

# Báo cáo tóm tắt gửi Cộng đồng Regent Park: Ứng phó với Tội ác thù hận tại Công trường Xây dựng Chung cư Daniels DuEast vào ngày 26 tháng 6 năm 2020

## Cảnh báo nội dung

Xin lưu ý rằng báo cáo tóm tắt này tương tác với nội dung có thể gây khó chịu liên quan đến phân biệt chủng tộc và bạo lực chủng tộc.

## Bối cảnh và hoàn cảnh

Vào ngày 26 tháng 6 năm 2020, một chiếc thùng lọng treo cổ đã được tìm thấy trên một công trường xây dựng của Daniels nằm ở góc đường Dundas East và Sumach Street trong Regent Park. Trong tuần tiếp sau vụ tội ác thù hận, Hiệp hội Khu phố Regent Park (RPNA) đã liên hệ với Mitchell Cohen, Chủ tịch & Giám đốc điều hành của Daniels để yêu cầu cung cấp thông tin về phản ứng của Daniels đối với vụ việc. Để đáp ứng yêu cầu trên, Daniels đã chuẩn bị một Báo cáo tổng hợp. Tài liệu này tóm tắt Báo cáo một cách ngắn gọn.

## Cách Daniels đối đầu với nạn phân biệt chủng tộc có hệ thống

Với lịch sử chống phân biệt chủng tộc da đen trên khắp Bắc Mỹ, bao gồm cả ở Canada, Daniels hiểu rằng ứng phó của chúng tôi đối với tội ác thù hận tại công trường DuEast Construction phải có sự hợp tác tham gia của nhiều bên, và quan trọng nhất là phải liên tục. Để tìm cách giải quyết tội ác thù hận diễn ra vào ngày 26 tháng 6 năm 2020, Daniels đã tìm cách giải quyết trực tiếp vụ việc, nhưng cũng đồng thời tiến hành bằng cách phản ánh các chính sách và thủ tục nội bộ và tham gia đối thoại với các bên liên quan trong ngành xây dựng.

## Ứng phó với Sự cố Tội ác thù hận

- **Tuyên bố công khai:** Trong những giờ sau khi phát hiện ra vật dụng gây thù hận, Chủ tịch & Giám đốc điều hành của Daniels, Mitchell Cohen, đã đưa ra một tuyên bố công khai. Trong tuyên bố công khai này, Mitchell đã dứt khoát gọi vụ việc là một tội ác thù hận và tái khẳng định rằng không khoan nhượng đối với phân biệt chủng tộc, định kiến và thù hận trên các công trường xây dựng của Daniels và trong toàn bộ tổ chức.
- **Họp Toàn thể Công nhân:** Daniels đã khởi xướng một loạt các Cuộc họp Toàn thể Công nhân trên tất cả các công trường xây dựng của Daniels trên toàn GTA, bắt đầu từ công trường DuEast vào ngày làm việc đầu tiên sau vụ tội ác thù hận (Thứ Hai, ngày 29 tháng 6 năm 2020), trước khi bắt đầu bất kỳ công việc gì. Nội dung của các cuộc nói chuyện này nhắc lại sự ghê tởm của Daniels đối với tội ác thù hận đã diễn ra, nhấn mạnh rằng không có sự khoan nhượng đối với phân biệt chủng tộc và thù hận trên các công trường xây dựng và trong tổ chức của chúng tôi, đồng thời tái khẳng định cam kết chống lại sự phân biệt chủng tộc và thành kiến. Hơn 900 công nhân đã tham dự các cuộc họp toàn thể công nhân này.
- **Điều tra:** Ngay sau khi phát hiện ra vật dụng thù hận trên công trường xây dựng DuEast, Daniels đã đệ trình báo cáo với Sở cảnh sát Toronto, đồng thời tiến hành cuộc điều tra nội bộ của riêng mình do các chuyên gia độc lập của bên thứ ba chuyên về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc dẫn đầu.
- **Tham gia các hoạt động của cộng đồng:** Kể từ khi vụ việc xảy ra, Daniels đã hỗ trợ các sự kiện cộng đồng do cư dân cộng đồng tổ chức để bày tỏ tình đoàn kết với cộng đồng Da

đen và kêu gọi sự chú ý đến nạn phân biệt chủng tộc có hệ thống, cả trong ngành xây dựng và xã hội nói chung.

- **Dựng biển báo công trường và những nỗ lực đang thực hiện:** Daniels đang thực hiện các bước bổ sung để bảo vệ công nhân bị phân biệt chủng tộc khỏi sự phân biệt đối xử trên các công trường của mình, bao gồm thông điệp rõ ràng cho tất cả công nhân trên công trường và đào tạo nâng cao về các tiêu chuẩn ứng xử có thể chấp nhận được trong các dự án của chúng tôi. Ngoài ra, chúng tôi đang cộng tác với cơ quan chống tội phạm **Crime Stoppers** để khuyến khích báo cáo ẩn danh của bất kỳ ai có thông tin về tội ác do thù hận DuEast.
- **Công bằng xã hội và phát triển kinh tế địa phương thông qua nghệ thuật:** Nghệ thuật thường được coi là một công cụ quan trọng và hấp dẫn cho công bằng xã hội. Là một phần của chương trình mua sắm nghệ thuật địa phương của chúng tôi, chúng tôi đã tạo cơ hội để ủy thác các tác phẩm nghệ thuật từ một tập thể nghệ sĩ / nghệ thuật Da đen, Bản địa, Người da màu từ Regent Park và / hoặc Downtown East sẽ được trưng bày vĩnh viễn trong sảnh văn phòng mở rộng cho công chúng tại DuEast.

## Ứng phó cấp tổ chức

- **Chính sách Chống Phân biệt Đối xử:** Daniels hiện có Chính sách và Chương trình Bạo lực và Quấy rối Nơi Làm việc nhưng cũng đã phát triển Chính sách Chống Phân biệt Đối xử cụ thể.
- **Khảo sát về Sự bao gồm và Thuộc về:** Daniels nhận ra rằng việc thu thập dữ liệu là rất quan trọng để phát triển các chính sách và quy trình nội bộ công bằng. Do đó, Nhóm Con người và Văn hóa của chúng tôi đã tổ chức một cuộc khảo sát để thu thập dữ liệu cơ bản về việc hòa nhập tại Daniels nhằm đưa ra các chính sách, thủ tục và đào tạo, và quan trọng là các chương trình xoay quanh sự đa dạng, công bằng và hòa nhập nhằm mang lại lợi ích cho tất cả mọi người tại Daniels.
- **Chính sách tuyển dụng:** Nhóm Con người và Văn hóa của Daniels đã phát triển và đang thực hiện các chính sách theo đó người quản lý tuyển dụng phải đảm bảo rằng hai trong số ba ứng viên cuối cùng được chọn để phỏng vấn cho bất kỳ cơ hội tuyển dụng nào phải thuộc các nhóm tìm kiếm công bằng.
- **Sáng kiến Black North:** Daniels đã ký kết Sáng kiến BlackNorth do Hội đồng các nhà lãnh đạo doanh nghiệp Canada chống lại sự phân biệt chủng tộc người da đen có tính hệ thống đứng đầu. Mục tiêu của Sáng kiến BlackNorth là yêu cầu các nhà lãnh đạo lớn trong ngành có trách nhiệm hành động và định hình lại cấu trúc doanh nghiệp để cao việc chống lại sự phân biệt chủng tộc người da đen có hệ thống đối với người Canada da đen.
- **United Way of Greater Toronto - Sáng kiến Cơ hội Kinh tế Địa phương Toàn diện (ILEO):** Daniels cũng đã ký Hiến chương United Way ILEO. Sáng kiến ILEO tập hợp các khu vực tư nhân, công cộng, cộng đồng và lao động để tìm ra những cách thức sáng tạo nhằm giảm thiểu khoảng cách về sự thịnh vượng kinh tế trong GTA và tạo ra sức sống kinh tế lan tỏa lâu dài ở cấp khu vực lân cận. Điều lệ ILEO bao gồm các cam kết về tiền lương đủ sống, mua sắm xã hội, phát triển lực lượng lao động và thực hành tuyển dụng phổ quát. Các bên ký kết bao gồm Daniels được yêu cầu báo cáo tiến độ trong các lĩnh vực này hàng năm.
- **Nâng cấp hệ thống nguồn nhân lực:** Daniels đang đầu tư vào một hệ thống nguồn nhân lực mới sẽ tăng cường theo dõi và quản lý dữ liệu. Cụ thể, hệ thống mới sẽ bao gồm khả năng theo dõi thông tin nhân khẩu học và dữ liệu tiến bộ.

- **Đào tạo Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập:** Daniels đang triển khai chương trình đào tạo và huấn luyện Thiên vị Vô thức bắt buộc cho tất cả nhân viên của Daniels, bao gồm cả Nhóm Điều hành.
- **Các Sáng kiến Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập khác:** Ngoài đào tạo về đa dạng, công bằng và hòa nhập (DEI), nhóm Con người và Văn hóa của Daniels đã đưa ra một số sáng kiến DEI khác để tạo không gian đối thoại nội bộ, bao gồm Ủy ban DEI và Diễn đàn DEI dành cho nhân viên.

### **Đối thoại và hợp tác với các bên cùng ngành và các bên liên quan**

- **Các sáng kiến chống phân biệt chủng tộc của Hội đồng xây dựng khu dân cư Ontario (RESCON):** Daniels đang tích cực tham gia vào các sáng kiến chống phân biệt chủng tộc của RESCON, bao gồm Hội nghị bàn tròn chống phân biệt chủng tộc và chiến dịch Xây dựng chống phân biệt chủng tộc ở mọi nơi (CARE).
- **Mạng lưới lợi ích cộng đồng Toronto (TCBN):** Daniels tham gia thảo luận với TCBN về các sáng kiến khác nhau nhằm giải quyết vấn đề phân biệt chủng tộc có hệ thống, bao gồm thảo luận về các phương pháp hay nhất để tạo cơ hội việc làm cho các cá nhân thuộc các nhóm tìm kiếm công bằng.
- **Sáng kiến của Hiệp hội Phát triển Đất và Công nghiệp Xây dựng (BILD):** Daniels đang tích cực tham gia vào các cuộc thảo luận với BILD, là tiếng nói của các ngành xây dựng dân cư và phát triển đất ở Khu vực Greater Toronto. Kết quả chính của sự tham gia này là thành lập Ủy ban Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập.

Để có bản sao của Báo cáo tổng hợp bằng tiếng Anh, vui lòng gửi email cho Fatima Saya, Giám đốc Quan hệ Đối tác Cộng đồng tại The Daniels Corporation: [fsaya@danielscorp.com](mailto:fsaya@danielscorp.com)