



College of Respiratory
Therapists of Ontario

Ordre des thérapeutes
respiratoires de l'Ontario

R A P P O R T S U R L A
D I V E R S I T É ,
L ' É Q U I T É E T
L ' I N C L U S I O N

2022

En association avec Canadian
Equality Consulting



CANADIAN
EQUALITY
CONSULTING

HISTORIQUE

En août 2022, l'Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario (OTRO) a retenu les services de Canadian Equality Consulting (CEC) afin de l'appuyer dans ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI), au sein du personnel, du Conseil, des comités et des membres. CEC a été mandaté afin d'évaluer la diversité, l'équité et l'inclusion et de mettre au point un cadre et un plan stratégique comportant des buts et des objectifs mesurables.

Ces travaux aideront l'OTRO à s'assurer que l'organisation est inclusive, sûre et solidaire à l'égard de l'ensemble de son personnel, des membres du Conseil et des comités, en plus d'offrir aux membres un leadership en matière de DEI et de soutenir les valeurs de l'OTRO. L'OTRO s'est engagé à mettre au point des solutions à court terme et à long terme qui aborderont les questions de DEI, créant des espaces d'apprentissage et suscitant des conversations difficiles, dans une visée de reddition de comptes.

En décembre 2022, CEC a présenté un rapport détaillé sur les questions de DEI au personnel, au Conseil et aux comités. Le présent document résume les conclusions et les prochaines étapes décrites dans ce rapport.

MÉTHODOLOGIE

L'automne dernier, des sondages quantitatifs et qualitatifs ont été menés auprès du personnel, du Conseil et des comités. Le but de ces sondages était de comprendre la diversité organisationnelle et de cerner les préjugés, les inégalités et les exclusions possibles à l'OTRO. À la suite des sondages, des entrevues ont été menées auprès du personnel et des membres du Conseil et des comités, pour mieux comprendre les besoins, les obstacles et les possibilités de DEI pour l'OTRO. CEC a également passé en revue le manuel des employés de l'OTRO ainsi que la politique sur les normes en matière d'accessibilité pour cerner toute inégalité présente dans les politiques et processus clés de l'organisation.

PRINCIPALES LEÇONS

Personnel

1. La diversité du personnel de l'OTRO est un point fort de l'organisation et contribuera au progrès intentionnel de cette initiative à long terme.
2. Le respect et le sentiment d'appartenance sont intégrés à la culture de l'organisation et nous constatons une réceptivité envers l'exploration de la sécurité émotionnelle et psychologique à titre de concepts.
3. Les membres du personnel souhaitent grandement collaborer à la définition de DEI au sein de l'organisation et tenir les uns avec les autres certaines conversations difficiles.
4. Le personnel a mis en relief l'importance de se connaître les uns les autres sur le plan personnel, par l'entremise d'occasions de renforcement de l'esprit d'équipe.
5. Les politiques destinées aux employés de l'OTRO sont complètes, elles ne nécessitent que quelques ajustements subtils pour s'harmoniser avec des approches de politiques équitables et inclusives.

Conseil et Comités

1. Le Conseil et les comités comprennent que la diversité est essentielle à la réussite future de l'Ordre, mais il y a place à l'amélioration en ce qui a trait à une perspective de représentation.
2. Il existe un souhait de comprendre comment faire progresser la diversité, malgré les contraintes liées aux élections et aux désignations gouvernementales au sein du Conseil et des comités.
3. Les membres du Conseil et des comités s'appuient les uns les autres sur le plan personnel et ils reçoivent l'appui de l'OTRO par l'intermédiaire de ses systèmes et de ses processus.
4. Le sentiment d'appartenance, le respect et la sécurité définissent la culture du Conseil et des comités, ce qui a pour résultat une communication et une prise de décision efficaces à cette table.
5. Les membres du Conseil et des comités sont à la recherche de possibilités d'apprentissage sur différentes questions cruciales de DEI (par exemple, l'utilisation et l'importance des pronoms, le racisme dans les soins de santé et la sensibilisation aux préjugés).

PROCHAINES ÉTAPES

Le rapport détaillé comporte les recommandations initiales relatives à trois aspects clés : (1) Gestion des talents, (2) Culture organisationnelle, (3) Renforcement des capacités de DEI du Conseil et des comités. La prochaine étape, pour le personnel et le Conseil et les comités, est la mise sur pied d'un comité de DEI qui collaborera à la conception du plan stratégique de l'OTRO en matière de DEI. CEC mènera le recrutement et l'intégration du Comité ainsi que les séances de mise au point de la stratégie. Les conclusions et les recommandations contenues dans le présent rapport orienteront le processus de planification stratégique.

CEC recueille directement les commentaires du personnel afin de comprendre ce que l'OTRO peut faire pour mieux appuyer ses membres dans une optique de DEI. CEC examine aussi différentes politiques et procédures axées sur les membres dans une optique de DEI. Les conclusions de cette étape seront transmises à l'OTRO en janvier 2023.

Dans un esprit de respect, de réciprocité et de vérité, nous reconnaissons que les terres où se situe l'Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario sont les terres traditionnelles de nombreuses nations, dont les Mississaugas de Credit, les Anishinaabes, les Chippewas, les Haudenosaunee et les Wendats, et maintenant la patrie de nombreuses Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous reconnaissons aussi que Toronto est visée par le Traité 13 conclu avec les Mississaugas de Credit.

Nous honorons et reconnaissons le territoire connu sous le nom Moh-kins-tsis par les Pieds-Noirs, Otos-kwunee par les Métis, Wicispa Oyade par la nation Stoney Nakoda et Guts-ists-I par la nation Tsuut'ina; longtemps avant de prendre le nom de Calgary, où a été fondé Canadian Equality Consulting. Nous reconnaissons que ce territoire, où se rencontrent les rivières Bow et Elbow, est un lieu de convergence pour les possibilités et l'échange d'idées. Nous reconnaissons les territoires de la Confédération des Pieds-Noirs: les Siksika, Kainai, Piikani, ainsi que les nations Îethka Nakoda Wicastabi: les premières nations Chiniki, Bearspaw et Wesley; et la première nation Tsuut'ina. Ce territoire marque la région du Traité 7 du sud de l'Alberta. Nous reconnaissons aussi que ce territoire est la patrie des Métis du Nord-Ouest et de la Métis Nation of Alberta, région 3.