

Council Member Inquiry Form
Demande de renseignements d'un membre du Conseil

Subject: Equity, diversity, and inclusion at Ottawa Fire Services

Objet : Équité, diversité et inclusion au Service des incendies d'Ottawa

Submitted at: Emergency Preparedness
and Protective Services Committee

Présenté au : Comité des services de
protection et de préparation aux situations
d'urgence

From/Exp. :

Date: September 21, 2023

File/Dossier :

Councillor/Conseillère :
L. Johnson

Date : Le 21 septembre
2023

EPPSC 2023-05

To/Destinataire :

General Manager, Emergency and Protective Services (EPS) /
Fire Chief, Ottawa Fire Service, EPS

Directeur général, Services de protection et d'urgence (SPU) /
Chef des pompiers, Service des incendies d'Ottawa, SPU

Inquiry: Equity, diversity, and inclusion at Ottawa Fire Services

The purpose of Ottawa Fire Services (OFS) Annual Report is to meet the requirements under the Fire Services Establishing By-law (No. 2009-319). However, equity, diversity, and inclusion (EDI) are also essential components of reflecting the community we serve. EDI practices ensure that the services being provided are fair and accessible to all individuals.

1. Can staff report back on what strides have been made to build equity, diversity, and inclusion, both in the workplace and operationally, as follows:
2. Can staff provide 5-year trends for the following demographic statistics, both for career firefighters, and volunteer rural firefighters: percentage identified as female, percentage identified as Indigenous person, percentage identified as a member of a racialized group, percentage French speaking, percentage of members who speak more than two languages.
3. Can staff provide a detailed summary of how EDI principles are being

incorporated into recruitment and hiring practices, including:

- What outreach efforts are being undertaken to target traditionally underrepresented communities?
 - Are applicants provided with an opportunity to self-identify as being from an equity seeking group in the application process?
 - Are efforts made to ensure hiring panels are representative of diverse life experiences, including gender, race, and ethnicity.
 - When staff are undertaking volunteer recruitment efforts, what consideration is given to candidates professional, and family commitments in relation to the availability to respond to calls? Is a gender equity lens applied to this analysis to ensure that female candidates do not face discrimination because of caregiving responsibilities.
4. Can OFS share about any other partnerships, engagement and or learning and awareness initiatives that support increased diversity within the service?
 5. In 2020, OFS made changes to the minimum hiring qualifications for career firefighters, requiring mandatory fire and medical certifications be obtained prior to the application deadline. Has this decision resulted in fewer candidates from traditionally underrepresented groups submitting applications?

Demande de renseignements : Équité, diversité et inclusion au Service des incendies d'Ottawa

Le rapport annuel du Service des incendies d'Ottawa (SIO) vise à répondre aux exigences de l'*Ottawa Fire Services Establishment By-law* (n° 2009-319).

Toutefois, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) font aussi partie intégrante de la réflexion sur la population que nous servons. Les pratiques d'EDI garantissent que les services fournis sont équitables et accessibles à toutes les personnes.

1. Le personnel peut-il rendre compte des avancées réalisées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, autant en milieu de travail que dans les services fournis, comme suit :
2. Le personnel peut-il présenter les données démographiques sur cinq ans suivantes pour les pompiers professionnels et les pompiers volontaires en milieu rural : pourcentage s'identifiant comme femme, pourcentage s'identifiant comme Autochtone, pourcentage s'identifiant membre d'un groupe racisé, pourcentage de francophones, pourcentage de membres parlant plus de deux langues
3. Le personnel peut-il résumer de façon détaillée comment les principes d'EDI

s'incorporent aux pratiques de recrutement et d'embauche, notamment :

- **Quels efforts de communication ont été faits pour cibler les populations traditionnellement sous-représentées?**
 - **Est-il possible de s'identifier en tant que membre d'un groupe en quête d'équité lors de la mise en candidature?**
 - **Est-ce que des efforts sont faits pour que les comités d'embauche soient représentatifs de divers vécus (diversité d'identité de genre, de race et d'origine ethnique, par exemple)?**
 - **Quand le personnel entreprend des démarches de recrutement volontaire, quelle est l'attention accordée aux engagements professionnels et familiaux des candidates et candidats relativement à la disponibilité à répondre aux appels? Est-ce qu'une optique d'équité des genres est utilisée pour que les candidates ne soient pas discriminées si elles doivent prodiguer des soins à quelqu'un?**
4. **Le SIO peut-il présenter d'autres partenariats, engagements ou initiatives d'apprentissage et de sensibilisation visant à le diversifier davantage?**
 5. **En 2020, le SIO a modifié les critères d'embauche de base des pompiers professionnels, exigeant l'obtention de la certification de pompier et d'un certificat médical avant la date limite de mise en candidature. Cette décision a-t-elle entraîné une diminution des candidatures parmi les groupes traditionnellement sous-représentés?**

Response (Date: 2023-Oct-10)

Ottawa Fire Services is committed to supporting equity, diversity, and inclusion within the workplace and across Ottawa's many communities and neighbourhoods. Ottawa Fire Service has several programs aimed at ensuring the needs of diverse groups or individuals are considered. Ottawa Fire Services also acknowledges that a fire department that resembles its community in demographic makeup is more likely to be able to provide effective service.

Demographic Statistics 5-year Trends

EDI statistics are voluntarily collected through the City's "Count Me In!" survey which allows employees to self-identify as belonging to demographic groups in several categories including gender, Aboriginal/ indigenous persons, persons with disabilities, and visible minorities.

This data is collected in this manner to comply with Employment equity legislation.

The City’s Equity Secretariat provides key performance indicators and the Count ME In! data, which supports the Ottawa Fire Service ability to monitor workforce demographic trends, gaps and opportunities, as measured against benchmarks such as the workforce availability and population rates.

Ottawa Fire Services has received complete data from 2017 to 2022, the 2023 data reporting has not yet been finalized and provided. Employment equity data is aggregated to visualize trends over the past five years in four categories: Aboriginal Heritage, Persons with Disabilities, Visible Minorities and Women. As the data collected is provided voluntarily, it may not be a full representation of all OFS staff.

Table 1 - OFS EDI 5 year trend data

Category	2018	2019	2020	2021	2022
Aboriginal Heritage	2.3%	2.2%	3.3%	3.3%	3%
Persons with Disabilities	0.8%	0.8%	3.9%	3.9%	7.3%
Visible Minorities	2.7%	2.5%	3.5%	3.5%	3.6%
Women	7.6%	8%	8.2%	8.2%	8.9%

In addition, Emergency and Protective Services tracks service area initiatives related to recruitment and retention through its involvement in the Corporate Diversity and Inclusion Plan, the Anti-Racism Strategy and the Women and Gender Equity Strategy.

In addition to the corporate EDI data, OFS has been tracking data on women in the service for many years. Since amalgamation in 2001, the percentage of women in the service has risen from only 0.7 per cent of staff. Additionally, the current recruit class is 18 per cent women and last year’s class was 21% women.

OFS also recognizes the importance of having women in positions of leadership, which encourages diverse perspectives, and contributes to recognizing and removing barriers to the recruitment and retention of women in the service. OFS current leadership team is 43 per cent women.

EDI principles in recruiting

OFS aims to increase representation of employment equity groups in the service. As reported in the Ottawa Fire Services 2021 and 2022 Annual Report (ACS2023-EPS-OFS-0001), OFS has completed a recruitment review which included a focus recruitment of specific demographics including women and minorities to ensure a workforce that reflects Ottawa’s population. OFS continues to monitor the success of

the strategy to ensure recruitment and selection of strong diverse candidates.

Targeting under-represented groups

To attract, recruit and remove barriers to employment for traditionally underrepresented groups OFS has several initiatives including Camp FFIT, Fire Venturers and Youth Futures Day. Camp FFIT presents an opportunity for diverse groups of young women, non-binary, and trans youth from all social backgrounds, ages 15 to 19 years old, to learn what it takes to be a firefighter and experience a potential career path. The Fire Venturers program is a collaboration with Scouts Canada which provides an inclusive environment for youth from culturally diverse backgrounds to learn about firefighting as a career and potential educational path to becoming a firefighter.

To increase representation of employment equity groups OFS attends a number of career fairs including:

- Hire Immigrants Ottawa
- Algonquin College
- Carleton Net Night
- Université du Québec en Outaouais job fair
- Women's Day events in high schools
- Rainbow Youth Forum
- International Students Forum
- Youth Futures Open House
- Intercultural Dialogue Institute
- Indigenous Career Fair
- The Somali Centre for Family Services Job Fair

Career fairs are a valuable tool to bring together job seekers and employers from diverse backgrounds and facilitate a more inclusive and diverse hiring process as they provide equal opportunities for all job seekers, including those from underrepresented groups, to learn about career opportunities.

In 2021, OFS launched the Ottawa Fire Services Ambassador Working Group as part of the recruitment strategy. The working group has a mandate to build relationships and create new outreach opportunities to connect with underrepresented community groups and youth. Working group members continue help grow a diverse and accepting workplace culture within each division of Ottawa Fire Services. Participation in the Ambassador working group provides a unique opportunity for staff to actively use their personal stories to create influential change in their communities. Ambassadors work

toward changing perspectives and breaking down stereotypes to promote Ottawa Fire Services and fire service in general as a desirable career path and place to work. During the past two years the working group has visited 28 schools (including virtual visits following COVID-19 restrictions), participated in 14 school board job fairs, and provided three presentations to other local organizations. In addition, it held two focus group sessions and became members of a national equity, diversity and inclusion group.

One major contributor to recruiting and retaining women in the service is adapting the functionality of equipment, PPE and uniforms. OFS is committed to ensuring appropriate PPE, gear and uniforms that are designed for the many different body shapes, genders, and sizes of the service's diverse workforce are available.

OFS is also undergoing the process to identify issues in the built environment that may act as barriers to recruitment or retention of women and other diverse candidates. Common issues in older facilities include sleeping quarters, bathrooms and gyms that do not accommodate different gender or religious requirements. Several stations have renovations completed or ongoing, while other stations are being reviewed with this lens and prioritized for renovations based on need and funding. New stations are also designed with this lens in mind.

[Self-identification in the application process](#)

Applicants to OFS career firefighter positions are provided with the voluntary equity, diversity and inclusion questionnaire. OFS is committed to establishing a diverse workforce that is reflective of the city and to creating a work environment where everyone is treated fairly, respectfully and with dignity. OFS is also in the process of adding this questionnaire to the rural firefighter (volunteer) application. Personal information is secured and protected in accordance with privacy legislation, including the Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act (MFIPPA) and/or the Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA). The resulting data helps OFS determine which diverse groups are showing an interest in a career in firefighting, and also where further outreach is needed. The data is available to hiring managers and designated staff on a need-to-know basis for one or more of the following purposes:

- Removing barriers to employment opportunities through implementing equitable and strategic hiring processes.
- Attracting, retaining and motivating a diverse and high-performing workforce.
- Enhancing public accountability and trust by being progressive leaders in the

municipal sector.

- Supporting service excellence by building a workforce that reflects the public served.
- Compiling statistical reports in line with strategic directions.
- Verifying, monitoring, measuring and addressing gaps, trends, progress and perceptions.
- Improving the quality of evidence-based decision-making, service delivery and programming.
- Informing policies and programs to respond to employees' needs.
- Identifying strategic outreach activities to attract the next generation of workers.
- Meeting best practices for workforce demographic analysis under one or more of the following legislation including: the Canada Employment Equity Act, 1995, the Canadian Human Rights Act and the Ontario Human Rights Code as applicable.

It is important to note that while this information is voluntarily provided during the recruitment process, it is not part of the scoring process for interviews and hiring. OFS's new recruitment process is designed to ensure all applicants have the same opportunities, rights, responsibilities, and status as others, regardless of gender and background, as well as the appropriate skills and abilities for the job.

Hiring panels

Our recruitment and hiring process is designed to be unbiased, reproduceable, and highly competitive. To address possible unconscious bias, all interviews are structured and fact-driven, and all candidates are asked the same set of questions, in the same way, and in the same order every time. This ensures all candidates are evaluated on a level playing field. OFS employs an assessment matrix for scoring with clear indicators for appropriate or desired responses so panelists have a common understanding of the indicators for evaluation.

Gender lens in volunteer firefighter recruitment

Volunteer recruitment efforts focus on informing residents of opportunities for volunteer firefighters in rural communities, specifically targeting residents who live or work in the areas served by a volunteer fire station, college and university students, women and members of racialized communities. Volunteer recruitment campaigns promote the career and lifestyle benefits of becoming a volunteer firefighter. All applicants must meet the same minimum qualifications.

The commitment requirement of being a volunteer firefighter is explained to each candidate during the interview process, to ensure candidates understand the level of

commitment that is required to get through the initial recruit class, and then maintain active participation within their potential respective station. This might include carrying a pager and responding to incidents in the community at any hour, participating in training, and maintaining fitness for the job. Candidates are required to determine if they can meet the commitments as explained. A large consideration and benefit of volunteer firefighting is that each candidate brings skills and experience from their regular job and life which contribute to the team and to protecting their own community.

Partnerships, engagement and or learning and awareness initiatives

OFS aims to create a workforce that is connected, engaged and responsive to the communities and residents it serves and to each other. Part of this is working alongside staff and stakeholders to determine how to build trust and confidence with equity-deserving groups. OFS has joined, or has representatives in, a number of networking and affinity groups:

- City of Ottawa Diversity and Inclusion Working Group
- Emergency and Protective Services Equity, Diversity and Inclusion Committee
- 2SLGBTQQIA+ uniformed members and allies from paramedics, fire, by-law, transit and police
- Fire Service Women Ontario
- Paramedic Women's Community
- Ottawa Police Community Equity Council
- Ottawa Police 2SLGBTQQIA+ Liaison Committee

OFS's membership with Fire Service Women Ontario, provides opportunities for mentorship and networking for women in the service as well as many resources for women and fire management to use when navigating any issues related to gender in the fire service.

Additionally, OFS aims to promote a respectful and inclusive workplace and build a common understanding of diversity and inclusion among employees through involvement and participation in various affinity days/weeks throughout the year including but not limited to:

- Black History Month
- Pink Shirt Day
- International Day of Pink
- AccessAbility Day
- National Indigenous Peoples Day

- National Day for Truth and Reconciliation
- Capital Pride Week
- Trans Day of Remembrance
- Franco Ontarian Day

These affinity days are celebrated or recognized through community events, City events, learning opportunities such as webinars, messages to staff from the General Manager of Emergency and Protective Services, the Fire Chief and Deputy Chiefs, or Diversity Champions, regular newsletters, and other communications routes.

Minimum hiring qualifications

OFS is reviewing the impact of the new minimum hiring qualifications to determine whether it has impacted recruitment of diverse groups based on respective labour market availability data. Preliminary information indicates minimal impact to the number of diverse candidates who are submitting applications. OFS is however seeing more applicants who are prepared for the hiring process and is committed to reducing or removing cultural barriers and promoting firefighting as a career for diverse and underrepresented groups.

Conclusion

OFS values diversity as a strength and will continue to focus on creating a workplace culture that is respectful and inclusive. OFS management ensure a work environment that is safe, and free of harassment and bullying behavior, or discrimination of any kind. Fire Service Management Team is committed to maintaining a workforce that is reflective of the population we serve, and we will ensure a respectful and inclusive culture where all employees experience a sense of belonging.

Réponse (Date : le 10 octobre 2023)

Le Service des incendies d'Ottawa (SIO) est déterminé à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au travail ainsi que dans les nombreuses communautés et les nombreux quartiers d'Ottawa. Il a plusieurs programmes pour l'aider à prendre en compte les besoins de différents groupes et de diverses personnes, et reconnaît qu'un service des incendies rassembleur vu sa représentativité démographique sera probablement plus efficace.

Statistiques démographiques et tendances quinquennales

La collecte de données sur l'EDI se fait sur une base volontaire dans le questionnaire

Comptez-moi! de la Ville, qui permet aux membres du personnel de déclarer leur appartenance à différents groupes démographiques dans plusieurs catégories (genre, identité autochtone, situation de handicap, minorité visible, etc.).

Ces données sont recueillies pour respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi.

Le Secrétariat de l'équité de la Ville fournit les données issues des indicateurs de rendement clés et du questionnaire, ce qui permet au SIO de suivre les tendances, les lacunes et les perspectives démographiques de son effectif par rapport à certains critères de référence, comme la disponibilité dans la population active et le nombre de résidentes et résidents.

Le SIO a reçu toutes les données pour 2017 à 2022, les données déclarées pour 2023 étant encore préliminaires. Les données sur l'équité en matière d'emploi sont agrégées pour dégager les tendances sur cinq ans dans quatre catégories : ascendance autochtone, personnes en situation de handicap, minorités visibles et femmes. Comme ces renseignements sont autodéclarés, il se peut que les données ne soient pas entièrement représentatives de l'effectif du SIO.

Tableau 2 – SIO (EDI) : données sur cinq ans

Catégorie	2018	2019	2020	2021	2022
Ascendance autochtone	2,3 %	2,2 %	3,3 %	3,3 %	3 %
Personnes en situation de handicap	0,8 %	0,8 %	3,9 %	3,9 %	7,3 %
Minorités visibles	2,7 %	2,5 %	3,5 %	3,5 %	3,6 %
Femmes	7,6 %	8 %	8,2 %	8,2 %	8,9 %

De plus, les Services de protection et d'urgence font le suivi des initiatives des secteurs d'activité touchant le recrutement et la rétention du personnel dans le cadre du Plan municipal sur la diversité et l'inclusion, de la Stratégie de lutte contre le racisme et de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres.

Outre les données municipales sur l'EDI, le SIO surveille, depuis maintes années, les données sur les femmes de son effectif. Depuis la fusion en 2001, le pourcentage de femmes dans son personnel n'a augmenté que de 0,7 %. Par ailleurs, le pourcentage de femmes dans l'actuelle cohorte de recrues s'élève à 18 % et était de 21 % l'an dernier.

Le SIO convient également qu'il est important d'avoir des femmes dans des postes de cadre, puisque cela favorise la diversité de perspectives ainsi que la reconnaissance et l'élimination des obstacles au recrutement et à la rétention des femmes en son sein. À l'heure actuelle, les femmes représentent 43 % de son équipe de direction.

Application des principes d'EDI au recrutement

Le SIO veut accroître la représentation des groupes de l'équité en matière d'emploi dans son effectif. Comme l'indique son rapport annuel 2021-2022 (ACS2023-EPS-OFS-0001), il a examiné son processus de recrutement, particulièrement le recrutement de personnes appartenant à certains groupes, comme les femmes et les minorités, pour s'assurer d'avoir un effectif représentatif de la population d'Ottawa. Il continue de surveiller l'efficacité de sa stratégie pour recruter et embaucher des personnes qualifiées issues de la diversité.

Cibler les groupes sous-représentés

Pour attirer et recruter des personnes appartenant à des groupes traditionnellement sous-représentés et éliminer les obstacles à l'emploi auxquelles elles font face, le SIO a lancé plusieurs initiatives, notamment le Camp Femmes pompières en formation (FPEF), le Programme des Aventuriers et la journée Avenir Jeunesse. Le Camp FPEF permet à divers groupes de jeunes femmes et de jeunes personnes non binaires et transgenres, âgées de 15 à 19 ans et issues de tous les milieux sociaux, de découvrir ce qu'il faut pour devenir pompière ou pompier et de faire l'expérience de ce cheminement de carrière potentiel. Fruit d'une collaboration avec Scouts Canada, le Programme des Aventuriers propose un cadre inclusif où les jeunes de diverses cultures peuvent découvrir le travail de pompier et se renseigner sur le parcours scolaire à suivre pour embrasser cette carrière.

Pour accroître la représentation des groupes de l'équité en matière d'emploi, le SIO participe à plusieurs salons de l'emploi :

- Embauche immigrants Ottawa
- Collège Algonquin
- Soirée de réseautage de l'Université Carleton
- Salon de l'emploi de l'Université du Québec en Outaouais
- Activités dans les écoles secondaires à l'occasion de la Journée internationale des femmes
- Forum des jeunes Arc-en-ciel
- Forum des étudiants internationaux

- Portes ouvertes d'Avenir Jeunesse
- Institut du dialogue interculturel
- Salon de l'emploi autochtone
- Salon de l'emploi du Centre somalien pour les services à la famille

Ces salons sont de belles occasions de rassembler des personnes en recherche d'emploi et des employeurs de divers milieux, et favorisent un processus d'embauche plus inclusif et diversifié, puisque toutes les personnes en recherche d'emploi, y compris celles appartenant à des groupes sous-représentés, ont la même occasion de se renseigner sur les possibilités de carrière.

En 2021, dans le cadre de sa stratégie de recrutement, le SIO a mis sur pied son groupe de travail des ambassadeurs, qui a pour mandat de tisser des liens avec les groupes communautaires et les jeunes sous-représentés, et de proposer des activités de rayonnement à ces populations. Les membres du groupe de travail participent à l'instauration d'une culture de diversité et d'acceptation dans toutes les divisions du SIO. Il s'agit pour eux d'une occasion unique de puiser activement dans leurs expériences personnelles pour opérer des changements importants dans leur milieu. Les ambassadeurs s'efforcent de changer les perspectives et de faire éclater les stéréotypes pour promouvoir le SIO et les services des incendies en général en tant qu'environnements de travail et parcours professionnel attrayants. Dans les deux dernières années, ils se sont rendus dans 28 écoles (parfois virtuellement en raison des restrictions sanitaires), ont participé à 14 salons de l'emploi de conseils scolaires et ont donné trois présentations à des organismes locaux. Le groupe a aussi organisé deux séances de discussion et est devenu membre d'un groupe national sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Parmi les grands facteurs contribuant au recrutement et à la rétention des femmes figure l'adaptation de l'équipement, de l'équipement de protection individuelle (EPI) et des uniformes. Le SIO s'est engagé à mettre à la disposition des membres de son personnel de l'équipement, de l'EPI et des uniformes qui leur conviennent, quels que soient leur taille et leur genre.

Il a en outre entrepris un processus visant à relever les problèmes dans l'environnement bâti pouvant nuire au recrutement et au maintien en poste des femmes et d'autres personnes issues de la diversité. Figurent parmi les problèmes courants associés aux anciennes installations les dortoirs, les toilettes et les gymnases, qui ne sont pas adaptés aux différents genres et besoins religieux. Des rénovations ont été effectuées ou sont en cours dans plusieurs casernes, tandis que d'autres font l'objet

d'un examen en vue de tels travaux; ces casernes seront classées en ordre de priorité selon les besoins et le financement disponible. Les nouvelles casernes sont quant à elles conçues avec ces éléments en tête.

Auto-identification dans la candidature

Les personnes postulant au SIO pour un poste de pomprière professionnelle ou de pompier professionnel se voient remettre le questionnaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion à remplir de manière volontaire. Le SIO est résolu à constituer un effectif diversifié et représentatif de la population, de même qu'à créer un environnement de travail où tout le monde est traité de façon juste et respectueuse et avec dignité. Il s'apprête aussi à ajouter le questionnaire aux formulaires de candidature aux postes de pomprières et pompiers (volontaires) en milieu rural. Les renseignements personnels sont protégés conformément aux lois sur la protection de la vie privée, notamment la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* (LAIMPVP) et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE). Les résultats du questionnaire aident le SIO à déterminer les groupes issus de la diversité susceptibles d'avoir un intérêt pour une carrière dans la lutte contre les incendies et à mieux cibler ses efforts d'approche. Peuvent consulter les données les gestionnaires d'embauche et le personnel désigné, selon le principe d'accès sélectif, aux fins suivantes :

- Instaurer des processus d'embauche équitables et stratégiques pour éliminer les obstacles à l'emploi.
- Attirer, maintenir en poste et motiver une main-d'œuvre diversifiée et hautement productive.
- Accroître la confiance du public et la responsabilisation en faisant figure de chef de file progressif dans le secteur municipal.
- Favoriser l'excellence du service en constituant un effectif représentatif de la population servie.
- Rassembler des rapports statistiques cadrant avec les orientations stratégiques.
- Vérifier, surveiller, évaluer et corriger les lacunes, tendances, progrès et perceptions.
- Améliorer la qualité du processus décisionnel fondé sur des données probantes, de la prestation des services et des programmes.
- Tenir compte des besoins du personnel dans les politiques et les programmes.
- Cibler des activités de rayonnement stratégique pour attirer la prochaine génération de travailleuses et travailleurs.
- Analyser les données démographiques sur l'effectif selon les pratiques

exemplaires, conformément à la *Loi de 1995 sur l'équité en matière d'emploi* du Canada, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, selon le cas.

Il convient de noter que même si l'information est fournie volontairement durant le processus de recrutement, elle est exclue de la note attribuée durant le processus d'entrevue et d'embauche. Le nouveau processus de recrutement du SIO vise à garantir que l'ensemble des candidates et candidats, quels que soient leur genre et leurs antécédents, ont les mêmes possibilités, droits, responsabilités et statut que les autres, ainsi que les compétences et aptitudes requises.

Comités d'embauche

Notre processus de recrutement et d'embauche se veut impartial, reproductible et hautement concurrentiel. Pour remédier aux possibles préjugés inconscients, toutes les entrevues sont structurées et orientées sur des faits, et la totalité des candidates et candidats répondent aux mêmes questions, de la même façon et dans le même ordre. Les candidatures sont donc évaluées sur un pied d'égalité. La grille d'évaluation utilisée par le SIO est assortie d'indicateurs clairs sur les réponses appropriées ou souhaitées pour que les membres du comité comprennent les critères d'évaluation de la même façon.

Optique de genre pour le recrutement des pompières et pompiers volontaires

Le recrutement de volontaires mise sur la sensibilisation à la possibilité de devenir pompière ou pompier volontaire en milieu rural, particulièrement auprès des personnes vivant ou travaillant dans un secteur où se trouve une caserne de pompiers volontaires, des étudiantes et étudiants collégiaux et universitaires, des femmes et des membres de groupes racisés. Les campagnes de recrutement mettent de l'avant la fonction de pompière ou pompier volontaire et les avantages de ce style de vie. Les qualifications minimales sont les mêmes pour tout le monde.

L'engagement nécessaire est expliqué à l'entrevue pour que chaque personne comprenne ce qui est requis des recrues et pour maintenir une participation active à la caserne d'affectation, par exemple avoir un téléavertisseur et répondre jour et nuit aux appels, suivre la formation et garder la forme. Les candidates et candidats doivent déterminer leur capacité à satisfaire aux exigences présentées. Un des grands avantages est que chaque personne a des compétences et expériences de travail et de vie différentes, ce qui enrichit l'équipe et contribue à protéger la communauté.

Partenariats, engagements et initiatives d'apprentissage et de sensibilisation

Le SIO cherche à créer un effectif uni, sensible et réactif aux besoins de ses membres

et de la population qu'il sert. Pour ce faire, son effectif doit notamment collaborer avec des collègues et des parties prenantes pour déterminer la meilleure façon de gagner la confiance des groupes en quête d'équité. Le SIO siège à plusieurs groupes de réseautage affinitaires, ou y est représenté :

- Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de la Ville d'Ottawa;
- Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion des Services de protection et d'urgence;
- Membres en uniforme 2SLGBTQQIA+ et alliés du Service paramédic, du Service des incendies, des Services des règlements municipaux, des Services des transports en commun et du Service de police;
- Fire Service Women of Ontario;
- Communauté des femmes paramédic;
- Conseil sur l'équité police-collectivité du Service de police d'Ottawa;
- Comité de liaison 2SLGBTQQIA+ du Service de police d'Ottawa.

Vu sa participation à Fire Service Women Ontario, le SIO peut bénéficier de mentorat et de réseautage pour les femmes de son effectif ainsi que de beaucoup de ressources que les femmes et la direction peuvent utiliser pour gérer les problèmes professionnels liés au genre.

En outre, le SIO vise à promouvoir un milieu de travail respectueux et inclusif et à amener son personnel à avoir la même compréhension des questions de diversité et d'inclusion en participant, entre autres, à diverses journées ou semaines affinitaires toute l'année, par exemple :

- Mois de l'histoire des Noirs;
- Jour du chandail rose;
- Journée internationale en rose;
- Journée de l'accessibilité;
- Journée nationale des peuples autochtones;
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- Semaine de la Fierté dans la capitale;
- Journée du souvenir trans;
- Jour des Franco-Ontariens et des Franco-Ontariennes.

Ces journées ou semaines sont célébrées ou soulignées au moyen d'activités communautaires ou municipales, d'occasions d'apprentissage (ex. : webinaires), de messages à l'intention du personnel (par le directeur général des Services de protection

et d'urgence, le chef des pompiers et les chefs adjointes ou adjoints ou encore les championnes ou champions de la diversité), de bulletins d'information réguliers ainsi que d'autres formes de communication.

Critères d'embauche

Le SIO analyse actuellement l'effet des nouveaux critères d'embauche pour déterminer s'ils influencent le recrutement dans les groupes issus de la diversité en fonction des données sur la disponibilité sur le marché du travail. Selon les données préliminaires, les répercussions à ce chapitre seraient plutôt négligeables. Le SIO constate toutefois que de plus en plus de candidates et candidats sont préparés au processus d'embauche, donc il est résolu à réduire ou à éliminer les obstacles culturels et à promouvoir la lutte contre les incendies comme possibilité de carrière auprès des groupes issus de la diversité et sous-représentés.

Conclusion

Le SIO considère la diversité comme une force et continuera d'aspirer à une culture organisationnelle respectueuse et inclusive. La direction s'assure que le milieu de travail est sûr et exempt de harcèlement, d'intimidation et de toute forme de discrimination. L'équipe de gestion du SIO veut que l'effectif soit représentatif de la population servie et que la culture organisationnelle soit respectueuse et inclusive pour que la totalité des membres du personnel éprouvent un sentiment d'appartenance.

Standing Committees / Commission Inquiries:

Demande de renseignements des Comités permanents / Commission :

Response to be listed on the Emergency Preparedness and Protective Services Committee Agenda of October 19, 2023

La réponse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité des services de protection et de préparation aux situations d'urgence prévue le 19 octobre 2023