



MILIEU DE TRAVAIL ÉQUITABLE – BILAN DE L'ANNÉE 2018

COMMISSION DE SERVICES POLICIERS D'OTTAWA - COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le 3 décembre 2018



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

A Trusted Partner in Community Safety
Un partenaire fiable de la sécurité communautaire

ottawapolice.ca

OBJECTIF



- Fournir à la Commission de services policiers d'Ottawa une mise à jour sur les activités du Programme lieux de travail équitable conformément à la politique des lieux de travail équitable du SPO.

DISCUSSION



- Crucial au succès opérationnel du SPO
- Le recrutement doit être un reflet de la collectivité
- Appuyer et conserver nos membres
- Assurer d'égales possibilités à chacun des membres

RÉCAPITULATION DE L' EXAMEN DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



- *Phase I:* Analyser le Recensement de la main-d'œuvre du SPO de 2012 pour connaître la représentation selon le sexe et selon l'état familial.
- *Phase II:* Mener un Examen des questions d'égalité entre les sexes
- *Phase III:* Élaborer de nouvelles politiques ou méthodes (ou modifier celles en vigueur) relativement à la mutation et à l'avancement, dont une ébauche de politique sur les mesures d'adaptation aux droits de la personne.
- *Phase IV:* Mettre en œuvre des politiques et entreprendre la formation relative aux résultats de la Phase III.

POLITIQUE DES LIEUX DE TRAVAIL ÉQUITABLE



Le SPO, au service de la collectivité, mettra sur pied et maintiendra un milieu de travail équitable et adaptatif permettant à chaque employé d'y mettre un apport de valeur, libre d'obstacles et de discrimination systémiques, tout au long de sa carrière au sein du SPO. Le SPO s'est engagé à favoriser une culture de travail qui promeut activement l'équité, la diversité et l'inclusion.

BUREAU DU MILIEU DE TRAVAIL ÉQUITABLE - 2018



- Quatre piliers du programme :
 - Gestion des ressources humaines
 - Mesures d'adaptation relatives à l'état familial
 - Attribution consultative à l'interne
 - Éducation et sensibilisation

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



- Durabilité des initiatives du Projet d'égalité entre les sexes
 - Avancement
 - Mutation
- Examen de bonne foi d'exigences professionnelles
 - Toutes descriptions de poste pour assermentés
 - Obstacles systémiques retirés et justifiés
 - Possibilités accessibles

MESURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ÉTAT FAMILIAL



Année	Nombre de cas	Cas approuvés par le SPO	Cas rejetés par le SPO	Cas retirés par l'employé(e)	Cas en attente
2017	4	3	0	1	0
2018 ACJ	15	6	2	5	2

ATTRIBUTION CONSULTATIVE À L'INTERNE



- Approche et recrutement / Bureau du respect, de la conduite et des valeurs
 - Allégations de discrimination systémique et individuelle
- Relations du travail et ressources humaines
 - Plaintes en matière des droits de la personne mettant en cause le sexe (dont la grossesse) et l'état familial
- Bien-être, santé, sécurité et modes de vie
 - Processus d'adaptation
- Opérations policières
 - Œuvrer à titre d'expert en la matière et ressource relativement aux questions portant sur les droits de la personne
- Planification, rendement et analyse :
 - Appuyer la collecte continue de données relatives aux droits de la personne et à l'évolution des effectifs

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION



- Séance « Former le formateur »
 - Environ 25 employés
 - Droits de la personne, Analyse comparative entre les sexes +
et sensibilisation aux préjugés
- Administration de programme
 - Tous les employés contribuent à l'administration du programme
 - Exemple: membres du groupe de discussion et intervieweurs

FORMATION OBLIGATOIRE 2019



- Mise au point d'une formation obligatoire pour tous les membres assermentés et civils
 - **Module 1:** le parti pris, la différence entre parti pris et stéréotypes, identifier ses propres parti-pris et élaborer des stratégies pour surmonter les problèmes liés aux partis pris en milieu de travail.
 - **Module 2:** modèle d'*Analyse comparative entre les sexes Plus* et mise au défi de ses propres hypothèses à propos des sexes.
 - **Module 3:** nouvelles politiques et méthodes du SPO en matière de mutation, d'avancement, et de lieux de travail équitables.

PROCHAINES ÉTAPES



- Membre de comité du Conseil sur l'équité police-collectivité
- Se rapporter au chef-adjoint aux enquêtes et services de soutien
- En harmonie avec les autres mises au point d'EDI, notamment le PAMA et BNP
- Continuer à élaborer la situation future du bureau LTE