



Plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) 2020 | Rapport d'étape - Septembre 2020



I. Aperçu des progrès réalisés à ce jour en 2020 :

- Le plan d'action 2020-2022 pour l'équité, la diversité et l'inclusion est l'un des principaux résultats du plan stratégique de la Commission de services policiers dans le domaine prioritaire qui est celui de réaliser des progrès significatifs en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI).
- Le plan d'action pour l'ÉDI de 2020 (1^{re} année) a été présenté au Conseil en janvier 2020, puis approuvé lors de la réunion du Conseil en février. Il s'appuie sur d'importants investissements par la police et les communautés et répond à diverses recommandations issues d'enquêtes, de recherches, de plaintes et de rapports de vérification. La version actuelle peut être consultée à l'adresse ottawapolice.ca/edi.
- Malgré certains défis et retards causés par des plaintes et des enquêtes très médiatisées, des problèmes de personnel et les répercussions de la COVID-19, le plan d'action pour l'ÉDI est bien entamé et la majorité des dix mesures prioritaires sont en bonne voie d'être achevées d'ici la fin de l'année.
- Nous continuerons à être à l'écoute et à intervenir dans les domaines importants de la discrimination systémique, notamment : la discrimination fondée sur le sexe (y compris la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail), le profilage racial, le racisme antinoir et le racisme antiindigène.
- Nous continuerons à mettre l'accent sur la création, en commun, d'un service de police équitable et inclusif - un service de police que les policiers et notre communauté méritent.

II. Prochaines étapes - septembre à décembre 2020 :

- Continuer à se centrer sur les domaines clés avec le CCÉ et d'autres partenaires visant les autres domaines de travail prioritaires pour 2020 : le bien-être des membres, la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et d'autres questions systémiques telles que la discrimination fondée sur le sexe, le profilage racial, le racisme antinoir et le racisme antiindigène.
- Continuer à travailler avec le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ) et ses comités sur l'ÉDI, les dossiers prioritaires, les communications, les relations avec les autochtones, la lutte contre le racisme et la formation et le recrutement.
 - Mener à bien les mesures de l'ÉDI de 2020 avec le CCÉ, les partenaires communautaires et les policiers et les intervenants.
 - Mettre au point des indicateurs de mesure en collaboration avec les partenaires.



III. Regard vers l'avenir avec le Plan d'action 2021 :

Le Service de police d'Ottawa continuera de travailler avec les intervenants, notamment la Commission de services policiers et le Conseil communautaire sur l'équité, afin de s'assurer que le rapport du Plan d'action 2020 pour l'ÉDI et le Plan d'action provisoire 2021 pour l'ÉDI soient déposés à la Commission de services policiers d'Ottawa en décembre 2020.

Mesures prioritaires pour 2020	État d'avancement et sources	En cours à xx %	Activités restantes
<p>N° 1 Création d'un bureau de l'ÉDI pour améliorer les efforts et la coordination de l'ÉDI au sein du SPO</p> <p>Leaders : Supt. Granger, Directeur Snoddy</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 31 octobre 2020.</p> <p>Une nouvelle direction du Respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI) a été annoncée le 7 mai dernier – y intégrant effectivement la section ÉDI.</p> <p>Un concours de recrutement pour le poste de spécialiste ÉDI a commencé en mai et se trouve actuellement au stade final du processus d'embauche. Il est prévu qu'une offre d'emploi soit faite au candidat retenu en septembre.</p> <p>Sources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 7 mai 2020 : Annonce de la nouvelle direction du Respect, des valeurs et de l'inclusion (et gazouillis). - Ottawapolice.ca/rvi; ottawapolice.ca/edi 	80 %	<p>Terminer la mise en place de la direction RVI et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandats des sections - Descriptions de poste et effectifs complets - Évaluation/mesure de l'impact (des impacts). - Plans de travail et de budget pour 2021
<p>N° 2 Fournir un encadrement et un mentorat en matière d'ÉDI pour doter les leaders d'outils de changement de culture et des outils de l'ÉDI</p> <p>Leaders : Supt. Granger, Directeur Snoddy</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 30 septembre 2020 (avec des travaux en cours jusqu'en 2021).</p> <p>Séance de leadership sur l'ÉDI pour tous les cadres supérieurs, avec la participation du stratège mondial en matière d'équité humaine et auteur de <i>The Human Equity Advantage</i>, prévue pour le 22 septembre. Le chef du Conseil communautaire sur l'équité, M. Gérard Etienne, a également animé une séance avec les cadres supérieurs le 8 septembre sur l'ÉDI et la discrimination systémique.</p> <p>Des évaluations de l'Inventaire du développement interculturel</p>	<p>80 %</p> <p>Retards liés à la COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Évaluations de l'IDI et séance de groupe T4 2020. -2^e séance de leadership sur l'ÉDI. -Stratégie d'apprentissage expérientiel -Stratégie de changement culturel.

	<p>(IDI) et une séance de groupe sont également prévues pour le quatrième trimestre 2020 pour tous les cadres supérieurs.</p> <p>La planification pour 2021 est également en cours en vue de fournir une formation au leadership et au développement interculturel pour les cadres et tous les membres du SPO.</p> <p>Pour donner suite à l'enquête sur les mêmes racistes, une stratégie d'apprentissage expérientiel est en cours d'élaboration d'ici la fin du quatrième trimestre 2020 pour soutenir les méthodes de formation traditionnelles et la nécessité d'un changement culturel.</p> <p>Une stratégie de changement culturel est également en cours d'élaboration en vue de sa mise en œuvre en 2021.</p>			
<p>N° 3 Élaboration d'une boîte à outils utilisant l'objectif ÉDI pour améliorer le processus de décision pour les systèmes et les interventions à l'interne et à l'externe- c.-à-d. , personnes disparues/femmes autochtones et processus de mutations, de promotions, et de rotation formatrice</p> <p>Leaders : Supt. Granger, Directeur Snoddy</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 30 novembre 2020.</p> <p>Une boîte à outils personnalisée utilisant l'objectif ÉDI est en cours d'élaboration en partenariat avec le Centre d'apprentissage interculturel d'Affaires mondiales Canada.</p> <p>En plus de l'achèvement du contrat et de la portée du projet, la première phase de recherche et de meilleures pratiques a été achevée. La police et les membres de la communauté seront impliqués dans la conception, le développement et les tests.</p> <p>La boîte à outils mentionnée dans les recommandations de la vérification dans une perspective de diversité (nov.2019) et par le chef de police dans son discours de juillet 2020 au Comité permanent sur le racisme systémique (« Les experts en droits de la personne ont aidé à identifier les trois choses suivantes que les services de police devraient faire pour bâtir une culture policière plus saine tout en démantelant spécifiquement le racisme systémique : ... mettre en forme une boîte à outils sur l'équité, la diversité et l'inclusion »).</p>	<p>40 %</p> <p>Retards liés à la COVID-19</p>	<p>-Phases de conception, de développement et de tests.</p> <p>-Mesures d'évaluation.</p>	
<p>N° 4 Rétablissement de la Section des crimes</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 31 décembre 2020..</p>	<p>85 %</p>	<p>- Mandat de la Section et mises à jour web/comms</p>	

<p>haineux pour améliorer la réponse et le soutien aux communautés touchées</p> <p>Leader : Supt. Renwick</p>	<p>La section des crimes haineux a été rétablie le 23 janvier 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un communiqué de presse du 23 janvier 2020 a annoncé le rétablissement de la Section des crimes haineux et a reçu un grand soutien des intervenants (ajouter le lien vers la lettre publique) et une couverture médiatique. <p>Exemples de la Section des crimes haineux intervenant avec des partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiqué de presse du 31 juillet 2020 concernant une accusation de crimes haineux - Communiqué de presse du 12 mai 2020 sur des incidents à caractère haineux - Communiqué de presse du 5 mai 2020 sur des incidents haineux ciblant la collectivité asiatique - Communiqué de presse du 31 janvier 2020 sur l'incident motivé par la haine au Monument national de l'Holocauste - Le SPO est un membre partenaire de la coalition « United For All Coalition » et y est représenté par le chef Sloly, le directeur Hamid Mousa (Partenariats et engagement des intervenants), le détective Ali Toghrol (Section des crimes haineux). 		<ul style="list-style-type: none"> - Descriptions de poste - Travailler avec le Conseil communautaire sur l'équité et/ou <i>United for All</i> sur l'évaluation/mesure des progrès et de l'impact. 	
<p>N° 5 Amélioration de la police communautaire, y compris l'expansion des Équipes de ressources de quartier</p> <p>Leaders : Supt. Jamie Dunlop Insp. Ken Bryden</p>	<p>En cours - Devrait être achevé prochainement (avec des travaux en cours jusqu'en 2021).</p> <p>Dans un communiqué de presse de janvier 2020, le SPO a annoncé l'ajout de trois nouvelles Équipes de ressources de quartier dans le cadre du renforcement de la police communautaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiqué de presse du 31 juillet 2020 sur la nouvelle ÉRQ dans le secteur Bayshore - Communiqué de presse du 16 juillet 2020 sur la réussite de l'intervention de l'ÉRQ au marché By - Communiqué de presse du 4 mai 2020 sur la nouvelle ÉRQ à l'œuvre au marché By et la Basse-ville - Communiqué de presse du 20 mars 2020 sur la vigilance communautaire en matière de maltraitance à l'endroit des femmes et des enfants - Communiqué de presse du 21 février 2020 sur une femme en pleurs aidée par un agent - Communiqué de presse du 21 janvier 2020 sur l'aide apportée par une ÉRQ à une femme en panne d'essence - Communiqué de presse du 20 janvier 2020 sur l'aide aux personnes âgées aux prises avec une forte chute de neige 	<p>85 %</p>	<p>Activités restantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en cours - Formation continue - Cartographie de la communauté et des intervenants en cours <p>Plan d'évaluation avec la Dre Linda Duxbury</p> <p>Poursuite du travail avec la ville d'Ottawa et ses partenaires sur le plan de sécurité et de bien-être de la communauté.</p>	

<p>N° 6 Poursuite des efforts de lutte contre le profilage racial pour répondre aux préoccupations en matière de dépassement et de sous-maintien de l'ordre en utilisant une approche multipartite des politiques, des procédures et des mesures de responsabilisation</p> <p>Leaders : Nombreux</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 31 décembre 2020 (avec des travaux en cours jusqu'en 2021).</p> <p>Le SPO a poursuivi son travail de direction pour lutter contre le profilage racial et se concentrera sur une stratégie complète d'ici la fin de l'année. Jusqu'à présent, un certain nombre d'activités ont été entreprises - notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Janvier 2020 - Mise en œuvre de nouvelles normes provinciales de collecte de données raciales pour le recours à la force (politique, procédures, formation). - Janvier 2020 - Interactions réglementées/vérifications de rue - Rapport annuel à la Commission des services policiers. - Rapport annuel sur les droits de la personne et le profilage racial à la Commission des services policiers - mai 2020. - 1^{er} juin 2020 - Déclaration vidéo du chef Sloly - Communiqué de presse du 4 juin 2020 sur la marche en l'honneur de George Floyd - Juillet 2020 - Discours du chef au Comité permanent sur le racisme systémique - 28 juillet 2020 : Participation du SPO à la séance de discussion ouverte sur la lutte contre le racisme avec <i>United for All, Equity Ottawa</i> et le nouveau Secrétariat de la lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa. - Travaux en cours du comité de partenariat avec <i>United for All, Equity Ottawa</i> et le Conseil communautaire sur l'équité. - Collecte continue de données basées sur la race pour les contrôles routiers (jusqu'au 7^e anniversaire le 27 juin 2020) - Réunions et conseils avec d'autres services de police cherchant à collecter des données basées sur la race. 	<p>50 %</p>	<p>Travaux en cours en 2020 et au-delà en partenariat avec le Conseil communautaire sur l'équité et d'autres intervenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revoir la politique en matière de profilage racial - Explorer l'approche/le modèle de formation contre le racisme noir -Continuer de collaborer avec le comité de travail autochtone et le plan de réconciliation de la ville pour mettre en œuvre les recommandations, y compris des initiatives de formation et de sensibilisation à la culture autochtone. -Élaborer une politique et une approche opérationnelle pour la collecte et la communication de données raciales dans la prestation de services, qui respectent la législation actuelle, les orientations politiques, les modèles de police de quartier et l'expérience des projets passés. 	
<p>N° 7 Mise à jour des processus de recrutement et de vérification des antécédents afin de supprimer les obstacles involontaires et</p>	<p>En cours - Doit être terminé d'ici le 31 décembre 2020 (avec des travaux en cours jusqu'en 2021).</p> <p>L'équipe de recrutement externe a fait des progrès significatifs pour éliminer les obstacles et améliorer le processus de recrutement, notamment en modifiant le processus de vérification des antécédents et la formation, les tests de condition physique, le processus d'entrevue. Elle a reçu l'attention du monde entier pour ses campagnes promotionnelles créatives visant à recruter</p>	<p>80-90 %</p> <p>Retards liés à la COVID-19</p>	<p>Travaux à faire avec les partenaires comme le CCE et les intervenants internes comme l'ÉDI – suivi sur une base régulière et études des statistiques pour évaluer les progrès sur une base permanente.</p>	

<p>d'augmenter le nombre de candidatures retenues Leaders : Supt. Mark Patterson;</p>	<p>un réservoir de candidats diversifiés et très expérimentés, avec une augmentation notable des recrutements de femmes et de personnes racialisées. Voici quelques faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le remplacement des tests ATS par une approche locale beaucoup moins coûteuse, qui intervient également plus tard dans le processus, a permis de créer un réservoir de candidats beaucoup plus diversifié, en supprimant les obstacles à la candidature, tels que le coût, l'accessibilité et le temps. ○ Les enquêteurs sur les antécédents reçoivent une formation sur les droits de la personne et les préjugés inconscients. La phase d'enquête sur les antécédents n'est plus la dernière étape du processus. Le rapport est examiné et révisé par une équipe dans le cadre du processus décisionnel. ○ Un programme de mentorat a été créé pour mettre en relation les nouvelles recrues potentielles avec des agents. ○ Historiquement, nous recevions 650 demandes de candidature par an. Entre janvier et septembre 2020, nous avons reçu 2 180. Sur la base de l'auto-identification (tout le monde ne s'est pas identifié) : 18,25 % sont des femmes (contre 12 % auparavant), 36,43 % sont des personnes racialisées (contre 13 % auparavant) et 4 % sont des autochtones. <ul style="list-style-type: none"> - Communiqué de presse du 22 janvier 2020 sur le plan d'embauche accéléré. Rapport et présentation au conseil d'administration en janvier. - Mars 2020 - Aperçu du processus amélioré et des indicateurs de succès (données) dans le rapport et la présentation au Conseil. 			
	<p>En cours - devrait être achevé d'ici le 31 décembre 2020</p>			

<p>N° 8 Initiation d'un dialogue communautaire et collaboration avec les intervenants en vue d'une intervention plus efficace en matière de santé mentale (y compris la formation) grâce à une approche interinstitutionnelle et intersectionnelle qui permet de combler les lacunes, d'améliorer la prestation de services, de mettre en place une action collective et de contribuer à la sécurité et au bien-être des collectivités</p> <p>Leaders : nombreux</p>	<p>(avec des travaux en cours jusqu'en 2021)</p> <p>La stratégie de santé mentale du SPO et la réponse à y apporter sont en cours d'examen. Des travaux sont également en cours au niveau national avec l'Association canadienne des chefs de police.</p> <p>La mesure prioritaire est liée à plusieurs projets en cours, notamment l'élaboration du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités. L'agente Lisa Deveau termine également ses travaux à la maîtrise dans ce domaine de la désescalade et des meilleures pratiques d'intervention en matière de santé mentale dans les services de police.</p> <p>Exemples de communiqués de presse relatifs à la santé mentale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Septembre 2020 - l'article de cette semaine dans l'Ottawa Citizen - Août 2020 - Article paru dans <i>Ottawa Matters</i> sur la santé mentale et le maintien de l'ordre au Canada. - Communiqué de presse du 31 juillet 2020 mentionnant l'intervention au secours d'un homme en situation de crise - Communiqué de presse du 18 juin 2020 sur le mois des personnes âgées - Communiqué de presse du 20 mai 2020 sur une intervention réussie auprès d'un adolescent menaçant de se faire du mal - Communiqué de presse du 17 avril 2020 sur le suivi par les agents d'une tentative de suicide antérieure - Communiqué de presse du 23 mars 2020 sur l'intervention auprès d'un homme désemparé - Communiqué de presse du 6 mars 2020 sur la participation du SPO à la collecte de fonds pour les Jeux olympiques spéciaux - Communiqué de presse du 7 mars 2020 sur une femme suicidaire <p>Site Web du SPO : https://www.ottawapolice.ca/fr/about-us/Mental-Health-Unit.aspx</p> <p>Info PSBEC de la ville d'Ottawa : https://participons.ottawa.ca/plan-de-securite-et-des-bien-etre-dans-les-collectivites</p>	<p>40-50 %</p>		
--	--	-----------------------	--	--

<p>N° 9 Amélioration du soutien au bien-être des membres; efforts d'inclusion : hébergement, intervention précoce et formalisation des groupes de ressources des employés (GRE)</p> <p>Leaders : Supt. Patterson; Directeur Slobodian (Wellness Program)</p> <p>Leaders : Supt Granger; Directeur Snoddy (ERGs)</p>	<p>En cours - devrait être achevé d'ici le 31 décembre 2020 (avec des travaux en cours jusqu'en 2021)</p> <p>Des travaux importants sont en cours avec l'équipe responsable du bien-être, notamment l'embauche d'un directeur permanent, d'un coordinateur supplémentaire avec la CSPAAT, d'un analyste du bien-être et d'un agent de liaison des ressources en matière de bien-être. Ce personnel supplémentaire contribuera à améliorer le service aux membres, aux familles et aux retraités. L'équipe a également joué, et continue de jouer, un rôle important dans la prestation de services de soutien, de ressources et d'expertise en réponse aux besoins spécifiques du SPO liés à la COVID-19.</p> <p>Les groupes de ressources des employés sont en cours d'officialisation avec le concours de la direction des RVI et le leadership des agents qui dirigent chaque GRE. Les meilleures pratiques, les résultats visés et les indicateurs de réussite sont en cours d'identification.</p>	<p>50 %</p> <p>Retards importants - travaux imprévus liés à la COVID19</p>		
<p>N° 10 Amélioration du processus de résolution des plaintes pour les membres et les superviseurs - y compris un projet spécial axé sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail.</p> <p>Leaders : Supt. Granger, Supt. McKenna, Directeur Arenau</p>	<p>En cours - devrait être achevé d'ici le 31 décembre 2020 (avec des travaux en cours jusqu'en 2021)</p> <p>Une nouvelle direction du Respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI) a été annoncée le 7 mai dernier - lançant effectivement la section Respect, éthique et valeurs dans le cadre de la nouvelle direction. La section a pour mandat de mettre en œuvre des stratégies proactives et réactives afin d'améliorer le comportement professionnel, éthique et fondé sur les valeurs pour tous les membres.</p> <p>Un travail de base important est en cours, notamment l'achèvement du mandat et du modèle de dotation, l'alignement des programmes et l'amélioration des politiques et du processus de résolution des plaintes pour les membres et les superviseurs.</p> <p>Un important travail de partenariat est également en cours pour un projet spécial axé sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail. <i>Une mise à jour détaillée a été fournie à la Commission en juillet.</i></p>	<p>65 %</p>		

Autres activités liées à l'ÉDI en 2020 :

- Conseil sur l'équité - Le SPO continue de soutenir, de financer et de codiriger le [Conseil sur l'équité](#) sous la direction des coprésidents, le chef adjoint Bell et M^{me} Sahada Alolo. Le CSÉ et les comités donnent des conseils sur les interventions prioritaires, aident à identifier les résultats cibles et les indicateurs de réussite, mènent d'importantes activités de renforcement des relations, notamment des cercles d'écoute dans la communauté. Les comités du conseil, dont ceux sur la lutte contre le racisme, les relations autochtones, les questions de tendances, la communication et le plan d'action de l'ÉDI, sont codirigés par un membre de la communauté et un membre du service de police au conseil.
- Comité consultatif de la jeunesse (CCJ) - Déclaration et tchat vidéo sur le racisme systémique et le maintien de l'ordre (mars et août). Le CCJ prévoit d'organiser un tchat virtuel sur le racisme systémique
- Représentation du comité et travail de partenariat avec le [Comité d'étude sur les questions autochtones](#) et le [plan de réconciliation de la ville](#), le nouveau secrétariat antiracisme de la ville d'Ottawa, les organismes [United for All Coalition](#) et [Equity Ottawa](#).
- Travaux en cours avec les intervenants de la Coalition d'Ottawa pour mettre fin à la violence faite aux femmes (COCVFF) pour lutter contre la violence faite aux femmes et améliorer la prestation de services, sous la direction du CID.
- Partenariat provincial et travail en comité avec l'Association des chefs de police de l'Ontario - Comité sur la diversité.
- Semaine de la fierté 2020 - Célébrations virtuelles dans la ville avec des activités planifiées par le SPO (partage d'épingles arc-en-ciel, levée du drapeau de la fierté dans tous les immeubles de la police, accent sur l'éducation et la sensibilisation à la fierté à l'interne et à l'extérieur au moyen de médias sociaux, messages internes et affiches.
- Examen du Comité de liaison de la police et LGBTQ2. Les prochaines étapes consistent à examiner les recommandations avec les intervenants.
- Développement continu des GRE et collaboration pour les enquêtes/plaintes, les événements internationaux et les examens des politiques/procédures
- Journée internationale - événements de reconnaissance des membres et activités de médias sociaux (exemples) :
 - Groupe d'orateurs et événement de reconnaissance du Mois de l'histoire des Noirs (en février)
 - Allocutions et rassemblement pour la Journée internationale de la femme (en mars)
 - Affiches de sensibilisation à la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (en mai 2020)
- Dates mensuelles importantes et mise en œuvre d'un calendrier multiculturel pour tous les membres de la police (nouvelle mise en œuvre du logiciel du système de calendrier MS Office).

Rapport d'étape - Plan d'action pour l'ÉDI | Septembre 2020

- Programme de gestion du rendement - une formation de recyclage obligatoire pour tous les superviseurs a été dispensée par l'équipe de développement des talents et de gestion du rendement au cours du troisième trimestre. L'équipe entreprendra également un examen des compétences de base avec les intervenants au quatrième trimestre 2020.
- L'enquête sur l'engagement des membres du SPO est actuellement en cours auprès de tous les membres.