



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA
The Trusted Leader in Policing
Le chef de file de confiance dans la police

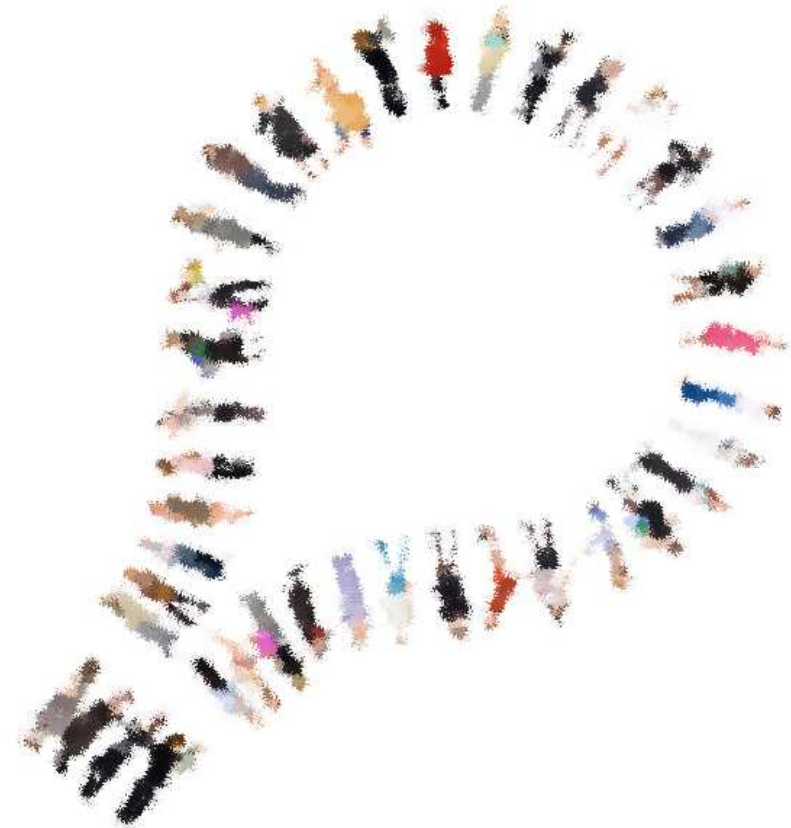
Audit de la diversité : Vue d'ensemble

Denise McLean, Ph. D.

Judy Laws, Ph. D.

Prince Ehoru, Ph. D.

Le 25 juin 2018





Notre équipe chez Graybridge Malkam

Six membres au sein de l'équipe, avec beaucoup d'années d'expérience en équité, diversité et inclusion

<ul style="list-style-type: none">• Examens de la diversité et de l'inclusion (plus de 40)	<ul style="list-style-type: none">• Équipe concertée ayant des compétences complémentaires
<ul style="list-style-type: none">• Savoir-faire thématique approfondi	<ul style="list-style-type: none">• Facilitation de la mobilisation et du dialogue
<ul style="list-style-type: none">• Expérience auprès des organismes de sécurité publique	<ul style="list-style-type: none">• Recherches, analyses et rédaction de rapports avancés





Qu'est-ce l'audit de la diversité?

- Un examen et une évaluation complets
- Une évaluation de la situation actuelle
- Une identification des forces, des faiblesses et des lacunes à traiter pour atteindre les objectifs de diversité





Aspects de l'audit de la diversité du SPO



Données-repères

- Évaluer et établir comme données-repères les résultats des comparaisons, des mesures et de la prise de décisions étayée



Exploration

- Déterminer les obstacles ou les entraves
- Souligner les possibilités



Recommandations

- Recommander les améliorations à apporter
- Aider à éclairer les services policiers impartiaux, la stratégie d'EDI et le plan d'action du SPO





Points saillants de la vaste approche

- Adoption de la lunette de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)
- Grande portée : examiner les pratiques, les politiques et la culture organisationnelle
- Valorisation du travail effectué par le SPO à ce jour (audit des genres, collecte de données sur les races aux contrôles routiers, équipe de vulgarisation et de liaison, etc.)
- Mobilisation des parties prenantes internes/externes
- Accent sur l'action : forces et données-repères
- Rapports périodiques au SPO, à la collectivité et à la Commission de services policiers





Audit de la diversité du SPO – Champs d'intérêt

Leadership et gouvernance

Vision
Objectifs
Planification des
opérations
Communications
Gestion du
rendement

Représentation de la diversité

Recensement
de l'effectif
du SPO à
comparer à
celui
d'Ottawa

Ressources humaines

Recrutement
Perf. prof. et promotions
Formation
Examen du rendement
Mutations et maintien
en poste

Politiques et procédures

Droits de la
personne et
mesures de
lutte contre la
discrimination

Prestation des services

Déploiement
Mobilisation
communautaire
Partenariats





Plan de travail

Consolider les intuitions existantes (de juin à août)

*Examen de la documentation,
du recensement des effectifs du
SPO et des consultations
antérieures*

*Consultation des principales
parties prenantes*

**> Rapport provisoire / plans
d'apport collectif**

Apports policiers-communautaires (d'août à octobre)

*Consultation des équipes de
vulgarisation du SPO*

*Apport collectif par voie des
assemblées et du
questionnaire*

**> Rapport intérimaire /
plans de dialogue du SPO**

Dialogue et rapports du SPO (d'octobre à janvier)

Dialogue et validation

*Entrevues avec les dirigeants
et les membres du SPO*

**> Rapports préliminaire
et définitif**

Mobilisation et communication intégrales





Sommaire des extrants attendus

- Consolidation des résultats antérieurs
- Évaluations de la « situation actuelle » cinq champs d'intérêt
- Intuitions sur la mobilisation axée sur les solutions
- Recommandations de mesures





Thank you | Merci !

« Créer et gérer une main-d'œuvre diversifiée est un processus, et non une fin en soi. »

– R. Roosevelt Thomas, fils