

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

Submitted at: Finance and Economic Development Committee

Présenté au: Comité des finances et du développement économique

From/Exp.: Councillor/Conseillère D. Deans:	Date: May 2, 2017 Date: le 2 mai 2017	File/Dossier : <i>FEDC 02-17</i>
To/Dest.: Donna Gray, Service Innovation and Performance Department / Directrice générale de l'innovation et du rendement		
Subject/Objet: Equity and Inclusion in Ottawa / Équité de d'inclusion dans la Ville d'Ottawa		
<p>Inquiry:</p> <p>As an employer, the City of Ottawa is dedicated to providing quality services through a workforce that reflects the diverse community it serves. The initiatives that help ensure this include; joining the Canadian Coalition of Municipalities Against Racism (CMARD), and implementing the 2015-2018 Corporate People Plan (SI 55) and the Inclusive Community Initiative (SI 31).</p> <p>As we are now over halfway through the term and the above noted initiatives have identified targets and requirements, could staff please provide information on the following:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Which department is the lead on advancing the City's Equity and Inclusion initiatives? The Service Innovation and Performance Department leads the City's internal diversity and inclusion work. Two Diversity Consultants work within the Human Resources Programs and Governance Branch to oversee the City's Corporate Diversity Plan and all related activities. Additional community-facing initiatives and the Equity and Inclusion Lens implementation are housed within the Community and Social Services Department (CSSD).2. When will Council see the next report on our participation in CMARD? The CCMARD network, coordinated by the Canadian Commission for UNESCO, has not requested a formal update on activities since 2013. The Diversity and Inclusion team will complete a report to UNESCO on the City's participation in CCMARD for <u>September 30th, 2017</u>. The timing of this submission will coincide with the inauguration of a CCMARD National Advisory Committee and will ensure that the City's work can be highlighted in the committee's planning activities.3. Can staff provide an update on the targets outlined in both SI 55-B and SI 31- A?		

Strategic initiative 55 (2015-2018 Corporate People Plan) and the targets in performance measure 55-A are overseen by the Diversity and Inclusion Branch (Elizabeth Marland, Manager), Human Resources, in the Service Innovation and Performance Department. In 2016/2017 the Diversity and Inclusion team, with the support of HR Systems team, has been gathering data for analysis of the City's diversity data. We will be able to provide an update on the targets by June 30, 2017.

Strategic initiative 31 (Inclusive Community Initiative) is lead by CSSD, Partner and Stakeholder Initiatives Branch (Clara Freire, Manager).

Performance measure 31-A, is the responsibility of the CSSD. The action plans identified for implementation (Older Adult Plan, Youth Action Plan, Municipal Immigration Strategy, and Aboriginal Service Strategy) aim to advance equity and inclusion for the city's diverse populations. (HC1).

Each initiative has its own work plan and performance measures. Staff continue to work with community partners to implement the actions and initiatives identified in the work plans and anticipate all milestones identified for 2017 will be achieved.

Further to our approved initiatives, and with the recent announcement that the Federal Government of Canada will introduce blind name hiring in 6 departments, could staff provide information on whether the City of Ottawa has ever considered introducing blind hiring practices?

Blind hiring practices, or "name-blind" hiring practices, attempt to remove bias from the hiring process. The logic behind a name-blind process is that by removing names from applicant files, it will help root out unconscious bias (for example, candidates will not be screened out unconsciously because their name is not a "Canadian" or "English name"). Research shows that people with English-sounding names have a significantly greater chance of getting call backs for competitions. By removing all identifying information, the process also seeks to base selection solely on qualifications.

The Diversity and Inclusion team is exploring the feasibility of implementing this new hiring practice. The adoption of this process would necessitate a change in technology. At the present time, the City's human resource management software, SAP, does not have the capacity to incorporate the technical steps required for a blind application process (i.e. it cannot replace applicant identifying information with an application number). The process is underway to undertake a review to potentially update the SAP software within the next few years.

In 2017, the Diversity and Inclusion team, along with other corporate partners, will conduct a scan of best practices related to blind hiring practices. They will explore the experiences of organizations like the Federal government, to learn how it may best serve the City.

Demande de renseignement:

En tant qu'employeur, la Ville d'Ottawa s'engage à fournir des services de qualité en se dotant d'un effectif représentatif de la diversité de la population qu'elle sert. Diverses initiatives contribuent à l'atteinte de cet objectif, notamment l'adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), la mise en œuvre du Plan de ressources humaines 2015-2018 (IS 55) ainsi que l'initiative pour une communauté inclusive (IS 31).

Puisque nous sommes maintenant arrivés à mi-mandat et que des cibles et des exigences ont été établies dans le cadre des initiatives susmentionnées, le personnel pourrait-il fournir des renseignements sur les points suivants :

1. Quelle direction générale assume la responsabilité de faire avancer les initiatives municipales en matière d'équité et d'inclusion?

La Direction générale de l'innovation et du rendement est celle qui est responsable de tout ce qui touche à la diversité et à l'inclusion à la Ville. Deux consultants en diversité œuvrent au sein de la Direction de la gouvernance et des programmes de RH; ils supervisent le plan sur la diversité de la Ville et toutes les activités connexes. Par ailleurs, la Direction générale des services sociaux et communautaires chapeaute d'autres initiatives en lien direct avec la communauté ainsi que la mise en œuvre de l'optique d'équité et d'inclusion.

2. Quand le Conseil pourra-t-il consulter le prochain rapport sur notre participation à la CCMCRD?

La CCMCRD, un réseau de municipalités coordonné par la Commission canadienne pour l'UNESCO, n'a pas exigé de mise à jour officielle sur les activités depuis 2013. L'équipe responsable de la diversité et de l'inclusion rédigera un rapport sur la participation de la Ville à la CCMCRD à l'intention de l'UNESCO qui sera présenté le 30 septembre 2017. Le moment de cette présentation coïncidera avec la création d'un comité consultatif national pour la CCMCRD et permettra de mettre en lumière le travail réalisé par la Ville dans les activités de planification du comité.

3. Le personnel peut-il fournir une mise à jour sur les cibles établies dans l'IS 55-B et l'IS 31-A?

L'initiative stratégique 55 (Plan de ressources humaines 2015-2018) et les objectifs mentionnés dans l'IS 55 relèvent du Service des ressources humaines de la Direction de la diversité et de l'inclusion (gestionnaire Elizabeth Marland), au sein de la Direction générale de l'innovation et du rendement. En 2016-2017, l'équipe responsable de la diversité et de l'inclusion, avec l'aide de l'équipe des systèmes des RH, a effectué la collecte des données sur la diversité à la Ville en vue d'une analyse. Nous serons en mesure de présenter une mise à jour sur ces objectifs d'ici 30 juin 2017.

L'initiative stratégique 31 (Initiative pour une communauté inclusive) est dirigée par la Direction des initiatives avec les partenaires et les intervenants (gestionnaire Clara Freire) de la Direction générale des services sociaux et communautaires (DGSSC).

La responsabilité de la mesure de rendement 31-A incombe à la DGSSC. Les plans d'action désignés pour la mise en œuvre (Plan relatif aux personnes âgées, Plan d'action pour les jeunes, Stratégie municipale en matière d'immigration et Stratégie en matière de services aux Autochtones) ont pour but d'améliorer l'équité et l'inclusion de la population diversifiée de la Ville (HC1).

Chaque initiative a établi ses propres plans de travail et mesures de rendement. Le personnel continue de travailler avec les partenaires de la collectivité pour mettre en œuvre les mesures et les initiatives établies dans les plans de travail et veiller à la réalisation de toutes les étapes importantes définies pour 2017.

Compte tenu de nos initiatives approuvées, et au vu de l'annonce faite récemment par le gouvernement du Canada affirmant son intention d'introduire le recrutement par CV anonyme dans six ministères, le personnel peut-il nous indiquer si la Ville d'Ottawa a déjà considéré la mise en œuvre de telles pratiques de recrutement par CV anonyme?

Les pratiques de recrutement par CV anonyme ont pour but d'éliminer les préjugés du processus d'embauche. La logique qui sous-tend un processus de recrutement par CV anonyme est que le fait de supprimer les noms du dossier des candidats aidera à éradiquer les préjugés inconscients (par exemple, un candidat ne sera pas écarté inconsciemment, parce que son nom n'est pas « canadien », « français » ou « anglais »). La recherche indique que les candidats dont le nom a une consonance anglaise ou française ont plus de chance d'être rappelés dans le cadre des concours. En supprimant tous les renseignements d'identification du processus, la sélection sera fondée uniquement sur les qualifications.

L'équipe responsable de la diversité et de l'inclusion explore la faisabilité de la mise en œuvre de cette nouvelle méthode d'embauche. L'adoption de ce processus exigerait que des changements soient apportés à la technologie. À l'heure actuelle, le logiciel de gestion des ressources humaines à la Ville, SAP, n'a pas la capacité d'intégrer les étapes techniques nécessaires à un processus de recrutement par CV anonyme (c.-à-d. il ne peut pas remplacer les renseignements d'identification du candidat par un numéro de demande). Un examen du processus sera bientôt réalisé à cet égard afin de, possiblement, mettre à niveau le logiciel SAP au cours des prochaines années.

En 2017, l'équipe responsable de la diversité et de l'inclusion, ainsi que d'autres partenaires municipaux, vont procéder à une analyse générale des pratiques exemplaires en lien avec les méthodes d'embauche par CV anonyme. Ils vont examiner l'expérience de différents organismes comme le gouvernement fédéral, pour déterminer comment cette pratique pourrait servir l'intérêt supérieur de la Ville.

Donna Gray, General Manager, Service Innovation and Performance Department /
Directrice générale, Innovation et Rendement

Response (Date: 2017-May-30)

Réponse (Date: le 30 mai 2017)

***Standing Committees / Commission Inquiries / Demande de renseignements des
Comités permanents / Commission :***

*Response to be listed on the Finance and Economic Development Committee Agenda
of June 6, 2017*

*La réponse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité des finances et
du développement économique prévue le 6 juin 2017*