

MISE À JOUR SUR LES ACCOMMODEMENTS

Un aperçu pour la CSPO

Le 23 avril 2018



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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

ottawapolice.ca

CONTEXTE: ABSENCES CONTRE ACCOMMODEMENTS



■ Absences

▫ Les membres sont absents du travail

- § Congé de maladie
- § Invalidité de longue durée
- § Cas liés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

■ Accommodements

▫ Tous les membres accommodés sont au travail

▫ Deux types

- § Temporaire
- § Permanent

LE DEVOIR D'ACCOMMODER



- Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* identifie les motifs protégés suivants:
 - Invalidité
 - Genre
 - État de famille
 - Sexe (y compris la grossesse)
 - Race
 - Autres
- « Préjudice injustifié », comme le définit le *CDPO*, est le seuil que doit atteindre le SPO avant de refuser une mesure d'accommodement

CHIFFRES MÉDICAUX OFFICIELS DES ACCOMMODATIONS



Catégorie	Durée	Nombre de cas				Changement du T4 2017 au T1 2018
		T2 2017	T3 2017	T4 2017	T1 2018	
Assermentés	Temporaire	101	113	115	100	↓ 13%
	Permanent	45	42	51	50	↓ 2%
Sous-total, assermentés		146	155	166	150	↓ 10%
Civils	Temporaire	10	17	12	11	↓ 8%
	Permanent	16	18	22	25	↑ 14%
Sous-total, civils		26	35	34	36	↑ 6%
Total général		172	190	200	186	↓ 7%

RÉPARTITION, PAR DIRECTION, DES ACCOMMODEMENTS MÉDICAUX OFFICIELS CHEZ LES ASSERMENTÉS



Direction	% d'employés accommodés, par direction	Répartition des postes occupés par des membres accommodés		% global de membres accommodés occupant des postes non-substantifs
		Accommodés en postes substantifs	Accommodés en postes non-substantifs	
Première ligne	95/820 = 12%	52/95 = 55%	43/95 = 45%	43/820 = 5%
Services de soutien	30/84 = 36%	24/30 = 80%	6/30 = 20%	6/84 = 7%
Enquêtes criminelles	16/381 = 4%	13/16 = 81%	3/16 = 19%	3/381 = 1%
Ressourcement et développement	5/58 = 9%	4/5 = 80%	1/5 = 20%	1/58 = 2%
Soutien administratif, Bureau du chef, Services d'état-major	4/26 = 15%	3/4 = 75%	1/4 = 25%	1/26 = 4%
Totaux, SPO	150/1369 = 11%	96/150 = 64%	54/150 = 36%	54/1369 = 4%

AUTRES TYPES D'ACCOMMODEMENT



- État de famille
 - 2016: 1
 - 2017: 4
 - 2018: 5
- Sexe (y compris la grossesse)
 - Rapport distinct, en date du 4^e trimestre de 2017
 - Moyenne de 6 accommodements par trimestre

COMPRENDRE LES DONNÉES



- Nouvelles tendances en matière d'accommodement
 - Blessures non-physiques et maladies liées à la santé mentale
 - Accommodements relatifs à l'état de famille
 - Accommodements liés à d'autres motifs protégés
- Effets sur l'organisation
 - Pression sur la dotation en personnel
 - Limite l'accès aux perspectives / à la planification de carrière

INITIATIVES STRATÉGIQUES RÉCENTES



- Le Programme de mieux-être
 - Sensibiliser le SPO pour aider à proactivement encourager la santé de ses membres
 - Conférer une flexibilité dans l'ensemble du SPO en vue d'amoindrir l'incidence des accommodements
- Projet d'égalité des sexes
 - La politique sur les milieux de travail équitables fournira une base pour une meilleure compréhension des besoins en matière d'accommodement et des obligations de l'employeur
 - Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

ASSURER LA CRÉDIBILITÉ À TRAVERS LE SYSTÈME



- Environnement en évolution et nouvelles mesures législatives
 - Revue du processus pour voir à ce que les pratiques de gestion soient en harmonie avec le nouveau cadre législatif
 - Rigueur au sein du processus d'accommodement
- Disposition individuelle à recourir aux services
 - Suppression des obstacles
- S'assurer que l'organisation, les gestionnaires, la CSPO et la collectivité comprennent et fassent confiance au système pour atteindre nos objectifs
 - Appuyer les employés par l'aide dont ils ont besoin

PREMIÈRE ÉTAPE DE LA STRATÉGIE VERS L'AVANT



- Examen de l'exigence professionnelle justifiée au niveau de toutes les descriptions de postes assermentés
 - Identifier les options relatives au déploiement de nos membres
 - Première étape pour mieux évaluer notre seuil de capacités opératoires à accommoder dans chaque section de l'organisation
 - Trouver l'équilibre, pour tous les membres, entre l'incidence sur le développement de carrière et les options de travail
 - Impliquer les membres de première ligne dans le processus

CONCLUSION



- Importante question de ressources humaines sur laquelle nous nous penchons et que nous suivons de près
- Évaluer notre processus pour voir à ce qu'il soit rigoureux et conforme à la jurisprudence
- S'assurer de déployer toutes nos ressources aussi efficacement que possible.
- Reconnaître l'incidence sur tous les membres
- Les impliquer dans les solutions

Étapes suivantes:

- § Mise à jour des données sur les accommodements dans le Rapport trimestriel de gestion des effectifs
- § Mise à jour sur l'examen de l'exigence professionnelle justifiée, aussitôt qu'il est terminé