



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



Progrès significatifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion :

Création d'un service de police de qualité pour le bien-être de la communauté et les agents de police

Projet de plan d'action stratégique : 2020 – 2022

Version 1.0 | Mettre l'accent sur la première année — Mesures préconisées relatives à l'année 2020

Date de publication : 27 janvier 2020





OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA
A Trusted Partner in Community Safety
Un partenaire fiable de la sécurité communautaire

27 janvier 2020

Message du service de police d'Ottawa — Équipe de commandement

Lors de notre cinquième forum annuel sur l'apprentissage des droits de la personne le mois dernier, nous nous sommes engagés auprès des agents de police et des membres de la communauté à poursuivre notre travail de leadership et de partenariat sur l'ÉDI et à publier un plan d'action stratégique en janvier 2020.

Nous sommes heureux de respecter cet engagement en fournissant le présent plan d'action de l'ÉDI ainsi que les mesures d'action de la première année.

Le plan et les priorités de cette année ont été élaborés à partir de nombreuses sources, notamment à partir des rapports récemment publiés et des contributions importantes des policiers et des membres la communauté qui ont apporté des contributions lors de nombreuses réunions, entrevues, forums et sondages au cours des deux dernières années.

Le présent plan d'action de l'ÉDI va constituer notre feuille de route pour les prochaines années afin de tirer parti de l'excellent travail qui a déjà été réalisé – et de nous placer à l'avant-garde des normes professionnelles et équitables en matière du maintien de l'ordre.

Ensemble, nous ferons des progrès plus importants et mesurables sur l'ÉDI en nous concentrant sur le changement de culture, l'élimination des obstacles et l'amélioration de nos systèmes. Il s'agit de créer un service de police de qualité pour nos policiers et les membres de la communauté.

Peter Sloly
Chef de police

Uday Jaswal
Chef adjoint,
Enquêtes et soutien

Steve Bell
Chef adjoint,
Activités de premier plan

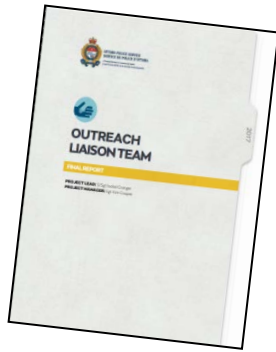
Jeff Letourneau
Directeur général

Mesures prioritaires de l'année 2020

1. **Mettre sur pied un bureau d'ÉDI** pour améliorer les efforts et la coordination de l'ÉDI au sein du SPO.
2. **Fournir un encadrement et un mentorat d'ÉDI** pour doter nos leaders de changement de culture et d'outils d'ÉDI
3. **Concevoir une trousse d'outils de lentille ÉDI** pour améliorer nos systèmes internes et externes de prise de décisions, notamment les mises à jour relatives au transfert, aux promotions et aux processus de formation par rotation.
4. **Réintroduire l'unité des crimes haineux** pour améliorer les mesures de réponse et de soutien des communautés touchées.
5. **Mettre à jour les initiatives de recrutement externe et de vérification d'antécédents** pour éliminer les obstacles involontaires et augmenter le nombre de demandes compétitives.
6. **Élaborer de nouveaux plans de formation** sur les droits de la personne, la lutte contre le racisme, la sensibilisation des autochtones et la santé mentale afin de combler les lacunes et d'offrir des opportunités d'apprentissage interculturel.
7. **Améliorer les soutiens du bien-être des membres** et des efforts d'inclusion en matière de logement, d'intervention précoce et d'officialiser les groupes-ressources des employés (GRE).
8. **Améliorer le processus de résolution des plaintes** de la part des membres et des superviseurs.
9. **Améliorer les services de police communautaires**, notamment en matière d'expansion d'équipes communautaires de services.
10. **Poursuivre les efforts d'anti-profilage racial** pour répondre aux préoccupations policières en utilisant une approche impliquant plusieurs acteurs à l'égard des politiques, procédures et mesures de responsabilisation.

I. Quel est le but du plan d'action d'ÉDI ?

Des rapports et recommandations sur les mesures à prendre : Créer un plan d'action de l'ÉDI ensemble



a. Plan d'action de l'ÉDI 2020 - 2022 : brève présentation

Il s'agit d'un plan d'action stratégique triennal de l'organisation (2020 – 2022) axé sur la réalisation de progrès significatifs et mesurables et la construction d'une culture qui embrasse l'équité, la diversité et l'inclusion. Le plan renferme :

- Des activités ciblées et des produits livrables définis ;
- Des résultats visés et des mesures de référence ;
- Des mises à jour régulières et des rapports d'étapes ;
- Des changements de culture et des actions d'engagement ;
- Une approche, une élaboration, mise en œuvre et un suivi impliquant plusieurs acteurs ;
- et les principaux domaines d'intérêt représentés par l'image d'une « maison »



b. Qu'est-ce que le plan d'action de l'ÉDI nous permettra de réaliser ? Résultats escomptés

Résultats escomptés :

Nous sommes pleinement engagés à faire tout ce qui est en notre pouvoir, notamment de travailler avec nos agents, le Conseil du SPO, les associations des policiers, la Commission ontarienne des droits de la personne, le Conseil de l'équité communautaire, les collectivités touchées et l'ensemble de la communauté pour atteindre les résultats suivants :

- *Prévenir, identifier et éliminer les actes individuels de racisme et toute forme de discrimination dans notre milieu de travail et dans la prestation de services ;*
- *Restructurer les systèmes qui ont des conséquences imprévues sur les policiers et/ou sur les membres de la communauté (tels que les abus ou les lacunes en matière de maintien de l'ordre) ;*
- *Des signes que nous avançons dans la bonne direction (perception, sentiments et impact tels que le renforcement du climat de confiance) tant sur le plan interne que sur le plan externe.*

Chef Peter Sloly, 5^e forum annuel sur l'apprentissage des droits de la personne, décembre 2019

Indicateurs de mesure :

- ✓ Nombre de plaintes, rapports annuels, tendances et analyse des plaintes (types et taux de classement)
- ✓ Nombre d'examen de mesures correctives de l'ÉDI, suppressions d'obstacles, modifications des politiques et procédures
- ✓ Augmentation ou diminution des tendances en matière de rapports, de résultats et d'autres données de représentation (c.-à-d. recensement de l'effectif du SPO)
- ✓ Rétroaction des intervenants internes et externes (questionnaires, entrevues, groupes de discussion)
- ✓ Sondage sur l'engagement des agents de la police ; sondage sur la participation du public

c. Première année : Mesures prioritaires de l'année 2020

- 28 mesures prioritaires de l'ÉDI pour l'année 2020 avec affectation, date d'échéance, ébauche des résultats et outils de mesure (10 mesures prioritaires).
- Mises à jour régulières des progrès et dialogue : Équipe de haute direction et Conseil de l'équité communautaire (rapport annuel auprès du Conseil).
- Mesures prioritaires de la deuxième année Évaluation des mesures de suivi de la première année, planification budgétaire et exercices de priorisation avec les intervenants internes et externes.

| Mesures prioritaires de l'année 2020 — Description | Cible Échéance | Résultats visés Outils de mesure potentiels |
|--|----------------|--|
| Le bureau de l'ÉDI sera mis sur pied pour améliorer les efforts et la coordination de l'ÉDI sur l'ensemble du SPO et gérer le plan. | Q2 | Amélioration de la coordination et de la capacité des opérations de l'ÉDI en partant d'une approche de projet vers une approche sur les opérations. (rapport annuel) |
| L'encadrement et le mentorat de L'ÉDI doteront nos dirigeants d'outils de changement de culture pour créer une dynamique et une inclusion. | Q1 | Sensibilisation et capacité accrues des dirigeants et des gestionnaires sur l'ÉDI (questionnaire antérieur/postérieur ; sondage sur la participation des membres) |
| Une trousse à outils de l'ÉDI pour améliorer nos systèmes internes et externes de prise de décisions, notamment les mises à jour relatives au transfert, aux promotions et aux processus de formation par rotation. | Q2 | Capacité accrue de résolution de problèmes des membres qui appliquent une mesure corrective d'ÉDI dans leur milieu de travail et dans la prestation des services (nombre d'utilisations réussies de mesures correctives d'ÉDI ; groupes de discussion pour obtenir des commentaires et éventuellement des questionnaires). |
| Réintroduire l'unité des crimes haineux pour améliorer les mesures de réponse et le soutien des communautés touchées. | Q3 | Réponse adaptée aux incidents de crimes haineux et soutien aux communautés touchées (sondage postérieur à une plainte, sondage sur la participation du public, sondage auprès des intervenants, comparaison des statistiques antérieures d'unités avec les statistiques d'unités) |
| Mises à jour sur les initiatives de recrutement externe et de vérification d'antécédents pour éliminer les obstacles involontaires et augmenter le nombre de demandes compétitives. | Q1 — Q4 | Un plus grand bassin de candidats (numéros de demande ; augmentation du nombre de sélections). Outils — comparer les année(s) précédente(s) à l'année en cours pour déterminer les hausses/baisses (données/dossiers sur le processus de recrutement ; recensement de l'effectif). Processus transparent de vérification des antécédents (questionnaire de compte rendu/de post-processus) |
| Plans de formation sur les droits de la personne, la lutte contre le racisme, la sensibilisation des autochtones et la santé mentale pour combler les lacunes et offrir des possibilités d'apprentissage interculturel. | Q3 | Les lacunes dans la formation sont comblées ; la sensibilisation et la capacité accrues des membres à l'égard du sujet/des communautés touchées (questionnaire avant/après la formation ; sondage sur la participation des membres ; groupes de discussion avec la formation de la communauté et des policiers). |
| Le soutien du bien-être des membres et des efforts d'inclusion en matière de logement, d'intervention précoce et l'officialisation des groupes-ressources des employés (GRE). | Q2 — Q4 | Mesures au moyen de rapports trimestriels et annuels, d'un sondage sur la participation des membres et éventuellement des questionnaires sur les commentaires ; les taux de participation au programme. |
| Améliorations du processus de résolution des plaintes de la part des membres et des superviseurs. | Q4 | Sensibilisation et capacité accrues des dirigeants et des gestionnaires sur l'ÉDI (questionnaire antérieur/postérieur ; sondage sur la participation des membres) |
| Améliorations des services de police communautaires et expansion d'équipes communautaires de services. | En cours | Rapport/évaluation du projet pilote de la TRN et rapports sur le trafic ; possibilité de mener des sondages/groupes de discussion avec les communautés touchées et les intervenants). – Examen indépendant par la DRE Linda Duxbury sur les TRN – notamment des sondages, des groupes de discussion communautaires et d'autres participations. – l'expansion des TRN annoncée à mi-janvier 2020. |

Les efforts d'anti-profilage racial vont se focaliser sur comment répondre aux préoccupations policières en utilisant une approche impliquant plusieurs acteurs à l'égard des politiques, procédures et mesures de responsabilisation.

Q1 – Q4
en cours

- La baisse des préoccupations liées à l'anti-profilage racial et une reconnaissance accrue des efforts déployés pour y remédier.
- Diminution des taux disproportionnés élevés dans les arrêts de trafic (données t-stop).
- Respect des normes relatives aux données liées à la race (rapport annuel).
- Augmentation des taux de conformité pour la collecte de données ; amélioration des efforts de responsabilisation et de formation (taux de conformité).

Pour la liste complète des activités de 2020, voir l'annexe : Plan d'action d'ÉDI — éléments d'action de l'année 2020.

II. Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion et pourquoi sont-elles importantes ?

Garantir un milieu de travail et un service professionnels et équitables aux communautés que nous servons

a. Définitions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI)

Équité : il s'agit de traiter tout le monde équitablement et d'assurer un accès égal aux résultats et aux avantages en reconnaissant leur situation unique et en éliminant tout obstacle systémique.

Diversité : elle renvoie à toute forme dans laquelle nous sommes différents les uns des autres, notamment la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'éducation, le lieu où vous vivez (en milieu rural/urbain), l'âge et la capacité entre autres.

Inclusion : elle signifie reconnaître et valoriser les différences des individus afin que nous ayons tous un sentiment d'appartenance, d'acceptation et de reconnaissance en tant que membres valorisés et contributeurs de la société.

b. Une approche d'ÉDI ou corrective est essentielle pour notre réussite

L'utilisation d'une lentille d'ÉDI est comme une paire de lunettes qui nous aide à voir les choses à partir de perspectives différentes, nous fournit une orientation plus claire et nous donne une vue plus complète. La lentille nous permet d'intégrer une diversité de points de vue qui renforce la capacité des équipes de travail, la résolution de problèmes et la productivité. Elle crée un environnement de travail plus positif et respectueux, crée une main-d'œuvre et un service qui reflètent davantage nos diverses communautés et nous aide à éliminer les obstacles systémiques et toute forme d'inégalités.



L'analyse comparative entre les sexes Plus, ou ACS+, est un exemple d'outil de Condition féminine Canada qui nous aide à appliquer une optique de l'ÉDI.

Dans une ville de plus en plus diversifiée et complexe, la convergence des connaissances et de la sensibilisation à l'ÉDI dans notre travail quotidien est vitale pour notre réussite en tant qu'organisme de services. L'ÉDI est devenue une pratique mondiale et le SPO

continuera d'intégrer ces principes aux pratiques commerciales ainsi que dans les processus, la planification, la prise de décisions et les actions quotidiennes qui définissent notre culture.

c. Pourquoi voulons-nous faire des progrès plus significatifs et mesurables dans le domaine de L'ÉDI au SPO ?

- Législation, recherche et meilleures pratiques
- Mission, valeurs et 10 principes éthiques du SPO
- Réduire les recours collectifs coûteux et les plaintes
- Priorité du plan stratégique — rapports, sondages et recommandations importants de la police et des membres de la communauté ;
- Garantir un milieu de travail professionnel et équitable pour nos agents et les services de police dans les communautés que nous servons.

Remarque : Un « glossaire » de termes supplémentaires est inclus dans l'annexe complète du Centre d'apprentissage Interculturel, Affaires internationales du Canada.



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA
A Trusted Partner in Community Safety
Un partenaire fiable de la sécurité communautaire

Notre vision :

Un partenaire de confiance pour la sécurité communautaire.

Notre mission :

Le service de police d'Ottawa s'est engagé à protéger nos communautés et à garantir leur sécurité.

Nos valeurs :

Honneur Courage Service