

MISE À JOUR SUR LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT D'AGENTS ASSERMENTÉS

Commission de
services policiers

Le 28 janvier 2019



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



ottawapolice.ca

CONTEXTE



- Tenir la Commission au fait des efforts continus en matière de recrutement
- Discuter des améliorations au processus
- Donner un aperçu du recrutement par dépistage et des hausses du nombre de candidats féminins et issus de diverses collectivités
- Étapes suivantes

DÉFI CONTINU



- Le SPO prévoit embaucher 500 agents assermentés au cours des 5 prochaines années pour combler les besoins liés à la croissance et à la retraite.
- 1500 candidats prometteurs requis pour atteindre l'objectif
- S'affairer sérieusement à ce que notre embauche reflète bien la diversité de la collectivité que nous servons

QUI RECHERCHONS-NOUS?



■ Critères d'embauche, selon la Loi sur les services policiers (article 43) :

- § être citoyen canadien ou un résident permanent du Canada;
- § avoir au moins dix-huit ans;
- § être physiquement et mentalement en mesure d'exercer les fonctions reliées au poste, en tenant compte de sa sécurité personnelle et de celle des membres du public;
- § être de bonne moralité;
- § avoir terminé avec succès au moins quatre années d'études secondaires ou l'équivalent

■ Reflétant la collectivité dont nous sommes au service

■ Compétences essentielles d'un agent

- | | |
|---|--|
| § 1. Raisonnement analytique | § 5. Maîtrise de soi |
| § 2. Confiance en soi | § 6. Bâisseur de relations |
| § 3. Communication | § 7. Automotivation |
| § 4. Flexibilité / Appréciation de la diversité | § 8. Compétences et aptitudes médicales et physiques |

■ Vécu personnel et professionnel

DÉFIS ET POSSIBILITÉS



- Environnement de recrutement fort compétitif
- Évolution des perceptions du métier
- Recrutement de milléniaux
- C'est un « boulot »
- Engagement envers la justesse et les normes
- Sentiment de mobilisation dans toute l'organisation



AMÉLIORATIONS DU RECRUTEMENT EN 2018



- **Mise sur pied de l'Équipe d'approche et de recrutement**
 - § 1 sergent
 - § 3 agents
 - § 1 civil
- § **Nombre accru d'évaluateurs de candidats**
 - § 6 agents assermentés
- **Ateliers sur le processus**
 - § Étude et rationalisation du processus de candidature
 - § Amélioration des outils de présélection des candidats

ÉQUIPE D'APPROCHE ET DE RECRUTEMENT



- Mise sur pied de l'Équipe d'approche (le 3 juillet 2018)
- Activités communautaires, salons de l'emploi
- Nouvelles approches (médias sociaux, co-patrouilles virtuelles, OSEG, séances d'information)
- Mentorat de candidats
- Fort accent sur les candidates et sur la diversité
 - § Ateliers PREP pour femmes – Partenariat avec le collège La Cité
 - § Séances d'information réservées aux femmes

BILAN 2018 DU RECRUTEMENT



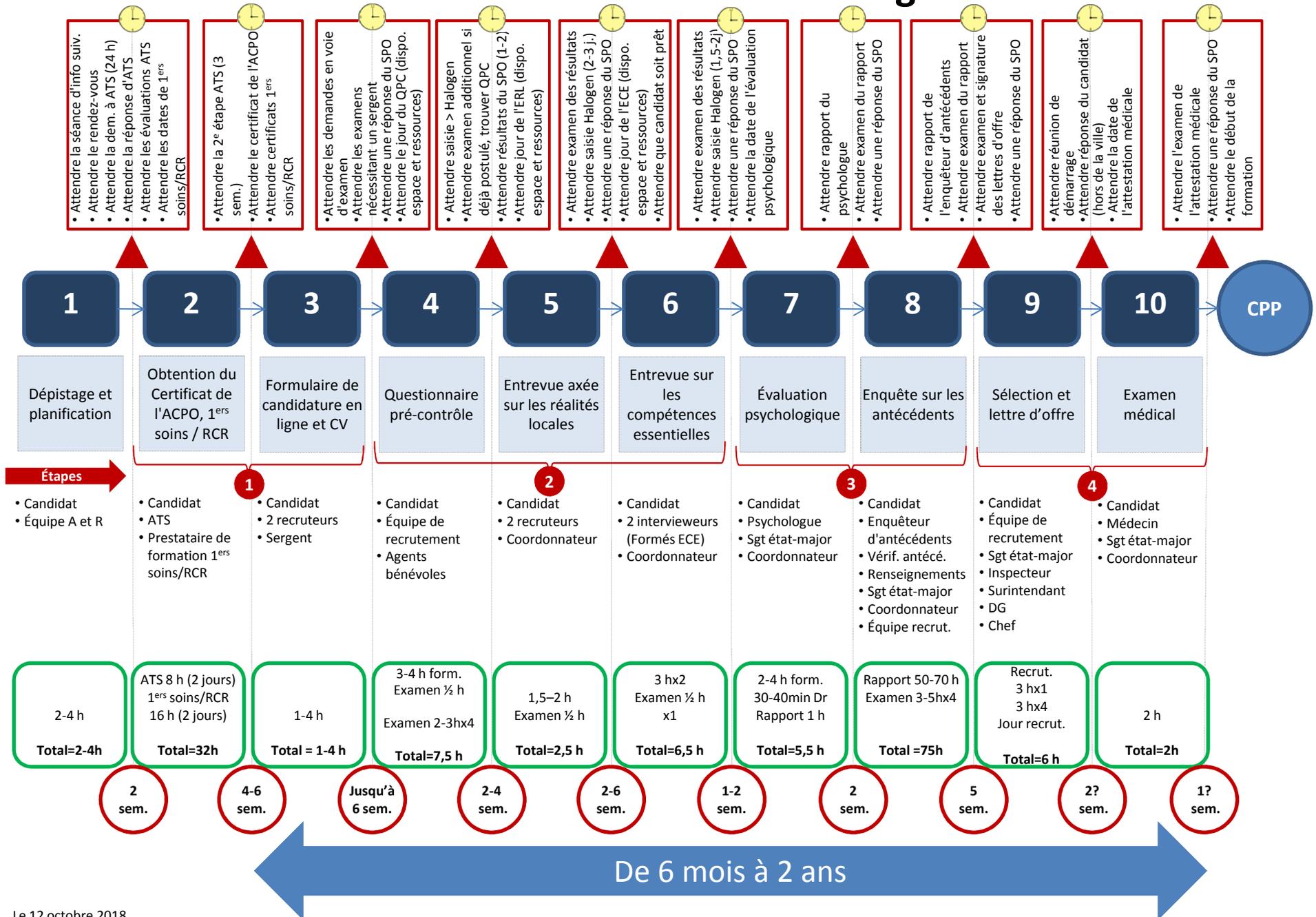
- Ces approches font effet
- Bassins de candidats considérablement élargis:
 - § 442 candidats potentiels repérés par l'équipe d'approche depuis juillet 2018
 - § 27% féminins
 - § Autour de 50% racialisés
- Embaucher nos promotions
 - § 2018: 78 embauches – objectif de 72 dépassé
 - § Masculins 81%
 - § Féminins 19%
 - § Racialisés 23%

AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



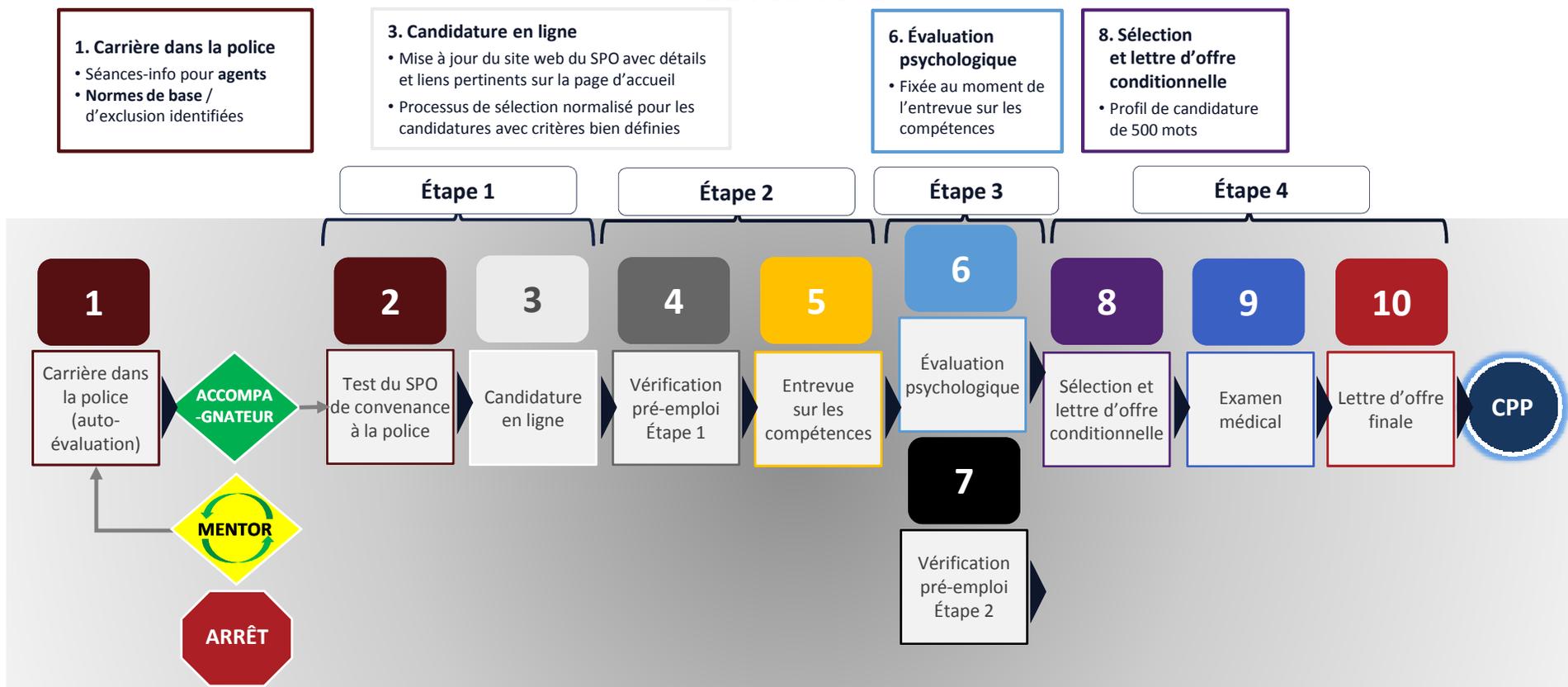
- Nous misons actuellement sur le processus de candidature
- Trop long, inefficace et nuit à la capacité d'embaucher des candidats qualifiés
- On s'affaire à aboutir à une offre d'emploi dans un délai de 2 à 6 mois.

Processus de recrutement et de sélection d'agents – État actuel



Processus de recrutement et de sélection d'agents – État futur

ÉBAUCHE



1. Carrière dans la police

- **Auto-évaluation** (vert, jaune, rouge)
 - Vert – accompagnement
 - Jaune – mentorat
 - Rouge – autre parcours de carrière

2. Test SPO de convenueance à la police

Le candidat doit apporter :

- Premiers soins
- RCR C
- Résultats de test auditif
- Résultats de test de la vision
- Preuve du dernier niveau de scolarité complété
- Bulletin de notes collégiales ou universitaires ou l'équivalent PADI
- Test PIN
- Ou certificat de résultats du SSA par équivalent d'ATS
- Partie écrite
- Renonciation signée
- Comprend facteurs d'exclusion

4. Vérification pré-emploi – Étape 1

- QPC
- Évaluation du risque
- Examen par EM civil des :
 - Médias sociaux
 - Demandes auprès d'autres services
 - Évaluations du rendement
 - Études

 Jusqu'à **4 sem.**

5. Entrevue sur les compétences

- EC terminée même jour
- Fixer l'évaluation psychologique

 Jusqu'à **10 sem.**

7. Vérification pré-emploi – Étape 2

- Résumé de 5 pages des compétences (modèle)
- Motifs de réussite ou d'échec des candidats
- Dossiers examinés et vérifiés par sous-officiers et coordonnateur

 Jusqu'à **2 sem.**

DONNÉES PROVINCIALES SUR LE SYSTÈME DE SÉLECTION DES AGENTS



■ Obstacles importants et continus

- § Frais généraux et de déplacement des candidats
- § Il est difficile de s'entraîner pour le volet physique
- § Certificat devant être renouvelé pour demeurer valide lors du processus
- § Faible taux de réussite chez les candidates
- § Caractéristiques sociodémographiques ne reflétant pas la collectivité

■ Bilan de 17 ans des Services d'évaluation de candidats

- § **Total de 72 269 candidats**
 - § Masculins 83%
 - § Féminins 17%
- § **Certificat obtenu**
 - § Hommes: 63%
 - § Femmes: 42 %

■ D'autres services de police se sont retirés du système de sélection des agents

ÉTAPES SUIVANTES



- Accent maintenu sur le dépistage
- Mise au point d'un processus de candidature définitif
- Faire de nouveau rapport à la Commission en janvier 2020