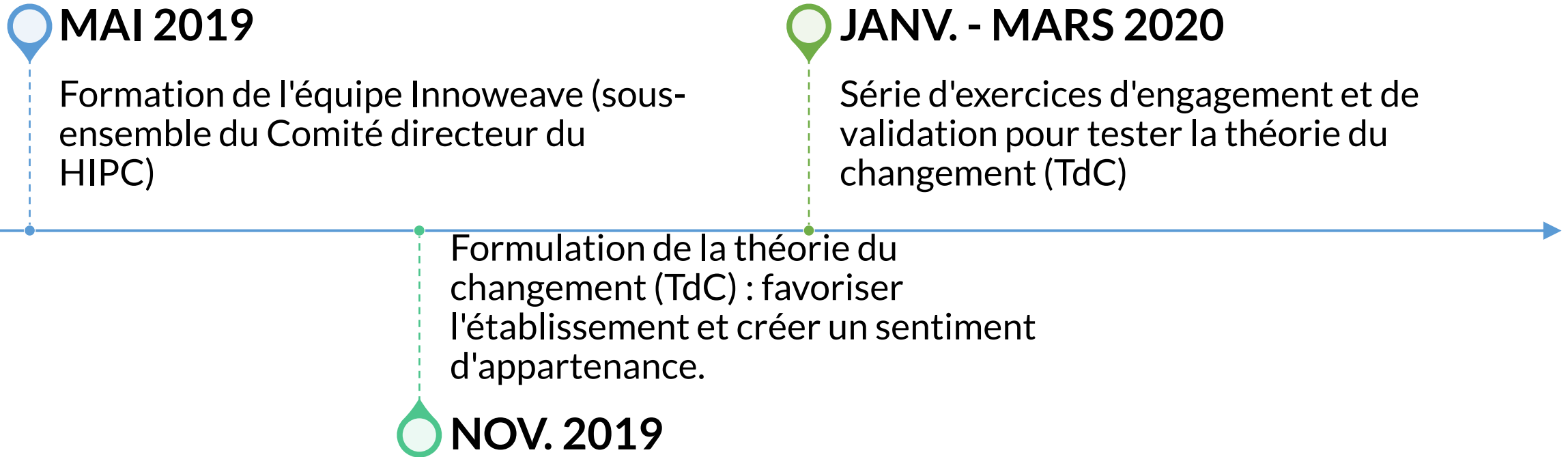


# Intégrer la diversité et l'inclusion : Gouvernance et planification à Hamilton

Sarah V. Wayland  
Conférence Voies vers la prospérité  
10 novembre 2021



# Phase 1 : Pourquoi sommes-nous ici?



# Mise à l'épreuve de la théorie du changement



Entretiens individuels



Groupes de discussion



Exercices de validation avec le personnel de FS



Sondage en ligne à l'échelle de la communauté

# Ce que nous avons entendu

Les valeurs des partenaires et de leur organisation doivent être reflétées dans la TdC, et les partenaires peuvent voir où ils ont une incidence et un effet de levier.



La contribution des nouveaux arrivants est essentielle pour éclairer les travaux.



L'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté est à double sens : la communauté doit apprendre à connaître la valeur (par exemple, les compétences, les dons et les talents) des personnes issues d'autres cultures.



# Principes opérationnels

1. La satisfaction des **besoins fondamentaux des nouveaux arrivants** est essentielle à leur établissement et à leur sentiment d'appartenance.

2. Le soutien aux nouveaux arrivants et la promotion de résultats positifs dans notre communauté doivent faire appel au **leadership de ceux qui ont eux-mêmes été de nouveaux arrivants au Canada.**

3. Le HIPC s'engage à prendre des mesures positives pratiques qui sont éclairées et évaluées en fonction d'une **approche anti-raciste et anti-oppression (ARAO).**

# Théorie du changement – Résultats

Strategies	Interim Outcomes	Long-term Outcomes	Beneficiaries: Newcomers & Hamilton Residents
<b>Economic Stability</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Service providers offer a greater range of accessible language learning options &amp; newcomers acquire improved functional language skills</li> <li>• More newcomers access and participate in training &amp; skill acquisition</li> <li>• More <u>employers</u> welcome newcomers to the workforce &amp; more newcomers are employed commensurate with their skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Families achieve greater economic stability</li> </ul>	
<b>Social Inclusion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The community is safer</li> <li>• Newcomers' voices and contributions are more valued</li> <li>• Diversity is more celebrated &amp; <u>neighbourhood</u> spaces create more trust and reciprocity in the learning and exchange of experiences and talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hamiltonians better understand the benefits of immigration and take steps in support</li> </ul>	
<b>Community Engagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formal and informal settlement networks better support newcomers' connection to service and information &amp; newcomers can better navigate the city and understand where to go in times of need</li> <li>• Local institutions better educate &amp; newcomers are better-informed of their civic rights and responsibilities and act on them</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Newcomers have an increased sense of belonging in Hamilton</li> </ul>	
<b>Population-Level Impact Statement:</b>	By 2025, 80% of newcomers will have a successful settlement experience and feel a sense of belonging in Hamilton		



# Phase 2 : Mettre de l'ordre dans notre maison

**JUIN 2020**

Le Conseil forme un groupe de travail contre le racisme.

**DÉC. 2020**

Le Conseil adopte un plan stratégique et un nouveau mandat.

Le Conseil forme un groupe de travail sur la transition.

Le Conseil forme un groupe de travail sur la gouvernance.

Le Conseil forme un groupe de travail sur l'évaluation.

**SEPT. 2020**



# Modifications des mandats : Dirigeants du HIPC

## Président et vice-président

### Avant

- Le vice-président et le président ont chacun un mandat de trois ans.
- Ils sont choisis par un comité special.
- Durée totale de l'engagement : Six ans



### Maintenant

- Les postes de vice-président, de président et de président sortant sont occupés en fonction de mandats successifs d'un an.
- Ils sont élus directement par les membres du HIPC.
- Durée totale de l'engagement : Trois ans



# Modifications des mandats : Dirigeants du HICP

## Présidents des comités

Avant

- Nommés



Maintenant

- Élus par les membres de chaque comité
- Modèle de coprésidence encouragé

# Modifications des mandats

Avant

Maintenant



- Adhésion basée sur la durée de l'accord de contribution.

- Mandat échelonné de deux ans pour les membres, avec possibilité de renouvellement pour un autre mandat de deux ans.

# Modifications des mandats

Avant

Maintenant

- Pas de discussion sur la défense des intérêts



- Adoption d'un protocole de défense des intérêts

# Phase trois : Mise en œuvre

**JANV. - MARS 2021**

Le groupe de travail sur la transition établit un processus de sélection ouvert pour le nouveau Conseil.

**AVRIL 2021**

Le Conseil commence ses travaux.

Formation du nouveau Conseil et des comités.

Chaque membre participe à un atelier sur la lutte contre le racisme et l'oppression.

**MARS 2021**

# Groupe de travail sur la transition



Conception d'un processus de recrutement et de sélection des membres du Conseil et des comités

- Procédure de candidature ouverte et en ligne
- Les membres existants ont été informés.
- Quelques surprises



Recommandation d'une liste de nouveaux membres au Comité directeur du HIPC.



Assurance que le processus de transition est transparent et conforme à la vision du HIPC.

# Composition du HIPC

- **Conseil** : 60 % des membres du Conseil ont une expérience vécue de l'immigration.
- **Comités seulement** : Près de 80 % des membres des comités ont une expérience vécue de l'immigration.

# Leçons appries



La diversification de s parties prenantes génère le changement.



Soyez prêt à relever de nouveaux défis.



Apprenez des autres PLI, mais faites-en quelque chose de personnel.



Ayez recours à des groupes de travail



La lutte contre le racisme et l'oppression est un processus continu, et non un objectif à atteindre.

# Merci!



@HIPCHamilton



@hipchamilton



@hamiltonimmigration.ca