



OTTAWA POLICE SERVICE SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

*A trusted partner in building an inclusive, equitable and safe Ottawa.
Un partenaire de confiance pour bâtir un Ottawa inclusif, équitable, et sûr.*

La feuille de route de notre cheminement vers le changement transformateur

Stratégie DEVENIR 2023-2027

Diversité, équité, valeurs, engagement, inclusion et respect

#DEVENIR dans
l'action

#DEVENIR le
changement

#DEVENIR dans
l'appartenance

DIVERSITÉ - ÉQUITÉ - VALEURS - ENGAGEMENT - INCLUSION - RESPECT

Stratégie DEVENIR

2023-2027

Domaines d'intérêt



Ensemble, nous passerons à l'action dans les quatre domaines d'intérêt de la stratégie DEVENIR, afin de nous assurer de réaliser des progrès significatifs au cours des trois prochaines années en mettant l'accent sur l'atteinte des objectifs clés suivants :

- **Excellence dans la prestation de services** – Le SPO convient que, si nous voulons mieux répondre aux besoins des collectivités d'Ottawa, l'organisation doit s'engager pleinement auprès du public en tirant parti d'un large éventail de compétences interpersonnelles dans le but d'améliorer la compréhension, le respect mutuel et la confiance.
- **Une culture interne diversifiée, équitable et inclusive** – Pour appuyer l'excellence dans la prestation de services, nous devons favoriser une culture interne axée sur l'approche intersectionnelle qui valorise la diversité et les compétences, les expériences et les contributions uniques de chacun de nos membres.
- **Leadership exemplaire sans exception** – Nos leaders, à tous les niveaux, doivent montrer la voie à suivre pour les membres, en faisant preuve d'interactions respectueuses et en veillant à ce que chaque personne soit traitée équitablement et ait des chances égales de contribuer à l'organisation tout au long de sa carrière.
- **Engagement continu** – L'atteinte des trois objectifs ci-dessus doit être soutenue par un engagement envers la collaboration et l'apprentissage. Nous nous engageons à apporter des changements et à entretenir des interactions significatives avec la collectivité ainsi qu'entre nous à des fins de transparence, de perfectionnement professionnel continu, de mesure et de progrès.

Engagements

Actions

- Un engagement significatif et des communications internes et externes transparentes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur ;
- Le perfectionnement professionnel et la formation; et
- Une mesure des progrès.

- 4.1. Plans en matière d'engagement et de communication
- 4.2. Apprentissage et perfectionnement
- 4.3. Collecte de données, les mesures et les indicateurs clés de performance

- Perspective intersectionnelle et approches antiracistes dans programmes, politiques et prise de décisions;
- Développement du leadership et l'encadrement en matière de droits de la personne;
- Accent sur la gouvernance et la responsabilisation.

- 3.1. Stratégie ÉDI 2023-2027
- 3.2. Optique de l'ÉDI et de l'engagement
- 3.3. Perfectionnement en leadership et encadrement

- Élimination des obstacles à l'amélioration des possibilités et des avantages d'emploi;
- Cibles et outils pour améliorer l'équité;
- La promotion des programmes d'inclusion, de sécurité et de mieux-être des membres.

- 2.1. Examen des systèmes d'emploi
- 2.2. Données l'auto-identification
- 2.3. Programme de sécurité au travail
- 2.4. Améliorations au programme de bien-être
- 2.5. Groupes de ressources
- 2.6. Espaces de prière interconfessionnels
- 2.7. Programme d'aumônerie

- Engagement et établissement des relations avec les nombreuses communautés diversifiées que nous servons;
- Aborder et prévenir la discrimination systémique dans les programmes, les projets, les opérations et les décisions;
- Réduire la violence et la victimisation et en luttant contre la haine envers les groupes marginalisés.

- 1.1. Comité d'examen de la communauté sur le recours à la force
- 1.2. Crimes haineux
- 1.3. Stratégie de données sur l'équité raciale
- 1.4. Stratégie de police de quartier
- 1.5. Référencement des appels
- 1.6. Le parcours des relations avec les autochtones
- 1.7. VFF/Féminicide/violence entre partenaires intimes
- 1.8. Collaboration 2SLGBTQQIA+
- 1.9. Partenariat en action – Engagement communautaire
- 1.10. Bandes et armes à feu
- 1.11. Résolution des conflits et réconciliation
- 1.12. Forum annuel sur l'apprentissage des droits de la personne
- 1.13. Célébration annuelle de la diversité
- 1.14. Événements de célébration et de reconnaissance communautaires
- 1.15. Services de traduction multilingues
- 1.16. Caméras embarquées et caméras d'intervention

Collaboration et apprentissage

Nous nous engageons dans notre parcours d'apprentissage en matière d'ÉDI et dans l'amélioration continue.

Leadership et responsabilisation

Nous fournirons aux dirigeants du SPO, à plusieurs niveaux, les ressources nécessaires pour promouvoir les objectifs de la stratégie DEVENIR.

Membres - l'environnement de travail

Nous continuerons de bâtir un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif où tous les membres sont appréciés pour leurs compétences, leurs capacités et leur expérience.

Communauté - la prestation de services

Nous collaborerons avec les collectivités pour livrer des services policiers équitables qui renforcent la confiance.

Nous nous engageons à mesurer:

- Sondage d'opinion
- Engagement des membres
- Critères démographiques
- Type de plainte et fréquence
- Données en fonction de la race
- Évaluation de l'apprentissage
- Statistiques sur la criminalité
- Référentiels mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

OTTAWA
POLICE
Ottawapolice.ca/DRIVETWO



Indicateurs clés

Table des matières

Le mot du Chef de police	2
Introduction	3
Environnement actuel et appels au changement	4
Fixer des objectifs et en mesurer l'impact	5
Domaine d'intérêt 1 : Pour la communauté : la prestation de services	6
Domaine d'intérêt 2 : Pour les membres : l'environnement de travail	11
Domaine d'intérêt 3 : Leadership et responsabilisation	14
Domaine d'intérêt 4 : Collaboration et apprentissage	15
Remerciements	16
Annexe A : Plan d'action ÉDI 2020-2022	17
Annexe B : Définitions	19
Annexe C : Acronymes	20
Annexe D : Direction stratégique 2027	21

Renseignements:

Direction de la formation, de l'équité et du développement

EDI@ottawapolice.ca

Version 4.0 : le 24 août 2026

Le mot du Chef de police

J'ai le plaisir de vous présenter la nouvelle stratégie DEVENIR du Service de police d'Ottawa : notre feuille de route vers un changement transformateur de notre service de police qui sera caractérisé par la **D**iversité, l'**É**quité, les **V**aleurs, l'**E**ngagement, l'**I**nclusion et le **R**espect.

En 2020, nous lançons un Plan d'action triennal initial en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Il s'agissait d'un plan novateur comprenant 10 mesures à prendre en priorité pour améliorer des secteurs au sein du SPO et pour la collectivité. De nombreux résultats positifs ont été obtenus, mais il reste encore beaucoup à faire pour poursuivre sur sa lancée.

Ottawa, dont la population dépasse maintenant les 1 000 000 d'habitants, est une ville riche en diversité et en multiculturalisme. Nous apprécions, en tant qu'organisme de la fonction publique, les avantages importants non seulement de refléter la diversité de la population, mais aussi de fournir des services et des environnements de soutien qui valorisent les caractéristiques uniques des nombreuses collectivités de la région de la capitale nationale et qui y sont sensibles. Le Service de police d'Ottawa s'est engagé, de plus, à défendre les droits de la personne et les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous faisons des progrès dans notre cheminement vers un changement organisationnel et cherchons à améliorer notre service aux clients ainsi que

notre culture interne au moyen de multiples approches.

La nouvelle stratégie triennale DEVENIR a été élaborée en collaboration avec le Conseil communautaire sur l'équité. La Stratégie incorpore l'ÉDI à titre de responsabilité partagée à l'échelle du service et oriente l'organisation vers le maintien de l'esprit d'équipe, de la croissance et du progrès.

La stratégie DEVENIR sera notre feuille de route de notre cheminement vers le changement transformateur que nos membres et que les communautés que nous servons veulent et méritent.

Le succès de cette nouvelle stratégie dépendra de l'engagement de tous nos membres. Il leur faudra trouver où ils peuvent chacun contribuer à influencer positivement leur milieu de travail et leur prestation de services. Nous avons besoin de nos membres et partenaires de la communauté pour contribuer au succès de notre plan triennal.

Ensemble, nous poursuivrons ce cheminement de l'action et de changement.

Eric Stubbs
Chef de police

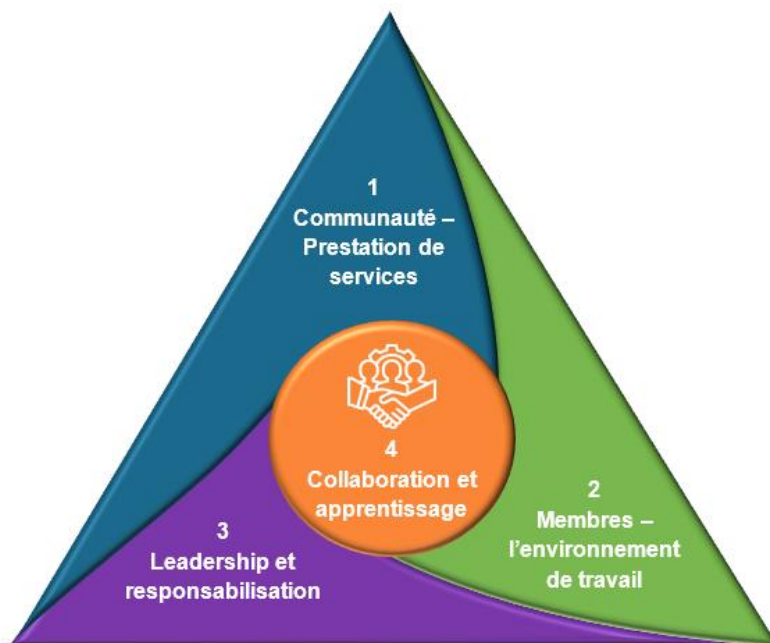
Introduction

La **stratégie DEVENIR** du Service de police d'Ottawa (SPO) a été élaborée en collaboration avec le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ) et reflète les nombreux commentaires des membres de la collectivité et de nos membres, ainsi que les consultations auprès de nombreux intervenants et les examens et vérifications par des tiers qui ont permis de cerner les changements nécessaires pour améliorer la culture et la prestation des services. La stratégie en est une de changement organisationnel global, en matière de droits de la personne dont la responsabilité est partagée à l'échelle du SPO.

La stratégie DEVENIR s'appuie sur le travail fondamental de son prédécesseur, le Plan d'action 2020-2022 en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) (voir l'annexe A : Réalisations du Plan d'action ÉDI 2020-2022). Quatre **principaux domaines d'intérêt** guideront notre travail au cours des trois prochaines années.

1. Pour la communauté : la prestation de services
2. Pour les membres : l'environnement de travail
3. Leadership et responsabilisation
4. Collaboration et apprentissage

Chaque domaine d'intérêt appuie l'atteinte des objectifs globaux de la stratégie. Chacun d'eux comprend des mesures de suivi spécifiques. Ces dernières sont assignées aux responsables au sein de l'organisation pour favoriser un changement proactif. Le soutien des intervenants externes, les méthodes de mesure et les résultats attendus sont également inclus. Les mesures prioritaires pour les deux prochaines années seront élaborées au cours du processus budgétaire annuel et déterminées en fonction des commentaires des membres de la communauté et du Service de police, des évaluations et des analyses de l'environnement.



Stratégie DEVENIR 2023-2025 – Domaines d'intérêt

Environnement actuel et appels au changement

Étant chargé du maintien de l'ordre dans la capitale nationale, le Service de police d'Ottawa doit être très conscient de l'actualité et des événements nationaux et internationaux qui ont une incidence sur notre ville, y compris, mais sans s'y limiter, la COVID-19, les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, les découvertes de lieux de sépulture non marqués près d'anciens pensionnats, les manifestations pour la réforme de la police, le mouvement « Black Lives Matter », les efforts pour retirer le financement de la police, l'augmentation de la violence à l'égard des femmes et des crimes haineux contre diverses communautés. Ces sujets de préoccupation représentent également des occasions de favoriser une meilleure compréhension et de bâtir des relations, ainsi que de favoriser la sécurité du public et d'améliorer sa confiance. En reconnaissant les préoccupations communautaires et l'impact disproportionné sur des communautés particulières, nous pouvons travailler ensemble plus efficacement pour être une force de changement positif.

Parce qu'il est chargé de la prestation de services de police, le SPO doit naviguer dans un environnement en constante évolution caractérisé par des exigences législatives, des règlements et des décisions en matière de maintien de l'ordre. Nous sommes confrontés à des pressions budgétaires et à des exigences en matière de dotation. Conséquemment, nous devons faire preuve de souplesse et de transparence si nous voulons satisfaire et dépasser ces exigences changeantes adoptées au niveau fédéral, provincial et municipal.

Ottawa est une ville diversifiée en pleine croissance. Nous devons continuer d'évoluer, en nous adaptant pour répondre aux besoins changeants d'une population dynamique et grandissante. Il est impératif que nous soyons à l'écoute des besoins de nos concitoyens et que nous tissions des liens avec eux, si nous voulons répondre efficacement à leurs préoccupations et améliorer la sécurité et le bien-être de tous les résidents.

Nous savons, après avoir écouté les membres du corps policier et nos concitoyens, que nous devons améliorer la prestation globale des services ainsi que notre culture, nos politiques et nos pratiques internes.

La stratégie DEVENIR est la feuille de route pour soutenir un changement transformateur permanent. En collaboration avec les partenaires, les intervenants et les collectivités, nous serons mieux placés pour naviguer dans les environnements complexes et difficiles et éventuellement nous pourrions apporter des changements positifs.



Fixer des objectifs et en mesurer l'impact

Ensemble, nous passerons à l'action dans les quatre domaines d'intérêt de la **stratégie DEVENIR**, afin de nous assurer de réaliser des progrès significatifs au cours des trois prochaines années en mettant l'accent sur l'atteinte des objectifs clés suivants :

1. **Excellence dans la prestation de services** – Le SPO convient que, si nous voulons mieux répondre aux besoins des collectivités d'Ottawa, l'organisation doit s'engager pleinement auprès du public en tirant parti d'un large éventail de compétences interpersonnelles dans le but d'améliorer la compréhension, le respect mutuel et la confiance.
2. **Une culture interne diversifiée, équitable et inclusive** – Pour appuyer l'excellence dans la prestation de services, nous devons favoriser une culture interne axée sur l'approche intersectionnelle qui valorise la diversité et les compétences, les expériences et les contributions uniques de chacun de nos membres.
3. **Leadership exemplaire sans exception** – Nos leaders, à tous les niveaux, doivent montrer la voie à suivre pour les membres, en faisant preuve d'interactions respectueuses et en veillant à ce que chaque personne soit traitée équitablement et ait des chances égales de contribuer à l'organisation tout au long de sa carrière.
4. **Engagement continu** – L'atteinte des trois objectifs ci-dessus doit être soutenue par un engagement envers la collaboration et l'apprentissage. Nous nous engageons à apporter des changements et à entretenir des interactions significatives avec la collectivité ainsi qu'entre nous à des fins de transparence, de perfectionnement professionnel continu, de mesure et de progrès.

Nous nous engageons à mesurer et à suivre nos progrès au fil du temps par rapport aux points de référence et aux paramètres disponibles afin de déterminer si nous atteignons nos résultats cibles à court terme et à long terme. Nous effectuerons également des évaluations et suivrons les principaux indicateurs de rendement pour chaque domaine d'intérêt.

De plus, nous fournirons des mises à jour régulières sur nos progrès à la collectivité, à la Commission et à nos membres.

Domaine d'intérêt	Indicateurs de performance						
	Sondage d'opinion*	Engagement des membres*	Données démographiques*	Type de plainte – Fréquence	Données en fonction de la race (Recours à la force et contrôles routiers)*	Évaluation de l'apprentissage	Statistiques sur la criminalité*
* Données de référence							
⊕ Corrélation étroite							
○ Corrélation moyenne							
Pour la communauté : la prestation de services	⊕			○	⊕		⊕
Pour les membres : l'environnement de travail		⊕	⊕	○			
Leadership et responsabilisation	○	⊕					
Collaboration et apprentissage	⊕	⊕		○		⊕	

Pour la communauté - La prestation de services

01

Nous collaborerons avec les collectivités pour livrer des services policiers équitables qui renforcent la confiance :

- en engageant et en établissant des relations avec les nombreuses communautés diversifiées que nous servons;
- en abordant et en prévenant la discrimination systémique dans les programmes, les projets, les opérations et les décisions;
- en réduisant la violence et la victimisation, et en luttant contre la haine envers les groupes marginalisés.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
1.1. Comité d'examen de la communauté sur le recours à la force Donner suite à l'une des recommandations du rapport sur les données fondées sur la race quant au recours à la force de 2020, de créer un comité d'examen communautaire pour améliorer les procédures et la formation en matière de recours à la force.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) CCÉ	Grâce à la participation de la communauté, on constatera une amélioration des procédures, de la formation et des données fondées sur la race.
1.2. Crimes haineux - Embaucher un agent supplémentaire pour la Section des crimes haineux et préjugés. - Collaborer avec les coalitions partenaires pour améliorer les déclarations, la sensibilisation et la coordination.	Direction de lutte contre le crime organisé et les crimes graves (HBC) & Direction de la police de quartier (PSE, DRR) Coalition « Ici pour tous »	La coordination et les partenariats permettent d'améliorer la sensibilisation du public, l'autonomisation des citoyens et les signalements pour les victimes.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
1.3. Stratégie de données sur l'équité raciale Élaborer une stratégie relative aux données raciales, ainsi que des politiques et des procédures, pour cerner les disproportions raciales et le racisme systémique dans les rencontres avec la police, en particulier pour ce qui est du recours à la force et des contrôles routiers.	Direction, Stratégie et Communications (SRO) Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) CCÉ — Comité ÉDI	L'identification plus rapide des obstacles systémiques et une résolution collective des problèmes au but d'améliorer les disproportionalités.
1.4. Stratégie de police de quartier - Examiner la stratégie de police de quartier et le modèle des ÉQR avec le Conseil communautaire sur l'équité, afin de renforcer les protocoles et le déploiement. - Commencer l'évaluation des résultats par une tierce partie accompagnée d'une évaluation et de modèles logiques. - Intégrer l'approche de la police communautaire et du concept de SBC dans l'ensemble du SPO.	Direction de la police de quartier CCÉ	L'amélioration de l'approche de la police communautaire et du concept de SBC dans l'ensemble du SPO.
1.5. Référencement des appels - Soutenir le Conseil d'orientation sur la santé mentale et les dépendances d'Ottawa dans ses recherches et ses efforts pour élaborer un modèle alternatif d'intervention face aux appels de service à faible risque. - Affecter un agent et un analyste d'activités à l'équipe de projet pour aider à identifier les types d'appels qui peuvent être réaffectés, identifier les partenariats et concevoir un modèle de référencement d'ici le 4 ^e trimestre.	Le Conseil d'orientation sur la santé mentale et les dépendances	Un nouveau modèle de référencement pour les appels à faible risque qui va répondre aux attentes et améliorer les services.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
1.6. Le parcours des relations avec les autochtones En partenariat avec la Coalition autochtone d'Ottawa (CAO), améliorer la prestation des services pour répondre aux besoins uniques des communautés autochtones en créant ce qui suit : - Des séances de formation sur le SPO par des membres de communautés autochtones. - Une amélioration de l'établissement de relations et de la résolution de problèmes par l'entremise de la commission sur la sécurité des femmes autochtones de la CAO. - Un poste d'agent de liaison avec les autochtones au SPO. - Des ressources pour la sensibilisation aux cultures autochtones.	Direction de la police de quartier Direction des enquêtes Coalition autochtone d'Ottawa (CAO)	Le travail en partenariat mène à l'amélioration des relations avec les communautés autochtones et de la prestation de services à ces dernières.
1.7. Violence faite aux femmes (VFF) / Féminicide / violence entre partenaires intimes Continuer de travailler avec les organismes de première ligne, les organisations autochtones, les partenaires et les intervenants en matière de violence faite aux femmes ou entre partenaires intimes, afin d'élaborer une démarche en intervention sensible et appropriée à l'égard des victimes de violence et de mauvais traitements : - Soutenir les partenaires communautaires et assurer un soutien adéquat et opportun aux victimes aiguillées par le SPO vers des partenaires communautaires. - Aider à financer un rédacteur de subvention pour soutenir les organismes de services sociaux communautaires qui présentent des demandes de financement. - Veiller à ce que tous les membres assermentés suivent le cours d'enquêteur en matière de violence familiale et une formation tenant compte des traumatismes. Voir à ce que chaque section ait un agent de liaison identifié en matière de violence faite aux femmes/entre partenaires intimes.	Direction des enquêtes Multiple	Les activités collaboratives avec les partenaires et les fournisseurs de services permettent d'améliorer le soutien et les services aux victimes de violence faites aux femmes/entre partenaires intimes.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
1.8. Collaboration 2SLGBTQQIA+/SPO Collaborer avec les communautés 2SLGBTQQIA+ pour identifier les besoins en matière de sécurité et améliorer la prestation de services.	Direction de la police de quartier Intervenants auprès des communautés 2SLGBTQQIA+	Le travail relationnel mène à de meilleures interventions, augmentant ainsi la sécurité.
1.9. Partenariat en action – Engagement communautaire Améliorer les pratiques en consultation et de mobilisation et en élargir de façon proactive la portée pour s’assurer qu’un plus grand nombre de personnes peuvent, en apportant leurs divers points de vue et idées, répondre aux priorités en matière de sécurité.	Direction de la police de quartier	Un engagement communautaire accru auprès de diverses collectivités aide à établir les priorités et à accroître la sécurité.
1.10. Bandes et armes à feu Continuer de travailler avec Prévention du crime Ottawa sur l’approche stratégique à quatre piliers de lutte contre la violence des bandes de rue. - Participer à la Stratégie de lutte contre les bandes criminalisées, les armes à feu et la violence (provinciale) - Augmenter les capacités d’analyse de la criminalité, le tableau de bord et les partenariats pour accroître le taux de solvabilité des crimes impliquant des fusillades.	Direction du crime organisé et des crimes graves	Un recul du nombre de fusillades et de crimes connexes.
1.11. Résolution des conflits et réconciliation Miser sur le partenariat avec l’Institut canadien pour la résolution des conflits, afin d’étendre le programme de résolution des conflits et de réconciliation aux collectivités les plus touchées par la violence et la discrimination systémique.	Direction de la police de quartier Institut canadien pour la résolution des conflits	Un engagement à renforcer la confiance et à habiller les communautés à s’associer pour le changement.
1.12. Forum annuel sur l’apprentissage des droits de la personne Travailler avec des partenaires communautaires pour planifier le 8 ^e forum annuel (décembre 2023).	Direction de la formation, de l’équité, et du développement (EDI) Direction de la police de quartier (SPE et DRR) Direction de la police de quartier (DPQ)	Un forum d’apprentissage mène à de nouvelles relations et à de nouvelles mesures pour améliorer les droits de la personne.
1.13. Célébration annuelle de la diversité Travailler avec les partenaires communautaires pour créer une célébration annuelle de la diversité (juin 2023).	Direction de la police de quartier (DPQ)	Une recrudescence de la sensibilisation, de l’engagement et des partenariats interculturels.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
1.14. Événements de célébration et de reconnaissance communautaires Participer à des activités de célébration ou de reconnaissance communautaires avec des partenaires. En voici quelques exemples : - Journée internationale de la femme - Semaine de la fierté - Mois de l'histoire des Noirs - Flottille pour l'amitié - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale - Journée nationale des peuples autochtones - Journée internationale des droits de la personne	Direction de la police de quartier (DPQ) Multiple	Une recrudescence de la sensibilisation, de l'engagement et des partenariats interculturels.
1.15. Services de traduction multilingues Mettre en œuvre une application virtuelle de services multilingues pour améliorer les interactions entre la police et la collectivité	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	De meilleures communications améliorent la prestation de services.
1.16. Caméras embarquées et caméras d'intervention Installer des caméras embarquées dans les véhicules de police et mener un projet pilote de caméras d'intervention pour les agents.	Projet de gestion de l'information sur les preuves numériques	Une transparence et une sécurité accrue afin d'améliorer la prestation des services, les procédures judiciaires et le traitement des plaintes.
1.17. Comité consultatif en santé mentale et Stratégie en matière de santé mentale Mise en œuvre d'un nouveau comité consultatif et élaboration d'une stratégie pour la santé mentale	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	Communication rehaussée Améliorer la prestation de services
1.18. Plan d'accessibilité Mise au point d'un nouveau plan d'accessibilité pour 2026 – 2030.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	Maintenir la conformité législative et améliorer à la fois la prestation de services et l'emploi de personnes handicapées.

Pour les membres : l'environnement de travail

02

Nous continuerons de bâtir un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif où tous les membres sont appréciés pour leurs compétences, leurs capacités et leur expérience :

- en éliminant les obstacles à l'amélioration des possibilités et des avantages d'emploi dans tous les domaines, y compris, mais sans s'y limiter, le recrutement, la sélection, l'embauche, la promotion, le maintien en poste, le perfectionnement professionnel, les mutations et la formation.
- en identifiant des cibles et des outils pour améliorer l'équité;
- et en faisant la promotion des programmes d'inclusion, de sécurité et de mieux-être des membres, ainsi que d'autres initiatives.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
2.1. Examen des systèmes d'emploi Mise en œuvre d'un examen des systèmes d'emploi dans l'ensemble du secteur des Ressources humaines, afin de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques, pour finalement améliorer l'équité pour tous les membres.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	L'identification et l'élimination d'obstacles améliorent l'équité pour tous les membres.
2.2. Collecte de données sur la base de l'autoidentification Mise en œuvre d'une méthode de déclaration et collection de renseignements/données d'autoidentification des membres, sur une base régulière.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	La nouvelle plateforme d'autoidentification permettra la collecte et l'analyse des données sur une base plus régulière.
2.3. Programme de sécurité au travail (PST) Mise en œuvre continue des cinq piliers (prévention, compréhension, soutien, intervention, restauration) abordent les résultats attendus en matière de changement organisationnel qui correspondent aux recommandations du rapport Rubin Thomlinson. - Pourvoir un poste de médiateur. - Déployer le Système de gestion des cas. - Mener une campagne de sensibilisation à la prévention. - Pourvoir un poste de gestionnaire principal pour superviser le PST. - Mettre en œuvre un système intégré de gestion des conflits. - Renforcer les politiques, les procédures, les outils et la formation liés au PST afin de créer des espaces sûrs, de	Ressources humaines (RCT)	Des améliorations du moral, de la sécurité et du bien-être, ainsi que de l'engagement

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
régler les problèmes de conflit en milieu de travail et de réduire la crainte de représailles. - Adopter un code de déontologie. - Nommer, parmi les membres, des Champions de la pratique professionnelle qui peuvent agir comme des ambassadeurs ou multiplicateurs de puissance pour lutter contre la violence sexuelle et le harcèlement en milieu de travail. - Mettre en œuvre des mesures de suivi et d'évaluation. - Créer une nouvelle approche stratégique pour harmoniser les politiques connexes en matière de droits de la personne et d'ÉDI dans un cadre unifié.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	
2.4. Améliorations apportées au programme de bien-être des membres L'équipe du mieux-être continuera de se concentrer sur les améliorations du programme afin d'accroître la résilience et le moral des membres. - Mettre en œuvre les recommandations de l'audit interne de la gestion des capacités 2021-2022 et de l'audit de la CSPAAT. - Entreprendre un examen des horaires des quarts de travail avec l'Association des policiers d'Ottawa. - Améliorer la collecte et l'analyse des données sur le rendement des programmes de santé et de bien-être, afin de mieux apparier les membres qui retournent au travail à des tâches modifiées. - Améliorer la gestion des blessures et des maladies graves, afin de réduire les coûts qui y sont associés, en effectuant notamment un examen du processus de gestion des capacités.	Ressources humaines (DBS)	Les statistiques sur le bien-être des membres et les résultats du sondage montrent des améliorations.
2.5. Groupes de ressources pour les employés (GRE) - Officialiser la budgétisation des GRE. - Donner de l'expansion aux GRE. - Organiser des événements et activités pour les GRE, afin de soutenir les événements de reconnaissance internationaux et nationaux, ainsi que d'autres activités d'inclusion des membres.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) Les GRE	Il y a une amélioration des mesures de soutien, de l'autonomisation et de l'inclusion en milieu de travail pour les membres.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
2.6. Espaces de prière interconfessionnels Créer des espaces de prière interconfessionnels sur le lieu de travail pour les membres.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) Installations	Trois espaces de prière sont créés pour répondre aux besoins des membres sur le plan religieux ou spirituel.
2.7. Programme d'aumônerie Relancer le programme d'aumônerie pour répondre aux besoins religieux et spirituels des membres.	Ressources humaines	Les besoins religieux et spirituels des membres sont revalorisés.

Leadership et responsabilisation

03

Nous fournirons aux dirigeants du SPO, à plusieurs niveaux, les ressources nécessaires pour promouvoir les objectifs de la stratégie DEVENIR² en prenant des mesures pour favoriser un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif, ainsi que pour donner l'exemple de relations interpersonnelles respectueuses et éclairées sur le plan culturel :

- en utilisant une perspective intersectionnelle et des approches antiracistes dans nos programmes, nos politiques et notre prise de décisions;
- en soutenant le développement du leadership et l'encadrement en matière de droits de la personne, d'ÉDI et de sensibilisation culturelle;
- et en mettant l'accent sur la gouvernance et la responsabilisation.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
3.1. Stratégie ÉDI 2023-2025 - Mise en œuvre et suivi du plan. - Cadre de gouvernance et de responsabilisation, ce qui inclut le promoteur de l'ÉDI, le Comité du CCÉ-ÉDI, le Comité de la CSP et les cycles de déclarations.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) CCÉ — Comité ÉDI	Une responsabilisation accrue à l'égard de l'ÉDI, grâce à une surveillance régulière et à des rapports d'étape, va augmenter l'engagement et le degré de confiance.
3.2. Optique de l'ÉDI et de l'engagement Assurer l'intégration complète et la mise en œuvre cohérente des projets, des politiques et des processus d'emploi et de prestation de services.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) Direction de la police de quartier (SPE et DRR)	Les obstacles sont cernés et éliminés plus tôt ou évités afin d'améliorer l'équité et l'inclusion.
3.3. Perfectionnement en leadership et encadrement Évaluations de l'Inventaire du développement interculturel (IDI), plans de perfectionnement et encadrement.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	Après leur achèvement, les évaluations de l'IDI et les plans de perfectionnement mènent à une compétence culturelle accrue avec les collègues et les membres de la communauté.

Collaboration et apprentissage

04

Nous nous engagerons dans notre parcours d'apprentissage en matière d'ÉDI et dans l'amélioration continue en mettant l'accent sur ce qui suit :

- Un engagement significatif et des communications internes et externes transparentes, tant à l'interne qu'à l'externe;
- Le perfectionnement professionnel et la formation; et
- Une mesure des progrès.

Mesures à prendre en 2023	Représentants principaux	Résultats
4.1. Plans en matière d'engagement et de communication Créer des plans en matière d'engagement et de communication pour soutenir la gestion du changement et renforcer les capacités sur le plan de l'ÉDI dans l'ensemble de l'organisation, ce qui contribue également à renforcer la confiance des intervenants et des communautés.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) Direction de la police de quartier (SPE et DRR)	La sensibilisation et l'engagement accrus à l'égard de l'ÉDI créent un élan en faveur du changement et renforcent la confiance.
4.2. Apprentissage et perfectionnement Assurer une culture d'apprentissage grâce à un plan de sensibilisation aux droits de la personne et à l'ÉDI qui appuie les valeurs organisationnelles et engage la participation de la communauté à la conception et à l'évaluation de la formation, notamment pour ce qui suit : - Le racisme anti-Noirs. - La sensibilisation aux cultures autochtones. - Formation quant à la façon de devenir un spectateur actif	Ressources humaines (RCT) Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI) Divers partenaires	Renforcent la compréhension et les compétences qui ont une incidence positive sur les relations internes et externes et la prestation de services.
4.3. Collecte de données, les mesures et les indicateurs clés de performance - Améliorer la collecte de données pour l'emploi et la prestation de services. - Mettre en forme les principaux indicateurs clés de performance qui sont réalistes et des outils de mesure réalistes pour les activités en ÉDI.	Direction de la formation, de l'équité, et du développement (EDI)	Améliore la capacité de mesurer le travail en matière d'ÉDI.

Remerciements



Le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ), œuvrant dans un cadre intersectionnel, collabore avec le Service de police d'Ottawa afin de travailler plus efficacement avec les communautés autochtones, racialisées et confessionnelles d'Ottawa.

Les comités du CCÉ, qui comprennent, sans toutefois s'y limiter, le Comité de lutte contre le racisme, le Comité des relations avec les communautés autochtones, le Comité des communications et le Comité ÉDI, sont codirigés par un membre de la collectivité et un membre de la police faisant partie du CCÉ.

Le CCÉ et ses comités connexes ont joué un rôle déterminant; ils ont donné des conseils sur les mesures à prendre en priorité incluses dans le Plan d'action 2020-2023 en matière d'ÉDI, ils ont aidé à déterminer les résultats cibles et les indicateurs de réussite et, finalement ils ont mené d'importantes activités d'établissement de relations, y compris des cercles d'écoute dans la collectivité. Le Service de police d'Ottawa est reconnaissant de pouvoir collaborer avec le CCÉ et remercie les membres dévoués de leurs conseils dans la collaboration pour susciter le changement vers notre nouvelle stratégie.

Le SPO reconnaît remercie également les nombreuses autres personnes qui ont contribué à l'élaboration de la **stratégie DEVENIR 2023-2027**, ainsi que les nombreuses personnes qui appuieront sa mise en œuvre dans les mois à venir.

Le SPO tient également à remercier le Centre for Global Inclusion d'avoir fourni un cadre pour élaborer la stratégie et mesurer les progrès (Global Diversity Equity & Inclusion Benchmark).



Annexe A : Réalisations du Plan d'action ÉDI 2020-2022

Le Plan d'action 2020-2022 pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) était l'un des principaux résultats du Plan stratégique de la Commission de services policiers d'Ottawa (la Commission) dans le domaine prioritaire qui est celui de réaliser des « progrès significatifs en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion ».

Avant l'élaboration du Plan d'action, plusieurs rapports et recommandations avaient été formulés par des entités indépendantes. Il y avait eu aussi de nombreux commentaires de la part de membres de la police et de la collectivité qui réclamaient un changement systémique et culturel dans les services policiers.

Lors de son cinquième Forum annuel d'apprentissage sur les droits de la personne, le 4 décembre 2019, le SPO s'est engagé auprès des membres de la collectivité et de la police à poursuivre son travail en leadership et en partenariat en matière d'ÉDI et à publier un plan d'action en janvier 2020. Le SPO a respecté cet engagement en déposant le Plan d'action ÉDI 2020-2022 à la réunion de la Commission, le 27 janvier 2020.

Le plan d'action concis et convivial comportant dix mesures à prendre en priorité a été élaboré en se fondant sur diverses sources, y compris des rapports connexes publiés antérieurement et des contributions importantes de la police et des membres de la collectivité. La SPO a également travaillé en étroite collaboration avec le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ) et ses comités de travail pour concevoir ce dernier, établir les priorités et le mettre en œuvre.



Le tableau qui suit présente un résumé des travaux accomplis, dont une grande partie a été réalisée en collaboration avec des intervenants communautaires et des partenaires comme le CCÉ. De plus amples détails sont disponibles dans le Plan d'action ÉDI : Rapport de clôture 2020-2022, présenté à la Commission en mars 2023.

Le SPO est fier de l'important travail fondamental accompli à ce jour et des progrès que nous avons accomplis pour devenir un service de police plus équitable, inclusif et diversifié. Bien que nous ayons

décrit les nombreuses réalisations vers cet objectif dans le Plan d'action ÉDI : Rapport de clôture 2020-2022, il reste encore beaucoup de travail à faire. La stratégie DEVENIR 2023-2027 s'appuie sur ces réalisations. Il est essentiel de rester sur notre lancée en vue de la création d'un service que nos membres et que les communautés que nous desservons veulent et méritent.

Annexe B : Définitions

Adaptation aux réalités culturelles : une capacité à interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes, en particulier dans les ressources humaines, les organisations à but non lucratif et les organismes gouvernementaux ou les employés travaillent avec des personnes de différentes origines culturelles ou ethniques.

Anti-racisme : un processus de changement actif et cohérent visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique ainsi que l'oppression et l'injustice causées par le racisme.

Autoidentification : la divulgation volontaire et confidentielle d'une ou de plusieurs caractéristiques de l'identité personnelle, qui sont habituellement des motifs de discrimination, mais protégés en vertu des lois sur les droits de la personne (par exemple, le sexe).

Diversité : la présence d'un large éventail de qualités et d'attributs humains au sein d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation. La diversité s'entend de facteurs tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, les capacités physiques et intellectuelles, la religion, l'orientation sexuelle, le niveau d'éducation et l'expertise.

Droits de la personne : font référence aux droits inscrits dans les conventions internationales relatives aux droits de la personne et les lois canadiennes sur les droits de la personne, y compris la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du fédéral, la *Charte des droits et libertés* et les codes provinciaux des droits de la personne, y compris le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Engagement communautaire : des mesures qui encouragent la participation des voisins et des citoyens à l'amélioration de leur propre sûreté et de leur bien-être et de ceux des autres.

L'engagement communautaire est le processus par lequel les citoyens sont engagés à travailler et à apprendre ensemble au nom de leurs communautés pour créer et réaliser des visions audacieuses pour l'avenir.

Équité : la justice et l'impartialité. Il s'agit d'un processus distinct de reconnaissance des différences au sein de groupes de personnes et d'utilisation de cette compréhension pour atteindre l'égalité réelle.

Inclusion : le fait d'apprécier et d'utiliser nos différences, nos forces et nos talents uniques d'une manière qui manifeste le respect envers chaque personne et, en fin de compte, crée une organisation multidimensionnelle dynamique.

Intersectionnalité : Le concept d'« intersectionnalité » a été défini comme « l'oppression intersectionnelle [qui] découle de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de distinct de toute forme de discrimination prise isolément ». Une approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique et reconnaît l'expérience unique de la personne en fonction de la confluence de tous les motifs pertinents. Cette approche permet de reconnaître et de remédier à l'expérience particulière de la discrimination, fondée sur la confluence de motifs en jeu.

Obstacle : toute chose qui empêche une personne de participer pleinement à toutes les facettes de la société. S'entend notamment d'un obstacle physique ou architectural, d'un obstacle au niveau de l'information ou des communications, d'un obstacle comportemental, d'un obstacle technologique ou d'une politique ou d'une pratique.

Racisme systémique : les modèles de comportement, les politiques ou les pratiques qui font partie des structures d'une organisation et qui créent ou perpétuent un désavantage pour les personnes racialisées.

Annexe C : Acronymes

2SLGBTQIA+ : Bi-spirituel, lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, transsexuel, queer, en questionnement, intersexué et asexuel. Le signe plus englobe d'autres identités non répertoriées.

CAO : Coalition autochtone d'Ottawa

CCÉ : Conseil communautaire sur l'équité

CDP : Centre de développement professionnel

CHP : Crimes haineux et préjugés

CSP : Commission de services policiers

CSPAAT : Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail ()

DBS : Direction du bien-être et de la sécurité

DEVENIR : Diversité, équité, valeurs, engagement, inclusion et respect

ÉDI : Équité, diversité et inclusion

FADP : Forum sur l'apprentissage des droits de la personne

GRE : Groupe de ressources pour les employés

ICRC : Institut canadien pour la résolution des conflits

IDI : Inventaire du développement interculturel

PSE : Partenariats stratégiques et engagement

PST : Programme de sécurité au travail

RCT : Respect, éthique et valeurs

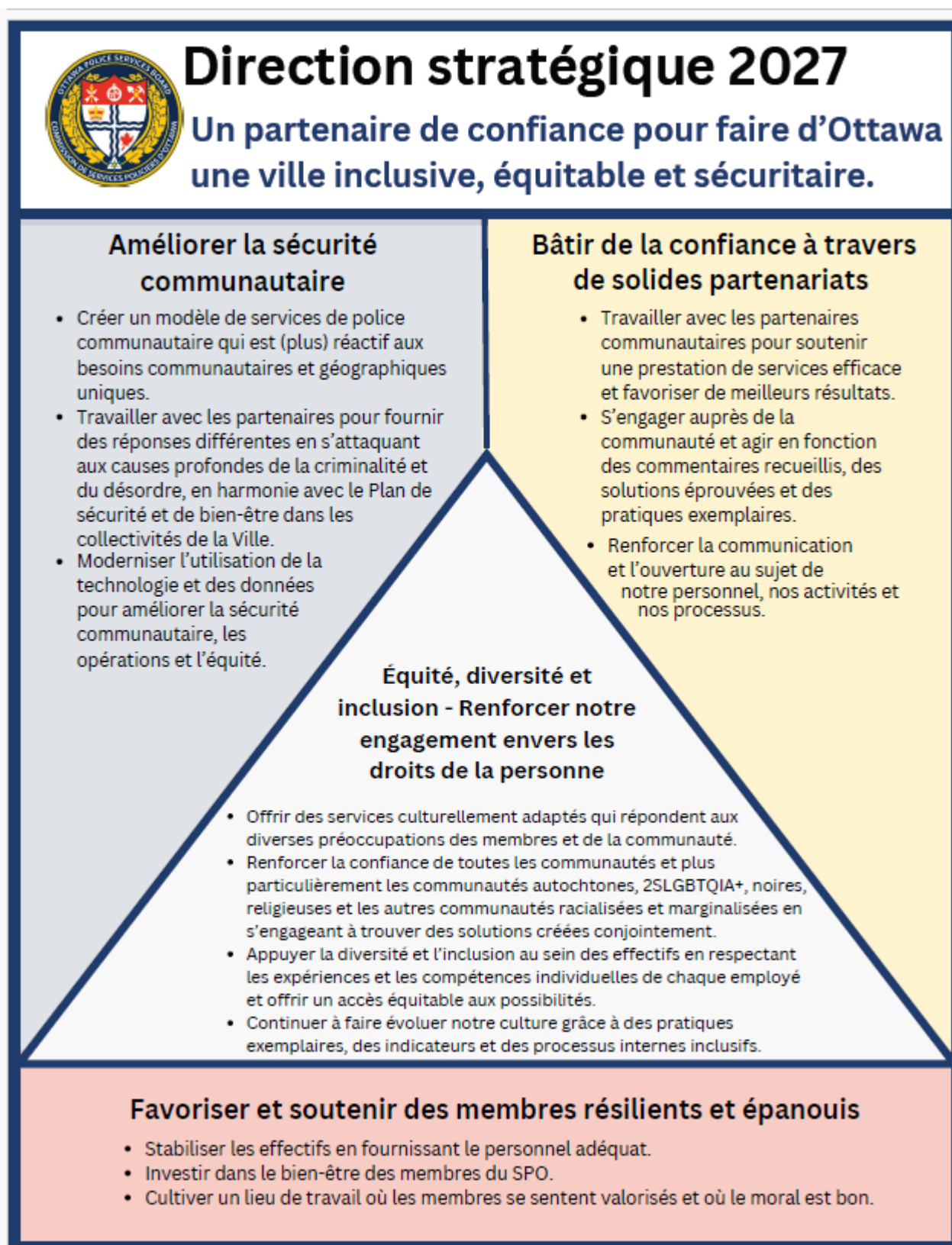
RRD : Résolution des conflits au travail

SBC : Sécurité et bien-être de la communauté

SPO : Service de police d'Ottawa

SRO : Section du rendement opérationnel

VFF : Violence faite aux femmes





OTTAWA POLICE SERVICE SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

*A trusted partner in building an inclusive, equitable and safe Ottawa.
Un partenaire de confiance pour bâtir un Ottawa inclusif, équitable, et sûr.*