d'entreprise inclusive, leadership, et responsabilité

Mettre en place une organisation où les dirigeants sont responsables et offrent un environnement où le personnel et les membres de la communauté se sentent écoutés et respectés

Succès actuel : dix-huit pour cent des 45 plus grands employeurs de Niagara avaient des plans clairs de la DEI, avec des objectifs clairs liés à la DEI, tandis que 38 pour cent mentionnaient la DEI sur leurs sites Web externes

Objectif interne : augmenter de cinq pour cent le nombre d'employés de la Région de Niagara qui déclarent se sentir écoutés, respectés et valorisés par leurs gestionnaires

Objectif externe : augmenter de 20 pour cent le pourcentage des membres de la communauté qui se sentent écoutés et entendus par les élus locaux



Domaine d'intervention B

Meilleure compréhension et humilité dans l'apprentissage

Transmettre des connaissances, des compétences et des opportunités au personnel, aux conseillers, aux bénévoles et aux membres de la communauté afin d'accroître leur capacité à comprendre et à utiliser les principes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et à faire preuve d'humilité culturelle

Succès actuel : plusieurs organismes communautaires toffrent une formation liée à la DEI à leurs employés ou aux membres de la communauté

Objectif interne : accroître de 10 pour cent les connaissances, les aptitudes et les compétences du personnel, des conseillers et des bénévoles afin qu'ils puissent soutenir la population diversifiée de Niagara

Objectif externe : accroître de 10 pour cent les connaissances, les aptitudes et les compétences des participants à la formation, dans la communauté, en matière de DEI et d'humilité culturelle



Domaine d'intervention C

Main d'œuvre diversifiée reflétant la communauté de Niagara

Utiliser des pratiques exemplaires fondées sur des données probantes pour recruter, embaucher, maintenir en poste et promouvoir une main-d'œuvre plus diversifiée

Succès actuel : achèvement d'un guide des meilleures pratiques en matière de ressources humaines : comment accroître la diversité et l'inclusion dans le recrutement, l'embauche et la promotion

Objectif interne : utiliser une variété de stratégies inclusives pour embaucher, maintenir en poste et promouvoir la main-d'œuvre de la Région de Niagara afin de refléter la diversité de la population de la région selon le recensement canadien

Objectif externe : augmenter de 20 pour cent le pourcentage de personnes qui croient que les employeurs de Niagara font un bon travail pour attirer, maintenir en poste et promouvoir les personnes d'origines diverses à des postes de direction

Domaines

Ensemble, Symbole
du travail d'équipe



Au cours des consultations et des discussions,
six domaines prioritaires ont été définis.



Domaine d'intervention D

Programmes et services répondant aux besoins de tous

Fournir des pratiques exemplaires et des ressources fondées sur des données probantes afin d'intégrer les principes de la DEI dans les programmes et services de la Région de Niagara

Succès actuel : le Conseil compte 10 comités consultatifs sur la DEI qui comprennent des personnes ayant une expérience vécue et qui sont consultées pour obtenir des commentaires sur certains programmes et services de la Région de Niagara et quatre des 12 municipalités

Objectif interne : cent pour cent des divisions de la Région de Niagara ont intégré les principes de diversité, d'équité et d'inclusion dans leur travail

Objectif externe : au moins 70 pour cent des participants au programme croient que les programmes et services de la Région de Niagara répondent à leurs besoins



Domaine d'intervention E

Lutte contre la discrimination

Revoir et réviser les politiques et les processus, en partenariat avec diverses communautés, afin d'aborder et de réduire la discrimination dans la région de Niagara

Succès actuel : le Service de police de la Région de Niagara a créé une unité DEI qui enquête sur tous les rapports de police concernant la discrimination

Objectif interne : augmenter de cinq pour cent la cote DEI des employés de la Région de Niagara

Objectif externe : réduire de 20 pour cent le pourcentage de personnes victimes de discrimination dans la région de Niagara



Domaine d'intervention F

Communication inclusive

Fournir une communication claire, inclusive et représentative pour le personnel et les membres de la communauté afin de présenter des dates importantes, de fournir des renseignements clés et de reconnaître les leaders qui font progresser la DEI

Succès actuel : les campagnes de lutte contre le racisme du partenariat local en matière d'immigration de Niagara sont des exemples positifs de communication inclusive

Objectif interne : 80 pour cent des employés de la Région de Niagara se sentent représentés et inclus dans les communications et les initiatives liées à la DEI

Objectif externe : 80 pour cent des plateformes de communication de la Région de Niagara sont inclusives et accessibles à tous les membres de la communauté





Niagara  Region

Plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion

Stratégie d'entreprise et innovation
1815 Sir Isaac Brock Way, Thorold, ON L2V 4T7

niagararegion.ca

Juin 2022