

**Rapport à : LA COMMISSION DE SERVICES POLICIERS D'OTTAWA**

**28 septembre 2020**

**Soumis par :  
Chef de police, Service de police d'Ottawa**

**Personne-ressource :  
La Surintendante Isobel Granger ; Direction du Respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI)  
[GrangerI@ottawapolice.ca](mailto:GrangerI@ottawapolice.ca)**

**OBJET : MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION SUR L'EDI POUR L'ANNÉE 2020  
RECOMMANDATIONS DU RAPPORT  
Que la Commission de services de police d'Ottawa reçoit ce rapport d'information.  
Version française**

**CONTEXTE**

Le Service de police d'Ottawa (soit le SPO) ne cesse de faire preuve de courage et de leadership dans le maintien de l'ordre au Canada, alors que nous nous attaquons aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans un contexte sans précédent qui inclut notamment la pandémie COVID 19, les manifestations en cours de *Black Lives Matter* pour dénoncer le racisme systémique, les mouvements *#MeToo* contre la violence à l'encontre des femmes, les campagnes d'appels à l'action pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, de même que d'autres manifestations qui ont lieu actuellement à l'encontre du SPO et du maintien de l'ordre public à travers le monde. En outre, plusieurs autres plaintes et incidents liés à la discrimination systémique et véhiculée par les médias, ont affecté nos membres et la communauté locale dans son ensemble.

Le Plan d'action 2020-2022 sur l'équité, la diversité et l'inclusion est l'un des principaux livrables du Plan stratégique initié par la Commission de services policiers d'Ottawa (soit la Commission) et porte sur le domaine prioritaire visant à : « *réaliser des progrès significatifs au niveau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)* ».

Le plan d'action 2020 sur l'EDI (première année) a été présenté à la Commission en janvier 2020 et approuvé lors d'une réunion de la Commission en février. Le plan s'appuie sur un engagement important par la police et les collectivités ainsi que sur une base de recommandations issues d'enquêtes, de recherches, de plaintes et de rapports d'audit. La dernière version est disponible et consultable à [ottawapolice.ca/EDI](http://ottawapolice.ca/EDI). Notre première année mise en application du plan d'action sur l'EDI a été déterminante. Grâce à un leadership collaboratif et à des mesures collectives nous réalisons des progrès considérables et importants.

Ce rapport est donc une occasion de faire le point sur les progrès réalisés jusqu'à présent et de préciser les domaines de travail prioritaire qui restent à accomplir en 2020 — en continuant à nous concentrer sur le bien-être des membres, le harcèlement sexuel et la violence au travail, et d'autres problèmes systémiques tels que la discrimination fondée sur le sexe, le profilage racial, le racisme anti-Noir, le racisme anti-Autochtone, l'homophobie, la xénophobie, etc.

Notre objectif consiste à progresser en fonction des rapports et recommandations, vers une prise de conscience et des actions concrètes qui conduiront à des changements significatifs et mesurables. Le but final est de créer un service de police digne de nos policiers et les membres de notre communauté. Bien que le paysage actuel présente des défis et bien des délais, il importe plus que jamais de maintenir nos efforts et de ne pas perdre l'élan. Malgré tout les progrès accompli cette année, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire.

Une mise à jour plus détaillée du plan d'action sur l'EDI en 2020 est annexée au présent rapport.

## **DISCUSSION**

Le plan d'action 2020-2022 sur l'EDI est un plan d'organisation étalé sur trois ans qui vise à apporter des progrès significatifs et mesurables ainsi qu'à créer une culture qui intègre l'équité, la diversité et l'inclusion. Ce dernier a :

- ciblé des activités ciblées et des livrables bien définis ;
- produit des résultats ciblés et des mesures de référence ;
- Des mises à jour fréquentes et des rapports d'avancement ;
- Une initiation d'actions visant à changer la culture et à susciter l'engagement ;
- Une approche multilatérale impliquant plusieurs parties prenantes — développement, mise en œuvre et suivi ; et
- développer cinq principaux domaines de travail représentés par une « image de maison » : Leadership et responsabilité, Communauté et prestation de services, Main d'œuvre diversifiée — membres compétents pour l'EDI à tous les niveaux, et soutien et inclusion des membres.

Le plan d'action abrégé et convivial, de même que les priorités de cette année, ont été élaborés en se basant sur de nombreuses sources différentes, notamment les rapports récemment publiés et les contributions importantes des membres de la police et des communautés qui ont assisté aux nombreuses réunions, entretiens, forums et enquêtes au cours des dernières années. Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec le Conseil sur l'équité communautaire (CEC) avec ses comités de travail en vue de concevoir le Plan d'action et définir les priorités, notamment les 10 mesures prioritaires à prendre pour l'année 2020.

L'objectif de ce rapport est de fournir une mise à jour du plan d'action sur l'EDI pour l'année 2020, y compris :

- les progrès réalisés jusqu'à présent — sur les dix mesures d'action prioritaire de l'année 2020 et sur d'autres actions liées aux droits de l'homme et à l'EDI soit accomplies, ou en voie de l'être, avec les partenaires des villes et les parties prenantes de la communauté
- Autres travaux à réaliser d'ici 2020 et principaux domaines d'intérêt.

### **Progrès réalisés à ce jour sur le plan d'action 2020 en matière de l'EDI:**

Comme le souligne le rapport d'étape ci-joint, des travaux importants ont été réalisés, ou sont en cours de réalisation, avec les villes partenaires et les principales parties prenantes telles que la CEC.

Bien que les travaux relatifs aux droits de l'homme et à l'EDI étaient traités de façon traditionnelle dans le cadre des ressources humaines ou des principales fonctions de direction, le travail du SPO est défendu non seulement par l'instauration de la nouvelle direction du Respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI) du Service de police d'Ottawa (SPO), mais également par les surintendants et l'ensemble du personnel

travaillant dans les différentes entités administratives et organisationnelles, notamment les ressources humaines, le bien-être, la performance et le développement professionnel, les services de planification et de recherche, et les services d'enquêtes criminelles, pour n'en citer que quelques-unes. mais également par les surintendants et le personnel travaillant dans les différentes entités administratives et organisationnelles, notamment les ressources humaines, le bien-être, la performance, le développement professionnel, les services de planification et de recherche, et les services d'enquêtes criminelles, pour n'en citer que quelques-unes.

Au cours des derniers mois, dix services de police ont demandé des réunions et des renseignements supplémentaires sur la façon de mettre en place un plan d'action EDI et notre unité, y compris des rapports de fond tels que les programmes de mission et les rapports d'examen et d'audit récemment effectués.

**Mesures d'action prioritaires à prendre pour l'année 2020 — Mise à jour du statut (consulter le rapport d'avancement ci-joint pour plus de détails)**

1. Établir un bureau chargé de l'EDI afin de renforcer les efforts et la coordination de l'EDI dans tout le SPO.
  - Travail achevé à 80%. La création du nouveau Directeurat de RVI a été annoncée le 7 mai dernier, ce qui a permis de lancer effectivement le département EDI. Son objectif est de mobiliser les membres en mettant en œuvre des pratiques inclusives, tout en dirigeant et en intégrant des réformes systémiques à travers l'organisation ;
  - Le département a développé le plan d'action sur l'EDI, qui constitue la stratégie directrice du département et de son travail dans toute l'organisation. En ce moment, les membres de la section travaillent sur des mesures prioritaires : séances de leadership et d'encadrement, stratégie de changement de culture, trousse d'outils de lentille ÉDI pour l'organisation et autres initiatives de partenariat, en plus d'assurer la coordination et la mesure du plan. Le personnel devrait être entièrement formé d'ici octobre.
2. Fournir un encadrement et un mentorat en matière d'EDI afin que nos dirigeants puissent bénéficier d'un changement de culture et des outils nécessaires à l'EDI.
  - Travail achevé à 80%. La séance de leadership de l'EDI, en présence de M. Peter Trevor Wilson, stratège mondial en matière d'équité humaine et auteur de *The Human Equity Advantage*, a été prévue pour le 22 septembre et a réuni tous les cadres supérieurs. Le 8 septembre, les dirigeants ont également participé à une séance avec M. Gérard Étienne, chef de la communauté de la CEC, sur le thème de la compréhension de ce qu'est l'EDI et la discrimination systémique. La planification est déjà en cours pour les évaluations du *Répertoire de développement interculturel (RDI)* et des séances supplémentaires de leadership.
3. Développer une Trousse d'outils de lentille en matière d'ÉDI en vue d'améliorer le processus décisionnel et les systèmes internes et externes — y compris les mises à jour des procédures de transfert, de promotion et de rotation de développement.
  - Travail achevé à 40%. Trousse d'outils de lentille ÉDI personnalisée est en cours d'élaboration en partenariat avec le Centre d'apprentissage interculturel, Affaires mondiales Canada.

4. Réintroduire l'Unité des crimes haineux pour améliorer la réponse et le soutien aux communautés affectées.
  - Travail achevé à 85%. Le département des crimes haineux a été réintroduit le 23 janvier 2020 et a mené à bien des activités majeures, notamment le réaligement des sections et la composition du personnel, ainsi qu'un important travail de partenariat avec la coalition *United for All*, « *Ici pour tous* », qui compte au sein de l'équipe d'intervention rapide, le détective des crimes haineux ;
5. Mettre à jour les processus de recrutement et de vérification des antécédents afin d'éliminer les obstacles involontaires et d'augmenter le nombre de candidatures concurrentes.
  - Travail achevé à 80-90%. L'équipe chargée de la sensibilisation et du recrutement a fait des progrès significatifs en supprimant les obstacles et en améliorant le processus de recrutement, notamment en remaniant le processus et la formation de base, les examens d'aptitude physique et le procédé d'entretien. Voici un aperçu des pratiques améliorées et des premiers indicateurs de réussite — qui ont été présentés au Conseil d'administration en mars 2020 :
    - La substitution des tests *ATS* par une approche locale moins coûteuse et également applicable à un stade plus avancé du processus, a permis de créer un réservoir de candidats beaucoup plus diversifié dans la mesure où nous avons supprimé les obstacles à la candidature, tels que le coût, l'accessibilité et les délais ;
    - Les enquêteurs chargés des antécédents reçoivent maintenant une formation sur les droits de l'homme et les biais inconscients. Cette étape n'est plus la dernière étape du processus mais constitue un rapport examiné et révisé par une équipe lors du processus décisionnel ;
    - Nous avons créé un programme de mentorat pour mettre en relation les nouvelles recrues potentielles avec les agents ;
    - Nous comptons en moyenne 650 candidats par an. Entre janvier et septembre 2020, nous accueillons 2180 candidats. Selon l'auto-identification (tout le monde ne s'est pas identifié) des 2180 applications : 18,25 % proviennent de femmes (contre 12 % auparavant), 36,43 % proviennent de groupes raciaux (contre 13 % auparavant) et 4 % sont autochtones.
6. Les dialogues avec la communauté et la collaboration avec les parties prenantes en vue d'une intervention plus efficace en matière de santé mentale (y compris la formation) ont permis d'adopter une approche interinstitutionnelle et intersectionnelle qui permet de combler les lacunes, d'améliorer la prestation de services, de bâtir une action collective et de contribuer à la sécurité et au bien-être de la communauté.
  - Travail achevé à 40-50%. L'examen de la stratégie de santé mentale du SPO et de son intervention est en cours. Des efforts sont également menés au niveau national avec l'Association canadienne des chefs de police ;
  - La mesure prioritaire est liée à plusieurs projets en cours, notamment l'élaboration du plan de sécurité et de bien-être de la communauté.
7. Améliorer les soutiens au bien-être des membres et les efforts d'inclusion — hébergement, intervention précoce et formalisation des *Groupes-ressources des employés* (GRE).

- Travail achevé à 50 %. Les améliorations prévues des services et des programmes destinés aux membres, aux familles et aux retraités se poursuivent ; toutefois, l'équipe chargée du bien-être contribue également au soutien, aux ressources et à l'expertise en réponse aux besoins urgents spécifiques au SPO liés à la COVID19 ;
  - Les groupes-ressources des employés (GRE) sont formalisés cette année avec le soutien de la direction des RVI, et sous la direction des agents qui dirigent chaque GRE.
8. Amélioration du processus de résolution des plaintes pour les membres et les superviseurs — y compris le projet conjoint du SPO et des Commissions sur le harcèlement sexuel et la violence au travail.
- Travail achevé à 65 %. Depuis le lancement de la section *Respect, éthique et valeur* (REV) le 7 mai 2020, un important travail de fond a été entrepris ;
  - Conformément à la présentation du projet au conseil d'administration le 27 juillet 2020, un travail de partenariat est également en cours pour le projet spécial consacré à la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail.
9. Renforcement de la police de proximité, y compris l'expansion des *Équipes de ressources de quartier* (ERQ).
- Travail achevé à 85 %. L'expansion prévue des *ET* comportant trois unités supplémentaires en 2020 est en bonne voie de réalisation selon une évaluation menée par le *Dr Linda Duxbury*. Parmi les autres activités, citons la révision du programme des agents de ressources scolaires et la poursuite du travail avec la ville d'Ottawa et les parties prenantes dans le cadre du plan de sécurité et de bien-être de la communauté.
10. Poursuite des efforts de profilage anti racial pour traiter les problèmes de surpolice et de sous-police en utilisant une approche multipartite des politiques, des procédures et des mesures de responsabilisation.
- Travail achevé à 50 %. Le SPO poursuit son travail de leadership collaboratif pour résoudre les problèmes de profilage racial, en mettant en place un certain nombre de projets et d'activités de partenariat tout au long de 2020, qui sont décrits dans le rapport d'étape ci-joint. L'examen de la politique de profilage racial débutera en octobre.

#### **Travaux supplémentaires sur l'EDI en 2020 et principaux domaines ciblés**

- Conseil communautaire sur l'équité (CEC) : Le SPO continue de soutenir, de fournir des ressources et de codiriger le [Conseil communautaire sur l'équité](#) sous la direction des chefs adjoints Bell et Mlle Sahada Alolo. Le CEC et les comités proposent des conseils sur les mesures prioritaires et aident à identifier les résultats cibles et les indicateurs de réussite, et mènent d'importantes activités de renforcement des relations, notamment des cercles d'écoute dans la communauté. Les comités de la CEC, dont la lutte contre le racisme, les relations autochtones, les questions de tendances, la communication et le plan d'action de l'EDI, sont co-dirigés par une communauté et un membre de la police de la CEC ;

- Comité consultatif jeunesse (CAJ) : Déclaration et chat vidéo sur le racisme systémique et le maintien de l'ordre (mars et août). Le CAJ prévoit d'organiser un dialogue virtuel sur le racisme systémique ;
- Une représentation des comités et une collaboration étroite avec le [Comité d'étude sur les questions autochtones](#) et le [Plan d'action de réconciliation urbaine](#), le nouveau secrétariat de l'action contre le racisme de la ville d'Ottawa, la coalition « [Ici pour tous](#) » et [Equity Ottawa](#) ;
- Un travail continu avec la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes ;
- (COCVFF) visant à combattre la violence contre les femmes et à améliorer la prestation de services, sous la direction du CID ;
- Un partenariat au niveau provincial et un travail en comité avec l'Association des chefs de l'Ontario — Comité de la diversité ;
- Des célébrations virtuelles de la semaine de la fierté en 2020, y compris les activités ;
- prévues par le SPO (partage de brochures arc-en-ciel, levée du drapeau de la fierté dans tous les bâtiments de la police, y compris un accent mis sur l'éducation et la sensibilisation à la fierté à l'intérieur et à l'extérieur avec les médias sociaux, messages internes et affiches) ;
- Évaluation du Comité de liaison de la police LGBTQ2. Les prochaines étapes comprennent notamment une étude des recommandations avec les parties prenantes ;
- Le développement en continu des groupes de ressources destinés aux employés et de la collaboration pour les enquêtes/plaintes, les événements internationaux et l'examen des politiques/procédures ;
- Journée internationale : Événements de reconnaissance des membres et activités des médias sociaux (exemples) ;
  - Panneau d'orateurs du Mois de l'histoire des Noirs et événement de reconnaissance (février) ;
  - Remarques et rassemblement pour la Journée internationale de la femme (mars) ;
  - Affiches de sensibilisation pour la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (mai 2020).
- Dates mensuelles importantes et mise en place d'un calendrier multiculturel pour tous les membres de la police (mise en place du nouveau logiciel du système de calendrier *MS Office*) ;
- Programme de gestion des performances : Les formations d'appoint obligatoires pour tous les superviseurs ont été assurées par l'équipe de développement des talents et de gestion des performances au cours du Q3. Par ailleurs, l'équipe procédera à une révision des compétences de base auprès des parties prenantes au cours du Q4 en 2020 ;
- Un sondage sur l'engagement des membres du SPO est en cours parmi tous les membres.

### **Rapports et discussions de la Commission pour 2020**

Cette année, la Commission a été tenue régulièrement informée de nos efforts collectifs au sujet des droits de l'homme et de l'EDI. Un certain nombre de rapports et de présentations ont déjà été adressés à la Commission cette année à propos de nombreux domaines pertinents. Ces rapports plus détaillés sont notamment les suivants :

- 27 janvier 2020 :
  - Projet de plan d'action 2020 - 2022 sur l'EDI et présentation ;
  - Plan de recrutement accéléré des agents de police et présentation ;
  - Action en faveur sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario — rapport d'étape ;
  - Collecte d'informations d'identification (contrôles de rue) — Rapport annuel.

- 24 février 2020 :
  - Approbation du plan d'action sur l'EDI ;
  - Un lieu de travail positif : rapport annuel de 2019 ;
  - Mise à jour sur les activités de sensibilisation et de recrutement.
  
- 27 avril 2020 :
  - Rapport sur les plaintes, partie V, Loi sur les services de police, premier trimestre 2020 ;
  - Blessures, maladies et incidents sur le lieu de travail : Rapport annuel 2019.
  
- Le 25 mai 2020 :
  - Rapport annuel sur la politique des droits de l'homme et en matière du profilage racial ;
  - Rapport annuel sur l'environnement de travail équitable.
  
- 22 juin 2020 :
  - Motion : Recommandations en vue de lutter contre le racisme, la discrimination et les préjugés systémiques, et de créer un service de police d'Ottawa plus équitable et plus inclusif (D. Nirman, membre de la PSB).
  
- 27 juillet 2020 :
  - Présentation de la mise à jour du projet sur le harcèlement sexuel et la violence au travail.

Parallèlement à ces rapports du Conseil pour l'année 2020, de nombreuses présentations, délégations et discussions difficiles, mais importantes ont eu lieu cette année — ce qui a permis de maintenir la pression et de se concentrer sur les progrès significatifs de l'EDI au sein du SPO. Les thèmes ont porté sur la défiscalisation, la désescalade et la sensibilisation à la santé mentale, les caméras corporelles, les efforts de lutte contre la discrimination, la discrimination fondée sur le sexe, y compris la violence sexuelle et le harcèlement, ainsi que la mobilisation et le recrutement.

### **Intégrer la motion du président du conseil d'administration**

Daljit Nirman, membre de la Commission des services policiers, a fait preuve de leadership et de soutien pour le plan d'action sur l'EDI, les actions prioritaires et les objectifs clés généraux lorsqu'il a présenté cette motion importante lors de la réunion de juin de la Commission : « *S'attaquer au racisme, à la discrimination et aux préjugés systémiques, et créer un service de police d'Ottawa plus équitable et plus inclusif* ».

Le SPO a rencontré M. Nirman et tient à l'impliquer dans les comités de gestion et de direction de l'EDI afin de conseiller et de superviser le développement, la mise en œuvre et le suivi en continu du plan et des principaux résultats visés. En plus de participer au projet sur le harcèlement sexuel et à la violence au travail, il sera invité à participer et à apporter ses conseils sur les autres initiatives majeures liées à l'EDI 2020 sur lesquelles nous travaillons avec des partenaires et des parties prenantes clés — notre travail continu avec le CEC dans le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan, y compris la nécessité de développer des outils de mesure et des indicateurs de réussite, de même que les efforts continus pour lutter contre le profilage racial, notamment la révision de la politique sur le profilage racial qui est prévu débuter en octobre.

### **Travaux à réaliser en 2020 et principaux domaines ciblés**

- Continuer à travailler avec la CEC et ses comités sur les questions relatives à l'EDI, aux tendances, aux communications, aux relations avec les autochtones, à la lutte contre le racisme, à la formation et au recrutement ;
- Mener à bien les actions de l'EDI 2020 avec les partenaires et les parties prenantes au sein de la communauté ;
- Élaborer des indicateurs de mesure en collaboration avec les partenaires ;
- Continuer à se concentrer sur les principaux domaines d'action avec la CEC et d'autres partenaires sur les autres domaines de travail prioritaires pour 2020 — le bien-être des membres, le harcèlement sexuel et la violence au travail, ainsi que d'autres questions systémiques notamment la discrimination fondée sur le sexe, le profilage racial, le racisme anti-Noir et le racisme anti-Autochtone ;
- Travailler en étroite collaboration avec les principales parties prenantes municipales et les partenaires communautaires tels que la CEC pour faire le bilan sur le Plan d'action de 2020 sur l'EDI et préparer le plan d'action 2021 sur l'EDI.

### **CONSULTATION**

Jusqu'à présent, ces travaux sur les droits de l'homme et l'EDI se fondent sur une étroite consultation avec les parties prenantes internes et externes, et se poursuivront avec le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action pluriannuel de l'EDI.

Le SPO travaillera en étroite collaboration avec les intervenants clés de la municipalité ainsi qu'avec des partenaires communautaires comme la CEC pour faire rapport sur le plan d'action de l'EDI de l'année 2020 et préparer le plan d'action de l'EDI pour l'année 2021.

### **DOCUMENTS JUSTIFICATIFS**

Plan d'action sur l'EDI 2020 — Rapport de progrès

### **CONCLUSION**

Le SPO poursuivra ses efforts en collaboration avec les parties prenantes, notamment la Commission, la CEC et ses comités, pour assurer que le rapport sur le plan d'action sur l'EDI 2020 et le projet de plan d'action 2021 sont déposés auprès de la Commission en décembre 2020.

Ensemble, nous passerons des rapports et des recommandations vers une action plus significative, plus concrète et plus mesurable en matière d'EDI, en privilégiant une évolution culturelle, la suppression des obstacles et l'amélioration des systèmes. Le but est d'assurer des progrès significatifs sur l'équité, diversité et inclusion — pour créer un service de police digne de nos policiers et des membres de notre communauté.