

CADRE D'ACTION- DIVERSIFIER LES EFFECTIFS ASSERMENTÉS DU SPO

Commission de
services policiers,
le 26 février 2018



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



ottawapolice.ca

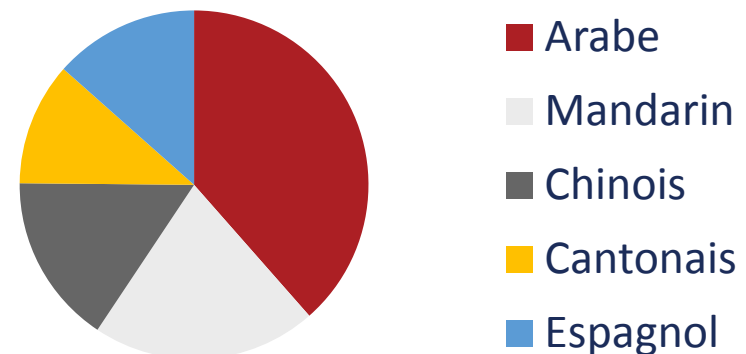
DÉFI



- Embauche, sur cinq ans, de 400 à 500 agents assermentés
- Besoin de jusqu'à 1500 candidats

- § Femmes
- § Autochtones
- § Orientation sexuelle
- § Racialisés
- § Langues

Profils linguistiques hormis les langues officielles



CONTEXTE



- Changements immédiats à l'interne
- Vérification de la diversité – Bilan en 12 à 18 mois
- Profils des candidats - Changements au processus de sélection d'agents: direction de l'ACPO

APPROCHE IMMÉDIATE



- Pratiques exemplaires, recherches et étude pilote du SPO
- Intervention
- Rationalisation des processus de recrutement et de sélection

NOUVELLE CONCEPTION DE L' INTERVENTION



- Investissement dans l'équipe d'intervention
- Plus grande implication dans la collectivité
- Stratégie de communication pour le recrutement

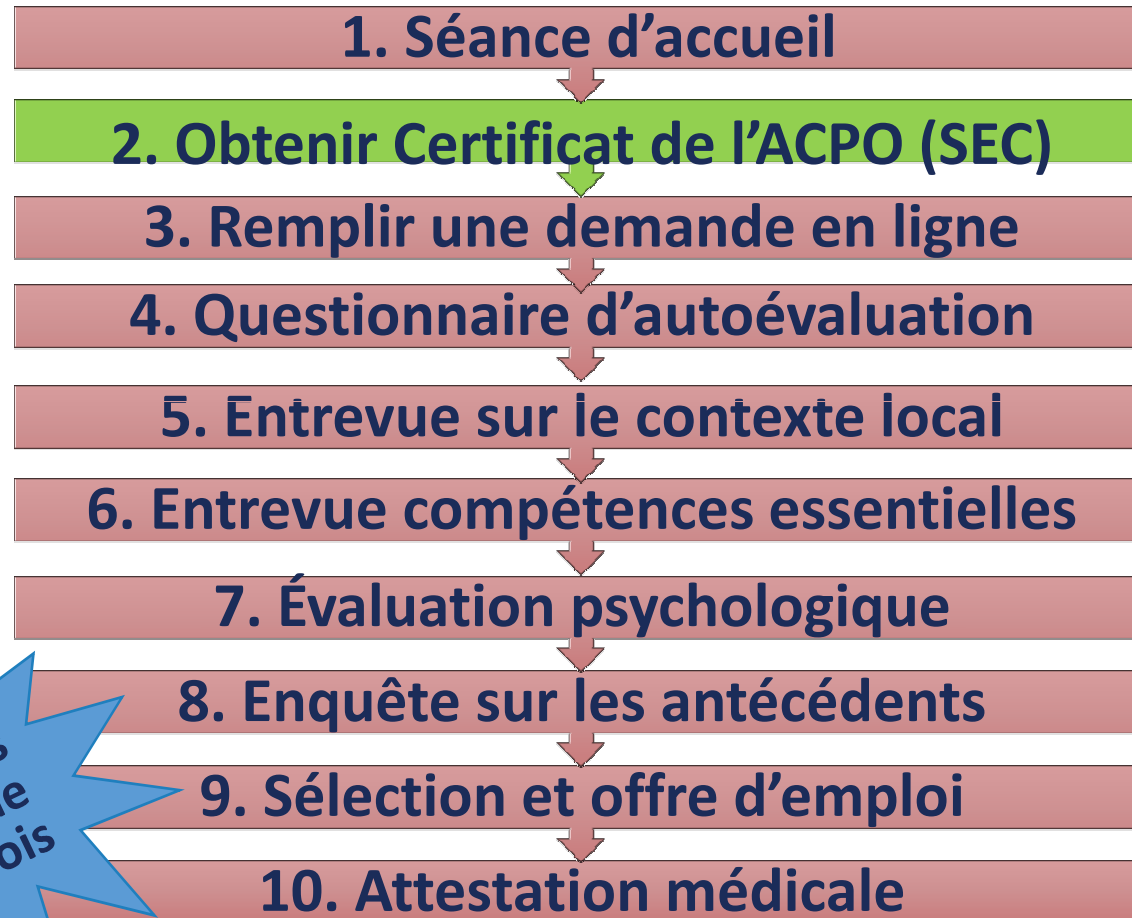


RATIONALISATION DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION



- Accroître le nombre de candidats reflétant l'ensemble de la collectivité
- Identifier et retirer les barrières
- Réduire globalement les délais nécessaires
- Veiller à ce que chaque étape du processus soit conforme à la Politique du milieu de travail équitable
- Formation sans préjugés et ACS+ pour tous les membres de la collectivité et de comités
- Normaliser le processus de vérification des antécédents

PROCESSUS DE RECRUTEMENT ACTUEL



Processus
durant de
6 à 9 mois

DISCUSSION À VENIR



- Vérification de la diversité
- Profil de candidat
 - § Données démographiques des services d'évaluation des candidats ne reflétant pas la composition démographique de la collectivité
 - § 10% des candidats sont de sexe féminin, avec un taux de réussite de 45%
 - § Pas de données disponibles classées par race ou ethnicité
 - § Discussions en cours afin d'améliorer la collecte de données et la représentativité globale des profils de candidats
- La Commission ajoute la diversité en tant que valeur