

Subject: Appointments to the French Language Services Advisory Committee

File Number: ACS2023-OCC-CCS-0111

Report to Council 27 September 2023

**Submitted on September 22, 2023 by the Selection Panel, French Language
Services Advisory Committee**

Contact Person: Eric Pelot, committee coordinator, Office of the City Clerk

(613) 580-2424, ext. 22953, eric.pelot@ottawa.ca

Ward: Citywide

Objet : Nominations au Comité consultatif sur les services en français

Dossier : ACS2023-OCC-CCS-0111

Rapport au Conseil le 27 septembre 2023

**Soumis le 22 septembre 2023 par le Jury de sélection, Comité consultatif sur les
services en français**

**Personne-ressource : Eric Pelot, coordonnateur du comité, Bureau du greffier
municipal**

(613) 580-2424, poste 22953, eric.pelot@ottawa.ca

Quartier : À l'échelle de la ville

REPORT RECOMMENDATIONS

That, further to the deliberations of the Selection Panel, Council approve the following appointments to the French Language Services Advisory Committee, all terms to be effective upon Council approval, for the 2022-2026 Term of Council:

- 1. Warsama Aden**
- 2. Fatouma Ali-Ismail**
- 3. Marc Beaudry**
- 4. Mireille Brownhill**
- 5. Diane Desaulniers**
- 6. Katherine Dupuis**
- 7. Danièle Fillion**

8. Pierre Loranger
9. Lina Nada Maach
10. Marc Maisonneuve
11. Neiges Sénéchal

RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Que, suite aux délibérations du jury de sélection, le Conseil approuve les nominations suivantes au Comité consultatif sur les services en français, tous les mandats entrant en vigueur à l'approbation par le Conseil et prenant fin au terme du mandat du Conseil :

1. Warsama Aden
2. Fatouma Ali-Ismail
3. Marc Beaudry
4. Mireille Brownhill
5. Diane Desaulniers
6. Katherine Dupuis
7. Danièle Fillion
8. Pierre Loranger
9. Lina Nada Maach
10. Marc Maisonneuve
11. Neiges Sénéchal

CONTEXTE

La [Politique de nomination – Membres du public nommés par le Conseil à des comités, des conseils et d'autres autorités externes](#), révisée et approuvée par le Conseil municipal le 7 décembre 2022, décrit le processus et les exigences régissant le recrutement de représentantes et représentants du public pour les conseils, comités et groupes de travail de la Ville ainsi que pour ses conseils, commissions et autorités externes pour lesquels le recrutement de ces personnes est nécessaire.

Le Conseil a approuvé le maintien du Comité consultatif sur les services en français pour le mandat du Conseil 2022-2026, le 12 juillet 2023, dans le cadre du [rapport sur l'examen des organismes consultatifs](#) (dossier n° ACS2023-OCC-GEN-0008).

L'actuelle campagne de recrutement a été publicisée à partir du 13 juillet 2023 : des annonces ont été publiées sur le site Web de la Ville, dans les médias sociaux

(Facebook, Twitter et LinkedIn) et dans l'*Ottawa Citizen* et *Le Droit*, et envoyées à des organisations et à des associations professionnelles pouvant être intéressées. Des annonces ont également été affichées dans les centres de services communautaires, les centres communautaires et les installations récréatives, sur les panneaux d'affichage numérique municipaux des abribus et d'autres installations, et sur Bénévoles Ottawa. Des précisions sur les communications relatives au genre et à l'équité se trouvent également ci-dessous.

La date limite de soumission des candidatures était le 24 août 2023.

ANALYSE

Le Comité de sélection pour le Comité consultatif sur les services en français était composé des membres suivants :

1. Conseillère Stéphanie Plante
2. Conseillère Laine Johnson
3. Kalin McCluskey, représentante du maire Mark Sutcliffe

Leur recommandation au Conseil pour la nomination de 11 représentantes et représentants du public au Comité consultatif sur les services en français se trouve dans la section « Recommandations du rapport ».

Rapports sur les nominations examinés en séance publique

Afin que le processus de nomination soit plus transparent en amont, le Conseil a approuvé, le 8 décembre 2010 pendant l'Examen de la structure de gestion publique 2010-2014, l'examen des rapports sur les nominations à des organismes, conseils, comités et commissions en séance publique.

Depuis ce changement, peu de problèmes de confidentialité sont survenus. Néanmoins, si une ou un membre du Conseil souhaite discuter d'un éventuel problème découlant de ces rapports, il est suggéré de s'adresser au greffier municipal avant la réunion en question pour déterminer si les préoccupations seront examinées en séance publique ou à huis clos.

RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

Aucune répercussion financière n'est associée au présent rapport.

RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES

Aucune répercussion juridique n'est associée à l'application de la recommandation du présent rapport.

COMMENTAIRES DES CONSEILLERS DE QUARTIER

Le présent rapport concerne l'ensemble de la Ville.

COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS

Les comités consultatifs n'ont pas été consultés à propos des candidatures proposées, puisque le processus est confidentiel.

La présidence et la vice-présidence des comités consultatifs ont été consultées dans le cadre de l'Examen de la structure de gestion publique 2022-2026. Leurs commentaires, le cas échéant, ont été intégrés au rapport sur la structure de gestion publique ou pris en compte dans le processus de recrutement.

CONSULTATIONS

Les commentaires recueillis sur les campagnes de recrutement antérieures ont été examinés dans le cadre de la planification de la campagne actuelle.

Les membres du Conseil ont été consultés dans le cadre de l'Examen de la structure de gestion publique 2022-2026, y compris au sujet de la Politique de nomination et du recrutement de représentantes et représentants du public.

Le Bureau du greffier municipal a également mené une consultation interne avec le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social ainsi que les Services de l'information du public et des relations avec les médias sur la campagne de recrutement actuelle, et avec le personnel de soutien d'autres comités et conseils. Les commentaires des représentantes et représentants du public transmis par leur personnel de soutien ont aussi été pris en considération dans la planification et la mise en œuvre de la campagne.

RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ

Aucune répercussion sur l'accessibilité n'est associée à la recommandation du présent rapport.

L'accessibilité a été prise en compte dans le processus de recrutement, notamment en ce qui concerne les médias de communication, le format et le contenu, le processus de candidature et d'entrevue, et la possibilité pour les candidates et candidats retenus de demander des mesures d'adaptation.

RÉPERCUSSIONS SUR LES AUTOCHTONES, LE GENRE ET L'ÉQUITÉ

On trouve dans l'[Examen de la structure de gestion publique du Conseil municipal 2022-2026](#), approuvé par le Conseil à sa réunion du 7 décembre 2022, un historique détaillé des initiatives de recrutement relatives aux Autochtones, au genre et à l'équité. Voir la section du rapport intitulée « Nominations publiques aux comités consultatifs et autres organismes, et politiques connexes ».

Comme précisé dans le rapport, le Bureau du greffier municipal a consulté le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social ainsi que les Services de l'information du public et des relations avec les médias. Des mesures ont été élaborées et appliquées dans le cadre de la campagne de recrutement. Quelques exemples :

Amélioration du contenu et simplification du langage des communications sur le recrutement

L'amélioration des communications rend le processus de recrutement plus convivial et plus accessible aux résidentes et résidents ayant diverses expériences vécues.

Communication avec les groupes et partenaires issus de la diversité et méritant l'équité

Le recrutement prévoit une méthode de communication proactive et des messages actualisés pour informer les membres des groupes concernés que la Ville les incite à poser leur candidature.

Formulaire de candidature et données sur les candidates et candidats

Le formulaire de candidature pour l'actuelle campagne de recrutement comprenait des questions d'auto-identification optionnelles (adaptées du questionnaire « Comptez-moi! » destiné au personnel). Ces questions permettaient aux candidates et candidats d'indiquer leur genre, leur autochtonie, leur race, leur handicap, leur orientation et leur statut de personne nouvelle arrivante. Ces renseignements étaient accessibles aux membres des comités de sélection afin d'accroître le nombre de personnes sélectionnées provenant de groupes issus de la diversité et méritant l'équité.

Soutien des comités de sélection

Le Bureau du greffier municipal aide les comités de sélection à adopter une optique axée sur le genre et l'équité pour le processus de sélection.

RÉPERCUSSIONS SUR LE PLAN DE LA GESTION DES RISQUES

Aucune répercussion sur le plan de la gestion des risques n'est associée à la recommandation du présent rapport.

RÉPERCUSSIONS SUR LES ZONES RURALES

Aucune répercussion sur les zones rurales n'est associée au présent rapport. Le Comité de sélection a tenu compte de la représentation géographique comme critère de sélection, conformément à la Politique de nomination.

PRIORITÉS POUR LE MANDAT DU CONSEIL

Aucune répercussion directe des nominations proposées sur les priorités pour le mandat du Conseil.

DOCUMENTATION À L'APPUI

Document 1 – Candidatures des membres recommandés (confidentiel – conservé au greffe municipal).

SUITE À DONNER

Les Services au Conseil municipal et aux comités du Bureau du greffier municipal communiqueront avec les candidates et candidats après l'approbation du Conseil municipal.