



Vérification dans une perspective de diversité

Service de police d'Ottawa

Le 20 novembre 2019



Processus de vérification dans une perspective de diversité

- Équipe de recherche
- Ampleur de la vérification
- Méthodologies utilisées et réalisations

Quelques conclusions et recommandations clés





Équipe Graybridge Malkam

Une équipe d'experts-conseils, comptant de nombreuses années d'expérience dans les domaines de l'équité, la diversité et l'inclusion, sélectionnée dans le cadre d'un processus d'appel d'offres ouvert.

- Études liées à la diversité et l'inclusion (40+)

- Expertise approfondie en la matière

- Expérience auprès d'organismes de sécurité publique

- Équipe pluridisciplinaire avec des compétences en complémentarité

- Facilitation de l'engagement et du dialogue

- Recherche poussée, analyse et rédaction de rapports





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





Phases de la vérification dans une perspective de diversité

Les consultations préliminaires avec les personnes-ressources clés ont facilité l'élaboration de la méthodologie.

Harmonisation des données disponibles

- *Analyse documentaire*
- *Consultations avec 35 personnes-ressources clés et +*

Contributions des membres du SPO et de la communauté

- *Séances de consultation communautaire*
- *Entretiens approfondis avec des membres du SPO*

Information communiquée

- *Mises à jour et validation*
- *Conclusions du rapport*





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





Remerciements

Nous remercions

- les réseaux communautaires
- les intervenants
- les experts en la matière et la haute direction du SPO
- les membres du SPO





Voyons les « recommandations essentielles »

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

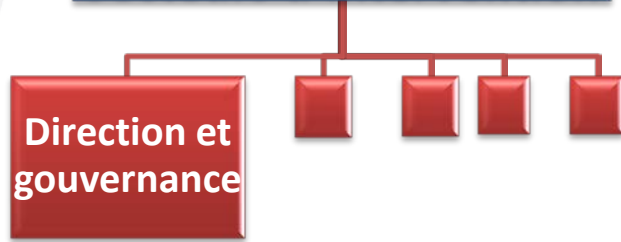
- Une direction déterminée
 - Des pratiques d'embauche inclusives
 - Des perspectives de carrière inclusives
 - Des mesures d'adaptation équitables en milieu de travail
 - Le mieux-être psychologique
 - Un climat d'ouverture et des normes élevées
 - Des partenariats en apprentissage
- EN TOUT :**
*97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





Thème : Une direction déterminée

Secteurs d'intervention



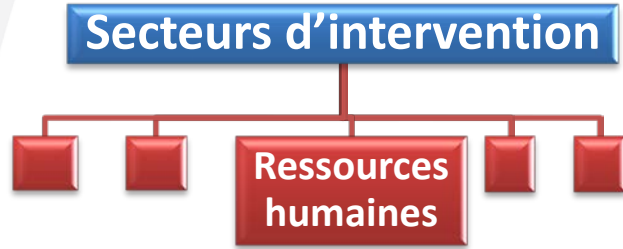
Principale conclusion : L'engagement du public et les politiques du SPO sont des atouts. Ils sont affaiblis par une direction incohérente et des lacunes en matière de responsabilisation.

- **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



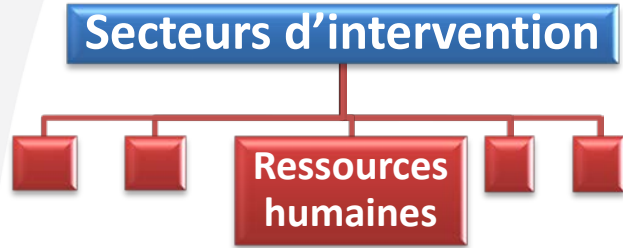
Principale conclusion : On déploie actuellement de louables efforts pour réduire au minimum les obstacles. Néanmoins, d'importantes préoccupations subsistent en matière de recrutement et d'embauche.

- **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



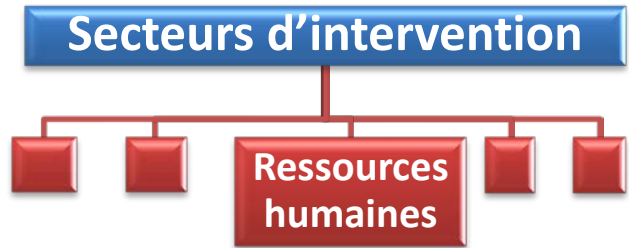
Principale conclusion: On constate une mauvaise compréhension de ce que sont des « mesures d'adaptation »; il y a des doutes généralisés au sujet du processus et des préoccupations au sujet de l'impact. Il faut y prêter attention dans l'immédiat.

- **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



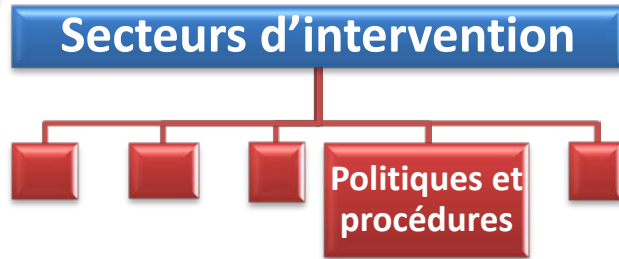
Principale conclusion : De nombreuses initiatives en santé et mieux-être. L'impact des absences est plus important en raison de la pénurie de personnel. Le mieux-être psychologique est considéré comme l'une des principales causes et une préoccupation majeure.

- **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



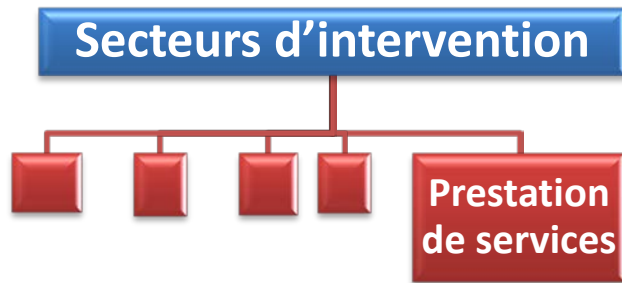
Principale conclusion : Les programmes ont été bien conçus. De la formation est en place. Des lacunes dans l'exécution quotidienne entraînent des expériences négatives pour de nombreux membres d'origines diverses.

- **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 ».





Questions

Denise McLean, Ph.D.
Experte-conseil
principale

Prince Ehoru, Ph.D.
Administrateur de projet

Tél : 613-761-7440 , poste 214
Courriel : OPSdiversityaudit@graybridgemalkam.com

Thank you | Merci

