



Mise à jour au sujet de la diversité : décembre 2020

Depuis sa dernière communication en août 2020, OAC a embauché HRx, une entreprise canadienne indépendante de renom qui se spécialise dans les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme, afin de l'aider dans sa démarche. Au cours des prochains mois, HRx effectuera une évaluation approfondie et proposera une stratégie éclairée par des données qui fournira une feuille de route afin d'apporter les changements structurels et systémiques nécessaires pour combattre les inégalités et travailler à bâtir un milieu inclusif pour toutes les parties prenantes d'OAC.

Plus précisément, l'exercice comprendra une évaluation approfondie de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme chez OAC, laquelle sera effectuée à l'aide de mesures qualitatives et quantitatives pour évaluer la situation actuelle en ce qui a trait à la représentation et aux caractéristiques démographiques, aux sentiments, aux obstacles, de même qu'aux buts et aux aspirations des membres et des associés.

Par ce processus, OAC s'engage à faire en sorte que ses membres se sentent vus, entendus et compris. Nous demanderons à nos membres de nous fournir leur rétroaction et nous les invitons à nous faire part de leurs commentaires productifs en toute franchise afin que nous en tenions compte dans nos changements.

Le rapport et le plan d'action que nous produirons seront fondés sur les résultats de l'évaluation et de l'analyse. Voici ce qu'ils contiendront :

- définition de la situation actuelle et de la situation visée chez OAC à l'aide d'outils d'évaluation comparative exclusifs;
- principales conclusions, y compris les points forts, les obstacles, les vulnérabilités potentielles et les possibilités;
- données de sondage – données démographiques des employés et sentiments d'inclusion.

HRx utilisera l'information colligée lors de l'évaluation afin d'élaborer une stratégie qui s'échelonne sur plusieurs années en vue de combattre le racisme systémique et de progresser sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui inclut les priorités et les indicateurs de rendement clés pour ce qui doit être effectué à court terme (18 mois) ainsi que pour les cibles stratégiques à long terme. Nous transmettrons les résultats de cette démarche aux membres, ainsi qu'une déclaration d'engagement et un plan d'action renforcés, au cours du deuxième trimestre de 2021.



Orthophonie et
Audiologie Canada

La communication à coeur

Nous sommes conscients que le racisme systémique est profond et qu'il faudra un engagement constant de la part d'OAC pour effectuer des changements. Nous continuerons de vous informer chaque trimestre tout en nous efforçant de prendre des mesures concrètes.