

# 返回摄政公园社区的总结报告：对 2020 年 6 月 26 日在 Daniels DuEast 公寓建筑工地仇恨犯罪的回应

## 内容警告

请注意，本摘要报告涉及与种族主义和种族暴力有关的潜在令人不安的内容。

## 背景与情境

2020 年 6 月 26 日，在位于摄政公园（Regent Park）的 Dundas 街东和 Sumach 街拐角处的 Daniels 建筑工地上发现了一根悬挂的绞索。在仇恨犯罪事件发生后的一周，摄政公园邻里协会 (RPNA) 联系了 Daniels 总裁兼首席执行官米切尔·科恩 (Mitchell Cohen)，要求提供 Daniels 对这一事件反应的信息。根据上述要求，Daniels 拟定了一份全面的报告。本文件简要概述了报告。

## Daniels 是如何面对系统性种族主义的

考虑到包括加拿大在内的北美反黑人种族主义的历史，Daniels 深知，我们对 DuEast 建筑工地仇恨犯罪的反应必须是多方面的、协作的，而且最重要的是，不间断的。在寻求解决 2020 年 6 月 26 日发生的仇恨犯罪时，Daniels 试图直接解决这一事件，但也在通过反思内部政策和程序以及与整个建筑业的利益攸关方进行对话来进行。

## 对仇恨犯罪事件的回应

- **公开声明：** Daniels 总裁兼首席执行官米切尔·科恩 (Mitchell Cohen) 在发现仇恨用具后的几个小时内发表了一份公开声明。在这份公开声明中，Mitchell 毫不含糊地将这一事件命名为仇恨犯罪，并重申对 Daniels 建筑工地和整个组织内的种族主义、偏见和仇恨零容忍。
- **全体员工会议：** 在仇恨犯罪发生后的第一个工作日（2020 年 6 月 29 日星期一）以及任何工作开始前，Daniels 从 DuEast 工地开始在整个 GTA 所有的 Daniels 建筑工地举办了一系列全体员工会议。这些会谈的内容重申了 Daniels 对所发生的仇恨犯罪的厌恶，强调了对我们建筑工地和我们组织内部的种族主义和仇恨的零容忍，并重申了我们反对种族主义和偏见的承诺。超过 900 名员工参加了全体员工会议。
- **调查：** 在 DuEast 建筑工地发现仇恨用具后，Daniels 立即向多伦多警方提交了一份报告，并启动了自己的内部调查，由专门从事工作场所健康与安全的独立第三方专家指挥。
- **参与社区行动：** 自事件发生以来，Daniels 一直支持社区居民组织的社区活动，以声援黑人社区，并呼吁关注建筑业和整个社会的系统性种族主义。
- **工地标志与不懈努力：** Daniels 正采取更多措施，保护种族化的员工在其建筑工地上不受歧视，其中包括向工地上的所有工人发出明确的信息，并改进关于我们项目可接受的行为标准的培训。此外，我们正与犯罪制止者合作，鼓励任何有关于 DuEast 仇恨犯罪信息的人匿名举报。
- **通过艺术实现社会正义和地方经济发展：** 艺术往往是社会正义的极其重要且引人入胜的工具。作为我们当地艺术采购计划的一部分，我们创造了一个机会，委托来自摄政公园和/或市中心东部的黑人、土著人、有色人种艺术家/艺术集体创作艺术品，它们将永久地展示在可公开访问的 DuEast 办公室大厅内。

## 机构一级的反应

- **反歧视政策:** Daniels 有一个现有的工作场所暴力和骚扰政策和方案，但也制定了一项具体的反歧视政策。
- **包容和归属调查:** Daniels 认识到，数据收集对于制定公平的内部政策和程序至关重要。因此，我们的人民和文化团队制定了一项调查，以收集 Daniels 包容性的基本资料，因此政策、程序和培训以及围绕多样性、公平和包容的方案，造福 Daniels 的每个人。
- **雇用政策:** Daniels 的人民和文化团队已制定并正在实行政策，根据这些政策，招聘经理必须确保在任何职位空缺的面试中，三分之二的最终候选人必须属于寻求公平的群体。
- **Black North 倡议:** Daniels 已签署了 Black North 倡议，该倡议由加拿大商业领袖反对反黑人的系统性种族主义理事会牵头。BlackNorth 倡议的目标是让主要的行业领导人承担责任，采取行动使支持反对黑人加拿大人的反黑人系统性种族主义的公司结构脱胎换骨。
- **大多伦多的 United Way –包容性地方经济机会(ILEO) 倡议:** Daniels 也签署了 United Way ILEO 宪章。ILEO 倡议将私营、公共、社区部门和劳动力聚集在一起，以找到创新的方法，缩小 GTA 经济繁荣度的差距，并在邻里一级创造持久的包容性经济活力。ILEO 宪章包括对生活工资、社会采购、劳动力发展和包容性招聘做法的承诺。要求签署方，包括 Daniels，每年报告这些领域的进展情况。
- **人力资源系统升级:** Daniels 在投资于一个新的人力资源系统，以加强数据跟踪和管理。具体来说，新系统将包括跟踪人口信息和进展数据的能力。
- **多样性、公平和包容培训:** Daniels 正为包括执行团队在内的所有 Daniels 员工发起强制性的无意识偏见和培训。
- **其他多样性、公平和包容倡议:** 除了多样性、公平和包容(DEI)培训外，Daniels 的人民和文化团队还发起了一些其他的 DEI 倡议，以创造内部对话的空间，包括一个 DEI 委员会和 DEI 员工论坛。

## 与业内同行和利益相关者的对话与合作

- **安大略省住宅建筑委员会(RESCON) 反种族主义倡议:** Daniels 正在积极参与 RESCON 的反种族主义倡议，包括反种族主义圆桌会议，以及反对种族主义建设 (CARE) 活动。
- **多伦多社区福利网络(TCBN):** Daniels 正在与 TCBN 讨论各种旨在解决系统性种族主义的举措，包括围绕为属于寻求公平群体的个人创造就业机会的最佳做法进行讨论。
- **建筑工业和土地开发协会 (BILD) 倡议:** Daniels 正在积极参与和 BILD 的讨论，这是大多伦多地区住宅建筑和土地开发行业的心声。此参与的一个关键成果是建立了一个多样性、公平性和包容性的委员会。

若需以英文提供的综合报告副本，请发邮件至 Daniels 公司社区伙伴关系经理 Fatima Saya，邮箱是 [fsaya@danielscorp.com](mailto:fsaya@danielscorp.com)