Politique fondée sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance du système de la petite enfance de la ville de Hamilton

Énoncé de politique

Nous croyons que l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance consistent à créer une culture qui embrasse le caractère unique des individus et qui est représentative de la population de Hamilton. Nous nous engageons à créer un environnement inclusif qui respecte et honore la diversité de notre communauté, y compris, sans s'y limiter, la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, les croyances, le sexe ou la grossesse, la situation de famille, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Nous reconnaissons l'histoire et les effets persistants du colonialisme, du racisme systémique et de la discrimination au Canada et nous nous emploierons à créer un système pour la petite enfance où tout le monde peut éprouver un sentiment d'appartenance.

Engagement envers la vérité et la réconciliation

Dans le cadre de cette politique, nous voulons affirmer l'engagement de la Ville de Hamilton envers la vérité et la réconciliation et reconnaître la distinction des peuples autochtones en tant que détenteurs de droits. En écoutant les familles, le personnel et les superviseurs qui s'identifient comme Autochtones, la Ville de Hamilton comprend l'importance de reconnaître les expériences uniques des peuples autochtones en tant que détenteurs de droits dans ce pays dont ils constituent les peuples d'origine. La Ville de Hamilton s'engage à l'égard des appels à l'action suivants de la Commission de vérité et réconciliation du Canada :

- Appel à l'action nº 1 : Nous demandons au gouvernement fédéral, aux gouvernements provinciaux et territoriaux de même qu'aux gouvernements autochtones de s'engager à réduire le nombre d'enfants autochtones pris en charge en ayant recours aux moyens suivants :
    - le contrôle et l'évaluation des enquêtes sur la négligence;
    - l'affectation de ressources suffisantes pour permettre aux collectivités autochtones et aux organismes de protection de l'enfance de garder les familles autochtones ensemble, dans les cas où il est sécuritaire de le faire, et de garder les enfants dans des environnements adaptés à leur culture, quel que soit l'endroit où ils habitent;
    - la prise de mesures pour voir à ce que les travailleurs sociaux et les autres intervenants qui mènent des enquêtes liées à la protection de l'enfance soient bien renseignés et formés en ce qui touche l'histoire et les répercussions des pensionnats;
    - la prise de mesures pour voir à ce que les travailleurs sociaux et les autres intervenants qui mènent des enquêtes liées à la protection de l'enfance soient bien renseignés et formés au sujet de la possibilité que

les familles et les collectivités et autochtones représentent de meilleures solutions en vue de la guérison des familles;
    - l'établissement d'une exigence selon laquelle tous les décideurs du milieu de la protection de l'enfance doivent tenir compte des répercussions de l'expérience des pensionnats sur les enfants et sur ceux qui leur fournissent des soins.
- Appel à l'action nº 3 : Nous demandons à tous les ordres de gouvernement de voir à la pleine mise en œuvre du principe de Jordan.
- Appel à l'action nº 5 : Nous demandons au gouvernement fédéral, aux gouvernements provinciaux et territoriaux de même qu'aux gouvernements autochtones d'élaborer des programmes d'éducation qui sont destinés aux parents et qui sont adaptés à la culture des familles autochtones.
- Appel à l'action nº 12 : Nous demandons au gouvernement fédéral, aux gouvernements provinciaux et territoriaux de même qu'aux gouvernements autochtones d'élaborer des programmes d'éducation de la petite enfance adaptés à la culture des familles autochtones.

Nous reconnaissons les demandes de justice des femmes, filles et personnes 2ELGBTQQIA autochtones disparues et assassinées (FFADA2E) et nous nous engageons à faire notre part pour éliminer la violence faite aux femmes, aux filles et aux personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées et asexuelles et autres (2ELGBTQQIA) autochtones.

Pourquoi l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance sont-elles importantes?

En soutenant l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au sein du système de la petite enfance, nous serons en mesure de concrétiser notre vision de permettre à tous les enfants, à toutes les familles et à l'ensemble du personnel d'éprouver un sentiment d'appartenance réel, vécu et continu. Nous serons également en mesure de soutenir et de développer une culture organisationnelle positive qui reconnaît et valorise les différences individuelles et les contributions de tous les membres d'équipes.

But

Réaffirmer notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance. Cette politique vise à favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans l'ensemble du système en mettant en œuvre ces principes par l'intermédiaire de nos politiques, procédures et pratiques afin que toutes les personnes qui font partie du système de la petite enfance ou qui y jouent un rôle déterminé éprouvent un sentiment d'appartenance réel, vécu et continu.

Portée

Cette politique s'applique à tous les membres du système de la petite enfance, y compris :

- La division des services à l'enfance et des services communautaires de la ville de Hamilton
- Les enfants
- Les centres pour l'enfant et la famille ON y va et les exploitants de services de garde agréés
- Les organismes œuvrant dans le domaine système de la petite enfance et les personnes participant au système de la petite enfance (p. ex. bénévoles, visiteurs, fournisseurs de services, entrepreneurs)
- Les parents et les tuteurs
- Le personnel
- Les dirigeants du système

Principes directeurs

- Chaque personne qui participe au système de la petite enfance ou qui y joue un rôle déterminé sera traitée avec dignité et respect.
- L'identité, les forces, les besoins et les capacités de chaque individu seront honorés et appréciés.
- Aucune forme de discrimination ne sera tolérée.
- Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion seront intégrés au système de la petite enfance afin de s'assurer que chaque personne peut éprouver un sentiment d'appartenance réel, vécu et continu.

Attentes à l'égard du système de la petite enfance de la Ville de Hamilton

- Reconnaître l'histoire et les effets continus de la discrimination et de l'oppression systémiques qui continuent d'affecter les droits et la dignité de la personne. Ces formes de discrimination comprennent notamment : le capacitisme, l'antisémitisme, la biphobie, le classisme, l'homophobie, l'islamophobie, le racisme (y compris le racisme à l'encontre des personnes autochtones, noires, asiatiques et d'autres formes particulières de racisme), le sexisme, la transphobie et d'autres systèmes d'oppression.
- Toute personne qui participe au système de la petite enfance ou qui y joue un rôle déterminé doit être acceptée et respectée pour son identité dans son intégralité.
- La discrimination ne sera pas tolérée. Cela comprend la discrimination fondée sur les motifs illicites suivants : citoyenneté, race, lieu d'origine, origine ethnique, couleur, ascendance, situation de handicap, âge, croyances, sexe/grossesse, situation de famille, état matrimonial, orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre.

Responsabilités

Tous les membres du système de la petite enfance partagent la responsabilité de créer un environnement fondé sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance.

La Division des services à l'enfance et des services communautaires de la ville de Hamilton s'est engagée à :

- Créer des occasions d'apprentissage professionnel sur les sujets de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de l'appartenance, de la réconciliation et de l'accessibilité pour tous les employés
- Élaborer des politiques, des procédures et des pratiques inclusives
- Communiquer et dialoguer de manière continue avec la communauté pour aider à guider notre travail
- Comprendre les préjugés personnels inconscients et la manière dont ils peuvent affecter les interactions avec les autres et inhiber notre aptitude à être inclusif
- Utiliser l'information basée sur des données pour prendre des décisions fondées sur des données probantes
- S'efforcer de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques pour la main-d'œuvre et les familles

Les organismes du système de la petite enfance s'engagent à :

- Élaborer des politiques, des procédures et des pratiques inclusives
- Intégrer des pratiques adaptées à la culture dans les programmes
- Établir un environnement inclusif, exempt de discrimination et de harcèlement
- Favoriser une culture de travail positive où chacun peut éprouver un sentiment d'appartenance réel, vécu et continu
- Inclure tous les enfants, quels que soient leurs aptitudes, leurs besoins, leur sexe, leur race, leur appartenance ethnique, leurs croyances et leur statut socio-économique
- Communiquer et dialoguer de manière continue avec les familles pour créer un environnement fondé sur l'inclusion et l'appartenance
- Participer à des occasions d'apprentissage professionnel sur des sujets liés à l'équité, à la diversité, à l'inclusion, à l'appartenance, à la réconciliation et à l'accessibilité
- Comprendre les préjugés personnels inconscients et la manière dont ils peuvent affecter les interactions avec les autres et inhiber notre aptitude à être inclusif

Mesure

Résultat escompté	Évaluation
Augmentation du nombre de membres du personnel se sentant acceptés et respectés par : • Les membres de la direction • Les collègues • Les enfants et les familles	Rétroactions des collaborateurs
Augmentation du sentiment d'appartenance des enfants et des familles	Commentaires des familles

Examen de la politique

Un examen de la Politique sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance aura lieu tous les trois ans ou plus tôt, suivant les besoins. Cette politique sera mise à jour au besoin pour s'assurer qu'elle s'aligne sur notre vision.

Les versions mises à jour seront communiquées aux personnes concernées.

Responsabilité

Tous les membres de la direction, les conseils d'administration et le personnel doivent lire et approuver la politique au cours de la première année de sa mise en œuvre. Dans les années à venir, tout nouveau dirigeant, membre du conseil d'administration et employé(e) sera invité à approuver la politique. La politique devra être communiquée aux parents et aux fournisseurs de soins par l'intermédiaire de l'organisation. Toutes les personnes concernées par le champ d'application de cette politique sont tenues de la respecter.

Si une personne ne respecte pas cette politique, des niveaux appropriés de résolution doivent être tentés au sein de l'organisation. Si par la suite une plainte est portée à l'attention de la Ville de Hamilton, celle-ci fera un suivi auprès de l'organisme de la petite enfance afin de déterminer les mesures correctives appropriées qui seront prises.

Les organisations devront rendre compte chaque année des activités qu'elles réalisent pour intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans leurs plans, dans les sections correspondantes du modèle de priorités du système du Programme de qualité de la petite enfance de Hamilton afin de s'assurer que cette politique fait avancer ce travail essentiel.

La Ville de Hamilton mettra en œuvre des procédures d'évaluation et de suivi pour s'assurer que les principes de cette politique sont intégrés à toutes les politiques, procédures et pratiques du système de la petite enfance, et en communiquera les résultats à la communauté.

Définitions

- Accessibilité : pratique inclusive visant à s'assurer que toutes les personnes, indépendamment de leurs capacités ou de leurs handicaps, peuvent accéder à la même information, avoir les mêmes interactions et bénéficier des mêmes services. Il s'agit d'éliminer les obstacles et de fournir des mesures d'adaptation pour permettre aux personnes de participer pleinement et équitablement. L'accessibilité s'efforce d'offrir une expérience intégrée et transparente, où chacun peut explorer et utiliser les ressources avec une facilité d'utilisation sensiblement équivalente.

- Appartenance : elle est atteinte lorsque chaque individu est soutenu, respecté et valorisé pour son identité et les caractéristiques uniques qui le rendent différent des autres[1]. L'appartenance est généralement le résultat du niveau d'inclusion qu'un individu ressent dans son environnement. [2]

- Colonialisme : pratique européenne de longue date d'expansion vers des territoires déjà habités par des peuples autochtones aux fins d'acquisition de nouvelles terres et ressources. Cette expansion est ancrée dans la répression violente de la gouvernance, des structures juridiques, sociales et culturelles des peuples autochtones. Le colonialisme tente de forcer les peuples autochtones à accepter des institutions conçues pour les contraindre à se conformer aux structures de l'État colonial et à s'y intégrer. « Le colonialisme est un processus incessant qui façonne à la fois la structure et la qualité des relations entre les colons et les Autochtones. »[3]

- Enseignement adapté à la culture : enseignement qui utilise les connaissances culturelles, les expériences antérieures, les cadres de référence et les styles de performance des élèves d'origines ethniques diverses pour rendre les situations d'apprentissage plus pertinentes et plus efficaces pour chacun d'entre eux.[4]

- Discrimination : une action ou une décision ayant pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe pour des raisons telles que la race, l'âge ou un handicap. De telles raisons sont des motifs de discrimination qui sont protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. [5]

- Handicap : un handicap peut être défini comme l'affection médicale d'une personne. De ce point de vue, le handicap englobe un large éventail d'états de degrés divers; dont certains sont apparents et d'autres non. Un handicap peut exister depuis la naissance, être causé par un accident ou se manifester au fil du temps. Il peut s'agir d'une incapacité physique, mentale ou cognitive, d'une difficulté d'apprentissage, d'un trouble mental, d'une déficience auditive ou visuelle, de l'épilepsie, de la dépendance aux drogues et à l'alcool ou de la sensibilité à des facteurs environnementaux ou encore d'une autre affection.[6]

- Diversité : fait référence à l'éventail de différences et de caractéristiques uniques des individus. Cela comprend des aspects liés à la race, à l'origine ethnique, au sexe, à l'âge, à la religion, à l'orientation sexuelle, aux capacités, etc. Embrasser la diversité, c'est valoriser et célébrer ces différences, reconnaître la richesse qu'elles apportent à un groupe ou à une organisation.

- Origine ethnique : fait référence aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres de la personne, un ancêtre étant généralement plus éloigné qu'un grand-parent.[7]

- Équité : condition ou état de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas traiter tout le monde de la même manière, sans égard aux différences individuelles.

- Expression de genre : fait référence à la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Il peut s'agir de ses comportements et de son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, son maquillage, son langage corporel et sa voix. Le nom et le pronom choisis par une personne sont également des moyens courants d'exprimer leur genre. D'autres perçoivent le genre d'une personne à travers ces attributs. [8]

- Identité de genre : fait référence à l'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point sur le continuum des genres. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente du sexe qui lui a été assigné à la naissance. [8]

- Harcèlement : s'entend de commentaires ou de gestes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou d'actions dont on sait ou devrait savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés. [6]

- Inclusion : fait référence à la création d'un environnement où tous les individus se sentent accueillis, respectés et valorisés. Il s'agit d'impliquer activement et d'autonomiser des personnes d'horizons divers, en veillant à ce que leurs voix soient entendues et que leurs points de vue soient pris en compte.

- Principe de Jordan : vise à s'assurer que tous les enfants des Premières Nations vivant au Canada ont accès aux produits, aux services et aux mesures de soutien nécessaires au moment où ils en ont besoin. Le financement permet de combler un large éventail de besoins en matière de santé, de services sociaux et d'éducation, notamment les besoins uniques que pourraient avoir les enfants et les jeunes bispirituels et LGBTQQIA des Premières Nations, et les personnes

ayant des handicaps. [9]

- Race : la race n'existe pas; il s'agit plutôt d'une « construction sociale ». Cela signifie que la société crée des idées de race en fonction de facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que de traits physiques, bien qu'aucun de ces éléments ne puisse légitimement être utilisé pour classer des groupes de personnes. [6]

- Statut socio-économique : position d'un individu ou d'un groupe sur l'échelle socio-économique d'après une combinaison de facteurs sociaux et économiques tels que le revenu, le niveau et le type d'éducation, le type et le prestige de la profession, le lieu de résidence et, dans certaines sociétés ou parties de la société, l'origine ethnique ou religieuse. [10]
- Sexe : classification d'une personne en tant qu'homme, femme ou intersexuée. Le sexe est généralement assigné à la naissance et repose sur l'évaluation de l'appareil reproducteur, des hormones, des chromosomes et d'autres caractéristiques physiques d'une personne.[8]
- Orientation sexuelle : intérêt ou attirance sexuelle d'une personne. Il s'agit d'une caractéristique personnelle qui fait partie de l'identité d'une personne. Cela couvre tout l'éventail de la sexualité humaine, et s'applique à l'orientation lesbienne et gaie, bisexuelle et hétérosexuelle. [6]
- Racisme systémique : Il s'agit d'une culture organisationnelle, des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent certains groupes racisés ou créent des obstacles injustes ne leur permettant pas d'accéder à de précieux avantages et possibilités. Cela est souvent le résultat de préjugés institutionnels dans la culture organisationnelle, les politiques, les directives, les pratiques et les procédures qui peuvent sembler neutres, mais qui ont pour effet de privilégier certains groupes et d'en désavantager d'autres. [11]
- Obstacles systémiques : obstacles qui empêchent des groupes ou des communautés de personnes de participer pleinement à la vie sociale et économique et d'en tirer profit. Ils peuvent être dissimulés ou involontaires, mais intégrés dans les modes de fonctionnement de la société. Nos hypothèses et nos stéréotypes, ainsi que nos politiques, nos pratiques et nos procédures, renforcent ces obstacles. [12]
- Préjugés inconscients ou implicites : attitudes et stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière inconsciente. [13]

Documents connexes et à l'appui

- Plan d'action pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance de la petite enfance de Hamilton (en cours d'élaboration)
- Assurer l'équité pour tous les enfants et toutes les familles : Cadre en matière d'équité et d'engagement
- Plan stratégique 2016-2025 de Hamilton (en anglais)
- Plan communautaire 2016-2020 pour la petite enfance de Hamilton (en anglais)
- Mise à jour 2023 du plan communautaire pour la petite enfance de Hamilton (en anglais)
- Stratégie pour les Autochtones de Hamilton vivant en milieu urbain (en anglais)

Législation pertinente

- Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario
- Politique d'équité et d'inclusion de la Ville de Hamilton
- Charte canadienne des droits et libertés
- Charte des droits des enfants et des jeunes de Hamilton
- Code des droits de la personne de l'Ontario
- Rapport final et appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

References

1. https://policies.usask.ca/policies/equity/equity-diversity-inclusion.php#Definitions

2. https://peopleelement.com/overview-of-workplace-diversity-inclusion-and-belonging/

3. https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/01/Principles_English_Web.pdf

4. Gay, G. (2010). Culturally Responsive Teaching: Theory, Research, and Practice. New York: Teachers College Press.

5. https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-discrimination

6. https://www.ohrc.on.ca/en/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/appendix-1-glossary-human-rights-terms

7. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=103475

8. https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-discrimination-because-gender-identity-and-gender-expression/appendix-b-glossary-understanding-gender-identity-and-expression

9. https://www.sac-isc.gc.ca/eng/1568396042341/1568396159824

10. https://www.apa.org/topics/socioeconomic-status

11. https://www.ontario.ca/document/data-standards-identification-and-monitoring-systemic-racism/glossary

12. https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/ei_lens_hb_en.pdf

13. https://kirwaninstitute.osu.edu/article/understanding-implicit-bias