

Vérification de la prise en compte des sexospécificités chez le SPO Aperçu des résultats (Étape III)

Comité des ressources humaines de la Commission de services policiers d'Ottawa

Le 16 mai 2017



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



Introduction

Objectif

- Présenter les résultats de l'Étape III
- Procès-verbal du règlement avec la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)
- Discrimination par rapport au genre et au statut familial soulevées par une plaine d'une agente





Portée de l'examen

- **Étape I** : Analyse du Recensement de la main-d'œuvre 2012 (le 4 novembre 2016).
- **Étape II** : Réalisation de la vérification de la prise en compte des sexospécificités (le 4 novembre 2016).
- **Étape III** : Élaboration de projets de politiques ou de procédures nouvelles et/ou modifiées en ce qui a trait au placement professionnel et aux promotions; nouveau projet de politique sur l'accommodement des droits de la personne (le 4 mai 2017).
- **Étape IV** : Mise en œuvre des produits livrables de l'Étape III et formation connexe (le 4 novembre 2017).





Stratégie de l'Étape III

- Travaux globaux hors-politique exigés par la Commission
- Contribution aux services policiers – peu de modèles existants à suivre
- Interconnecté avec d'autres approches par le SPO – plusieurs initiatives principales similaires se dessinent à l'horizon :
 - Plan d'action pluriannuel
 - Initiative sur le mieux-être





Travaux fondés sur des valeurs

- Renforcer les valeurs du SPO : l'honneur, le courage, le service
- Collaborer avec la Commission pour définir la valeur de l'égalité du SPO
- Étape II – établir un énoncé d'engagement comme point de départ
- Étape IV – établir un énoncé de vision découlant de la nouvelle valeur de l'égalité





Approche

- Modèle :
 - Recension des écrits, pratiques exemplaires, Condition féminine Canada
- Politiques:
 - Rédaction de politiques nouvelles/modifiées, analyse des lacunes, test du cadre relatif à l'égalité des chances (test de l'Equality Framework©)
- Culture:
 - Recherche fondée sur des données probantes, consultations auprès des parties prenantes





Modèle

- Recension des écrits
 - Aucune ressource importante dans un contexte de service policier canadien
- Adoption des pratiques exemplaires de Condition féminine Canada et des autres secteurs
- Mener à terme les travaux de l'Étape IV





Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

- Approuvé en principe le 24 avril 2017
- Concept basé sur les pratiques exemplaires de Condition féminine Canada + ACS
 - Responsabilités du SPO en matière de droits de la personne
 - Offre de conseils sur les questions de ressources humaines et les obstacles systémiques au niveau stratégique
 - Appuie d'autres initiatives, y compris le Plan d'action pluriannuel et l'Initiative sur le mieux-être





Politiques

- Rédigé des politiques et des procédures nouvelles et/ou modifiées en collaboration avec les parties prenantes pertinentes

Énoncé d'engagement

Le SPO servira la collectivité et créera et conservera un milieu de travail équitable et adapté qui fait en sorte que chaque employé puisse apporter une contribution utile, libre d'obstacles systémiques et de discrimination, tout au long de sa carrière chez le SPO. Le SPO s'engage à favoriser une culture professionnelle qui promeut activement l'équité, la diversité et l'inclusion.





Politiques livrables - nécessaires

- La politique sur la mutation du personnel assermenté - nouvelle
- Les politiques sur la promotion (2) - modifiées
- La nouvelle politique sur les milieux de travail équitables - nouvelle
 - La nouvelle procédure pour la prévention de la discrimination et l'accommodement fondé sur le genre (y compris la grossesse) - nouvelle
 - La nouvelle procédure pour la prévention de la discrimination et l'accommodement fondé sur le statut familial - nouvelle





Autres produits livrables

- Nouvelles procédures:
 - les congés sans solde
 - la prévention de la discrimination et l'accommodement fondé sur le genre, l'identité de genre et l'expression de genre
- Procédures modifiées:
 - les partages de postes





Analyse des lacunes

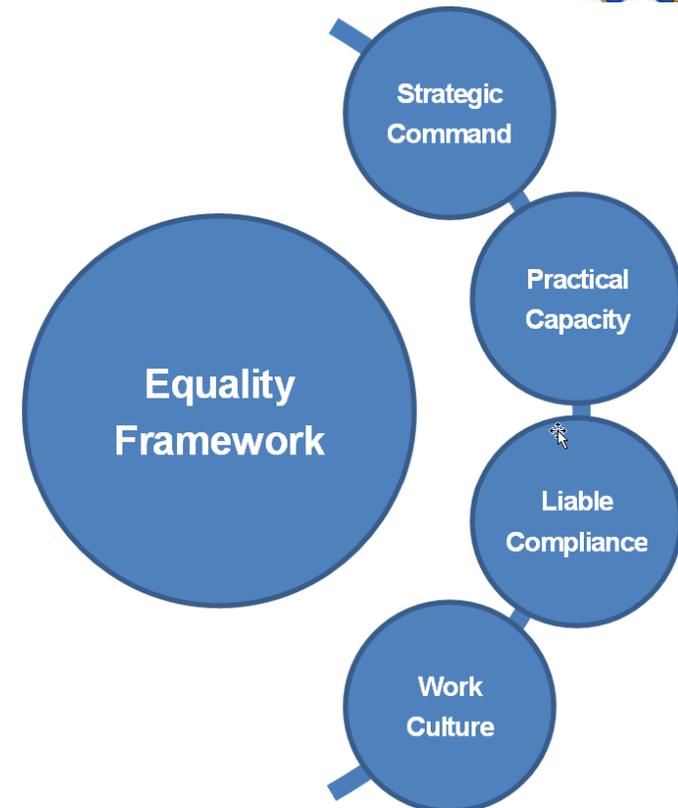
- Mené par Ruth Montgomery – experte-conseil en services policiers et en justice criminelle et experte reconnue par la CODP
- Examiné les projets de politiques et déterminé les obstacles potentiels et les lacunes
- Proposé des révisions qui satisfassent les lignes directrices de la CODP et aux pratiques exemplaires canadiennes et internationales
- Révisions réalisées





Test de l'Equality Framework©

- Embauché D^{re} Carina Fiedeldey-Van Dijk d'ePsy Consultancy, experte reconnue par la CODP
- Mené une vérification de la prise en compte des sexospécificités dans les politiques préliminaires nouvelles/modifiées à l'aide de l'Equality Framework©, qui a été appliqué à l'Étape II

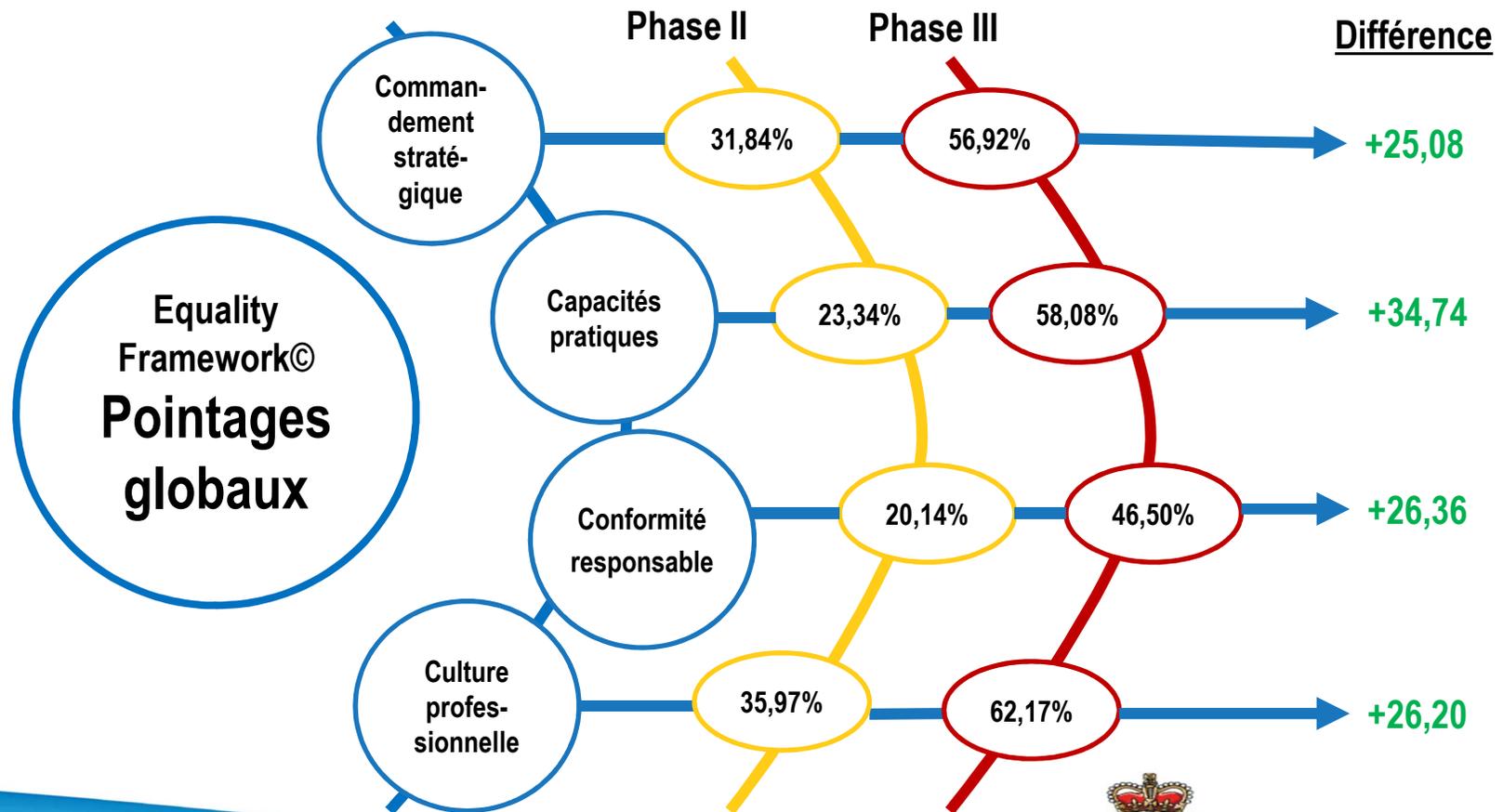


© Copyright 2016, ePsy Consultancy. All rights reserved.





Cotes améliorées





Culture et autres obstacles

- La conformité des politiques et des soutiens s'est avérée insuffisante
- La culture organisationnelle, les conséquences imprévues et les obstacles imprévus ne seraient jamais corrigés par des modifications aux politiques
- Seule une recherche fondée sur des données probantes et les consultations menées par le SPO rectifieraient ce qui n'est pas visible





Comprendre notre réalité culturelle

- Embauché D^{re} Linda Duxbury, École d'administration Sprott, Université Carleton
- Questionnaire conçu afin de déterminer si le genre et/ou le statut familial a des incidences sur ce qui suit :-
 - La probabilité de demander une promotion/mutation
 - La probabilité d'obtenir une promotion/mutation
- Grand intérêt des membres assermentés
 - Taux de réponse de 53% (33% des femmes, 67% des hommes)
 - 654 réponses analysées
- 218 entrevues avec les membres assermentés





Points saillants du sondage

- Les membres assermentés de sexe féminin sont plus enclines que les hommes à être célibataires, à n'avoir aucun enfant, à occuper le rang d'agente et à avoir consacré 20 ans ou plus dans leur rang actuel
- Les membres assermentés de sexe masculin sont plus enclins à être mariés ou vivant avec une partenaire, à avoir des enfants à la maison, à occuper le rang de sergent et à demander une promotion





Recoupement entre genre et statut familial

- Les données indiquent que les hommes et les femmes prennent des décisions de planification de carrière différentes au travail selon leur statut familial
 - Les hommes se marient, ont des enfants et demandent la promotion pour inscrire leur nom à la liste d'admissibilité lorsque leurs enfants sont jeunes (ce qui mène à un rythme de promotion accéléré)
 - Les femmes semblent soit attendre que leurs enfants soient plus vieux pour demander la promotion ou réduire leurs engagements familiaux (elles ne se marient pas, n'ont pas d'enfants) pour augmenter leur souplesse professionnelle





Éducation et formation

- Embauché le Centre d'apprentissage interculturel chez Affaires mondiales Canada
- Élaborer le programme de l'Étape IV en vue de:
 - Éduquer les employés aux droits de la personne, à l'ACS+, aux partis pris
 - Offrir aux employés une formation sur les nouvelles politiques et procédures
 - Former les directions clés sur la façon d'intégrer cette nouvelle approche à la planification, à l'établissement des politiques, à la formation et aux activités quotidiennes





Conclusions

- Mobilisé les parties et les principales parties prenantes
- Résolu à apporter un changement réel et significatif
- Satisfait aux exigences de l'Étape III
- Achèvement toujours en cours des travaux de l'Étape IV





Prochaines étapes

- Le 29 mai 2017 : Assemblée de la CSPO (Phase III)
- Le 4 novembre 2017 : Réunion de la CODP (Phase IV)

