

FPO diversité

SOYEZ LE CHANGEMENT

2010

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DIVERSITÉ DE LA FPO



MESSAGE DE LA SECRÉTAIRE DU CONSEIL DES MINISTRES

En 2009, la fonction publique de l'Ontario (FPO) a entrepris un important et audacieux voyage amorcé par le lancement de notre premier Plan stratégique en matière de diversité. Ce plan triennal jette les bases d'une FPO davantage axée sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. Un an après le début de ce voyage, je suis fière d'annoncer que des progrès notables ont été accomplis.

Vous découvrirez dans le présent rapport les réalisations contribuant à diffuser l'inclusion dans notre culture organisationnelle. Les réseaux d'employés et la formation sur la diversité ne sont que quelques exemples des mesures que nous prenons pour aider chaque employé à se sentir valorisé.

Nos efforts sont remarqués à l'intérieur et à l'extérieur de notre organisation. Aujourd'hui 66 p. 100 des employés de la FPO estiment que leur ministère soutient un lieu de travail diversifié. De plus, pour la troisième année consécutive, la FPO a été élue l'un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité.

Tout cela n'est qu'un début. Pendant l'année à venir :

- nous munirons les employés à tous les échelons des ressources qui leur permettront de prêcher par l'exemple;
- nous veillerons à ce que des processus appropriés soient en place pour que le personnel travaille de manière englobante;
- nous mettrons en œuvre des mesures pour nous assurer d'être sur la bonne voie.

La transformation de la FPO en une organisation diversifiée est un défi de taille, vis-à-vis duquel nous avons tous un rôle à jouer. Je demande donc à chacun de vous de remettre en question vos idées préconçues. Veuillez à exclure tout préjugé de vos conversations. Si chacun d'entre nous adopte la diversité à titre individuel, imaginez l'effet global que cela peut avoir.

Je tiens à remercier le Bureau de la diversité et tout le personnel qui a travaillé d'arrache-pied pour nous mener là où nous sommes aujourd'hui. Nous avons parcouru un long chemin dans notre voyage vers la diversité, mais il nous reste beaucoup à faire pour mieux comprendre les besoins et les expériences de nos collègues et clients. Je vous encourage tous à continuer de travailler avec le Bureau de la diversité pour être des champions de l'inclusion.

Nous avons entrepris ce voyage en raison de sa justesse et de sa pertinence. En faisant de la FPO un lieu de travail réellement diversifié et englobant, nous pouvons renforcer notre organisation et procurer de meilleurs résultats à la population de l'Ontario.

La secrétaire du Conseil des ministres

Shelly Jamieson



MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA DIVERSITÉ

« Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde. » Ces mots furent prononcés il y a plus de 60 ans par Mahatma Gandhi, un homme qui comprenait très bien comment faire en sorte que le changement se concrétise. Gandhi ne s'est pas contenté de dire cette phrase, il l'a vécue et est vénéré dans le monde entier pour les changements qu'il a ainsi apportés.

Il y a un peu plus d'un an, nous lançons notre Plan stratégique, qui nous oriente dans nos efforts pour devenir une fonction publique de l'Ontario reflétant la diversité de toute la province. Dans le présent rapport, à l'issue de la première année de la mise en œuvre de notre feuille de route stratégique, nous exposerons les bases solides que nous avons jetées en vue du changement. Ce rapport vous renseignera sur divers programmes mis en œuvre avec succès qui nous ont mis sur la bonne voie pour poursuivre notre voyage.

Au cours de l'année écoulée, le Bureau de la diversité a fait de grands progrès dans le renforcement de sa structure organisationnelle. Nous nous sommes distingués comme centre d'excellence et d'expertise et avons travaillé en partenariat à tous les échelons de la FPO, qu'il s'agisse des sous-ministres ou du personnel de première ligne, des agents négociateurs et des réseaux d'employés. Nous avons communiqué dans toutes les régions et sommes animés par la volonté d'assurer que chaque membre de la FPO comprenne le cap pris dans notre voyage vers un lieu de travail englobant et engageant.

À l'avenir, nous centrerons nos efforts sur nos membres. Nous nous pencherons sur nos processus et prendrons les mesures appropriées pour nous assurer d'être sur la bonne voie. Dans cette perspective et dans un environnement valorisant toutes nos différences et permettant à chacun d'entre nous d'apporter sa pleine contribution, nous pouvons fournir de manière optimale les services dont la population ontarienne a besoin, aujourd'hui et à l'avenir.

En vous remerciant de travailler avec nous et de faire votre part pour *être le changement*, je vous prie, Mesdames, Messieurs, d'agréer mes salutations distinguées.

La directrice générale de la diversité,

Noëlle Richardson

INTRODUCTION

Au cours des trente dernières années, l'Ontario a connu des changements spectaculaires et les projections montrent que cette évolution se poursuivra à long terme. Nous ne sommes plus une société homogène du point de vue démographique; désormais, nous avons des apparences et des comportements différents et croyons en des choses différentes. Notre société est faite de minorités. Dans notre province, la diversité même attire davantage de diversité.

Au Bureau de la diversité, nous avons pour mandat de mener au sein de la fonction publique de l'Ontario (FPO) le changement qui l'aidera à devenir le genre d'organisation que les Ontariens et les Ontariennes méritent, une organisation qui comprend leurs besoins, car elle reflète leur diversité.

Lorsque nous observons la FPO aujourd'hui, nous constatons qu'il est réellement possible de faire de la diversité et de l'inclusion une part intégrale de notre culture. Nos employés ont des professions très variées – travailleurs sociaux, ingénieurs, travailleurs forestiers, préposés au service à la clientèle, enseignants, analystes des politiques, etc. Nous avons déjà accompli des progrès importants qui démontrent que, en tant qu'organisation, nous avons la détermination et la volonté d'en faire bien plus.

Le présent rapport, intitulé *Soyez le changement*, illustre les progrès réalisés au cours de l'année écoulée et présente le changement que nous continuerons d'impulser dans toute la fonction publique de l'Ontario. Vous découvrirez les vies et les circonstances qui ont été améliorées par les mesures que nous avons prises. Vous serez informés sur nos trois domaines prioritaires pour l'avenir – les gens, les processus et les mesures –, ensemble, nous pouvons *être le changement*.

TABLE DES MATIÈRES

1	ÊTRE CLAIRS
5	ÊTRE FIDÈLES À NOS VALEURS
9	ÊTRE RESPONSABLES
13	ÊTRE CENTRÉS
21	ÊTRE FIERs
24	L'AVENIR

ÊTRE CLAIRS

En publiant l'an dernier le Plan stratégique de la FPO en matière de diversité, nous avons établi une vision et des buts clairs qui nous orienteront dans le voyage que nous avons entrepris.

La vision de la diversité de la FPO est la suivante : *une organisation diversifiée et englobante qui fournit un excellent service au public et aide tous les employés à réaliser leur plein potentiel.*

Les buts stratégiques qui permettront la mise en œuvre et la concrétisation de cette vision sont les suivants :

- **Incorporer** les objectifs et les résultats liés à la diversité dans les politiques, programmes et services de la FPO.
- **Édifier** un lieu de travail sain exempt de harcèlement et de discrimination.
- **Refléter** le public que nous servons à tous les niveaux de la main-d'œuvre de la FPO.
- **Répondre** aux besoins d'une population diversifiée.

Au Bureau de la diversité de la FPO, nos buts sont à l'origine et au centre de tout ce que nous faisons. Incorporer. Édifier. Refléter. Répondre.

Notre vision est claire, de même que nos objectifs. Nous avons aussi défini très clairement les défis auxquels nous sommes confrontés et les stratégies que nous devons appliquer pour les surmonter. La Carte de la stratégie de diversité décrit la voie que nous devons prendre afin de bâtir une meilleure organisation pour les employés de la FPO et la population de l'Ontario, tout en montrant l'exemple à chaque organisation intéressée par la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Pour l'année à venir, chacun des gestes que nous ferons et chacune des initiatives que nous lancerons viseront à accomplir des progrès dans l'une des trois priorités suivantes : les gens, les processus et les mesures.

Carte de la stratégie - Aperçu

VISION

Une organisation diversifiée et englobante qui fournit un excellent service au public et aide tous les employés à réaliser leur plein potentiel.

BUTS

- **Incorporer** les objectifs et les résultats liés à la diversité dans les politiques, programmes et services de la FPO
- **Édifier** un lieu de travail sain exempt de harcèlement et de discrimination
- **Refléter** le public que nous servons à tous les niveaux de la main-d'œuvre de la FPO
- **Répondre** aux besoins d'une population diversifiée

STRATÉGIES

Leadership informé, déterminé et compétent

Pour que le changement se produise, il est impératif que la direction de la FPO mette en pratique au quotidien les valeurs de diversité et d'inclusion, en fasse une priorité permanente et incite les employés à en faire de même.

Transformation des comportements et des cultures

Les employés sont au cœur de la FPO. Une fois qu'ils ont assimilé l'importance de la diversité et de l'inclusion, ils assument personnellement la responsabilité de la mise en œuvre du changement.

Intégration de la diversité dans le courant dominant

Notre but aura été atteint lorsque la diversité et l'inclusion seront intégrées au tissu même de la FPO. Elles doivent faire partie de toutes nos activités et de notre identité même en tant qu'organisation.

Mesure, évaluation et rapports

Le fait de surveiller nos réalisations en matière de diversité et d'inclusion permettra de soutenir la transparence et de nous tenir tous responsables des résultats.

LES GENS

LES PROCESSUS

LES MESURES

L'accessibilité : pas un privilège, mais un droit

L'accessibilité à la FPO

L'accessibilité est un aspect fondamental de la diversité. Lorsque nous évoquons l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans le courant dominant, leur incorporation à tout ce que nous faisons, cela signifie aussi donner aux personnes handicapées un meilleur accès, et donc éliminer définitivement les obstacles. Ce faisant, on permettra aux employés handicapés d'optimiser leur contribution à la FPO et on pourra fournir ensemble un service accessible de haute qualité à la population ontarienne.

Les obstacles se présentent sous bien des aspects; il y a des obstacles physiques et technologiques qui limitent l'accès au travail et aux services, de même que des obstacles systémiques et psychologiques qui empêchent les employés handicapés

de réaliser leur plein potentiel. Au cours de l'année écoulée, on a assisté dans toute la FPO à un engagement renouvelé envers l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées.

La détection, la prévention et la suppression des obstacles exigent un effort concerté de la part de tous. Le Bureau de la diversité et ServiceOntario ont coprésidé le Comité pour le leadership en matière d'accessibilité. Avec les sous-ministres et les sous-ministres adjoints siégeant à ce comité, nous avons confirmé pour l'avenir les orientations stratégiques visant à assurer l'harmonisation avec les autres grandes priorités gouvernementales.

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) nous aidera à réaliser notre vision d'un Ontario sans obstacle d'ici 2025. La FPO

Vous pouvez aider à faire en sorte que les documents envoyés au public et les courriels internes à diffusion massive soient accessibles à tous. Comment? À chaque fois que cela est possible, mentionnez votre message principal dans le corps du courriel. Si le message renvoie à un document plus long, comme un rapport, fournissez un lien à la version HTML accessible sur votre site Web. Si un document PDF doit être utilisé, incluez-le comme source secondaire, en veillant à ce

qu'il ait été créé à partir d'un document source bien structuré et correctement étiqueté. À chaque fois qu'un PDF est joint au courriel, un lien à une version HTML doit être fourni dans le message ou le contenu du PDF doit être copié dans le corps du message. Pour en savoir plus sur la création de documents accessibles, allez sur le site MyOPS et cliquez sur « AccessOPS », sous « Services » (disponible en anglais seulement).

S'attacher à supprimer les obstacles au sein de la FPO

a été la première organisation à faire rapport et à indiquer ainsi qu'elle se conformait au règlement intitulé *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* avant l'échéance du 1^{er} janvier 2010. À mesure que des normes sont établies pour le milieu bâti, l'information et les communications ainsi que l'emploi, la FPO se positionne pour se doter des politiques, de la formation et des initiatives de communication qui nous permettront d'atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité.

Au niveau organisationnel global, le Plan pluriannuel d'accessibilité 2008-2013 guide notre voyage vers la concrétisation de l'accessibilité dans toute la FPO. Il donne un résumé des initiatives (prévues et en cours) liées à l'accessibilité qui nous permettront de nous conformer à la LAPHO. Il jette également les bases qui faciliteront le respect des normes futures attendues en vertu de la *Loi*. Le Plan pluriannuel d'accessibilité est une ressource dynamique qui soutient

les activités propres à chaque ministère et les relie aux initiatives organisationnelles plus globales, de manière à intégrer les facteurs associés à l'accessibilité aux activités quotidiennes de la FPO. Le Bureau de la diversité de la FPO collabore actuellement avec des ressources ministérielles et gouvernementales à l'actualisation du plan annuel.



Échéancier relatif à la LAPHO



ÊTRE FIDÈLES À NOS VALEURS



Nenita Simmonds, participante au Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité de la FPO

Stratégie fondatrice : Transformation des comportements et des cultures

Le voyage vers la diversité est un effort de longue haleine. Il sera plus facile à réaliser en demeurant fidèles à nos valeurs et à notre vision par du mentorat, de la formation et une collaboration stratégique avec tous les partenaires, y compris nos sept agents négociateurs. En 2009, le Bureau de la diversité a travaillé avec tous les agents négociateurs dans le cadre des réunions conjointes des agents négociateurs afin de promouvoir la diversité dans toute la fonction publique de l'Ontario, y compris par l'incorporation aux conventions collectives de plusieurs initiatives concernant la diversité. Nous sommes extrêmement heureux du soutien reçu de nos agents négociateurs à l'égard de l'élargissement du programme de mentorat au sein des ministères.

Le mentorat – une expérience réussie

Nenita Simmonds a travaillé à la FPO par intermittence pendant 20 ans. Elle est originaire des Philippines et connaît bien les stéréotypes et les obstacles auxquels les personnes de cultures diverses sont confrontées.

« Socialement, il y a toujours eu un obstacle, explique-t-elle. En tant que Philippine, les gens s'attendent à ce que je sois domestique. C'est comme cela que l'on me percevait. »

Nenita explique qu'elle a connu moins de préjugés à la FPO que dans bien d'autres milieux, mais qu'elle en a quand même relevés vis-à-vis d'elle-même et d'autres personnes. C'est pourquoi elle soutient inconditionnellement le Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité de la FPO.

Le programme a été lancé en 2008 sous la forme d'un projet pilote de 12 mois. Il a permis d'établir des partenariats de mentorat réciproque entre des employés et des sous-ministres, donnant ainsi à tous les participants l'occasion d'élargir leur

Chaque relation individuelle est unique

compréhension de la diversité et de l'inclusion. Plus de 85 employés appartenant à cinq groupes sous représentés y ont participé, avec 29 sous-ministres et la secrétaire du Conseil. Si *Soyez le changement* est le thème du rapport sur la diversité de cette année, c'est également l'objectif des participants au programme. Nenita a été l'une des premières personnes à s'y inscrire.

« J'ai décidé que, si l'organisation était disposée à s'ouvrir de cette façon, je voulais vraiment faire partie de ce changement. »

En 2009, Nenita a rencontré plusieurs fois son mentor, le sous-ministre des Affaires municipales et du Logement (maintenant sous-ministre de la Sécurité communautaire), John Burke. Comme elle l'explique, ils ont parlé de toutes sortes de choses, que ce soit leur famille et le travail, et le

sous-ministre Burke lui a enseigné à penser de manière stratégique. Elle estime lui avoir beaucoup appris sur ce que les membres des groupes sous-représentés vivent au quotidien. Pour elle, le fruit le plus marquant de cette expérience est le fait qu'elle sert désormais de mentor à d'autres personnes et qu'elle a l'intention de continuer de le faire tant qu'elle travaillera à la FPO.

« J'ai appris à être un chef de file de la diversité. Être différente est une chose, mais être un chef de file de la diversité signifie transformer cette différence en atout. Être capable de faire l'effort réfléchi de dire "écoutez, c'est une bonne chose". Être capable de dire "nous sommes différents, cela ne nous gêne pas et nos différences renforcent l'organisation" ».



5 700

Le nombre d'employés qui ont achevé le cours en ligne *Differences Matter*. Lancé en juin 2009, ce cours donne aux employés une compréhension de base de la diversité. Cette année, nous travaillons avec le Centre du leadership et de l'apprentissage de RH Ontario afin d'élaborer un cours en ligne à l'intention des cadres appelé *Inclusive Leadership: Leading Diversity*, qui s'inspirera des enseignements tirés de *Differences Matter*.

Le partage des expériences favorise la compréhension

David Lindsay, sous-ministre du Développement du Nord, des Mines et des Forêts (auparavant sous-ministre des Richesses naturelles), a été le mentor de trois employés l'année dernière. Le moment fort de cette expérience a été un voyage à l'occasion duquel ces trois personnes l'ont accompagné dans plusieurs bureaux du ministère un peu partout dans la province et ont rencontré des intervenants. Ils ont même fait une excursion en canot. Le sous ministre Lindsay explique qu'il soutient avec enthousiasme le Programme des partenariats de mentorat et a l'intention de continuer à le faire. Pour lui, le meilleur du programme, c'est ce que l'on apprend de ses partenaires.

« Je peux maintenant m'exprimer avec passion sur quelque chose que je ne comprenais jusque là que vaguement. À mesure que vous avancez dans le programme, vous passez

de l'attention à l'empathie. Connaître d'un point de vue intellectuel le vécu de personnes d'origines diverses est un bon point de départ, mais le ressentir profondément est bien plus fort. Il ne s'agit plus du contenu abstrait d'un magazine, mais d'une vraie personne qui a une expérience réelle. C'est ce que j'ai appris grâce à ce programme, et je ne l'oublierai jamais. »

Cette année, nous avons commencé à élargir plus avant le Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité au sein des ministères pour appairer des employés sous-représentés au sein de la haute direction avec des sous-ministres adjoints et des directeurs.



74 000

Le nombre de personnes qui ont suivi un cours *Comment puis-je vous aider?* de niveaux I et II. Ces modules de formation en ligne recensent une variété d'obstacles existants pour les personnes handicapées et présentent des études de cas pour montrer comment surmonter de tels obstacles.

ÊTRE RESPONSABLES

La FPO s'acquitte de ses engagements.

Buts en matière de diversité de la FPO		Nos résultats et les étapes à venir	
Stratégiques	Opérationnels	Au cours des deux premières années	Étapes à venir
Intégration de la diversité dans toutes les politiques et tous les programmes de la FPO	Revoir les politiques et pratiques sous l'angle de la diversité pour mieux prendre les différences en compte	Élaboration d'un outil analytique novateur qui aidera le personnel à intégrer au travail qu'ils accomplissent les concepts d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. Le nouvel outil IDEE (Inclusion, Diversité, Équité, Excellence) en ligne aide à détecter les obstacles possibles en matière d'élaboration de politiques et de programmes et de prestation de services.	Inclure l'utilisation de l'outil IDEE aux processus décisionnels de la FPO (planification fondée sur les résultats, mémoires au Conseil des ministres, etc.) et à l'examen des politiques, des programmes et des pratiques
Édifier un lieu de travail sain exempt de harcèlement et de discrimination	Établir un programme d'éducation sur la diversité et l'inclusion afin de promouvoir le changement, depuis la prise de conscience jusqu'aux comportements	Élaboration et exécution de six cours de formation axés sur l'inclusion et l'accessibilité. Ces cours dotent les cadres et les employés des connaissances et de l'ouverture nécessaires pour poursuivre au sein de la FPO la transformation des comportements et des cultures de manière à devenir une organisation plus englobante.	Un nouveau cours en ligne appelé <i>Leading Diversity</i> est en voie d'élaboration et sera obligatoire pour tous les cadres. Ce cours leur fournira les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour éliminer les obstacles au recrutement et pour bâtir des équipes englobantes à l'image de la population de l'Ontario.
Refléter le public que nous servons à tous les niveaux de la main-d'œuvre de la FPO	Recueillir des données démographiques au sein de la FPO pour nous aider à comprendre dans quelle mesure l'organisation reflète le public que nous servons	Un profil démographique des employés de la FPO a été dressé à partir du sondage exhaustif des employés réalisé en 2009. Une comparaison du profil avec les résultats compilés par Statistique Canada montre que la composition démographique de la FPO reflète de près la main-d'œuvre ontarienne.	L'analyse approfondie des données démographiques nous concernant nous aidera à comprendre et à élaborer des stratégies particulières pour la suppression des obstacles au sein de la FPO.
Répondre aux besoins d'une population diversifiée	Suivre le degré de satisfaction des consommateurs des services publics dans un vaste éventail de communautés de l'Ontario	Avec le concours de la Division de la modernisation, de nouvelles questions liées à la diversité ont été incorporées au sondage auprès des clients intitulé <i>Les citoyens d'abord</i> . Cette étude, réalisée tous les deux ans dans tout le Canada, est commanditée par les trois ordres de gouvernement (fédéral, provincial et municipal) et fournit des renseignements complets sur la qualité des services de la FPO, apportant ainsi une nouvelle compréhension des expériences des entreprises clientes à l'égard du service ainsi que des domaines à améliorer en priorité.	Nous fournissons des services à 13 millions d'Ontariens et d'Ontariennes, et continuerons de nous axer sur notre capacité à répondre à leurs besoins divers ainsi que sur l'élimination des obstacles au sein de la FPO et en Ontario. Après la réalisation d'une analyse, des recommandations seront élaborées à partir des résultats de ces sondages afin que l'on puisse les utiliser pour adapter nos stratégies de manière à mieux répondre aux besoins de la population diverse de l'Ontario.

L'an dernier, le Bureau de la diversité a publié le Plan stratégique triennal de la FPO en matière de diversité, intitulé *Diriger le changement à partir d'une base solide*. Depuis lors, nous avons réalisé des progrès importants dans notre voyage vers une organisation englobante qui aide tous les employés à réaliser leur plein potentiel. Un grand nombre de ces succès sont mis de l'avant dans le présent rapport sous la forme de récits personnels qui illustrent l'incidence de nos efforts sur les membres de la FPO.

Stratégie fondatrice : Leadership informé, déterminé et compétent

Nous savons que, pour que la FPO devienne réellement l'organisation englobante et accessible que nous cherchons à établir, chacun d'entre nous doit assumer la responsabilité d'être le changement. La transformation culturelle exige la responsabilisation à tous les niveaux, et nous devons tous mettre un point d'honneur à travailler dans cette optique.

Ententes de rendement des sous-ministres

En 2009, le Bureau de la diversité a travaillé pour renforcer la responsabilisation à tous les échelons de la FPO en commençant au niveau supérieur, avec les ententes de rendement des sous-ministres. Nous sommes la première fonction publique au Canada à inclure des engagements tangibles relatifs à la diversité à tous les plans de rendement de nos sous-ministres.

Dialogues autour de la diversité

Nous avons parrainé et continuerons de parrainer des « dialogues autour de la diversité » au sein du Conseil des sous-ministres, où des experts et des praticiens dans les

domaines de la diversité, de l'accessibilité et de l'inclusion débattent avec nos cadres supérieurs de ce qui fonctionne bien dans la mise en œuvre d'un changement d'une telle complexité.

Module sur la diversité du Programme de développement du leadership de la FPO

Grâce à un partenariat avec le Centre du leadership et de l'apprentissage, la diversité et l'inclusion ont été incluses à la formation officielle en leadership. Nous avons pris un bon départ, 69 cadres supérieurs ayant déjà suivi un module sur la diversité dans le cadre du Programme de développement du leadership de la FPO. Au cours de l'année à venir, afin de

L'outil IDEE (Inclusion, Diversité, Équité, Excellence) de la FPO est un outil en ligne conçu pour aider le personnel de la FPO à intégrer le concept d'inclusion au travail qu'ils accomplissent. Il donne au personnel les directives et les outils nécessaires pour intégrer la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité à toutes les activités liées à la planification opérationnelle et aux services.

L'outil IDEE est le premier du genre au Canada. Une phase pilote de six mois vient de s'achever et l'outil sera lancé officiellement pendant l'automne 2010.

Stratégie fondatrice : Mesure, évaluation et rapports

soutenir encore davantage notre stratégie de leadership informé, déterminé et compétent, nous lancerons un programme pilote conçu pour former des champions de la diversité et de l’inclusion au niveau supérieur.

Mesurer nos progrès

Pour continuer de nous améliorer en tant qu’organisation, nous devons pouvoir mesurer les progrès et déterminer les domaines prioritaires futurs. En surveillant les progrès réalisés vers nos objectifs et en rendant compte à cet égard, nous en assumons la responsabilité – les uns envers les autres et envers les personnes que nous desservons. L’année passée, nous avons commencé à mettre en place les outils nécessaires pour suivre nos progrès au cours des années à venir.

Le Sondage des employés de la FPO de 2009 renfermait des questions de nature démographique qui nous ont permis de commencer à nous représenter dans quelle mesure la FPO reflète le public desservi. Les résultats du Sondage nous aideront à élaborer des stratégies mieux informées et plus pertinentes et englobantes qui reflètent les contributions de nos employés.

Une comparaison des données démographiques actuelles entre la main-d’œuvre ontarienne et la FPO est présentée dans le tableau ci-dessous :

Profil de la main-d’œuvre ontarienne ¹	Profil de la main-d’œuvre de la FPO ²
48 % de femmes	59 % de femmes
22 % de membres de minorités visibles	19 % de membres de minorités visibles
9 % de personnes handicapées	8 % de personnes handicapées
4 % de francophones [ayant le français comme langue maternelle]	8 % de francophones
2 % d’Autochtones	2 % d’Autochtones

¹ Représente la population active de l’Ontario âgée de 15 à 64 ans. Source de données : Statistique Canada, à partir du recensement de 2006; données sur les personnes handicapées : Enquête sur la participation et les limitations d’activités (EPLA), Statistique Canada, 2006

² Source de données : Sondage des employés de la FPO de 2009

C'est en effectuant des mesures que l'on réalise ses objectifs

Le Sondage des employés de la FPO de 2009 comportait également des questions qui nous ont permis de créer un index de l'inclusion. En partenariat avec la Division de la modernisation de RH Ontario, nous avons créé cet outil novateur pour évaluer dans quelle mesure les membres de la FPO estiment que nous sommes une organisation englobante et que nos stratégies en matière de diversité sont efficaces. À l'avenir, l'index servira à créer et améliorer les politiques et les plans en fonction des besoins des membres de la FPO.

L'outil que nous utiliserons pour mesurer en fin de compte notre réussite en tant qu'organisation diversifiée et englobante et pour rendre des comptes à l'égard du changement est notre Fiche de rendement en matière de diversité. Elle établira des points de repère par rapport auxquels nous mesurerons les progrès accomplis, contiendra des indicateurs du rendement qui nous aideront à définir et à suivre les tendances, et fournira pour la reddition des comptes des données quantitatives permettant d'évaluer l'efficacité de nos mesures en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.

100 % des sous-ministres ont rencontré la Directrice générale de la diversité pour discuter des engagements en matière de rendement et des stratégies relatives à la diversité pour leur ministère.

100 % des sous-ministres ont dans leurs plans de rendement des engagements en matière de rendement liés à la diversité

63 % des ministères ont un plan de diversité approuvé

67 % des ministères ont des catégories consacrées à la diversité ou à l'accessibilité dans leurs programmes de prix

100 % des sous-ministres ont participé au programme de mentorat réciproque axé sur la diversité

100 % de conformité des ministres à l'égard du règlement *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* pris en application de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*

Source des données : Réponses des ministères en mars 2010

ÊTRE CENTRÉS



Ziyaad Vahed, *ministère de l'Éducation, conseiller principal en politiques*

Stratégie fondatrice : Intégration de la diversité dans le courant dominant

L'intégration de la diversité et de l'accessibilité dans le courant dominant au cours de nos activités quotidiennes constituent une stratégie vitale pour que la FPO devienne plus englobante et adaptée. Nous savons que nous avons accompli notre mission dans le domaine de la diversité lorsque cette dernière sera au centre même de notre culture et de notre façon d'agir.

Espace silence – une expérience réussie

L'appel à la prière musulmane est lancé cinq fois par jour. Si vous êtes de confession musulmane, c'est un appel auquel vous êtes supposé répondre. Le faire dans le cadre souvent bruyant et toujours très fréquenté du complexe de Queen's Park à Toronto est un problème auquel Ziyaad Vahed a dû faire face chaque jour pendant ses sept années de service à la FPO.

« Nous avons l'obligation de prier cinq fois par jour, ce qui veut dire qu'au moins une ou deux prières ont lieu pendant notre journée de travail », explique Ziyaad, conseiller principal en politiques au ministère de l'Éducation. « Ce ne sont que cinq ou dix minutes, mais ceux d'entre nous qui n'ont pas de bureau particulier (c'est à dire la plupart des employés de la FPO) doivent réserver une salle de réunion lorsque cela est possible ou trouver un espace libre quelque part. Ce n'est pas toujours facile. »

Les choses sont devenues beaucoup plus faciles pour Ziyaad l'année passée au mois d'octobre, lorsque la FPO a ouvert son premier Espace silence au deuxième étage de l'édifice Macdonald. L'Espace silence, qui connaît un énorme succès, donne à tous les employés un cadre confortable pour prier, méditer ou simplement rechercher un moment de paix et de contemplation pendant la journée de travail.

Pour Ziyaad, l'Espace silence a changé beaucoup de choses. Il lui donne un espace pour prier et lui transmet un message qui est pour lui tout aussi important.

« Pour moi, cela dit que la FPO est ouverte à la diversité. Elle est prête à s'adapter aux personnes de différentes confessions, quelles qu'elles soient. Elle est ouverte au fait que votre prière et votre pratique religieuse font partie de votre identité, qui sont donc acceptées comme telles. Elle montre que la FPO va au-devant des gens, de tous les gens, et qu'elle est prête à s'adapter à leurs besoins de manière à ce qu'ils se considèrent membres à part entière de la FPO et qu'ils n'aient pas l'impression de devoir cacher quelque chose, une partie d'eux-mêmes, pendant qu'ils accomplissent leur devoir de fonctionnaire. »

Des Espaces silence ont ouvert à d'autres endroits et dans d'autres régions un peu partout dans la province, y compris l'édifice College Park du ministère des Affaires municipales et du Logement à Toronto, ainsi qu'à St. Catharines, où le ministère des Transports a établi un Espace silence ouvert aux employés de la FPO dans neuf ministères.



Janette Sprovieri, *superviseure de l'administration des tribunaux
et coordonnatrice de l'information sur l'accessibilité, Thunder Bay*

Stratégie fondatrice : Intégration de la diversité dans le courant dominant

Accessibilité dans les tribunaux – une expérience réussie

Comme Janette Sprovieri aime le dire, le handicap l'a suivie toute sa vie. Elle-même n'a pas de handicap, mais son premier emploi à temps plein consistait à bâtir des maisons pour personnes handicapées. Elle a continué en travaillant avec des conseils scolaires pour établir des cultures scolaires plus englobantes. Elle est maintenant superviseuse de l'administration des tribunaux pour la Région du Nord-Ouest, à Thunder Bay, et, ce qui n'étonnera personne, coordonnatrice de l'information sur l'accessibilité.

« C'est une passion, explique-t-elle. On le sent en soi. Travailler dans le domaine de l'accessibilité a été un appel plutôt qu'un travail. Demandez à ceux qui travaillent dans ce secteur au quotidien, je pense qu'ils vous diront tous la même chose. »

En fait, Janette travaillait pour intégrer l'accessibilité au cœur de tous les processus et de toutes les fonctions au palais de justice de Thunder Bay avant même qu'un programme d'accessibilité y soit en place. Son premier pas, c'est lorsqu'elle a remarqué qu'une table était trop basse et ne permettait pas à un avocat en fauteuil roulant de s'asseoir, et qu'elle la fait élever. Ce n'était qu'une petite modification, mais qui avait toute son importance et qui a mené à bien d'autres améliorations et, en fin de compte, à son rôle de coordonnatrice de l'information sur l'accessibilité.

« À chaque fois que l'occasion se présente d'effectuer une remise à neuf dans l'édifice, je le fais dans la perspective de l'accessibilité. »

Les améliorations apportées par Janette et son équipe vont des éléments les plus évidents – des ascenseurs mieux adaptés aux utilisateurs d'aides à la mobilité comme les fauteuils roulants ou les planches roulantes – à des modifications conçues pour des handicaps moins évidents. Mentionnons par exemple les prothèses auditives pour les personnes malentendantes, les loupes facilement disponibles pour les personnes ayant une faible vision et des stylos plus épais pour les personnes qui ont un handicap limitant leur force ou leur dextérité.

« La plupart des handicaps sont invisibles, indique Janette. Ils ne sont pas facilement reconnaissables, nous devons donc nous assurer à tant de niveaux que nous sommes accessibles. »

Janette est très fière du fait qu'elle ne mène pas ce combat seule et qu'il y a des coordonnateurs de l'information sur l'accessibilité dans chaque tribunal fonctionnant à temps plein en Ontario. Grâce au travail du Bureau de la diversité, la FPO devient progressivement un lieu adapté à tous.

« La plupart des personnes qui ont un handicap ont une très grande capacité d'adaptation, car cela fait longtemps qu'elles vivent avec. Cela dit, il nous appartient de veiller à ce que les services que nous offrons au public et l'environnement dans lequel nous le faisons soient aussi accessibles que possible. Nous devons rendre chaque aspect de la diversité et de l'accessibilité disponible à tous, un point c'est tout. »



À gauche : Bruce Drewett, directeur de la diversité au MAAARO
À gauche : Jake DeBruyn, ingénieur agricole au MAAARO

Stratégie fondatrice : Transformation des comportements et des cultures

Journée du fauteuil roulant au MAAARO – une expérience réussie

Jake DeBruyn ne savait pas grand-chose de l'utilisation d'un fauteuil roulant. C'est logique, il n'est pas handicapé. Lorsque cet ingénieur agricole du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO) a passé la journée dans un fauteuil roulant, au mois d'août dernier, cela a donc été une expérience révélatrice.

« C'est étonnant à quelle vitesse j'ai compris les difficultés et les défis liés à l'usage d'un fauteuil roulant. D'un côté, c'était amusant. Dans le fauteuil, vous avez un sentiment réel de liberté, de vitesse et de mobilité, mais ce qui devient vite évident, ce sont les nombreuses choses que l'on tient pour acquises ou auxquelles on ne pense même pas. Des activités simples deviennent vraiment difficiles. »

Bruce Drewett connaît très bien l'expérience vécue par Jake. Il est directeur de la diversité au MAAARO. Il a aidé à organiser l'activité de sensibilisation à l'utilisation du fauteuil roulant, où le personnel et les cadres ont eu l'occasion de vivre directement dans un de ces fauteuils les expériences qui sont le quotidien de Bruce. Ce que ce dernier espérait, c'est que les gens sentent exactement cette alliance d'amusement et de frustration décrite par Jake.

« Pour moi, ce n'est pas quelque chose dans lequel je suis coincé, et les gens doivent comprendre cela, explique Bruce. Ce fauteuil est mon moyen de me libérer et de me déplacer.

Je n'y suis pas emprisonné, je l'utilise et il fonctionne très bien. Lorsque des obstacles se présentent, ils n'ont rien à voir avec moi. Ils sont là en raison de personnes non handicapées qui ne comprennent pas les difficultés qu'ils représentent pour un moyen de déplacement par ailleurs très efficace. »

Bruce considère que la tenue de ce genre d'événements est un très bon signe pour la FPO, et il attribue au Bureau de la diversité le mérite d'avoir reconnu l'importance de l'inclusivité.

« Beaucoup de gens pensent que la diversité, ce n'est qu'une question de race et de sexe, alors que c'est vraiment bien plus que cela. Je suis heureux de constater que le Bureau de la diversité fait également des efforts de sensibilisation aux questions d'accès. »

Jake espère que d'autres activités expérientielles seront organisées, et a une idée très claire des personnes qui devraient se porter volontaires pour passer la journée dans un fauteuil roulant.

« Toutes les personnes qui participent à la conception et l'aménagement des bâtiments et qui offrent des services au public. Les architectes, les concepteurs d'intérieur, etc. Tous les gens qui participent à ce genre d'activités devraient passer une journée en fauteuil roulant. Car c'est une chose de connaître les normes et de dire "nous devons rendre une porte accessible", mais c'en est une autre de s'asseoir dans un fauteuil roulant et de tenter de franchir cette porte. Le niveau de compréhension est bien plus élevé. »

Stratégie fondatrice : Transformation des comportements et des cultures

Réseaux d'employés

En 2009, nous avons poursuivi notre soutien aux réseaux d'employés, qui aident les membres de groupes sous-représentés à se sentir soutenus, mis à contribution et inclus au lieu de travail. Les réseaux d'employés sont des associations volontaires dirigées par des employés autour d'intérêts, de sujets, de liens ou d'antécédents communs. Ils ne se limitent pas à un ministère ou à un service particulier, mais rassemblent des employés de l'ensemble de la FPO. Les représentants des réseaux d'employés se rencontrent chaque mois dans le cadre du Conseil de la diversité pour régler des questions communes à tous les réseaux et pour partager des pratiques exemplaires. Ils agissent également à titre de ressource en matière de diversité et d'inclusion pour la FPO.

La FPO compte sept réseaux d'employés qui, ensemble, comptent plus de 8 800 employés. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/networks.html> (en anglais seulement).



Le Regroupement ontarien des fonctionnaires noirs (BOPS) compte quelque 875 employés de la FPO. Il constitue une tribune pour le partage de l'information, l'orientation, l'entraide et le mentorat. Il fournit également un véhicule permettant d'interagir avec l'employeur et de veiller ainsi à ce que la FPO crée et maintienne un environnement valorisant la diversité, où les employés noirs peuvent réaliser tout leur potentiel. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/BOPS.htm>



Le Réseau de la FPO pour les personnes handicapées (**D-Net**) est un réseau de 130 membres de la FPO ayant des handicaps divers qui s'intéressent aux défis liés à l'accessibilité et veulent contribuer à l'établissement d'un lieu de travail plus englobant pour les personnes handicapées. L'objectif du Réseau est de permettre aux membres de partager leurs expériences, d'offrir du soutien et de se pencher sur des préoccupations particulières liées à l'accessibilité tout en supprimant les obstacles systémiques. En 2009, D-Net a organisé des activités au cours de l'exposition de la FPO consacrée à l'accessibilité, et a établi de nouveaux partenariats avec le Conseil interministériel provincial. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/DNET.htm>



L'East Asian Network Group (EANG) est une organisation comptant plus de 1 800 membres qui partagent les racines et les valeurs culturelles de plusieurs régions et pays (Cambodge, Chine, Hong Kong, Indonésie, Japon, Corée, Laos, Macao, Malaisie, Philippines, Singapour, Taïwan, Thaïlande, Vietnam, etc.). En 2009, l'EANG a reçu plusieurs prix d'excellence de la FPO pour son programme de mentorat virtuel, y compris le Prix Améthyste pour la diversité, le Prix du mérite de Showcase Ontario pour la participation des employés et le Choix des juges de Showcase Ontario. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/EANG.htm>

Poursuite du soutien aux réseaux d'employés



FrancoGO, le réseau des employés francophones de la FPO, a été lancé en octobre 2009. La ministre déléguée aux Affaires francophones, Madeleine Meilleur, était présente à la présentation du nouveau conseil de FrancoGO. Avec plus de 1 000 membres, FrancoGO a pour objectif de contribuer au perfectionnement professionnel et à l'excellence des francophones au sein de la FPO tout en procurant aux employés francophones une tribune où partager de l'information, leurs expériences et des pratiques exemplaires. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/francogo.htm>



Le Réseau de la **Fierté de la FPO** a vu le nombre de ses membres augmenter jusqu'à près de 600 et a établi des lieux de travail englobants pour les GLBT en 2009. Parmi les réalisations, mentionnons la participation à la Semaine de la fierté de Toronto, des bulletins périodiques, l'élargissement d'un site Web et de collaboration, un bureau des conférenciers ainsi que des activités sociales et éducatives, y compris 22 sessions d'information « Let's Start with Words » un peu partout en Ontario. Au printemps 2010, le Réseau de la Fierté a lancé la campagne *Positive Space* visant la mise en place et l'identification d'aires accueillantes pour la communauté GLBT (p. ex., un bureau normal ou à cloisons) par des panneaux indiquant que la personne qui y travaille soutient les membres de la communauté GLBT. Pour en savoir plus : http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/OPS_PRIDE.htm



Le **South Asian Network (SAN)** compte quelque 400 membres et met une tribune à la disposition des employés originaires de l'Asie du Sud de toute la FPO afin qu'ils puissent partager de l'information, des expériences et des préoccupations communes. Le SAN fournit aussi à ses membres de l'information sur les manifestations professionnelles s'adressant aux personnes originaires de l'Asie du Sud hors de la FPO. Pour en savoir plus : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/SAN/sanabout.html>



Le réseau Relève de la fonction publique de l'Ontario est une organisation créée par de nouveaux professionnels afin d'offrir des possibilités de réseautage, de mentorat et d'apprentissage à ses 4 000 membres dans le but de contribuer à bâtir une fonction publique plus dynamique pour l'avenir. En 2009, Relève FPO a célébré son cinquième anniversaire, publié son premier rapport annuel, établi une vision sur cinq ans pour le réseau et lancé son propre programme de mentorat. Pour en savoir plus : <http://intra.tops.gov.on.ca>

ÊTRE FIER



À gauche : Cathy Bristo, Cathy Bristo, leader du Programme de diversité au sein des STI
À gauche : Chrislyn Tziortzis, organisatrice des jeux olympiques de la diversité au sein des STI

Stratégie fondatrice : Transformation des comportements et des cultures

Au Bureau de la diversité, nous sommes extrêmement fiers de ce que la FPO a réalisé à ce jour et du grand nombre de gens qui nous ont aidés. Nous avons établi avec des représentants de chaque ministère une communauté de praticiens pour la diversité permettant de tisser des liens et de partager de l'information concernant les initiatives, les programmes et les pratiques exemplaires dans les domaines de la diversité et de l'inclusion.

Nous devrions tous nous enorgueillir de travailler pour une organisation qui valorise et adopte les différences, comme le met en évidence l'Heure de la diversité organisée par les Services technologiques d'infrastructure (STI) en février 2010.

Heure de la diversité – une expérience réussie

Comment convaincre les gens d'être le changement? Pour commencer, il ne faut pas essayer de les convaincre, mais les intéresser. On ne leur fait pas la leçon, on les divertit. Au lieu de les culpabiliser, on leur montre la voie. C'est à partir de ces principes que l'Heure de la diversité a été mise en place. Il s'agit d'une initiative des STI conçue pour célébrer et promouvoir la diversité et accroître la sensibilisation dans ce domaine.

Pour Cathy Bristo, qui dirige le Programme de diversité au sein des STI, l'organisation de l'événement était un prolongement naturel d'une philosophie qui la guide chaque jour.

« Je me considère moi-même comme faisant partie d'une minorité, car je suis une femme et j'ai des enfants, et ces facteurs influent sur ma vie professionnelle. C'est quelque chose que j'ai toujours à l'esprit et qui façonne mon comportement professionnel. Quel effet cela aura-t-il sur les personnes handicapées? Sur les groupes de minorités? Est-ce accessible? Comment peut-on s'adapter aux différences? »

Pour Cathy, même si, à l'issue de l'Heure de la diversité, seulement quelques personnes ont compris à quel point il est important de poser ces questions et de tenir compte des réponses, l'événement est déjà un succès. L'hiver dernier, 25 directions des STI dans 12 villes se sont proposées pour

Les membres de la FPO célèbrent leur diversité

organiser des événements liés à l'Heure de la diversité. À l'occasion des Jeux olympiques d'hiver, une torche virtuelle de la diversité a été remise sur le réseau intranet à chaque direction qui a organisé un événement. Les membres de la FPO peuvent encore cliquer sur les torches pour en savoir plus sur les manifestations variées.

Les activités organisées dans le cadre de l'Heure de la diversité étaient de nature diverse – repas de crêpes en matinée, repas-partage le midi, « Jeux olympiques de la diversité », etc. – l'accent étant mis sur les discussions autour des avantages liés aux différences. Sur les plus de 100 photographies envoyées au site intranet central des employés, on voit clairement que les gens se sont divertis. Pour Chrislyn Tziortzis, qui a participé à l'organisation, l'aspect diversion était essentiel, car il fait de la diversité quelque chose dont on peut être fier et que l'on peut célébrer.

« Pour moi, il est très important de célébrer la diversité en général, plutôt que d'éduquer ou de sensibiliser les gens, explique Chrislyn. La célébration rassemble les gens. À l'occasion de ces événements, on apprend à se connaître au delà des simples relations de travail. On se comprend, et la compréhension est essentielle pour l'inclusion et l'acceptation. »

Cathy Bristo est d'accord. À son avis, l'Heure de la diversité est un événement à répéter chaque année jusqu'à ce qu'on parvienne à ce que chaque heure qui passe soit l'Heure de la diversité.

Exposition de 2009 consacrée à l'accessibilité Plus de 200 employés ont participé en mai 2009 à l'exposition « Open Doors, Open Minds », en particulier :

- 6** interprètes en American Sign Language
- 2** sous-titres et quatre accompagnateurs
- 4** accompagnateurs

qui ont rendu la manifestation totalement accessible pour tous les participants.

Exposition de 2009 consacrée à l'accessibilité

Open Doors - Open Minds: *Accessible Service for Everyone*

Présentée par :

FPO diversité

Associé à :



L'AVENIR



Debbie Burke-Benn, chef, Unité de l'inclusion – ServiceOntario

« Ce qui compte vraiment, c'est ce que l'on apprend lorsque l'on pense n'avoir plus rien à apprendre »

John Wooden

De 2010 à 2012, nous nous centrerons sur l'engagement de la direction ainsi que la responsabilisation, la communication et la mesure. Notre travail aidera à faire de la diversité une réalité dans une part plus vaste de notre organisation, en dépassant le stade conceptuel pour en faire un élément tangible que tous les employés peuvent adopter et promouvoir. Nos initiatives prioritaires au cours des deux prochaines années – les gens, les processus et les mesures – s'inspirent des quatre stratégies initiales exposées dans le présent rapport.

Les gens

La réussite de ce voyage passe par l'engagement personnel de nos employés. Nous renforcerons la transformation des comportements et des cultures en faisant en sorte que la responsabilisation à l'égard de la diversité et de l'inclusion soit intégrée à tous les plans de rendement des cadres. On élargira ainsi l'engagement de la haute direction dont font déjà preuve les sous-ministres, chacun d'eux ayant incorporé la diversité à son plan de rendement.

La diversité s'épanouira lorsque les employés pourront mener le dialogue et rendre leur propre lieu de travail plus englobant. Conscients du fait que les membres de la FPO ont demandé de l'aide à cet égard, nous élaborerons une série d'outils et de ressources pour habiliter nos leaders – qu'ils occupent officiellement un poste de direction ou pas – à devenir des modèles et des agents de changement englobants. La création

d'un bureau des conférenciers permettra d'amplifier l'effet des messages concernant la diversité et l'inclusion, de tenir les employés informés et sensibilisés et d'intégrer des connaissances spécialisées au sein des ministères et des régions.

En élargissant notre programme de mentorat sur la diversité au-delà de l'échelon des sous-ministres, nous permettrons à davantage de partenaires employés de profiter de conseils en matière de carrière et de leadership, et exposerons les cadres supérieurs aux expériences et aux défis touchant les groupes sous-représentés, ce qui accroîtra du même coup le degré de compétence culturelle de notre main-d'œuvre.

Travailler ensemble et refléter nos valeurs fondamentales

Les processus

Notre objectif est que les politiques, les programmes et les services de la FPO reflètent les valeurs fondamentales que sont la diversité et l'inclusion, et que les employés puissent intégrer ces valeurs à leur travail quotidien.

Comment y parvenir? Dans les mois à venir, le Bureau de la diversité mettra en œuvre l'outil IDEE, un outil novateur conçu pour démystifier la diversité et l'intégrer aux principales activités de la FPO : élaboration de politiques, programmes et services, communications, RH, finances, etc. Nous commencerons par l'intégrer au cycle d'élaboration de politiques et passerons dans les mois suivants à d'autres domaines, comme les pratiques de RH, qui ont été mises de l'avant comme priorité dans le Sondage des employés de la FPO de 2009.

L'examen des politiques et des programmes au moyen de l'outil IDEE aidera les ministères à devenir de mieux en mieux adaptés et de plus en plus pertinents pour les populations diverses en éliminant les effets néfastes et les obstacles involontaires.

Les mesures

Nous devons rendre compte de notre travail et faire la preuve des progrès réalisés par rapport au plan. Nous utilisons les données recueillies lors du Sondage des employés et créons d'autres mesures pour soutenir un cadre d'évaluation complet qui permettra de comparer, d'évaluer et de renforcer l'efficacité à long terme de la stratégie relative à la diversité.

Un aspect de la vision de la diversité de la FPO est la volonté d'être un lieu de travail où les employés peuvent réaliser leur plein potentiel. Nous collaborerons avec RHOntario pour surveiller la composition de notre bassin de cadres afin d'établir des repères et de déterminer les meilleures stratégies en matière de diversité qui soutiendront la réussite de nos employés à tous les échelons de l'organisation.



LES PROCESSUS

LES GENS





LES MESURES



SOYEZ LE CHANGEMENT

La diversité englobe chacun d'entre nous. Comment pouvez-vous aider à faire en sorte que la diversité soit à la FPO une expérience réussie?

Informez-vous. Renseignez-vous sur la diversité et sur ce que vous pouvez faire pour aider. Suivez des cours. Portez-vous bénévole. Participez à la planification et siégez à des comités qui font avancer la diversité, l'accessibilité et l'inclusion.

Rompez le silence. Réagissez lorsque vous entendez quelque chose qui vous met mal à l'aise. Posez des questions s'il y a quelque chose que vous ne comprenez pas. La discrimination et les préjugés n'ont pas leur place dans une organisation englobante comme la FPO.

Passez le mot. Vous avez lu ce rapport. Vous connaissez nos objectifs. Assurez vous que vos collègues sont eux aussi au courant.

Ensemble, nous créerons le changement auquel nous aspirons.

Pour en savoir plus sur la diversité en action dans votre ministère ou pour connaître le nom du représentant de la diversité désigné de votre ministère, rendez-vous à la page http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity/min_diversity_initiatives.htm (en anglais seulement).



**Les meilleurs
employeurs pour
la diversité 2010**

COMMANDITAIRE:

BMO  **Groupe financier**

Renseignements complémentaires

Bureau de la diversité de la FPO

375, avenue University, 5^e étage

Toronto (Ontario) M5G 2J5

Intranet : <http://intra.mgs.gov.on.ca/diversity>

(en anglais seulement)

Courriel : OPSDiversity@ontario.ca

Téléphone : 416 325.2114

ATS : 416 327.1459



20 % fibres postconsommation



Recyclable là où les installations
nécessaires existent

SOYEZ LE CHANGEMENT