



# Vérification dans une perspective de diversité

## Service de police d'Ottawa





# Aperçu de la vérification dans une perspective de diversité

- Forces, faiblesses et lacunes pour atteindre les objectifs de l'ÉDI
- Méthodes quantitatives et qualitatives pour examiner et revoir la culture organisationnelle; les différentes facettes de la diversité
- Points de repère et pratiques exemplaires

## Vérification dans une perspective de diversité (SPO) – Secteurs d'intervention





# Sources d'information clés

## Examen de la politique et des processus

- Vérification dans une perspective d'égalité entre les sexes
- 150 documents et + du SPO
- Plus de 50 entrevues factuelle avec les « responsables de processus » et les intervenants du SPO.
- Pratiques exemplaires; évaluation comparative GDIB

---

## Représentation de la diversité

- Recensement du SPO de 2012 et 2017

---

## Perspectives communautaires

- Rapport de l'équipe de liaison-sensibilisation; recherche publique de 2018
- 11 séances de réflexion communautaire avec 85 participants
- Entrevues

---

## Perspectives des membres du SPO

- Sondage sur le degré d'engagement des employés (n = 1,170) ; recensement (n = 1,381)
- 50 entrevues



# Voyons les « recommandations essentielles »

10 « recommandations essentielles » sous 7 thèmes (Sommaire exécutif)

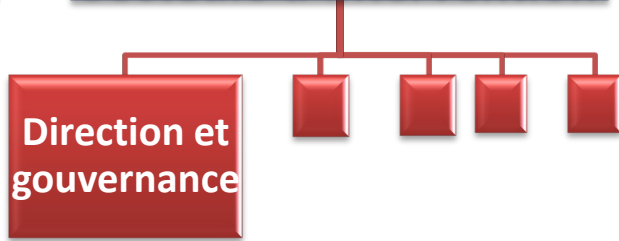
- Une direction déterminée
  - Des pratiques d'embauche inclusives
  - Des perspectives de carrière inclusives
  - Des mesures d'adaptation équitables en milieu de travail
  - Le mieux-être psychologique
  - Un climat d'ouverture et des normes élevées
  - Des partenariats en apprentissage
- EN TOUT :**  
*97 recommandations  
de mesures ciblées  
dans le rapport*





# Thème : Une direction déterminée

## Secteurs d'intervention



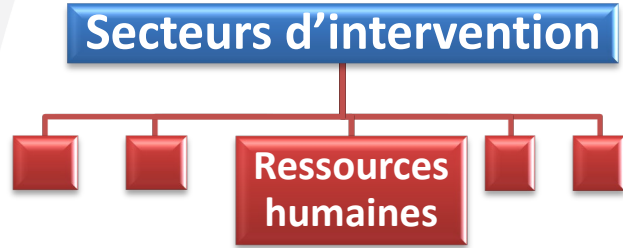
**Principale conclusion :** L'engagement du public et les politiques du SPO sont des atouts. Ils sont affaiblis par une direction incohérente et des lacunes en matière de responsabilisation.

- **Recommandation : *Une direction déterminée***
  - Les chefs de file du SPO doivent s'engager individuellement et collectivement à assurer un encadrement cohérent et visible de l'ÉDI.
    - Une intervention « audacieuse et percutante » pour la haute direction du SPO
    - Il faut une responsabilisation en matière d'ÉDI et des objectifs de rendement





# Thème : Des pratiques d'embauche inclusives



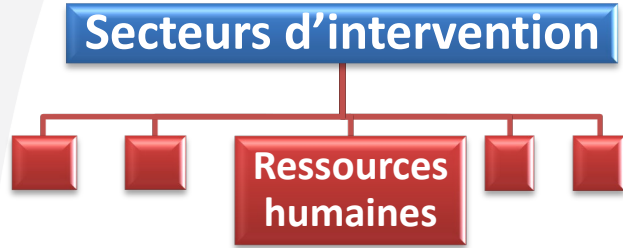
**Principale conclusion :** On déploie actuellement de louables efforts pour réduire au minimum les obstacles. Néanmoins, d'importantes préoccupations subsistent en matière de recrutement et d'embauche.

- **Recommandation : *Des pratiques d'embauche inclusives***
  - Priorité immédiate : il faut remanier la méthode de vérification des antécédents.
  - Il faut explorer et mettre à l'essai des modèles novateurs pour trouver d'autres voies d'entrée.





# Thème : Des perspectives de carrière inclusives



**Principale conclusion :** On déploie actuellement de louables efforts pour réduire au minimum les barrières qui freinent l'avancement. Des rumeurs et de la méfiance sont le résultat de processus de décision peu clairs.

- **Recommandation : *Des perspectives de carrière inclusives***
  - Il faut redéfinir et moderniser les critères de promotion pour valoriser explicitement les nouvelles compétences.
  - Il faut systématiser un programme de perfectionnement professionnel pour les membres provenant d'horizons divers.





# Thème : Des mesures d'adaptation en milieu de travail

## Secteurs d'intervention



**Principale conclusion:** On constate une mauvaise compréhension de ce que sont des « mesures d'adaptation »; il y a des doutes généralisés au sujet du processus et des préoccupations au sujet de l'impact. Il faut y prêter attention dans l'immédiat.

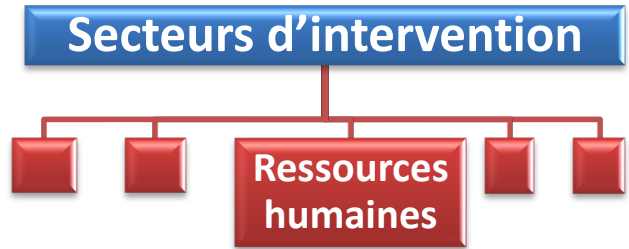
- **Recommandation : *Des mesures d'adaptation équitables en milieu de travail***
  - Il faut réviser et remettre en question le processus des mesures d'adaptation pour les membres qui font face à des restrictions liées à la santé. Il faut des solutions innovantes, des positions fermes, une assurance du respect de la dignité et de l'empathie.







# Thème : Le mieux-être psychologique



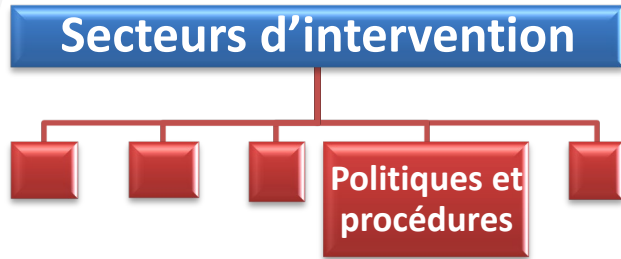
**Principale conclusion :** De nombreuses initiatives en santé et mieux-être. L'impact des absences est plus important en raison de la pénurie de personnel. Le mieux-être psychologique est considéré comme l'une des principales causes et une préoccupation majeure.

- **Recommandation : *Le mieux-être psychologique***
  - Il faut augmenter l'utilisation d'approches de prévention efficaces, notamment l'optique de l'ÉDI, le soutien ponctuel requis, des mesures souples équilibrées et une réduction de la stigmatisation.





# Thème : Le climat en milieu de travail



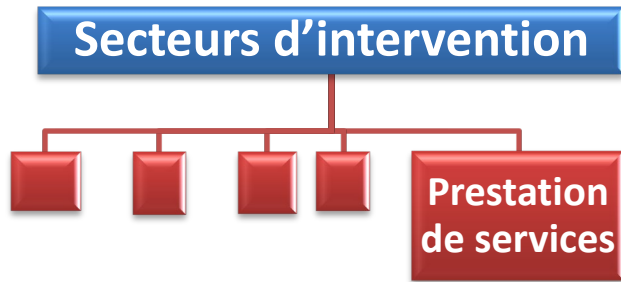
**Principale conclusion :** Les programmes ont été bien conçus. De la formation est en place. Des lacunes dans l'exécution quotidienne entraînent des expériences négatives pour de nombreux membres d'origines diverses.

- **Recommandations : *Un climat d'ouverture et des normes élevées***
  - La haute direction devrait créer une « culture d'ouverture » ou une « pratique réflexive » pour discuter de sujets difficiles, remettre en question ce que pensent les autres et entendre leurs commentaires.
  - Il faut doter les superviseurs des compétences et de la volonté nécessaires pour signaler les mauvais résultats et y remédier.





# Thème : Engagement et partenariats avec la communauté



**Principale conclusion :** De nombreux groupes communautaires s'y intéressent. L'attentisme est le fruit de rapports problématiques. Il est difficile de trouver des moyens d'améliorer de façon significative l'expérience quotidienne.

- **Recommandation : *Des partenariats en apprentissage***
  - Il faut des modèles expérimentaux de partenariat avec des groupes et des organismes communautaires pour mettre l'accent sur la formation et l'acquisition de compétences pour les membres du SPO.





# Conclusion

Les politiques et programmes traditionnels présentent de nombreux points forts.

Il y a des lacunes dans l'exécution au quotidien, mais aussi des solutions audacieuses et innovantes.

On voit des signes de progrès et de dynamique positive permettant de passer du mode « réactif » au mode « proactif ».



**Denise McLean**, Ph.D.  
Experte-conseil  
principale

**Prince Ehoru**, Ph.D.  
Administrateur de projet

Tél : 613-761-7440 , poste 214  
Courriel : [OPSdiversityaudit@graybridgemalkam.com](mailto:OPSdiversityaudit@graybridgemalkam.com)

