

# Sondage 2017 des membres du Service de police d'Ottawa

---

Le 21 novembre 2018



Canadian Centre for Diversity and Inclusion  
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

# Objectifs du Sondage 2017 des membres du Service de police d'Ottawa

- Recueillir des données démographiques sur les gens du Service de police d'Ottawa, leur permettant de s'auto-identifier au sein d'une gamme de catégories démographiques particulières;
- Mener une enquête auprès des gens du Service de police d'Ottawa en vue de comprendre leurs expériences en ce qui concerne l'inclusivité de l'organisme;
- Établir une base de référence aux fins de comparaison d'une année à l'autre sur le plan des deux mesures.

# Résultats positifs

Depuis 2012, la représentation des femmes, des autochtones, des groupes racialisés, des LGBTQ+, et des personnes handicapées a **augmenté ou n'a pas changé**. Il est aussi **moins probable** que les répondants soient nés au Canada et qu'ils soient chrétiens.

Segment démographique	Représentation en 2012	Représentation en 2017	Écart en pourcentage
Femmes	35,67%	38,45%	2,78%
Groupes racialisés	9,40%	13,45%	4,05%
LGBTQ+	3,23%	6,01%	2,78%
Autochtones	6,15%	5,79%	-0,36%
Personnes handicapées	4,99%	15,57%	10,58%
Nés au Canada	88,90%	80,59%	-8,31%
Chrétiens	70,54%	58,58%	-11,96%

On doit noter que la définition d'une personne handicapée a, entre les sondages de 2012 et de 2017, évolué en s'élargissant considérablement. La définition du sondage de 2017 ne précisait pas que le fait d'être handicapé entraîne une perception d'être désavantagé en matière d'emploi, tandis que le sondage de 2012 le précisait. Il est probable que cela ait affecté la hausse en matière de représentation.

# Résultats positifs

On retrouve en général une **forte représentation** de certaines minorités comparativement aux bases de référence disponibles.

Segment démographique	Service de police d'Ottawa (2017)	Référence
Personnes handicapées	15,57%	10,08% (population canadienne)
Autochtones	5,79%	2,50% (Population ottavienne)
Latinophone / Hispanique	1,69%	1,37% (Main-d'œuvre ottavienne)
LGBTQ+	6,01%	5,1% (Ontario population)

Il convient d'interpréter avec prudence la conclusion relative aux personnes handicapées. Nous employons une base de référence de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (ECI), et celle-ci fait appel à une autre définition que celle du recensement 2017 du SPO; néanmoins, il s'agit là du meilleur comparateur disponible.

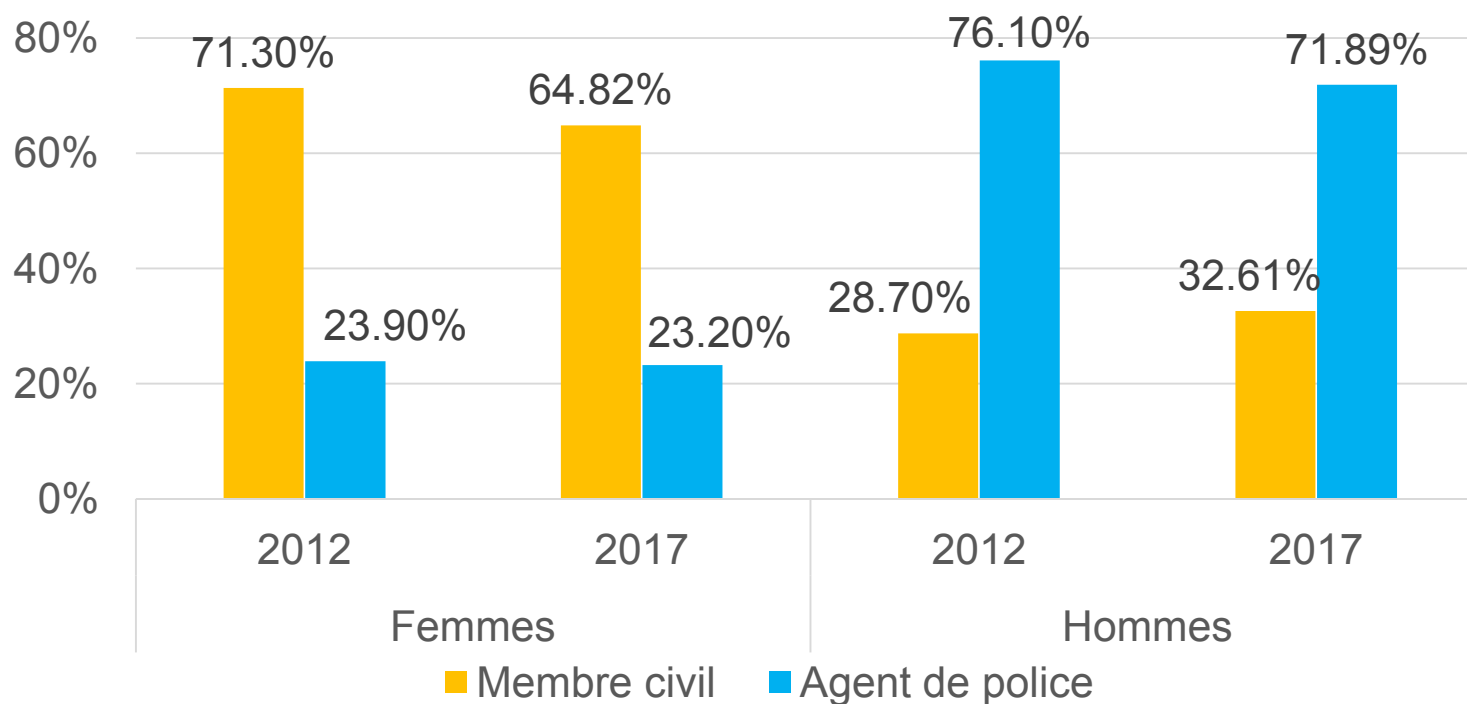
# Résultats positifs

Les femmes, les personnes nées à l'étranger, et les personnes handicapées sont **fortement représentées** au sein de la haute direction, relativement à leur représentation globale.

Segment démographique	Service de police d'Ottawa (2017)	Proportion de la haute direction
Femmes	38,45%	38,37%
Né à l'étranger	12,61%	13,25%
Personnes handicapées	15,57%	18,60%

# Points à améliorer

Le pourcentage de femmes qui sont agentes de police est **demeuré** à peu près stable depuis 2012.



# Points à améliorer

Les groupes énumérés ci-dessous disposent d'une **moindre représentation** au sein du Service de police d'Ottawa comparativement à la main-d'œuvre ottavienne.

Segment démographique	Service de police d'Ottawa (2017)	Main-d'œuvre ottavienne
Femmes	38,45%	49,02%
Groupes racialisés	13,45%	20,06%
Asiatiques	4,07%	8,74%
Noirs	3,31%	5,38%
Moyen-orientaux	1,46%	3,83%
Nés à l'étranger	12,61%	20,80%

# Points à améliorer

En général, les membres perçoivent une diversité relativement faible et ressentent d'assez faibles sentiments d'inclusion.

Question	D'accord	Neutre	En désaccord
Mon organisation s'est engagée envers la diversité et son soutien.	63,00%	18,68%	9,05%
Au sein de l'organisation, on me traite équitablement et avec respect.	48,30%	28,53%	18,75%
Dans l'organisation, ma valeur distinctive est connue et appréciée.	30,05%	34,76%	28,82%
Je me sens inclus au sein de l'organisation.	40,41%	33,31%	21,87%



# Points à améliorer

Les membres de groupes racialisés (particulièrement ceux s'identifiant comme Asiatiques et Noirs) **font état d'un taux d'inclusion nettement inférieur** en comparaison aux Blancs.

Question	Désaccord – Asiatiques	Désaccord – Noirs	Désaccord – Blancs
Mon organisation s'est engagée envers la diversité et son soutien.	35,85%	34,88%	6,47%
Dans l'organisation, ma valeur distinctive est connue et appréciée.	41,51%	46,51%	26,93%

# Points à améliorer

Les personnes handicapées **font état d'un taux d'inclusion nettement inférieur** en comparaison aux personnes non handicapées.

Question	Personne handicapée – désaccord	Personne non handicapée – désaccord
Mon organisation s'est engagée envers la diversité et son soutien.	18,60%	7,31%
Au sein de l'organisation, on me traite équitablement et avec respect.	35,81%	14,98%
Dans l'organisation, ma valeur distinctive est connue et appréciée.	42,79%	25,84%
Je me sens inclus au sein de l'organisation.	41,40%	17,63%

# Points à améliorer

On retrouve **plus souvent une réponse neutre** chez les femmes que chez les hommes.

Question	Neutre – Femmes	Neutre – Hommes
Mon organisation s'est engagée envers la diversité et son soutien.	25,24%	15,24%
Au sein de l'organisation, on me traite équitablement et avec respect.	34,46%	25,82%
Dans l'organisation, ma valeur distinctive est connue et appréciée.	40,49%	32,36%

# Questions et réponses

