

Stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion

de Destination Québec cité



Mai 2024

QUÉBEC
cité
l'accent
d'Amérique

Chez Destination Québec cité, nous croyons fermement en la force de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Notre vision est celle d'une communauté touristique qui célèbre la richesse de ses différences, qui favorise l'accès équitable à toutes les opportunités et qui cultive un environnement où chacun se sent non seulement bienvenu, mais également valorisé et respecté.

Nous nous engageons à créer un espace où la diversité sous toutes ses formes est célébrée et intégrée dans tous les aspects de notre organisation. Cela signifie reconnaître et respecter les différentes identités, cultures, origines, croyances, orientations sexuelles, genres, capacités et points de vue qui composent notre société. Nous nous efforçons de créer une culture où chacun se sent libre d'être authentique, de s'exprimer et de contribuer pleinement, sans crainte de discrimination ou de préjugés.

L'équité est au cœur de notre vision. Nous nous engageons à identifier et à éliminer les obstacles qui peuvent entraver la pleine participation et l'avancement de tous les membres de notre communauté. Cela implique de créer des politiques, des programmes et des pratiques qui garantissent un traitement juste et équitable pour tous, quel que soit leur parcours ou leur identité.

L'inclusion est la pierre angulaire de notre vision. Nous nous efforçons de créer un environnement où chacun se sent non seulement inclus, mais également valorisé et respecté. Cela nécessite un engagement continu à écouter, à apprendre et à évoluer, afin de créer des espaces sûrs et accueillants pour tous. Nous valorisons la diversité des perspectives et nous reconnaissons que c'est grâce à cette diversité que nous pouvons véritablement innover et prospérer en tant que communauté.

Pour concrétiser cette vision, nous avons élaboré un plan d'action DEI détaillé, comprenant des initiatives spécifiques pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de notre organisation. Ce plan inclut des formations sur la sensibilisation à la diversité, des politiques de recrutement et de promotion équitables, des mesures pour garantir un environnement de travail inclusif, ainsi que des efforts pour diversifier nos partenariats et nos offres touristiques au sein de la destination.

Plan d'action DEI de Destination Québec cité

Enjeux	Objectif	Action	Indicateur	Cible
Sensibilisation et formation	Approfondir et renforcer la compréhension des enjeux DEI au sein de l'organisation et contribuer à la promotion de campagnes de sensibilisation DEI.	Organiser des ateliers interactifs et des sessions de formation continue pour approfondir la compréhension des enjeux DEI et renforcer les compétences en matière de gestion de la diversité.	Nombre d'ateliers interactifs et de sessions de formation continue organisés sur les enjeux DEI et la gestion de la diversité.	Organiser un minimum de 1 atelier de formation continue par an sur les enjeux DEI et la gestion de la diversité, avec une participation d'au moins 75% des membres de DQc.
		Contribuer au déploiement de la campagne de sensibilisation «Ouvrir sa ville» initiée par la Ville de Québec auprès des entreprises touristiques.	Nombre d'actions de sensibilisation faites auprès des entreprises touristiques.	Faire au moins 2 actions de sensibilisation annuellement auprès des entreprises touristiques.
Recrutement et promotion équitables	Mettre en place un processus de recrutement axé sur la diversité pour garantir une représentation équilibrée de celle-ci à tous les niveaux de l'organisation, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives.	Favoriser un processus de recrutement pour garantir une représentation équilibrée de la diversité dans tous les niveaux de l'organisation, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives.	Pourcentage de candidats issus de groupes sous-représentés dans le processus de recrutement.	Atteindre une représentation adéquate (par rapport à la société) de candidats issus de groupes sous-représentés dans le processus de recrutement annuellement.

Enjeux	Objectif	Action	Indicateur	Cible
Création d'un environnement de travail inclusif	Élaborer et mettre en œuvre des politiques, des pratiques internes et des mécanismes de communication ouverts favorisant un environnement de travail respectueux.	Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques internes qui favorisent un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif pour tous les employés, en tenant compte des besoins spécifiques.	Score de satisfaction des employés sur l'inclusivité de l'environnement de travail (mesuré par des enquêtes internes).	Atteindre un score de satisfaction d'au moins 80 % dans les enquêtes annuelles sur l'inclusivité de l'environnement de travail.
		Instaurer des mécanismes de communication ouverts et accessibles pour recueillir les retours d'expérience des employés sur les questions de DEI.	Nombre de retours d'expérience des employés recueillis via les mécanismes de communication ouverts et accessibles.	Recueillir au moins 10 retours d'expérience des employés par trimestre via les mécanismes de communication annuellement.
Diversification des partenariats et des offres touristiques	Établir des partenariats avec des organisations et des entreprises diverses pour développer des initiatives touristiques inclusives et accessibles, tout en favorisant la diversification des fournisseurs et des partenaires commerciaux.	Collaborer avec des organisations et des entreprises diverses pour développer des initiatives touristiques inclusives et accessibles à tous les visiteurs.	Nombre de collaborations et de partenariats établis avec des entreprises dont la mission est directement liée à la DEI ou qui sont détenues par des minorités ou des groupes marginalisés.	Établir au moins 1 nouveau partenariat ou collaboration avec de telles entreprises au cours de l'année.
		Favoriser la diversification des fournisseurs et des partenaires commerciaux, en encourageant la participation des entrepreneurs issus de communautés sous-représentées.	Pourcentage de fournisseurs et de partenaires commerciaux provenant de communautés sous-représentées ou dirigés par des entrepreneurs issus de ces communautés.	S'assurer d'avoir au moins 10 % de fournisseurs et de partenaires commerciaux provenant de communautés sous-représentées annuellement.



Bilan 2024

Bilan 2024

Enjeux	Objectif	Action	Indicateur	Cible	Résultat 2024
Sensibilisation et formation	Approfondir et renforcer la compréhension des enjeux DEI au sein de l'organisation et contribuer à la promotion de campagnes de sensibilisation DEI.	Organiser des ateliers interactifs et des sessions de formation continue pour approfondir la compréhension des enjeux DEI et renforcer les compétences en matière de gestion de la diversité.	Nombre d'ateliers interactifs et de sessions de formation continue organisés sur les enjeux DEI et la gestion de la diversité.	Organiser un minimum de 1 atelier de formation continue par an sur les enjeux DEI et la gestion de la diversité, avec une participation d'au moins 75% des membres de DQc.	Lors du parcours d'été du Vivre-ensemble offert par la ville de Québec, seulement 4% des employés ont participé.
		Contribuer au déploiement de la campagne de sensibilisation «Ouvrir sa ville» initiée par la Ville de Québec auprès des entreprises touristiques.	Nombre d'actions de sensibilisation faites auprès des entreprises touristiques.	Faire au moins 2 actions de sensibilisation annuellement auprès des entreprises touristiques.	Nous avons partager dans l'infolettre des membres le guide «Ouvert à la diversité ethnoculturelle de la Ville de Québec».
Recrutement et promotion équitables	Mettre en place un processus de recrutement axé sur la diversité pour garantir une représentation équilibrée de celle-ci à tous les niveaux de l'organisation, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives.	Favoriser un processus de recrutement pour garantir une représentation équilibrée de la diversité dans tous les niveaux de l'organisation, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives.	Pourcentage de candidats issus de groupes sous-représentés dans le processus de recrutement.	Atteindre une représentation adéquate (par rapport à la société) de candidats issus de groupes sous-représentés dans le processus de recrutement annuellement.	Une méthodologie de suivi et de collecte de données sera développée et implantée en 2025 afin de permettre une mesure adéquate des résultats liés à la représentation des groupes sous-représentés.

Enjeux	Objectif	Action	Indicateur	Cible	Résultat 2024
Création d'un environnement de travail inclusif	Élaborer et mettre en œuvre des politiques, des pratiques internes et des mécanismes de communication ouverts favorisant un environnement de travail respectueux.	Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques internes qui favorisent un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif pour tous les employés, en tenant compte des besoins spécifiques.	Score de satisfaction des employés sur l'inclusivité de l'environnement de travail (mesuré par des enquêtes annuelles sur l'inclusivité de l'environnement de travail).	Atteindre un score de satisfaction d'au moins 80% dans les enquêtes annuelles sur l'inclusivité de l'environnement de travail.	Le score de satisfaction sur l'inclusivité n'a pas été mesuré en 2024. Une enquête interne intégrant un volet sur l'inclusivité est en cours de développement pour une mise en œuvre en 2025.
		Instaurer des mécanismes de communication ouverts et accessibles pour recueillir les retours d'expérience des employés sur les questions de DEI.	Nombre de retours d'expérience des employés recueillis via les mécanismes de communication ouverts et accessibles.	Recueillir au moins 10 retours d'expérience des employés par trimestre via les mécanismes de communication annuellement.	Les mécanismes de communication pour recueillir les retours d'expérience sur les questions de DEI n'ont pas encore été pleinement déployés en 2024.
Diversification des partenariats et des offres touristiques	Établir des partenariats avec des organisations et des entreprises diverses pour développer des initiatives touristiques inclusives et accessibles, tout en favorisant la diversification des fournisseurs et des partenaires commerciaux.	Collaborer avec des organisations et des entreprises diverses pour développer des initiatives touristiques inclusives et accessibles à tous les visiteurs.	Nombre de collaborations et de partenariats établis avec des entreprises dont la mission est directement liée à la DEI ou qui sont détenues par des minorités ou des groupes marginalisés.	Établir au moins 1 nouveau partenariat ou collaboration avec de telles entreprises au cours de l'année.	Un mandat a été confié à une firme détenue par une personne issue d'une minorité visible dans le cadre du Plan Montagne.
		Favoriser la diversification des fournisseurs et des partenaires commerciaux, en encourageant la participation des entrepreneurs issus de communautés sous-représentées.	Pourcentage de fournisseurs et de partenaires commerciaux provenant de communautés sous-représentées ou dirigés par des entrepreneurs issus de ces communautés.	S'assurer d'avoir au moins 10% de fournisseurs et de partenaires commerciaux provenant de communautés sous-représentées annuellement.	Une analyse plus systématique des profils fournisseurs sera mise en place en 2025 afin de mesurer et d'atteindre la cible fixée.

Ensemble, nous nous engageons à mettre en œuvre ce plan d'action DEI de manière rigoureuse et transparente, en évaluant régulièrement nos progrès. Nous sommes convaincus que grâce à ces efforts concertés, nous pouvons créer un avenir où la diversité, l'équité et l'inclusion sont non seulement des valeurs fondamentales, mais également des réalités tangibles.

En adoptant ces orientations dans notre plan d'action DEI, nous sommes convaincu qu'il est possible créer un environnement inclusif et équitable, favorisant la diversité sous toutes ses formes, où chacun, quels que soient son origine, ses croyances ou son parcours, peut s'épanouir et apporter une contribution significative à l'essor et à l'attrait de notre destination touristique.



Robert Mercure
Directeur
Destination Québec cité



Québec
l'accent
d'Amérique

CRÉDITS PHOTOS

Pierre-Nic Lessard, No Man's Land Photographie