



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





# 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