

Mise à jour verbale de l'EXCOM

24 février 2021

Deux points à vous informer aujourd'hui

RÉACTIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE D'HIER - DE MANIÈRE INFORMELLE

Personnellement, j'ai ressenti un sentiment de soulagement et d'inspiration de la part de [REDACTED] hier, en tant que militante dévouée à cette cause depuis 7 ans : elle fait encore des erreurs, il reste encore beaucoup à faire et elle n'abandonne pas.

Je pense que c'est une déclaration et un sentiment que nous pouvons adopter pour aller de l'avant.

- **Commentaires positifs reçus et impact**

- "comme toujours - un travail incroyable, incroyable et merci à vous et à l'équipe pour avoir organisé cet événement [REDACTED]. sur les TET, j'espère vraiment que toute ma chaîne de gestion écoutait et prenait des notes. un énorme merci de ma part dans les tranchées à vous et votre équipe comme toujours".
- "C'était de loin la meilleure réunion publique".
- " J'ai eu le privilège d'assister à votre présentation cet après-midi. Bravo ! J'ai apprécié cette discussion animée. Certaines choses étaient choquantes. D'autres m'ont laissé perplexe. Mais surtout, je me suis senti encouragé par le fait qu'après 21 ans dans la fonction publique, peut-être, juste peut-être, je serai témoin d'une véritable action pour accompagner les grands discours et les grands gestes".
- Le message de l'adjoint sur la diversité et l'inclusion a attiré beaucoup de monde : Pages vues uniques aujourd'hui sur l'article de la mairie : 3,085
- Nous avons reçu une demande pour organiser un cercle de confiance au CCN de Mississauga.
- Heureux que l'équipe de direction se soit présentée pour répondre aux questions.

- **Commentaires constructifs**

- Tout le monde n'était pas prêt à entendre des exemples concrets de racisme systémique.
- Les gens ont remarqué qu'il y avait plus de femmes que d'hommes qui répondaient aux questions (en partie à cause de problèmes techniques avec [REDACTED] et [REDACTED] / [REDACTED] qui étaient absents).
- La partie questions-réponses semblait parfois scriptée.
- J'aimerais que plus de leaders parlent avec leur cœur
- Il est normal de dire que nous n'avons pas encore tout compris mais que nous y travaillons.

Ce sont des leçons pour nous sur la façon dont nous pouvons nous améliorer. Nous sommes authentiques, nous sommes sincères et nous voulons faire le gros du travail. Nous ne sommes pas

parfaits. Nous devons faire passer ce message à l'ensemble de l'organisation. Cela nous aidera à établir la confiance et la crédibilité.

Pour vous aider à mieux vous équiper, j'aimerais vous demander si vous souhaitez, en tant que groupe, tester le coaching de groupe avec les coachs antiracisme avant de l'étendre au reste du département.

À UN NIVEAU STRATÉGIQUE PLUS ÉLEVÉ

Nous avons informé le ministre vendredi dernier et avons reçu un grand soutien général.

- Il s'engage de plus en plus auprès de nos parties prenantes sur le terrain.

Lors de la prochaine réunion du Comité exécutif, nous aurons l'occasion de nous plonger dans les sujets suivants

- le projet de stratégie triennale de lutte contre le racisme
- la mise au point de mesures concrètes au niveau des SMA
- examiner notre déclaration d'engagement

En mars, diffusez la stratégie au sein du département, notamment auprès de vos équipes de direction et de vos réseaux de diversité.

Le mois prochain, je veux rencontrer les responsables de la mesure du rendement afin d'examiner comment mesurer le succès et l'intégrer dans notre structure de rapport.

COMMENTAIRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

- C'était un succès général et les SMA ont reçu de bons commentaires de leurs équipes.
- L'assemblée publique contribue aux discussions qui ont lieu au sein du ministère.
- Le modérateur était remarquable et la société de production était efficace.
- L'invité, [REDACTED], nous a donné beaucoup à réfléchir, notamment sur l'asile et la réinstallation des réfugiés.
- Du point de vue de la direction des communications, nous avons encore beaucoup à faire pour informer le public sur la compréhension générale de l'asile et de la réinstallation des réfugiés.
- Il serait bon d'organiser des sessions de suivi pour maintenir l'élan.
- Ce sujet montre un certain degré de maturité dans l'organisation - nous devons prendre plus de risques comme celui-ci.
- Merci pour les commentaires - nous devons savoir si nous ne nous exprimons pas comme nous le souhaitons.
- Quelques SMA auraient souhaité avoir plus de temps pour préparer leurs réponses et donner à leur personnel un retour sur ces réponses (ajustements).
- Il aurait été bon de savoir à l'avance quel SMA devait répondre à quelle question.

- L'inconfort est nécessaire car il est un signe de croissance.
- Un communiqué de l'Office de divulgation interne et de la DGRH sur la manière de signaler les incidents sera envoyé au département.
- Mesures à prendre
- [REDACTED] doit publier un rapport sur l'efficacité de l'hôtel de ville et faire une comparaison (avec le dernier hôtel de ville). Les SM veulent également savoir si cette entreprise et la plateforme utilisée (Zoom) sont meilleures.