

**Rapport à :**

**LA COMMISSION DE SERVICES POLICIERS D'OTTAWA**

**27 février 2023**

**Soumis par:**

**Chief of Police, Ottawa Police Service / Chef de police, Service de police  
d'Ottawa**

**Personne ressource:**

**Chef adjoint Steve Bell**

**Chef adjoint du soutien administratif au commandement  
bells@ottawapolice.ca**

**OBJET: AVANT-PROJET DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET  
D'IMMOBILISATIONS POUR L'EXERCICE 2023 :  
DÉLÉGATIONS PUBLIQUE ET APPROBATION**

#### **RECOMMANDATIONS**

**Que la Commission de services policiers d'Ottawa:**

- 1. Approuve le projet de budget opérationnel et capital de la police d'Ottawa pour 2023.**
- 2. Approuve la délégation de pouvoirs au chef de police pour exécuter et administrer le programme de remplacement de la flotte de 2023, d'un montant maximum de 5,2 millions de dollars.**

#### **Résumé exécutif**

La Commission des services policiers d'Ottawa (soit la Commission) est responsable de la fourniture de services policiers adéquats et efficaces dans la municipalité, tel que défini par le Règlement de l'Ontario 3/99 en vertu de la Loi sur les services policiers (soit la Loi). En vertu de la Loi, la Commission doit soumettre des estimations de fonctionnement et d'immobilisations au Conseil municipal. Les estimations soumises doivent montrer le montant requis pour maintenir le service de police, son équipement et ses installations, ainsi que les coûts d'exploitation de la Commission, à l'exception de la rémunération des membres de la Commission.

Le Service de police d'Ottawa (SPO) a élaboré cette soumission de projet de budget 2023 en conformité avec les exigences légales du SPO et de la

Commission en vertu de la Loi. Il a été construit pour s'assurer que le SPO améliore la confiance du public et respecte les priorités stratégiques engagées par la Commission en 2019, notamment : la promotion de la police communautaire, la modernisation du service de police, le soutien à la santé mentale des membres et l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. En plus de soutenir ces priorités stratégiques, le budget tient compte du contexte actuel et des demandes de services de police dans notre ville. Le budget aborde également les facteurs qui devraient être inclus dans le prochain plan stratégique, en cours de développement par la Commission avec l'aide du SPO au début de 2023. En particulier, la manifestation illégale qui a occupé notre centre-ville en février 2022 a nécessité une réévaluation de la manière dont le SPO répond aux manifestations publiques. Il est clair que les policiers doivent disposer de ressources et de processus adéquats pour protéger nos communautés commerciales et résidentielles contre les manifestations illégales et prolongées.

Le projet de budget 2023 s'élève à 401,2 millions de dollars. Cela représente une augmentation de 15,2 millions de dollars par rapport au budget 2022. Comme indiqué, ce budget contribuera à faire avancer les priorités stratégiques de la Commission et répondra aux priorités et aux préoccupations identifiées lors des rétroactions avec la communauté et les parties prenantes. Les points saillants du projet de budget 2023 comprennent:

- Affectation de 25 postes équivalents temps plein (ETP) dans le cadre d'un plan de stabilisation des effectifs sur quatre ans qui prévoit l'embauche de 100 nouveaux membres (voir la section II) ;
- Nouveaux et investissements en cours dans les priorités stratégiques qui promeuvent l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), la sécurité et le bien-être de la communauté (SBEC), la modernisation du service de police et la santé, la sécurité et le bien-être de nos membres (voir la section III) ;
- Réalisation des engagements pris dans le Plan stratégique des installations (PSI) grâce à l'avancement du projet de la facilité sud (Section IV) ;
- Avancée des réponses stratégiques, opérationnelles et partenariales aux événements publics et manifestations (section V).

Le budget envisage 600 000 \$ en nouveaux investissements, ainsi que des investissements en cours dans les domaines prioritaires stratégiques. En

particulier, le SPO renforce son investissement dans la cybercriminalité, affirme son engagement à lutter contre les violences faites aux femmes et les féminicides et priorise les relations avec les communautés autochtones. Nous modernisons également nos services en améliorant la collecte, la gestion et l'analyse des données pour devenir un service de police plus efficace et plus efficace. Les investissements en matière de modernisation comprennent également des investissements dans un système de gestion des informations numériques (DIMS) et des caméras corporelles, et les ressources nécessaires pour poursuivre les initiatives NG911 et la gestion des actifs de l'entreprise.

Ce budget préliminaire 2023 donne un aperçu des ressources et des investissements nécessaires pour que le SPO continue à évoluer et à s'adapter aux besoins de nos communautés. Nous restons engagés à démontrer la transparence et la responsabilité, à favoriser les partenariats avec les communautés diverses d'Ottawa et à construire la confiance du public.

Grâce à notre investissement dans le programme Lieu de travail sûr, nous continuerons à travailler à éliminer les violences sexuelles, les harcèlements et les discriminations dans le lieu de travail du SPO en créant un environnement de travail sûr, soutenant et inclusif pour tous les membres et en faisant avancer une culture organisationnelle vers un avenir plus positif.

### **Points saillants du projet budgétaire de 2023**

Le budget préliminaire des dépenses d'exploitation brute est en adéquation avec les orientations du Conseil d'administration et s'élève à 401,2 millions de dollars. Après déduction des revenus exceptionnels et en tenant compte des revenus non imposables et des recouvrements, le budget des dépenses d'exploitation net pour le service de police de 15,2 millions de dollars par rapport au budget 2022. La croissance des évaluations attendue en 2023 est de 2,2 %, ce qui entraîne une augmentation nette des revenus d'imposition de 2,5 %. Par rapport au budget total de la ville d'Ottawa, le budget du SPO représente 8,9% du budget total de la ville en 2023, contre 9,2% en 2022 et 9,4% en 2021. Cela se traduit approximativement par une augmentation de 17\$ sur la facture d'impôts, ce qui porte le total pour la police à 680\$ pour le ménage urbain moyen. Les prévisions pour les années suivantes prévoient une augmentation de la fiscalité dans la fourchette de 2,8% à 3,2% pour la période 2024-2026.

Le budget comprend des montants d'exploitation et de capital identifiés comme nécessaires par l'équipe de commandement exécutif et est en adéquation avec les priorités du Conseil d'administration.

**Budget opérationnel** : Le projet de budget opérationnel fournira les investissements nécessaires pour que le SPO puisse poursuivre la mise en œuvre de son plan pluriannuel de changement organisationnel et culturel. Le projet de budget est conforme à la direction.

**Budget des investissements** : une enveloppe suffisante est nécessaire pour remplacer les actifs tels que la flotte, les installations et les technologies de l'information (TI) lorsque cela est nécessaire. Pour 2023, le budget des investissements préliminaires est de 60,0 millions de dollars. En incluant 2023, la prévision à dix ans des investissements est de 236,4 millions de dollars.

Le budget préliminaire des dépenses d'exploitation 2023 reflète une augmentation budgétaire de 15,2 millions de dollars par rapport à 2022 (consulter la section II et le document A-1 pour plus de détails). Les modifications budgétaires sont catégorisées conformément à la déclaration budgétaire de la ville d'Ottawa comme décrit ci-dessous.

**Catégorie 1** : maintenir les services : le maintien des niveaux de service existants représente toujours la majorité des besoins de financement supplémentaires (81 % en 2023). Pour 2023, il y a un besoin budgétaire supplémentaire de 12,3 millions de dollars. Sur ce montant, 9,0 millions de dollars soutiennent les accords de contrat, les augmentations et les changements de prestations légales pour le personnel du SPO, soit 2 147,9 équivalents temps plein (ETP) : 1 502 membres en uniforme et 645,9 membres civils. L'augmentation supplémentaire de 3,3 millions de dollars reflète les coûts pour maintenir les matières, les fournitures et les services.

**Catégorie 2**: croissance: les charges de travail et les demandes de service sont des défis croissants pour le SPO. En 2023, la police d'Ottawa reprendra sa croissance annuelle des officiers en uniforme en embauchant 20 postes par an pendant la période 2023-2026. En outre, nous embaucherons cinq postes civils chaque année pendant la même période. Cette croissance représente une augmentation annuelle de 3,4 millions de dollars et est alignée sur le plan de dotation stratégique des services.

**Catégorie 3** : nouveaux services : la police d'Ottawa continue à investir dans de nouveaux services qui soutiennent l'avancement des priorités stratégiques et répondent aux tendances émergentes en matière de police. En 2023, la police d'Ottawa investira 600 000 \$ dans de nouveaux services pour : le système de gestion de l'information numérique (SGIN) et la cybercriminalité.

**Catégorie 4** : efficacité et réductions : le SPO cherche constamment des moyens de réduire les coûts d'exploitation tout en maintenant ses objectifs fondamentaux. En 2023, des efficacités et des réductions d'un montant de 500 000 \$ ont été identifiées et doivent être réalisées grâce à une réduction des services professionnels.

**Catégorie 5** : frais d'utilisateur et revenus : en 2023, il est prévu une augmentation des revenus de 1,2 million de dollars, résultant de l'allocation de subventions de sécurité communautaire et de police de la province à la police d'Ottawa (1,0 million de dollars) et en raison des modifications des taux de frais d'utilisateur. Cependant, ces revenus sont partiellement compensés par une perte de 600 000 \$ résultant de la décision du Conseil d'administration de ne plus facturer de frais d'utilisation pour les vérifications de référence des bénévoles.

#### **Discussion :**

Pour soutenir le budget préliminaire de la police d'Ottawa en 2023, la section discussion de ce rapport débute par un aperçu du contexte de la police et des demandes et appels actuels pour des services à Ottawa. La section II explique l'augmentation budgétaire dans les catégories de budget de la ville d'Ottawa. La section III donne un aperçu des initiatives stratégiques qui influencent le budget. Ensemble, ces initiatives sont conçues pour aborder les priorités identifiées par le Conseil d'administration, qui incluent la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI), la sécurité et le bien-être communautaires (SBEC), la modernisation des services de police et la santé, la sécurité et le bien-être des membres du SPO. La section IV est un aperçu du plan stratégique des installations et du projet South Facility. La section V propose une discussion des exigences liées aux événements publics liés à la police, ainsi que les réponses stratégiques, opérationnelles et partenaires prévues pour les événements publics et les manifestations.

#### **Rétroaction communautaire :**

Avant l'élaboration et l'approbation de chaque budget, le SPO mène des rétroactions avec divers membres de la communauté. Le budget 2023 a été élaboré en tenant compte des commentaires reçus au fil des années de plusieurs sources communautaires, des commentaires des parties prenantes, des commentaires en ligne, des enquêtes, des études, ainsi que des discussions avec le Conseil d'administration, les élus, les groupes communautaires et de quartier, les délégations au Conseil d'administration, les universitaires et les

membres internes.

Avec la présentation du budget du SPO, une deuxième phase de rétroaction débutera. Cette phase offrira aux parties prenantes et au public des occasions de consultation inclusives et équitables, en ligne et en personne.

En plus de cette deuxième série de rétroactions budgétaires qui auront lieu du 1er au 20 février 2023, il y aura une sensibilisation ciblée des dirigeants de la Fonction publique pour garantir la représentation des groupes traditionnellement marginalisés, notamment les personnes handicapées, les LGBTQ2 +, les femmes et les communautés de foi, ainsi que les membres des groupes autochtones, noirs et racialisés.

Grâce à cette méthode, des consultations seront également recherchées auprès des membres des communautés d'affaires, des Conseils scolaires, des agences communautaires et d'autres partenaires communautaires pour assurer une participation large et une diversité d'opinions.

De plus, la réunion du Comité des finances et de la vérification (CFV) prévue pour le 15 février 2023 et la réunion régulière du Conseil le 27 février 2023, offriront une autre occasion de consultation publique. À cette date, l'examen, la révision et l'approbation officiels du budget 2023 auront lieu. Un résumé des résultats de la consultation sera fourni au Conseil. Suite aux activités de consultation ci-dessus, le Conseil municipal examinera et approuvera les estimations provisoires 2023 le 1er mars 2023.

### **La section I : Contexte de la police**

Les services de police à travers le Canada font face à des défis sans précédent. Bon nombre de ces défis entraînent des changements culturels et structurels importants. Le modèle traditionnel de la police évolue pour faire face à une conjonction de facteurs externes et internes. Les facteurs externes comprennent D'autres facteurs incluent le déplacement des centres de population en raison du développement de nouveaux secteurs de la ville, le manque de soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie, l'insécurité du logement, les impacts sociaux et économiques continus d'une pandémie mondiale, les nouvelles lois et exigences réglementaires, les progrès technologiques et les impacts croissants des événements et des manifestations.

Parmi les facteurs internes, citons la surcharge de travail des membres des services de police, les violations des droits de l'homme, la demande forte et légitime des membres de maintenir un lieu de travail respectueux et sûr, les défis

liés à l'embauche d'un complément de membres qui reflète la communauté que nous servons, et le vieillissement de l'infrastructure. En outre, il y a des demandes accrues pour répondre à l'augmentation des appels de service, et une augmentation de la cybercriminalité, de la violence de rue, des problèmes de sécurité routière, des crimes haineux et de la crise actuelle des opioïdes.

Un autre impact significatif sur les services de police qui est devenu prédominant en 2022 est la montée de l'extrémisme de droite et des grandes manifestations. Le Service est familiarisé avec les manifestations publiques et a réussi à maintenir la paix à des centaines d'événements de ce genre depuis de nombreuses années. Nos officiers sont hautement formés pour superviser les manifestations publiques, veiller à ce que les événements soient sûrs et que tous ceux qui y participent aient l'occasion de faire entendre leurs points de vue. Cependant, l'ampleur croissante et l'échelle des manifestations illégales, et un changement de tactiques de manifestation nécessitent une planification et une réponse renforcées. Il est important que le SPO ait accès à toutes les ressources disponibles pour répondre adéquatement et efficacement, afin de protéger nos communautés commerciales et résidentielles tout en offrant une possibilité de manifester pacifiquement.

Les investissements dans des partenariats à plusieurs niveaux avec des agences de police externes (comme le développement ultérieur d'une Table de commandement intégrée pour les événements [TCIE]), des politiques de réponse d'urgence avancées et des plans de personnel, ainsi que des évaluations des risques et la collecte et le partage de renseignements, joueront un rôle important dans notre capacité à répondre efficacement à la nouvelle norme pour les manifestations publiques. Le SPO a également entamé des discussions avec des partenaires de l'application de la loi, notamment la Sécurité publique Canada, les Services de protection parlementaire, la Police provinciale de l'Ontario et la Gendarmerie royale du Canada, et se trouve dans les premières étapes de développement d'un plan global pour gérer les activités de protestation liées à la présence fédérale à Ottawa. Les résultats de cela pourraient nécessiter de nouveaux financements de tous les niveaux de gouvernement.

Il est également important que nous nous connections aux communautés d'Ottawa pour évaluer l'impact de ces événements et développer une réponse proactive avant et après l'événement qui garantisse la sécurité et le bien-être de ceux qui vivent dans les zones où les manifestations ont lieu.

Enfin, les interventions à haut profil impliquant l'utilisation de la force ont également conduit à des appels pour la réforme policière et des demandes de réaffectation des budgets de police aux services sociaux. Ces événements ont eu un impact extraordinaire sur les communautés à travers le Canada, qui réclament maintenant des changements réels et accélérés, et ont souligné la nécessité pour nous de transférer certains appels à d'autres agences, tant pour les interventions en amont que pour les réponses pré-crise. Ces événements ont entraîné une baisse des niveaux de confiance et de confiance de la population à l'égard de la police. Sans confiance de la population, la police ne peut pas légitimement exercer son devoir ou soutenir efficacement la planification de la sécurité communautaire et du bien-être. Le SPO s'engage à améliorer la transparence et la responsabilité en matière d'utilisation de la force et d'autres domaines d'intervention qui préoccupent la communauté.

### **La police à Ottawa**

Le SPO fait face à des complexités uniques par rapport à celles que rencontrent les services de police ailleurs dans le pays. Ottawa couvre 2 778 kilomètres carrés et s'étend sur 83 kilomètres d'est en ouest — plus grand que les zones de Toronto, Montréal, Calgary, Edmonton et Vancouver combinées ; en termes de répartition géographique, Ottawa est la plus grande municipalité du Canada.

En outre, Ottawa est plus de 80 % rural, avec plus de terres agricoles que toute autre ville au Canada. Cette diversité géographique crée le besoin de modèles de prestation de services et d'infrastructure de capital adaptés aux besoins urbains, suburbains et ruraux, tous soutenus par une allocation appropriée de locaux, d'équipements spécialisés et de pressions complexes d'affectation et de déploiement, ainsi que des coûts accrus de véhicules, de carburant et d'entretien.

Le SPO est également la police de compétence pour la capitale nationale, ce qui, comme cela a été démontré en 2022, entraîne des événements publics et des manifestations à des taux exceptionnels, impactant significativement notre ville et notre Service.

De plus, contrairement à d'autres services, le SPO doit planifier et répondre aux visites des chefs d'État et superviser la sécurité et la sécurité des principales institutions nationales et des attractions touristiques. Cela nécessite de travailler en tandem avec un certain nombre de partenaires de l'application de la loi municipale, provinciale et fédérale.

En 2022, plus de 346 000 appels pour service ont été reçus par le SPO. Cela représentait un retour au niveau d'appel prépandémique et était de 3% supérieur à 2021.

En ligne avec cette tendance, le volume des infractions du Code criminel du Canada (43 000) a augmenté de 19 % en 2022 par rapport à 2021 et était de 10% supérieur à la moyenne des cinq dernières années (39 000). Cette hausse du volume d'appels et des infractions a coïncidé avec une augmentation de l'indice de gravité des crimes de 13 % en 2022. Cela a été impulsé par une hausse des crimes violents (+8 %) et non violents (+27 %).

Tel que mentionné, les crimes contre la propriété (crime non violent) ont augmenté plus que ceux contre la personne (crime violent) (27 % contre 8 %, par rapport à 2021). Plus précisément, il y a eu plus de 7 700 crimes contre les personnes en 2022, dont un peu plus de la moitié étaient des agressions et un tiers étaient des « violations impliquant de la violence ou la menace de violence » ; les violations sexuelles représentaient 13 % de l'ensemble des crimes contre les personnes. En ce qui concerne les crimes contre la propriété, les vols de moins de 5 000 \$ représentaient un peu plus de la moitié de tous les incidents.

Ottawa est une ville en croissance qui se diversifie à grands pas. Le dernier recensement de Statistique Canada (2021) indique que 26 % des résidents d'Ottawa sont des immigrants, dont 47 % des nouveaux arrivants viennent d'Asie et du Moyen-Orient, 21 % d'Europe, 17 % d'Afrique et 14 % des Amériques. La diversité de notre ville se reflète également dans la multitude de langues parlées à Ottawa. Bien que plus de 80 % des résidents parlent anglais et/ou français à la maison, environ un quart des résidents d'Ottawa parlent arabe, et environ un cinquième parle une langue d'origine chinoise. De nombreuses autres langues sont parlées à Ottawa, y compris les langues autochtones, le Tagalog, l'Espagnol et le Bengali.

Nous devons faire des investissements pour améliorer la façon dont le SPO offre des services, en particulier aux membres les plus racialisés, marginalisés et exclus de notre communauté. Nous devons faire des investissements pour permettre un changement dans notre modèle opérationnel pour se concentrer davantage sur la prévention, l'intervention précoce et les opérations intégrées avec nos nombreux partenaires communautaires dans le cadre du plan SBEC (Emplacements des centres d'encadrement des petits entrepreneurs locaux) de la Ville d'Ottawa.

Nous devons faire des investissements pour continuer à recruter et embaucher une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée qui reflète mieux et respecte les communautés que nous servons et protégeons.

Il est extrêmement difficile de concilier le désir d'aplatir la courbe des coûts du budget tout en essayant de répondre aux demandes de changement de plus en plus diverses et croissantes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du SPO. Le SPO se joint au Conseil dans son engagement à trouver cet équilibre tout en construisant un service de police plus moderne et meilleur.

## **Section II : Catégories de budget**

Le projet de budget opérationnel 2023 est en conformité avec la direction du Conseil et entraîne une augmentation de 2,5 % de la taxe. Le tableau 1 résume les détails sous-jacents de l'exigence de financement de 15,2 millions de dollars et une version plus détaillée est incluse dans le document A-1. Les changements sont catégorisés conformément au rapport de budget de la Ville d'Ottawa comme indiqué ci-dessous et discutés dans les sections qui suivent.

- 1.1. Maintenir les services — assurer la poursuite de la prestation de services de police adéquats et efficaces
- 2.2. Croissance — extension des services de police en soutien à la croissance de la population de la ville
- 3.3. Nouveaux services — nouveaux investissements opérationnels
- 4.4. Efficacités et réductions
- 5.5. Frais d'utilisateur et revenus

**Tableau 1 : Budget opérationnel (\$ millions)**

Catégorie	Augmentation de budget incrémentale
1. Maintenir les services	12,3 \$
2. Croissance	3,4
3. Nouveaux services	0,6

4. Efficacités et réductions	(0,5)
5. Frais d'utilisateur et revenus	(0,6)
Exigence incrémentale	15,2 \$
Augmentation de la taxe de taux de police	2,50 %

### **Catégorie 1 : Maintenir les services**

Maintenir les niveaux de service existants crée une exigence de budget incrémental de 12,3 millions de dollars pour 2023. Cette catégorie comprend généralement la majorité (81 % en 2023) de l'exigence de financement incrémental totale. Le budget de maintien des services est divisé en deux sous-catégories : rémunération nette et éléments non rémunérés (voir le tableau 2).

**Tableau 2 : Budget de maintien des services (\$ millions)**

Rémunération nette	9,0 \$
Éléments non rémunérés	3,3
Coût total de maintien des services	12,3 \$

### **Augmentations et incréments de rémunération nette — augmentation de 9 millions de dollars**

Avec 83 % du budget opérationnel brut du SPO consacré aux coûts d'embauche, l'élément de rémunération du budget constitue le principal moteur de coût chaque année.

Le budget de rémunération 2023 soutient le personnel du SPO avec 147,9 équivalents temps plein (ETP) : 1 502 agents jurés et 645,9 membres civils (y compris les constables spéciaux et les employés occasionnels). Les niveaux d'effectifs sont présentés par section et dans le temps dans les documents A-2, A-3.0, A-3.1 et A-3.2.

Un total de 9 millions de dollars a été ajouté au budget de rémunération pour tenir compte de tous les changements prévus en 2023. Sur les 9 millions de

dollars, 7,8 millions de dollars ont été affectés pour couvrir le coût des membres qui avancent dans leur échelle salariale et une provision a été prévue pour une augmentation de salaire négociée en 2023 pour le groupe de négociation de l'Association des policiers d'Ottawa ainsi qu'une provision pour le groupe de négociation de l'Association des hauts responsables qui n'est pas encore réglé.

Les niveaux d'effectif reflètent un plan de personnel qui comprend 25 postes de croissance en 2023 (voir la prochaine catégorie pour les conséquences financières de cela). Les besoins en personnel pour tous les autres projets prioritaires en 2023 seront trouvés en réaffectant des postes existants.

La rémunération est ajustée avec une augmentation de 0,5 million de dollars en raison des pressions liées aux réclamations de la Commission de sécurité des travailleurs et de l'assurance (CSTA). Une augmentation de 0,5 million de dollars liée aux changements législatifs aux programmes de la Pension de retraite du Canada (PRC) et de l'Assurance-emploi (Æ) a été incluse, ainsi qu'une autre augmentation de 0,2 million de dollars liée aux changements de programme prévus au Fonds de pension des employés municipaux de l'Ontario (FPEM) en 2023.

**Matières, fournitures et services — une augmentation de 3,3 millions de dollars.**

Historiquement, les services publics ont connu moins de 1 million (ou 2 %) de pressions annuelles d'inflation. Cela a changé en 2022 lorsque l'inflation a commencé à augmenter ; en fait, 1,7 million a été alloué pour les pressions inflationnistes dans le budget 2022. En 2022, la pression inflationniste moyenne pour les services publics a presque triplé en raison des pressions inflationnistes atteignant jusqu'à 8,1 % au Canada en juin 2022. Pour le budget 2023, les services publics anticipent et tiennent compte des pressions inflationnistes importantes liées à la gestion du cycle de vie des actifs, au carburant et aux opérations courantes de bâtiments. Ces éléments ont représenté la majorité des pressions inflationnistes de 2,8 millions de dollars en 2022 et il est prévu qu'ils continueront à le faire en 2023.

La liste complète des pressions inflationnistes, ainsi qu'une pression supplémentaire de 0,5 million de dollars pour maintenir les niveaux de service existants, peuvent être trouvées dans la liste détaillée dans le Document A-4.

**Catégorie 2 : Croissance : 20 agents, 5 civils — augmentation de 3,4 millions de dollars.**

La Ville d'Ottawa s'est engagée à fournir le SPO la partie de budget de croissance qui leur permettra d'ajouter environ 25 postes supplémentaires par an pendant une période de quatre ans (100 nouveaux postes). Cela est conforme au plan de stabilisation des effectifs des services et concorde avec les résultats des rétroactions publiques, tels que l'enquête d'opinion publique de 2021, qui a révélé que plus de la moitié des personnes interrogées souhaitent voir une augmentation du nombre de membres du SPO. En 2023, le SPO reprend sa croissance annuelle de la main-d'œuvre en embauchant 20 postes par an pendant la période 2023-2026. De plus, les services embaucheront cinq postes civils chaque année pendant la même période. Les augmentations prévues sont incluses dans les années à venir, comme indiqué sur le Document A-1.

Ces dernières années, le SPO a connu une augmentation des demandes de service, mais une réduction du nombre d'agents disponibles. Dans de nombreux cas, cela est dû à des membres absents en raison de maladie ou de blessure et/ou étant en situation d'invalidité. En raison de pénuries de personnel, les membres du SPO sont souvent contraints de travailler des heures supplémentaires (9,6 millions de dollars en paiements d'heures supplémentaires non remboursables ont été effectués en 2022, nettement supérieurs aux années précédentes) entraînant des coûts accrus pour les services et l'épuisement de nos membres. De plus, les consultations publiques sur les domaines de préoccupation montrent régulièrement que la sécurité routière est une priorité pour les résidents de la ville. Les autres domaines de préoccupation incluent la violence armée, la violence contre les femmes, les agressions sexuelles et les questions telles que les personnes disparues, la santé mentale et les dépendances. Il est donc une priorité pour le SPO d'augmenter le nombre d'agents disponibles pour répondre à ces préoccupations.

Selon le plan de stabilisation des effectifs du SPO mentionné précédemment, les embauches supplémentaires de membres seront dédiées à la mise en place des effectifs en première ligne lors de la première année du plan.

Au cours de la deuxième année, les embauches de membres seront principalement affectées à la mise en place des effectifs en première ligne, mais un petit nombre sera utilisé pour mettre en place des enquêtes prioritaires et des fonctions de soutien. Les embauches de membres au cours des troisième et quatrième années du plan seront utilisées pour développer les secteurs d'enquête et de soutien, ainsi que pour mettre en place de nouvelles unités spécialisées et en croissance (par exemple : événements publics, cybercrime).

Les 25 postes de croissance seront progressivement intégrés tout au long de l'année. Cette augmentation de l'effectif coûtera, au total, 3,4 millions de dollars en 2023. Ce montant est composé des coûts de rémunération de 0,6 million de dollars pour les postes de membres et de 0,3 million de dollars pour les postes civils. Les coûts non rémunérateurs totaux pour tous les postes de croissance sont de 0,8 million de dollars pour couvrir les coûts d'équipement, de formation, de fonctionnement des véhicules et une contribution au capital pour l'achat de véhicules et d'autres équipements. Les 30 postes de croissance supplémentaires ajoutés en 2021 n'ont pas été mis en œuvre avant 2022 en raison de l'arrêt des embauches en 2021. L'embauche de ces postes en 2022 a créé une pression de 1,7 million de dollars, représentant le coût de rémunération complet pour ces nouveaux embauchés, dans le budget 2023.

### **Catégorie 3 : nouveaux services — augmentation de 600 000 \$**

Le SPO continue d'investir dans de nouveaux services pour soutenir les priorités stratégiques et les tendances émergentes de la police. En 2023, le SPO investira 600 000 \$ de nouveaux services en (SGIN) et la cybercriminalité suivante :

- SGIN nécessitera un investissement de 400 000 \$ pour le pilote de nouvelles technologies en 2023. L'investissement permettra l'acquisition de caméras corporelles et d'un programme de surveillance vidéo (voir la section III pour plus de détails).
- La cybercriminalité nécessitera un investissement initial de 200 000 \$ en coûts non compensatoires pour la création de l'unité et pour la formation, ainsi que pour l'achat de logiciels et d'équipements (section III)

### **Catégorie 4 : Efficacité et réductions — diminution de 500 000 \$**

OPS cherche continuellement des moyens de réduire les coûts d'exploitation tout en maintenant ses objectifs fondamentaux. En 2023, des efficacités et des réductions d'un montant de 500 000 \$ ont été identifiées et doivent être réalisées grâce à une réduction des services professionnels. Cette réduction sera réinvestie dans OPS. Un résumé des efficacités historiques est fourni dans le document A-5.

#### **Efficacités 2022**

Historiquement, le SPO a identifié et mis en œuvre des efficacités dans le cadre de son budget annuel pour veiller à ce que l'organisation fonctionne de manière efficace et responsable financièrement. Au cours des 10 dernières années, les

efficacités réalisées ont été dans la plage de 2 millions de dollars par année en moyenne.

Le budget 2022 a inclus des efficacités apportées à la fois par le SPO et le Conseil d'administration. Le SPO a identifié 5,05 millions de dollars de réductions permanentes de base budgétaire et le Conseil d'administration a réduit le budget de 2 millions de dollars supplémentaires. Cela a entraîné une réduction budgétaire sans précédent de 7,05 millions de dollars et a éliminé 20 ETP. La mise en œuvre des réductions permanentes de base de financement de 7,05 millions de dollars a présenté des risques et des défis pour le service, cependant, le SPO était engagé dans cet exercice.

Malgré les meilleurs efforts pour réaliser les objectifs d'efficacité en 2022, le service a rencontré des défis opérationnels qui ont empêché l'intégralité de la somme de 7,05 millions de dollars d'être entièrement identifiée et mise en œuvre à la fin de 2022. Notamment, les perturbations causées par l'occupation illégale ont créé des pressions opérationnelles pour le service. Malgré ces défis, le service a continué à progresser pour atteindre l'objectif et a mis en place 3,1 millions de dollars de réductions de base selon la mise à jour du troisième trimestre soumise au Conseil d'administration en octobre. L'organisation a réussi à identifier une autre somme de 1,0 million de dollars de réductions de base au cours du quatrième trimestre de 2022 dans le cadre de l'exercice budgétaire annuel. Le statut mis à jour de l'objectif d'efficacité 2022 est contenu ci-dessous dans le tableau 3.

**Tableau 3 : Objectifs d'efficacité 2022**

<b>Item</b>	<b>Montant</b>	<b>ETP</b>
Objectif 2022	\$7.05 M	20
Efficacités réalisées jusqu'au Q3	\$3.1 M	5
Efficacités réalisées jusqu'au Q4	\$1.0 M	0
Restant pour 2023	\$2.95 M	15
Externaliser la réception	\$0.55 M	5
Réduction des heures de réception	\$1.0 M	9

Gardien des clés	\$0.2 M	0
Écart à déterminer	\$1.2 M	1

Le SPO continuera à respecter des pratiques de gestion financière solides pour identifier et mettre en œuvre des efficacités. Le service est confiant que les 1,2 million de dollars restant à identifier à partir de l'objectif d'efficacité 2022 seront résolus au cours de l'année fiscale 2023.

### **Efficacités 2023**

Le montant des efficacités de 2023 est inférieur à ce qui a été réalisé historiquement annuellement en raison de l'ambitieux objectif d'efficacité de 7,05 millions de dollars de 2022 qui est encore en cours de finalisation. Les 0,5 million de dollars d'efficacité identifiés pour 2023 ont été réinvestis dans l'organisation sous la forme de quatre nouveaux postes pour aider à réduire les besoins de croissance du SPO.

### **Catégorie 5 : Frais d'utilisateur et revenus — augmentation de 600 000 \$**

L'objectif de la politique de frais d'utilisation de 2007 du Conseil d'administration est de veiller à ce que la réserve de revenus générée par les frais d'utilisation croisse au même rythme que les coûts. Cette politique nécessite une revue et une analyse annuelles des frais d'utilisateur. Le document A-6 présente les frais d'utilisation recommandés pour 2023.

Pour 2023, une augmentation des revenus de 1,2 million de dollars est principalement attribuée à l'augmentation de l'allocation de subventions de sécurité communautaire et de police de la province au SPO (1,0 million de dollars) avec le reste attribué aux changements des taux de frais d'utilisateur. Cela est partiellement compensé par une perte de revenus de 600 000 \$, résultant de la décision du Conseil d'administration de ne plus facturer de frais d'utilisation pour les vérifications d'antécédents volontaires.

Le document A-7 résume tous les revenus et les recouvrements capturés dans le budget provisoire 2023, avec des comparaisons à l'année précédente.

### **Section III : Initiatives stratégiques influençant le budget**

Le SPO a continué à faire des progrès significatifs sur ses initiatives stratégiques en 2022 et de nombreuses de ces initiatives se poursuivront en 2023. Le travail s'est principalement concentré sur l'avancement de l'ÉDI, la prise en compte de l'augmentation des appels liés à la santé mentale et à l'abus de substances, et

l'amélioration de la collaboration avec les partenaires et les parties prenantes de la communauté.

Les investissements dans les initiatives stratégiques comprennent l'allocation de ressources en capital et en exploitation. Certaines des initiatives stratégiques décrites ci-dessous impliquent de nouveaux investissements (tel que mentionné ci-dessus dans « Nouveaux services »), tandis que d'autres reflètent un engagement continu à des engagements précédemment identifiés. Bien que la plupart des initiatives abordent plusieurs priorités stratégiques, les initiatives stratégiques 2023 ont été regroupées dans les catégories de l'ÉDI, de la police communautaire, de la modernisation et de la santé, de la sécurité et du bien-être pour refléter les priorités du Conseil d'administration.

### **L'équité, la diversité et l'inclusion**

Un engagement important dans le plan stratégique du Conseil d'administration est de faire des progrès significatifs en matière d'ÉDI. Le SPO maintient son engagement envers l'ÉDI dans tout le service. Les trois initiatives ci-dessus sont particulièrement importantes.

### **Plan d'action pour l'ÉDI**

Le SPO a développé son premier plan d'action ÉDI de trois ans en collaboration avec le Conseil de l'équité communautaire (CEC) en 2019 et présentera un rapport final à ce sujet au Conseil d'administration au T1 2023. Pour la suite, un nouveau plan ÉDI 2023 est en cours de développement et servira de feuille de route pour les trois prochaines années. Le plan sera conçu pour compléter et s'appuyer sur les travaux réalisés jusqu'à présent, grâce à la mise en œuvre du plan d'action 2019 de l'ÉDI. Il comprendra les cinq éléments suivants :

- 1.1. **Développement d'une nouvelle stratégie** : élaborer une stratégie solide et globale d'équité et d'inclusion qui oriente des initiatives bien ciblées et priorisées en ligne avec nos priorités commerciales et notre agenda de changement culturel.<sup>[1]</sup>
- 2.2. **Évaluations d'équité** : intégrer des évaluations d'équité dans l'élaboration des politiques et des programmes et les pratiques commerciales ; mener une revue complète des systèmes et des pratiques d'emploi de l'organisation, tant formels qu'informels.<sup>[1]</sup>
- 3.3. **Renforcement de la sensibilisation et des compétences** : fournir à

tous les membres les compétences et les connaissances nécessaires pour soutenir un lieu de travail et une prestation de service inclusive. [L] [SEP]

- 4.4. **Augmentation de l'engagement et des relations avec la communauté** : renforcer la capacité d'engagement des parties prenantes du SPO, améliorer la collaboration organisationnelle pour réaliser de nouvelles priorités de diversité et d'inclusion, et améliorer continuellement la boucle de rétroaction pour recueillir des perspectives auprès des communautés/parties prenantes pour évaluer leurs besoins et offrir une valeur qui résonne. [L] [SEP]
- 5.5. **Données et mesures** : élaborer des cadres de mesure ; établir des objectifs et des indicateurs de référence ; fournir une expertise spécialisée sur le développement d'une stratégie d'équité raciale et sur la collecte et l'interprétation des données démographiques relatives à l'identité sociale sur une base dissociée et intersectionnelle. [L] [SEP]

Il est essentiel que nous poursuivions l'élan de création d'un service de police que les membres de la police et de la communauté méritent. Aucune nouvelle ressource n'a été demandée pour la première année de la stratégie ÉDI (2023), car les fonds nécessaires ont déjà été identifiés et affectés au budget de la direction, bien qu'un petit investissement de 40 000 \$ sera fait en 2023 pour répondre aux besoins des quatre groupes de ressources internes pour les employés.

### **Stratégie de données d'équité raciale**

Il y a de plus en plus d'appels à reconnaître les expériences des personnes noires, autochtones et racialisées dans leurs interactions avec la police et le système de justice pénale plus largement. Les données fondées sur la race et l'identité peuvent être essentielles pour clarifier l'ampleur de l'engagement de la police avec les membres de communautés diverses et pour reconnaître leurs expériences.

La Loi contre le racisme de l'Ontario exige que les organismes d'application de la loi « identifient et surveillent les disparités raciales afin d'éliminer le racisme systémique et de promouvoir l'équité raciale ». Il y a également l'obligation de recueillir des données fondées sur la race lors des rencontres d'utilisation de la force. Il est important de noter que la collecte de toutes les données fondées sur l'identité doit être effectuée de manière à respecter les lois sur les droits de la personne telles que la Charte des droits et libertés de l'Ontario, la Charte

canadienne des droits et libertés et la Loi sur les droits de la personne. La collecte de données fondées sur l'identité doit protéger la vie privée des individus et doit être recueillie selon un but compatible avec la Charte des droits de la personne.

Le SPO s'engage en faveur de l'équité et de la responsabilité. En 2023, à travers l'examen des lois, des politiques et des meilleures pratiques, ainsi que des consultations approfondies avec des experts en la matière, le Conseil de l'équité communautaire et les communautés diverses, le SPO élaborera une stratégie de données d'équité raciale. Les fonds pour cet investissement ont déjà été identifiés en interne. La stratégie sera présentée au Conseil d'administration en 2023.

### **Parcours des relations avec les Autochtones**

Les personnes autochtones dans les milieux urbains ont des besoins culturels uniques. Trop de personnes continuent à faire face à des barrières systémiques et à la discrimination, notamment un manque de compétence culturelle dans la prestation de services, l'itinérance, la participation au système de justice pénale, la victimisation violente et l'accès insuffisant à des soutiens en matière de santé et de santé mentale. Le SPO a entendu les appels de la communauté pour aborder ces barrières et améliorer notre compréhension, notre sensibilisation et notre réponse aux besoins uniques des peuples des Premières Nations, Métis et Inuit de notre communauté.

En 2022, le SPO a entamé une collaboration formelle avec la Coalition autochtone d'Ottawa (CAO) pour établir conjointement et développer conjointement un plan stratégique visant à améliorer la prestation de services compétents culturellement pour les peuples autochtones, effectuer des orientations de demandes de services vers des services basés sur les Autochtones et mettre en œuvre les recommandations de la Commission Vérité et Réconciliation (CVR) et de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (EFADA). Cette collaboration a créé une base de respect entre les dirigeants de la communauté autochtone et les membres du SPO. Notre approche de changement est axée sur la valorisation de l'expertise autochtone pour orienter notre approche de la prestation de services.

En 2023, le SPO réalisera plusieurs initiatives clés :

- **Séances éducatives pour les membres du SPO** : animées par des membres de la communauté autochtone, les sessions permettront à nos membres de

développer leur sensibilisation et leur compréhension culturelle. Les sessions offriront aux membres des opportunités de participer à une résolution de problèmes en collaboration pour augmenter les capacités du SPO à répondre et à se connecter efficacement aux femmes autochtones et garantir une sécurité accrue.

- **Engagement avec la table de sécurité pour les femmes autochtones de la CAO** : dirigé par le Conseiller en sécurité des femmes autochtones du SPO, le service renforce des relations de travail solides avec la communauté autochtone urbaine à Ottawa à travers la table de sécurité pour les femmes autochtones de la CAO.

- **Position de liaison autochtone** : Le SPO avance dans la nomination d'une position de liaison autochtone à temps plein pour soutenir la communication, les interventions appropriées culturellement et la résolution de problèmes entre la communauté autochtone et le SPO.

- **Ressources de sensibilisation autochtone** : de nouveaux guides de ressources éduqueront les membres sur les communautés autochtones à Ottawa et fourniront des explications sur les pratiques culturelles, les symboles, les croyances et les objets sacrés. Ces ressources soutiendront nos membres dans l'exercice de la sensibilité culturelle lors de la mise en relation avec les membres de la communauté autochtone.

## **La Police communautaire**

La mesure de faire progresser la police communautaire a depuis longtemps été déterminée comme une priorité pour le SPO. En outre, en tant que service de police municipal, le SPO joue un rôle clé pour faire avancer la sécurité et le bien-être communautaires (SBEC). Il existe plusieurs initiatives en cours conçues pour renforcer la police communautaire et améliorer la SBEC. Ces initiatives sont décrites ci-dessous.

## **Stratégie de police de quartier et examen de la stratégie**

L'un des éléments clés de la stratégie globale de police de quartier du SPO est le programme d'Équipes de ressources de quartier (ERT). En 2019, le SPO a lancé un projet pilote pour établir des ERT dans trois quartiers d'Ottawa en se basant sur les données historiques sur la criminalité (y compris les armes à feu, les gangs, les drogues et la violence) et les taux d'appels pour service dans la zone. En 2020, des ERT ont été ajoutées dans trois quartiers supplémentaires, et deux ERT supplémentaires ont été introduites en 2021 pour desservir les

quartiers suburbains Est et Ouest.

Les ERT sont constituées d'officiers expérimentés bien formés à la philosophie de la police communautaire, à la prévention de la criminalité, à la communication, à la résolution de problèmes et à la compréhension culturelle. Les officiers des ERT travaillent dans leurs quartiers assignés et utilisent les cinq piliers de la police de quartier : prévention, intervention, éducation, renforcement et suppression. Les ERT travaillent avec les résidents locaux, les partenaires communautaires, les entreprises et les employés de la ville pour :

1. établir des relations dans les quartiers et développer une compréhension plus approfondie des problèmes de criminalité et de qualité de vie dans les quartiers ;
2. identifier et prioriser conjointement les problèmes de criminalité et autres problèmes liés aux quartiers en collaboration avec les résidents, les partenaires, les organisations communautaires et les entreprises ;
3. élaborer conjointement des stratégies, fondées sur les connaissances des quartiers, pour aborder les problèmes prioritaires cernés ;
4. mettre en œuvre et évaluer les stratégies ; et
5. améliorer l'intégration des systèmes.

Sous la supervision du Conseil de l'équité communautaire, une révision de la stratégie de police de quartier du SPO a été lancée en 2022 avec pour objectif d'évaluer et de renforcer les protocoles et le modèle de déploiement actuel. L'objectif de cette révision était d'améliorer la confiance et la confiance du public dans la communauté.

En 2022, le travail a également consisté à identifier un processus pour mesurer et évaluer les niveaux de satisfaction actuels relatifs à la stratégie globale de police de quartier du SPO et au programme ERT. Une demande de proposition/demande de travail a été émise à trois entreprises d'évaluation et de recherche à la fin de 2022 et l'entreprise retenue sera chargée de réaliser des travaux d'évaluation au début de 2023, qui comprendront : la réalisation d'une évaluation de la faisabilité et la mise au point de modèles logiques. Ce travail d'évaluation posera les fondements d'une évaluation des résultats prévue pour débuter en 2023. Les résultats de ces activités seront utilisés dans les efforts continus pour développer des plans de sécurité de quartier avec les communautés, optimiser l'affectation des ressources ERT et évaluer le

programme ERT.

D'autres travaux à réaliser en 2023 incluront la mise au point d'un modèle de réponse renforcé pour les districts/zones pour une meilleure prestation de services ; l'examen des structures d'organisation, des politiques et des procédures pour s'assurer qu'elles soutiennent et s'alignent sur la stratégie de police de quartier ; et l'intégration des philosophies de police communautaire/SBEC et d'une attitude de police de quartier à travers le service. Les travaux de révision de la stratégie de police de quartier sont soutenus par un financement provenant d'une subvention provinciale de trois ans pour la sécurité communautaire et la police. Enfin, les commentaires des communautés nous ont indiqué que les données de performance du programme ERT ne sont pas à la hauteur. Le développement et le suivi d'indicateurs de performance pertinents feront partie de tout effort pour améliorer notre programme ERT et notre stratégie de police de quartier en 2023.

### **Unité de lutte contre les crimes de haine**

Les incidents motivés par la haine, plus que tout autre type de crime, peuvent laisser un impact durable sur les individus ciblés et leurs communautés. Entre 2009 et 2018, il y a eu une augmentation de 70 % des crimes de haine signalés à la police à travers le Canada. À Ottawa, les signalements de crimes de haine ont augmenté de 13 % en 2021, et des incidents récents qui visaient la communauté juive de la ville ont entraîné la première accusation jamais portée par le SPO de promotion volontaire de la haine.

Comme indiqué dans le Tableau 4, le nombre de crimes de haine et d'accusations a considérablement augmenté. Ottawa a le plus grand nombre de chefs d'accusation liés aux crimes de haine parmi tous les services de police de l'Ontario.

**Tableau 4 : Dossiers criminels et accusations liés aux crimes haineux à Ottawa**

<b>Année</b>	<b>Nombre de dossiers</b>	<b>Nombre d'individus et comptes</b>
2019	116 dossiers criminels	4 individus, 9 comptes
2020	180 dossiers criminels	24 individus, 58 comptes
2021	340 dossiers au total (260	26 individus, 92 comptes

	criminels)	
2022	377 dossiers au total (300 criminels, 77 incidents haineux)	51 individus, 179 comptes <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 comptes d'incitation délibérée à la haine</li> <li>• 3 accusations d'incitation publique</li> </ul>

Depuis le rafraîchissement des processus de signalement de l'unité de crimes haineux, le nombre total de dossiers a augmenté de 225 % par rapport à 2019 et de 109 % par rapport à 2020.

En 2019, le Service de police d'Ottawa a commencé à former tous ses membres sur les crimes haineux et les incidents haineux afin que les policiers en première ligne, les dispatcheurs et les autres membres sachent comment répondre et signaler correctement les crimes haineux. Le SPO dispose également d'une unité dédiée aux crimes haineux composée de deux constables et d'un sergent. En 2020, le Service de police d'Ottawa a actualisé ses processus de signalement de crimes haineux et a mis en place un moyen de signaler les incidents haineux en ligne. Ce système de signalement de crimes haineux en ligne était un premier pour tout service de police au Canada.

Les activités en 2023 comprendront la mise en place de signalement par des tiers en partenariat avec Unis pour Tous. Ce signalement permettra aux membres de la communauté de signaler des crimes et des incidents haineux aux organisations communautaires plutôt qu'à la police directement et pourraient aider à surmonter les obstacles à la déclaration pour ceux qui ne se sentent pas à l'aise de s'approcher directement de la police.

### **Acheminement des appels**

Les services de police à travers le pays font face à des attentes publiques changeantes, à une augmentation du nombre d'appels pour des services qui nécessitent une réponse sociale et de santé mentale, et à des pressions budgétaires croissantes. L'initiative de l'Acheminement des appels vise à trouver l'équilibre optimal entre les besoins et les souhaits de la communauté et à assurer des opérations de police efficaces, tout en maintenant l'alignement avec les responsabilités législatives de maintenir la sécurité et la sécurité publique. Au départ, ce projet a été développé pour se concentrer uniquement sur les appels liés à la santé mentale et aux dépendances, mais il a été élargi pour se

concentrer sur la création d'un acheminement des appels dans le système 911, où les appels pour des services à faible risque peuvent être dirigés pour une réponse des fournisseurs de services les plus appropriés.

Après la création du projet, un Conseil directeur communautaire d'Ottawa pour la santé mentale et les dépendances (le Conseil directeur) a été fondé et a été à la tête. Le Service de police d'Ottawa soutient pleinement le Conseil directeur dans ses recherches et ses efforts pour développer une réponse aux appels à faible risque. À ce jour, le projet du quatrième pilier a achevé une revue et une évaluation de tous les autres types d'appels.

En 2023, l'équipe projet s'agrandira pour inclure un agent supplémentaire et un analyste d'affaires pour soutenir les efforts nécessaires pour définir les types d'appels qui peuvent être référés, identifier les partenariats communautaires et concevoir le modèle de référence avec l'attente de livrer un modèle au Q4 2023 pour une expérimentation ultérieure.

### **Initiative d'enquête**

L'initiative d'enquête a été établie en 2022 pour évoluer la stratégie d'enquête du SPO et pour augmenter la qualité des enquêtes, s'assurer que des références appropriées sont faites pour réduire la récidive et réduire les risques/traumatismes pour les victimes et les personnes concernées. En 2022, des recherches sur les outils d'évaluation des risques ont été achevées et le développement d'un outil d'évaluation des risques spécifique du SPO a été entrepris (actuellement en cours d'examen par les pairs). Suite à l'examen par les pairs, le SPO est prêt à introduire son outil d'évaluation des risques auprès d'autres unités qui traitent habituellement avec des victimes à risque accru d'incidents impliquant un traumatisme, un stress et une peur de représailles.

Sous cette initiative, le SPO a également lancé la mise en place d'un programme amélioré de déviation avant accusation pour adultes (DAAA) qui sera mis en place en tant que projet pilote d'un an. Les indicateurs préliminaires du projet pilote suggèrent que le programme DAAA est bien positionné pour devenir un mécanisme efficace de déviation des délinquants de faible niveau loin du système de justice pénale et au lieu de cela, de leur offrir des opportunités pour aborder les causes fondamentales de leur comportement délinquant (y compris de faire face à des besoins non satisfaits).

### **Violence contre les femmes/féminicide**

En 2022, les incidents de viol ont augmenté de 8,6 % (pour les viols sexuels) et

de 12,3 % (pour les viols de niveau 1), avec un retour à des niveaux prépandémiques de signalement de ces crimes. En outre, la ville a connu sa plus forte augmentation de victimes de féminicide en 2022. Sur les 16 victimes d'homicide en 2022, sept étaient des femmes. Nous devons faire des investissements critiques dans des programmes qui luttent contre le féminicide et qui protègent les femmes et les filles.

Le SPO s'engage à travailler avec les agences en première ligne de la ville, les agences autochtones et les partenaires de la violence contre les femmes (VCF) pour développer une réponse appropriée et sensibilisée aux victimes et aux survivants de la violence et de l'abus. Grâce à la collaboration avec nos partenaires, nous avons mis en place plusieurs initiatives importantes au fil des ans pour lutter contre la VCF et le féminicide.

À l'avenir, le SPO continuera à soutenir les partenaires communautaires pour garantir un soutien adéquat et opportun aux victimes référées par le SPO aux partenaires communautaires. Par exemple, le SPO aidera à financer un écrivain de subventions pour soutenir les agences de services sociaux communautaires qui demandent des fonds. De plus, nous veillerons à ce que tous les membres assermentés suivent le cours de l'enquêteur sur la violence domestique et la formation sur les traumatismes, et que chaque section ait une liaison aux partenaires de la violence contre les femmes (VCF).

Le Service de police d'Ottawa s'engage à poursuivre la promotion de la confiance communautaire, en particulier avec les défenseurs de VCF et les partenaires communautaires. Des efforts tels que les examens des cas de violence conjugale et de violence sexuelle, la collaboration avec les parties prenantes communautaires (y compris la Table de sécurité des femmes autochtones et les Services pour les femmes immigrantes d'Ottawa) et la collaboration avec les défenseurs de VCF (pour partager des données et améliorer la transparence) continueront.

### **Services de la circulation routière**

Dans plusieurs enquêtes publiques, les résidents d'Ottawa ont identifié la sécurité routière pour tous les utilisateurs (conducteurs, cyclistes, piétons) comme une préoccupation majeure, et cela reste une priorité numéro un pour le SPO. L'unité des services de la circulation du SPO travaille en étroite collaboration avec les partenaires de la ville tels que Safer Roads Ottawa (SRO) pour améliorer le sous-effectif de la sécurité routière pour tous les utilisateurs de la route.

En 2022, l'Unité des services de circulation a lutté contre le sous-effectif (à 46 % au minimum), ce qui était imputable à la fois aux postes vacants non pourvus et à l'attrition. Des solutions internes sont recherchées pour apporter un soutien à cette unité, notamment en formant les patrouilleurs de première ligne aux tâches de circulation et en impliquant les équipes de ressources de quartier dans les tâches traditionnellement assignées à l'Unité de la circulation. Ces officiers peuvent aider à utiliser des dispositifs tels que le dispositif de reconnaissance automatique des plaques d'immatriculation (RAPI) pour identifier efficacement les conducteurs suspendus, les plaques d'immatriculation expirées, les mandats d'arrêt et d'autres infractions liées à la Loi sur la circulation routière (LCR).

En outre, les investissements dans la manière dont les données sont partagées, à la fois à l'interne et avec les partenaires de la ville, aideront à fournir des renseignements en temps réel qui aideront le SPO à diriger de manière plus efficace ses ressources limitées. Enfin, le SPO plaidera fortement pour l'expansion des caméras de feu rouge et de vitesse, améliorera les partenariats avec les partenaires de la ville responsables de cette expansion et s'engage à faire de l'encadrement des services de circulation une priorité à l'avenir.

### **Armes et gangs**

En 2022, il y a eu 60 fusillades signalées dans la ville qui ont entraîné cinq décès. Les officiers du SPO ont saisi 105 armes l'année dernière, et 80 en 2021. La violence des gangs, des armes à feu et des rues dans notre ville reste une préoccupation majeure pour les résidents et est une question prioritaire pour le SPO. Le SPO a travaillé avec la Prévention du Crime d'Ottawa (PCO) pour développer une stratégie qui comporte une approche à quatre piliers pour la violence des gangs et des rues. Cette stratégie a été développée sur la base d'importants efforts de sensibilisation avec des experts et des résidents engagés.

En plus de ce travail, le SPO a investi et participé à la création et à la mise en œuvre d'une stratégie provinciale des armes à feu et des gangs, et a accru les activités d'analyse criminelle pour permettre un ciblage plus efficace des délinquants prolifiques, tout cela ayant entraîné un taux de résolution plus élevé pour les cas de fusillades en 2022. Les investissements dans la technologie, notamment l'expansion de la portée et de la capacité du tableau de bord de conformité de la caution du Service de police de Toronto et de notre propre tableau de bord de violence à l'arme à feu, aideront à partager des données en temps réel et à fournir une plateforme pour répondre aux besoins uniques d'Ottawa. Les partenariats continus et le partage de renseignements avec des

agences comme les Services d'enquêtes criminelles d'Ontario (SICO), la Police provinciale de l'Ontario (PPO) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) aideront à identifier les activités de gangs et le flux illégal d'armes à feu dans notre ville.

### **Cybercriminalité**

Le SPO reconnaît que l'avènement de la technologie rapide et en constante évolution a changé le monde en augmentant la facilité de partage de données, la connectivité mondiale et les opportunités de collaboration. Pourtant, cette même technologie a créé un adversaire redoutable en termes de menaces liées au terrorisme, aux groupes criminels organisés et, plus récemment, aux acteurs isolés qui commettent des crimes tels que le swatting, le harcèlement et la fraude.

Le SPO croit qu'en créant sa propre Unité de cybercriminalité, il pourra développer des compétences accrues en matière de cybercriminalité parmi ses membres pour gérer les risques, réduire les menaces et prendre des mesures pour minimiser les problèmes directement attribuables aux événements de technologie numérique et de sécurité informatique.

À cette fin, le SPO investit 200 000 \$ en dépenses non liées à la rémunération pour l'établissement d'une Unité de la cybercriminalité. Les fonds seront dirigés vers la formation, les logiciels et l'équipement.

En renforçant les partenariats avec le secteur privé, les universités et les autres forces de l'ordre (GRC, PPO), le SPO peut se positionner pour établir une meilleure compréhension de la façon d'enquêter sur les cybercrimes, d'identifier les menaces en ligne et de perturber les réseaux criminels en ligne. Cela permettra finalement une réponse plus robuste aux crimes facilités par la technologie par le SPO et augmentera considérablement la confiance du public dans nos capacités.

Le SPO travaillera avec des partenaires pour contribuer à leurs efforts visant à lutter contre la cybercriminalité tout en utilisant leurs connaissances, leur expérience et leurs compétences pour améliorer nos efforts pour lutter contre la cybercriminalité.

À mesure que les ressources nécessaires pour stabiliser nos opérations en première ligne sont embauchées et intégrées conformément aux années un et deux du plan de stabilisation de l'encadrement, le service travaillera à allouer des ressources dédiées à la cybercriminalité dans les années deux, trois et quatre du

plan de stabilisation de l'encadrement.

### **Modernisation**

Le SPO s'est engagé, au cours des dernières années, à moderniser ses services, afin d'en améliorer l'efficacité, la responsabilisation et la transparence. Plusieurs initiatives progressent en 2023, notamment le GIPN, l'analyse de données et la gestion des actifs d'entreprise.

### **Gestion de l'information et des preuves numériques (GIPN) et programme des caméras d'intervention**

L'information et les preuves numériques font notamment référence, sans toutefois s'y limiter, aux nombreuses sources de renseignements sous forme de vidéos, d'images, d'enregistrements audio, de contenu de médias sociaux et de fichiers électroniques. À l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucune capacité centralisée ou intégrée pour gérer les données et l'information à caractère non structuré. Pourtant, le SPO et les partenaires communautaires collaborent habituellement à l'aide de courriels accompagnés de pièces jointes et de dispositifs de stockage portatifs. En tant que capacité opérationnelle, des systèmes de traçabilité et d'historique des documents, des dossiers et des actifs numériques (y compris le suivi des preuves numériques) font défaut. On ne dispose d'aucune capacité de recherche de renseignements. Il n'existe pas non plus de capacités adéquates en gestion des connaissances, en partage de l'information ou en vérification pour la collecte de preuves.

En 2023, nous procéderons à un examen pluriannuel et à la mise en œuvre d'une suite intégrée moderne de capacités, en vue de gérer efficacement le cycle de vie complet du contenu des preuves numériques, en ce qui a trait à la gestion de l'information et des preuves numériques. À cette fin, nous investirons 0,4 million \$ dans le projet pilote d'une nouvelle technologie GIPM en 2023. Tout dépendra des résultats de la stratégie de la Commission. Néanmoins, on adoptera probablement l'utilisation de caméras d'intervention et de techniques de surveillance vidéo. Ces outils fournissent tous deux les meilleures preuves qui soient, augmentent la confiance de la communauté et facilitent les enquêtes sur les plaintes du public.

La nouvelle technologie GIPM fournira un référentiel central sécurisé, flexible et évolutif pour toutes les données liées à la gestion de l'information et des preuves; à la fois à caractère structuré ou non. Elle permettra de résoudre les problèmes actuels, y compris ceux que posent les systèmes disparates qui

absorbent, à grand volume et à grande échelle, les données relatives à l'information et aux preuves, ce qui rend le stockage, la recherche, la gestion des connaissances et l'analyse difficiles. Grâce à elle, on pourra échanger des preuves numériques, de manière sécurisée, avec le système judiciaire (le solliciteur général). De plus, l'unification de ce processus réduira le risque de perte de données, augmentera la traçabilité et protégera mieux la vie privée des citoyens, car on pourra télécharger en toute sécurité des preuves numériques. Ainsi, la confidentialité et la sécurité des renseignements seront protégées. On développera à l'avenir une politique de conservation des données et des protocoles de leur destruction.

### **Services 9-1-1 de prochaine génération (9-1-1 PG)**

Nous avons lancé notre programme de services 9-1-1 de prochaine génération (9-1-1 PG) pour acquérir et mettre en œuvre la nouvelle technologie 9-1-1 PG en 2019. L'installation de notre système téléphonique compatible au 9-1-1 PG a été achevée avec succès. Cette migration est obligatoire et touche tous les intervenants au Canada qui souhaitent continuer à répondre aux appels 911 après 2025, lorsque le réseau 911 actuel sera mis hors service.

Nous avons d'ailleurs été reconnus comme un chef de file national dans la configuration et la mise en œuvre de la technologie 9-1-1 PG. Nos fournisseurs de services la développent toujours activement, tout en travaillant au déploiement, dans un environnement réel, de cette nouvelle plate-forme 9-1-1 à travers le Canada.

La migration finale vers la technologie 9-1-1 PG pour le SPO est prévue pour le T4 de 2023.

### **Gestion des actifs d'entreprise (EAM)**

La gestion des actifs d'entreprise (EAM) est un programme important qui permettra au SPO de faire le suivi de ses actifs d'exploitation (p. ex. ordinateurs portatifs, ordinateurs de bureau, logiciels, radios, défibrillateurs, etc.) et d'atténuer les risques financiers, réglementaires et de réputation, associés à leur gestion actuelle. Ceci assurera l'optimisation des coûts et la conformité.

Les pratiques actuelles de gestion des actifs reposent en grande partie sur le travail manuel, entraînant un dédoublement des efforts. Le programme EAM produira plusieurs résultats opérationnels très bénéfiques, en mettant en place notamment des contrôles de sécurité, de responsabilisation et de prévision du

cycle de vie encore plus stricts, ainsi qu'en apportant la possibilité de contrôler et de réduire les coûts.

La phase 1 du programme EAM comprendra deux volets de travail : 1) la gestion des actifs informatiques (ITAM) et 2) l'expansion du système actuel de suivi de l'équipement d'identification par radiofréquence (RFID) qui a été mis à l'essai dans les locaux techniques des opérations de première ligne du poste Huntmar en 2019.

### **1. Gestion des actifs informatiques (ITAM)**

La gestion des actifs informatiques (ITAM) consiste à recenser les actifs informatiques, puis à les identifier avec leurs propres étiquettes et enfin, à les ajouter à la base de données des actifs. Cette base de données est déjà en place. Elle est accessible par l'entremise du logiciel des systèmes de gestion des services informatiques (ITSM) que nous utilisons présentement. Cet axe de travail comprend de plus la création de politiques, de procédures et de pratiques à l'échelle du service qui engloberont et prendront en compte l'ensemble du cycle de vie des actifs informatiques : de l'acquisition à l'élimination. Cela nous permettra de disposer d'un inventaire précis et à jour de nos actifs informatiques et d'améliorer les prévisions des coûts du cycle de vie et la planification de l'approvisionnement, l'analyse des tendances des problèmes et l'élimination d'une quantité importante de travail manuel pour ce qui est de la saisie de données.

### **2. Système RFID**

Ce volet comprendra le déploiement des outils de suivi du système RFID et d'étiquettes du matériel RFID dans les locaux techniques des opérations de première ligne qui ne faisaient pas partie du projet pilote RFID de 2019. Ce travail permettra de jumeler les étiquettes d'identification au matériel et d'effectuer un suivi des actifs. Le déploiement aura lieu au poste Greenbank, au poste Elgin, au poste Leitrim, au poste Tenth Line et au Centre de perfectionnement professionnel (CPP). De plus, le poste Huntmar sera modernisé grâce à l'installation d'un logiciel à jour. Le système RFID sera intégré au logiciel des systèmes ITSM et fournira un référentiel holistique, à l'échelle du service, pour le suivi des actifs.

### **Modernisation du système SAP**

En 2018, il a été déterminé que l'outil actuel de gestion des ressources humaines utilisé par la Ville d'Ottawa (le progiciel de planification des ressources de

gestion de l'entreprise du système SAP) ne serait soutenu que jusqu'en 2030. Par conséquent, la Ville d'Ottawa a mené un projet de « découverte » visant à cartographier les besoins en fonction de solutions modernes, à élaborer une feuille de route de mise en œuvre et à établir une analyse de rentabilisation en vue du changement. Ce projet a mis en évidence la nécessité de conserver les solutions SAP, mais de passer aux systèmes et outils les plus récents, bien avant 2030, afin d'assurer la continuité des activités.

La mise en œuvre du programme de modernisation du système SAP est une initiative dirigée par la Ville d'Ottawa. Il s'agit de tirer parti de la meilleure technologie de sa catégorie, en vue de simplifier les processus intégrés et homogènes des finances, des ressources humaines et de la chaîne d'approvisionnement, de promouvoir l'harmonisation dans la mesure du possible et finalement, d'améliorer l'expérience utilisateur pour les utilisateurs finaux et les employés.

En 2018, la mise en œuvre de la suite de progiciels infonuagiques de gestion des ressources humaines SAP SuccessFactors qui comprend des modules sur le recrutement, le rendement des employés, les analyses de ressources humaines, la paie et les activités de formation a débuté avec la phase 1, celle du recrutement. Malheureusement, cette phase a été retardée principalement en raison de la pandémie de COVID. Néanmoins, elle a été achevée au début de 2021.

Au début de 2022, les travaux préparatoires de la phase 2 ont commencé, notamment avec la mise en œuvre du module SuccessFactors - Employee Central. Les processus des ressources humaines et de la paie s'automatiseront et se normaliseront, en conséquence. L'expérience utilisateur sera plus simple pour les membres, les gestionnaires et le personnel du service à la clientèle, dans leur administration de toutes les informations relatives au cycle de vie de la carrière des employés. Toutes les données relatives aux employés seront stockées en un seul endroit, grâce à un système d'enregistrement global. Les analyses de ressources seront plus précises et opportunes et soutiendront la prise de décisions stratégiques. Bien que le calendrier de mise en œuvre n'ait pas encore été finalisé, on prévoit qu'il s'agira d'un projet d'un à deux ans nécessitant la participation de plusieurs sections au sein du SPO, principalement les ressources humaines, la Section des opérations des effectifs et l'informatique.

## **Cybersécurité**

Les menaces à la cybersécurité qui pèsent sur les systèmes et les données évoluent constamment et se multiplient. Même si nous avons mis en place un programme de cybersécurité sophistiqué et à multiples facettes, il nous faut continuellement perfectionner sa stratégie et ses contrôles en matière de sécurité pour être à l'abri des menaces.

En 2023, nous examinerons nos pratiques en matière de prévention de la perte de données, d'accès aux données d'identité et de leur gestion, à l'administration des accès privilégiés et aux services gérés de détection et d'intervention et ce, afin de confirmer qu'elles sont conformes aux pratiques exemplaires.

### **Réalisation de l'analyse des données**

L'analyse des données est essentielle à la modernisation des services de police. Les investissements dans la stratégie en matière de données, les processus analytiques et la technologie de la géospatiale comme la cartographie et les tableaux de bord entraînent des améliorations des connaissances situationnelles et, par ricochet, des opérations policières. Plusieurs services de police de premier plan à travers le pays tirent parti des analyses de données pour nous fournir des renseignements d'actualité et des perspectives exploitables à tous les niveaux : tant stratégiques qu'opérationnelles.

Afin d'améliorer la sécurité et le bien-être du public dans la ville d'Ottawa grâce à des services de police proactifs fondés sur le renseignement, nous avons consulté, l'année dernière, divers services de police qui sont à l'avant-garde en matière de données et d'analytique, notamment le Service de police de Toronto et le Service de police de la région de York. Après avoir étudié leurs méthodes de transformation des données et d'analytique, nous avons créé notre propre stratégie en matière de données. Pour aller de l'avant, il nous faudra investir dans des équipes spécialisées et dévouées, ayant de l'expérience en matière de données et d'analytique, dans une infrastructure logicielle et matérielle appropriée et dans des soutiens techniques à point nommé. En 2022, nous avons lancé des initiatives en matière d'embauche, afin de commencer à pourvoir les postes spécialisés nécessaires à l'avancement de la stratégie. D'autres postes seront pourvus en 2023, à mesure que les travaux passeront de la planification à la mise en œuvre.

Une fois mise en œuvre, notre stratégie en matière de données nous permettra de mieux comprendre notre volet opérationnel et d'effectuer un suivi en temps opportun, de prendre de meilleures décisions opérationnelles et de fournir un service plus approprié au public.

Notre projet d'optimisation des données vise également à accroître la transparence des services policiers et à améliorer la connaissance des situations par le public. Pour ce faire, nous aurons recours à un portail de données de sécurité communautaire hébergeant des données policières ouvertes, ainsi que des applications analytiques et de connaissances situationnelles.

### **Initiatives d'écologisation**

Nous continuons de prendre des mesures pour réduire notre empreinte environnementale et carbone. Par exemple, dans le cadre de l'entretien régulier de nos bâtiments, nous travaillons avec la Ville d'Ottawa pour nous assurer que les remplacements de nos systèmes soutiennent les initiatives écologiques, en choisissant des appareils qui réduisent la consommation d'énergie.

Nous avons augmenté le nombre de nos véhicules hybrides au cours des dernières années et il en sera de même en 2023. En fait, les Services de la flotte sont prêts à recevoir 42 véhicules hybrides en 2023. L'investissement dans de tels véhicules nous permet de faire la part des choses, quant à la valeur marchande toujours croissante et volatile du carburant, tout en réduisant notre consommation. En plus de ces véhicules hybrides, nous recevrons bientôt deux véhicules électriques dans le cadre d'un projet pilote d'ajout à notre parc automobile. Pour soutenir ce dernier, ainsi que le passage anticipé à une plus grande électrification, nous étudions une approche progressive pour introduire des stations de recharge électrique dans nos postes de police.

Finalement, afin de réduire les déchets tout en appuyant les opérations, nous prenons des mesures en vue de moderniser nos uniformes. De fait, le quartier-maître a travaillé avec un large éventail de fournisseurs pour rechercher des matériaux durables et des conceptions robustes qui nous permettraient de réduire la fréquence des remplacements.

### **Santé, sécurité et bien-être**

La Commission et notre direction générale ont identifié les initiatives en santé et bien-être des membres comme étant des priorités stratégiques. Après consultation avec nos membres, nous avons convenu non seulement de soutenir le bien-être, mais aussi d'aborder les défis et les obstacles internes. Les initiatives suivantes reflètent les engagements pris pour faire de notre lieu de travail, un endroit sûr, équitable et sain pour tous les membres.

## **Programme de sécurité au travail**

Le programme de sécurité au travail est composé de cinq piliers : prévention, compréhension, soutien, intervention et restauration. Chaque pilier aborde les résultats attendus en matière de changement organisationnel qui correspondent aux recommandations de Rubin Thomlinson (RT). Ces objectifs s'étendent à l'ensemble de l'organisation et exigent une approche cohérente de la part de tous les responsables des piliers.

Le programme de sécurité au travail représente un effort délibéré pour changer, faire progresser et renforcer la culture du SPO. Nous savons, depuis des années, que de nombreux aspects de notre culture, de nos politiques et de nos pratiques n'étaient pas inclusifs pour tous les membres et, dans certains cas, nuisaient à leur carrière, à leur état physique et à leur bien-être.

Ce programme exige un engagement inébranlable sur plusieurs années et une volonté de mettre en œuvre les 18 recommandations du rapport de Rubin Thomlinson (RT). En 2022, nous avons démontré notre engagement à éliminer la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination au travail en prenant les mesures nécessaires pour créer un environnement de travail plus sûr, favorable et inclusif pour tous les membres. Dans le cadre de la première phase du projet, nous avons ouvert un Bureau de la sécurité au travail, le 1<sup>er</sup> octobre 2022. Doté de deux enquêteurs sur place et d'un administrateur, ce bureau permet aux membres d'accéder à un processus de plainte intégré et homogène, comprenant l'accueil, le triage, l'enquête, la médiation, la résolution et la restauration. À la première phase, nous avons également adopté un code d'éthique professionnel et élaboré un nouveau code de déontologie et mis à jour nos politiques sur le lieu de travail. Nous avons élaboré un modèle logique et un plan d'évaluation, pour fixer les principaux indicateurs de performance et assurer une amélioration continue.

Nous finaliserons, en 2023, la dotation en personnel du Bureau de la sécurité au travail en pourvoyant le poste de médiateur. Nous déploierons également un système de gestion des cas, finaliserons les politiques et les procédures, mènerons une campagne de sensibilisation à la prévention sur plusieurs mois, embaucherons un psychologue, développerons le programme d'intervention précoce et mettrons pleinement en œuvre un plan de suivi et d'évaluation. Enfin, au premier trimestre de 2023, nous créerons un poste de directeur principal pour superviser l'exécution continue du programme de sécurité au travail.

## **Taux de participation**

Dans le but de mettre au point des protocoles robustes de gestion des capacités et des stratégies améliorées de gestion du retour au travail de membres, en meilleure santé et plus robustes, nous avons embauché les experts en la matière les mieux placés pour soutenir ces activités. Ainsi, en 2022, nous avons embauché un analyste du bien-être et lancé le processus de recrutement d'un spécialiste du retour au travail. Nous nous apprêtons à embaucher un psychologue interne en 2023. On s'attend à ce que ces employés clés permettent d'offrir d'autres dispositions en matière de santé et de bien-être aux personnes qui en ont besoin, tout en renforçant notre capacité à améliorer la résilience et le moral des membres.

En 2023, nous prendrons des mesures pour 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). Nous mettrons en œuvre les recommandations découlant de l'audit interne de la gestion des capacités 2021-2022 et de l'audit de la CSPAAT. Nous entreprendrons un examen des horaires des quarts de travail avec l'Association des policiers d'Ottawa (APO). Nous améliorerons la collecte et l'analyse des données sur le rendement des programmes de santé et de bien-être. Nous apparierons mieux les membres qui retournent au travail à des tâches modifiées. Finalement, nous mettrons l'accent sur les efforts visant à améliorer le recrutement positif et le maintien en poste.

## **Partie IV : Plan stratégique des installations (PSI)**

Les installations sont l'épine dorsale du SPO et fournissent l'infrastructure qui soutient les opérations. Chaque jour, les effectifs assermentés et civils se présentent à un poste de police pour commencer leur travail. Nos installations sont également un point de contact pour la communauté que nous servons. C'est là que l'on peut signaler un crime, récupérer les informations dont on a besoin ou obtenir une vérification des antécédents pour un travail ou des activités bénévoles.

La planification à long terme des installations est d'une importance capitale tant pour la Commission que pour nous, si nous voulons assurer la prestation continue des services de police nécessaires aux citoyens d'Ottawa. Au fur et à mesure que la ville grandit et change, il en va de même pour l'empreinte de nos installations. La nature variée des opérations policières crée des besoins uniques à cet égard. Les décisions concernant l'emplacement ou les caractéristiques

physiques d'installations dans les limites de la vaste ville d'Ottawa sont importantes, étant donné que de nombreux aspects des modèles de prestation de services policiers ont des exigences géographiques particulières et des besoins opérationnels uniques. Le PSI répond à ces exigences en planifiant soigneusement l'acquisition, l'aliénation, le réaménagement et l'agrandissement des installations, afin d'atténuer les risques et pour faire en sorte que les opérations puissent se poursuivre sans interruption et, conséquemment, de nous acquitter de nos obligations.

En 2013, conformément aux exigences législatives, la Commission a reçu et approuvé un plan stratégique complet conçu pour répondre aux besoins d'infrastructure des installations sur une période de 17 ans (de 2014 à 2031). Le PSI de 2013 proposait également deux stratégies clés : la première étant la recommandation de concevoir et de mettre en œuvre des espaces de travail innovants et flexibles, afin de réduire la superficie en pieds carrés, et la seconde, la nécessité de réactualiser le plan sur une base régulière pour s'assurer d'une prise en compte des questions émergentes, de l'évolution des modèles opérationnels, des impacts financiers et de la gestion efficace des coûts pour l'ensemble de la stratégie.

En 2017, nous avons livré notre première mise à jour du PSI. Cette dernière a répondu à la demande de la Commission de maintenir, ou de surpasser, des économies globales de 25 % par rapport au PSI de 2013. Pour atteindre cet objectif, de nouvelles stratégies ont été introduites, notamment l'abandon de la location d'immeubles au profit de l'occupation d'installations municipales existantes, l'introduction d'un plan de campus pour le site Sud et l'élimination d'installations vieillissantes dont l'entretien devenait de plus en plus coûteux et qui ne permettaient plus de soutenir adéquatement les opérations policières.

Depuis l'approbation du PSI 2017, divers projets ont été livrés, ou sont en cours. Par exemple :

- Terminé : Plan directeur du Campus Sud
- Terminé : Elgin-A (réaménagement pour répondre au réalignement organisationnel et des opérations)
- Terminé : Entreposage saisonnier à Swansea
- En cours : Phase A et B du Campus Sud

L'arrivée d'un nouveau chef et de nouveaux membres à la Commission, ainsi que d'autres changements dans la direction en 2019, ont engendré de nouvelles

priorités et considérations. Nous avons commencé à préparer une deuxième mise à jour de notre PSI devant être présentée en 2020 pour répondre aux exigences en matière de rapport. Cependant, l'évolution des priorités en réponse à la pandémie mondiale émergente en 2020 a retardé l'exécution des projets du PSI. Conséquemment, la mise à jour a été reportée.

Le personnel des installations a dû pivoter et s'adapter en fonction de multiples événements importants survenus entre 2020, 2021 et 2022, notamment :

- Les impacts de la pandémie sur les opérations;
- L'environnement physique de travail, y compris le passage à un modèle de travail hybride;
- L'économie en mutation et les problèmes de chaîne d'approvisionnement en découlant;
- Des événements soudains, notamment la manifestation illégale de février 2022;
- La tempête derecho à l'échelle de la ville qui a fait tomber des fils électriques et endommagé des bâtiments en mai 2022.
- Les changements apportés à d'autres événements publics, comme la fête du Canada.

Ces événements nous ont montré qu'une mise à jour du PSI et la réalisation de ses projets ne pouvaient être retardées. Les travaux ont donc été entrepris en 2022 et présentés à la Commission au début de 2023.

Pour mettre en œuvre le PSI, un investissement financier important est nécessaire. Sa valeur actuelle approuvée est de 219,28 millions \$. Bien que ce chiffre soit important, effectuer des investissements proactifs est notamment plus rentable que de couvrir constamment des coûts répétés associés aux solutions réactives et partielles aux problèmes permanents des installations.

### **Campus Sud**

Le Campus Sud est la pierre angulaire du PSI. Situé au 3505 de la promenade Prince of Wales, il s'étend sur environ 15 acres. La nouvelle installation en occupe environ 8; il restera donc 7 acres pour un aménagement futur. L'installation, telle qu'elle a été conçue, a une superficie de 218 000 pieds carrés, dont environ 38 000 pieds carrés pourraient être occupés par une agence partenaire. La nouvelle installation comprendra un nouveau centre de communications 911 qui assurera la continuité essentielle des services à tous les résidents d'Ottawa. L'installation offrira également une occasion unique pour

nous de nous associer et de partager des locaux avec d'autres services municipaux ou communautaires dans un bâtiment moderne et solide. Son emplacement géographique nous permettra également de desservir un secteur de la ville en pleine croissance.

L'installation est une solution au risque lié à l'infrastructure. Elle permet l'élimination des postes vieillissants de Leitrim et de Greenbank, et nous permet de nous libérer de diverses propriétés louées. Les postes Leitrim et Greenbank sont des installations antérieures à la fusion qui sont au maximum de leur capacité et en fin de vie. À l'heure actuelle, il n'y a pas de place pour un quelconque type de croissance à Leitrim ou à Greenbank, et aucune des deux installations ne peut être rénovée ou modernisée, sans un investissement important qui est nécessaire pour répondre aux changements des codes du bâtiment. Les ajustements physiques des installations en fin de vie sont coûteux et seraient considérés comme une mauvaise utilisation des fonds des contribuables. Ainsi, un audit de l'état des bâtiments du poste Greenbank, réalisé en 2020, a révélé qu'un financement de plus de 9 millions \$ serait nécessaire simplement pour couvrir les coûts de leur entretien et de leur exploitation de base sur une période de 13 ans.

Les travaux de conception du site et du bâtiment pour la première phase ayant pris fin, on a pu procéder au lancement de l'appel d'offres initial pour la construction au quatrième trimestre 2020. Cependant, au printemps 2021, divers facteurs ont conduit à l'annulation de l'appel d'offres. Il a été envisagé que nous mettions à jour le PSI pour qu'il puisse mieux s'aligner sur les nouvelles priorités opérationnelles et que la nouvelle conception des installations envisage l'accueil d'un partenaire pour mieux servir la communauté. Au début de l'année 2021, la Commission a soutenu notre recommandation de réévaluer le projet du Campus Sud. Cette réévaluation voulait que l'on tienne compte de l'achèvement de la conception de la deuxième phase de l'installation, des discussions avec les partenaires de la ville pour explorer les possibilités de regroupement et d'alignement des services et finalement, l'évaluation des stratégies de financement. La conception de la deuxième phase a été achevée au début de 2022, a été intégrée à la première phase et est prête pour l'appel d'offres. Des discussions avec d'éventuels partenaires ont eu lieu.

Nous avons l'intention de procéder à cet important projet d'infrastructure en 2023 dans le cadre de la réalisation des engagements pris dans la foulée du PSI.

## **Partie V : Événements publics**

Les événements publics sont un domaine d'intérêt clé dans nos activités quotidiennes. Étant la capitale nationale, Ottawa est le site de centaines d'événements spéciaux et de manifestations chaque année. En 2022, nous avons géré plus de 800 événements; nous avons, en effet, constaté une augmentation importante de ces derniers au cours des dix dernières années. Les perturbations à grande échelle, comme celles qui ont été évidentes lors de l'occupation du centre-ville d'Ottawa par le « convoi de la liberté » en février 2022, ont démontré que nous devons élaborer des méthodes d'intervention évolutives pour répondre aux événements majeurs. Nous devons aussi savoir effectuer des évaluations des risques et des capacités logistiques, pour appuyer nos interventions. Nous nous engageons à prendre les mesures appropriées pour préserver la sécurité publique au sein de notre communauté avec une tolérance zéro pour les perturbations, les comportements criminels ou pour les personnes qui tentent de perturber nos communautés avec des véhicules.

Devant la nécessité d'interventions plus efficaces et évolutives lors d'événements publics, nous apportons des changements au sein de notre Section des événements publics. Nous pourrions désormais accueillir de manière efficace les événements et les manifestations à Ottawa, planifier ces événements de manière responsable et mettre en place des mécanismes d'intervention fiables, évolutifs et durables. Nous continuerons également d'examiner de manière détaillée nos pratiques actuelles liées à la collecte de renseignements et d'information, au partage de l'information, à la planification, à l'intervention et au déploiement, ainsi qu'au ressourcement.

La Section des événements publics fera preuve d'innovation et adoptera une approche proactive pour surveiller les événements publics et y réagir, évaluer les niveaux de risque, s'adapter aux changements sur le terrain et maintenir la sécurité publique malgré les pressions accrues. Elle fera la promotion du Plan de sécurité et de bien-être des collectivités (PSBC) d'Ottawa, fera partie intégrante de la stratégie de police de quartier et fera progresser nos priorités stratégiques, soit l'avancement des services de police communautaires, la modernisation de notre milieu de travail et le soutien à nos membres.

Pour nous assurer que notre service est le mieux placé pour exécuter ce travail, nous demanderons des subventions à tous les ordres de gouvernement et proposerons l'ajout de ETP pour ces activités, dans le cadre de l'exercice budgétaire de 2024.

Les travaux en cours devraient aboutir à ce qui suit :

- 1) Une présence accrue de l'Équipe de liaison de la police (ELP) à Ottawa qui permettra une approche proactive face aux événements publics, la désescalade des points de tension et la réduction des impacts négatifs des grandes manifestations.
- 2) Des outils de préparation, de dotation en personnel et de soutien aux interventions lors d'événements publics; des voies de collaboration clairement désignées avec des partenaires externes; la capacité de recueillir et de suivre les données sur les événements publics et les demandes de ressources connexes au SPO.
- 3) Une amélioration des capacités de l'Unité des services d'urgence en intégrant notamment les technologies des systèmes d'aéronefs télépilotes (SATP) et leurs capacités pour soutenir nos diverses interventions en cas d'incident, notamment pour la gestion d'événements.
- 4) La conformité aux normes et mandats municipaux et provinciaux en matière de gestion des urgences.
- 5) Une amélioration des interventions de la direction générale et de sa responsabilisation. Une amélioration des contrôles des interventions à tous les degrés de la gestion des événements, tant à un niveau stratégique, opérationnel que tactique.
- 6) Une amélioration de l'intégration interne; la promotion d'une intégration et d'une collaboration efficace avec tous les partenaires municipaux, provinciaux et fédéraux pour une gestion efficace des événements.

### **Faits et statistiques sur le budget du SPO**

Il est important de se rappeler que nous nous sommes conformés aux recommandations fiscales de la Ville depuis 2012. D'ailleurs, il y a eu une période de croissance nulle (0 %) entre 2012 et 2015, au niveau des effectifs assermentés et civils.

Le budget du SPO, exprimé en tant que pourcentage total du budget de la Ville d'Ottawa, a diminué au cours des 6 dernières années, passant de 9,7 % en 2017 à 8,9 % en 2023.

### **Tableau 5 : Pourcentage du budget municipal alloué au SPO**

<b>Année</b>	<b>SPO (M\$)</b>	<b>SPO = % du budget total de la ville</b>	<b>Majoration annuelle du prélèvement fiscal pour les services policiers</b>
2017	317 \$	9,7 %	2,0 %
2018	326 \$	9,5 %	2,0 %
2019	343 \$	9,5 %	3,0 %
2020	358 \$	9,5 %	3,0 %
2021	372 \$	9,4 %	3,0 %
2022	382 \$	9,2 %	2,0 %
2023	398 \$	8,9 %	2,5 %

**Tableau 6 : Données démographiques internes et externes comparées aux services homologues**

	<b>Popul ation</b>	<b>Super ficie</b>	<b>Effecti f policie r autori sé (budg et)</b>	<b>Nomb re total d'emp loyés civils et autre perso nnel</b>	<b>Total</b>	<b>Effectif policier autorisé selon la populati on</b>	<b>Indice de gravit é de la crimin alité</b>
<b>Rang d'Ottawa</b>	6	1	7	7	7	8	5

<b>Ottawa</b>	1 043 130	2 788	1 487	632	2 119	701	49,1
<b>Calgary</b>	1 361 852	821	2 110	825	2 935	645	80,0
<b>Durham</b>	711 426	2 521	922	352	1 274	772	40,7
<b>Edmonton</b>	1 010 899	766	1 877	937	2 814	539	115,6
<b>Halton</b>	610 581	966	752	302	1 054	812	22,8
<b>Montréal</b>	2 069 849	498	4 504	1 354	5 858	460	67,3
<b>Peel</b>	1 487 579	1 247	2 190	954	3 144	679	37,0
<b>Toronto</b>	2 988 408	631	4 988	2 836	7 824	599	57,8
<b>Vancouver</b>	698 946	115	1 348	486	1 834	519	104,7
<b>Waterloo</b>	605 232	1 369	786	410	1 196	770	74,5
<b>Winnipeg</b>	766 894	462	1 350	626	1 976	568	121,9
<b>York</b>	1 199 995	1 758	1 698	702	2 400	707	39,0

**Source:** Tableau CANSIM 254-0004 - Personnel policier et certaines statistiques de la criminalité, services de police municipaux, Statistique Canada.

Les tableaux 5 et 6 montrent que nous nous classons au huitième rang sur 12 services, si l'on considère le ratio police/population (701), que nous nous classons au cinquième rang, en termes d'indice de gravité de la criminalité, parmi les 12 grands services de police municipaux et régionaux du Canada, que nous nous assurons la surveillance de la plus grande superficie géographique et que nous recevons un pourcentage décroissant du budget municipal total. Ces statistiques indiquent clairement que le SPO est l'un des services de police les plus économes au Canada, tout en maintenant un niveau élevé de sécurité publique.

Toutefois, ce portrait positif de notre responsabilité financière et de notre rendement est menacé sans un financement stable et prévisible, ce qui inclut des investissements pour faire face au stress croissant imposé sur les membres de la collectivité et sur nos membres.

Il ne faut pas oublier dans nos comparaisons que le budget du SPO et ses augmentations annuelles englobent le financement pour les immobilisations servant à payer l'infrastructure nécessaire comme les bâtiments, le parc automobile et les TI; or, ces fonds ne sont pas intégrés au budget des autres services municipaux. Lorsque l'augmentation annuelle du prélèvement fiscal pour les services policiers est ventilée, on constate qu'une augmentation de 3 % va être répartie à raison de 2,4 % pour les budgets de fonctionnement et de 0,6% pour les besoins en immobilisations. Par conséquent, le chiffre de 2,4% est plus précis lorsque l'on compare le budget du SPO à celui d'autres services municipaux.

### **Prévisions 2024-2026 - Avant-projet du budget de fonctionnement**

Les prévisions du budget de fonctionnement pour la période 2024 à 2026 sont basées sur un plan de dotation en personnel qui verra une expansion du personnel civil et assermenté de 25 membres chaque année. Lorsque tous les facteurs ont été pris en compte, la majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers, pour la période de prévision, se situe entre 2,8 % et 3,2 %, ce qui équivaut à 15,0 à 16,3 millions \$ par année, comme le montre le tableau 7.

### **Tableau 7 : Prévisions 2024-2026 - Avant-projet du budget de fonctionnement (en millions \$)**

<b>Exigences de capitalisation additionnelles</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Maintien des services	11.7 \$	12.9 \$	12,2 \$
Croissance	3.4 \$	3.5 \$	3,5 \$
Nouveaux services	1,0 \$	1,0 \$	1,0 \$
Gains d'efficacité	(1,0 \$)	(1,0 \$)	(1,0 \$)
Revenus des frais d'utilisation	(0,1 \$)	(0,1 \$)	(0,1 \$)
<b>Exigences de capitalisation</b>	<b>15,0 \$</b>	<b>16,3 \$</b>	<b>15,6 \$</b>
<b>Majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers</b>	<b>3,0 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>2,8 %</b>

## 2024

Les exigences de capitalisation additionnelles pour 2024 sont de 15,0 millions \$, ce qui correspond à une augmentation du prélèvement fiscal pour les services policiers de 3,0 % selon les estimations, les hypothèses et les pressions connues suivantes :

- Les règlements de la convention collective à hauteur d'une augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier et d'une augmentation de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet;
- Le coût de l'avancement d'échelon des agents assermentés supplémentaires qui accèdent au poste d'agent de première classe;
- Une estimation de 0,5 million \$ pour l'augmentation des demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT;
- Une estimation de 0,5 million \$ liée au programme élargi du RPC, y compris l'augmentation des tarifs et l'ajustement des niveaux de revenus maximums admissibles au RPC;
- Une provision pour l'inflation de 1,2 million \$;
- Une provision pour le maintien des services de 0,7 million \$;
- Une croissance prévue de 20 ETP assermentés et de 5 ETP civils embauchés tout au long de l'exercice;

- Un objectif d'investissement dans les nouveaux services de 1,0 million \$ pour continuer à mettre en œuvre l'orientation stratégique de la Commission, avec un objectif d'efficacité compensatoire de 1,0 million \$ pour atteindre ce résultat;
- Une augmentation du taux des revenus des frais d'utilisation de 0,1 million \$;
- Une croissance de l'assiette fiscale de 1,5 %.

## **2025**

Les exigences de capitalisation additionnelles pour 2025 sont de 16,3 millions \$, ce qui correspond à une augmentation du prélèvement fiscal pour les services policiers de 3,2 %, selon les estimations et les hypothèses suivantes :

- Une provision raisonnable pour les règlements salariaux;
- Le coût de l'avancement d'échelon des agents assermentés supplémentaires qui accèdent au poste d'agent de première classe;
- Une estimation de 0,5 million \$ pour l'augmentation des demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAAT;
- Une estimation de 0,6 million \$ liée au programme élargi du RPC, y compris l'augmentation des tarifs et l'ajustement des niveaux de revenus maximums admissibles au RPC;
- Une provision pour l'inflation de 1,0 million \$;
- Une provision pour le maintien des services de 0,5 million \$;
- Une croissance prévue de 20 ETP assermentés et de 5 ETP civils embauchés tout au long de l'exercice;
- Un objectif d'investissement dans les nouveaux services de 1,0 million \$ pour continuer à mettre en œuvre l'orientation stratégique de la Commission, avec un objectif d'efficacité compensatoire de 1,0 million \$ pour atteindre ce résultat;
- Une augmentation du taux des revenus des frais d'utilisation de 0,1 million \$;
- Une croissance de l'assiette fiscale de 1,5 %.

## **2026**

Les exigences de capitalisation additionnelles pour 2026 sont de 15,6 millions \$, ce qui correspond à une augmentation du prélèvement fiscal pour les services policiers de 2,8 %, selon les estimations et les hypothèses suivantes :

- Une provision raisonnable pour les règlements salariaux;

- Le coût de l'avancement d'échelon des agents assermentés supplémentaires qui accèdent au poste d'agent de première classe;
- Une estimation de 0,5 million \$ pour l'augmentation des demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT;
- Une estimation de 0,6 million \$ liée au programme élargi du RPC, y compris l'augmentation des tarifs et l'ajustement des niveaux de revenus maximums admissibles au RPC;
- Une provision pour l'inflation de 1,1 million \$;
- Une provision pour le maintien des services de 0,5 million \$;
- Une croissance prévue de 20 ETP assermentés et de 5 ETP civils embauchés tout au long de l'exercice;
- Un objectif d'investissement dans les nouveaux services de 1 million \$ pour continuer à mettre en œuvre l'orientation stratégique de la Commission, avec un objectif d'efficacité compensatoire de 1,0 million \$ pour atteindre ce résultat;
- Une augmentation du taux des revenus des frais d'utilisation de 0,1 million \$;
- Une croissance de l'assiette fiscale de 1,5 %.

### **Avant-projet de budget d'immobilisations 2023**

La Commission entend prévoir une enveloppe d'immobilisations adéquate destinée à s'assurer que les actifs, notamment la flotte (le parc automobile), les installations et le matériel informatique, soient remplacés selon les besoins. Pour 2023, la Commission prendra en considération une demande d'autorisation d'un budget d'immobilisations totalisant 60,0 millions \$. Le provisionnement de ces projets proviendra à 32 % d'une comptabilisation au décaissement (CAD) et à 68 % de l'augmentation de l'emprunt. Le tableau 6 ci-dessous en donne un résumé.

Le budget d'immobilisations se ventile en trois catégories en 2023 : le renouvellement des actifs, la croissance et les initiatives stratégiques. Les projets totalisant 16,3 millions \$ sont destinés au renouvellement des actifs du SPO, notamment :

- Flotte - 5,2 millions \$.
- Cycle de vie des installations - 2,5 millions \$.
- Technologies de l'information
  - Infrastructure - 2,9 millions \$.
  - Télécommunications et centre de services - 2,7 millions \$.

- Actifs spécialisés - 3,0 millions \$.

Le projet de la catégorie de croissance totalise 40,8 millions \$ et vise à compléter le financement du nouveau Campus Sud, tel qu'il est décrit dans la mise à jour du Plan stratégique des installations remis à la Commission lors de sa réunion ordinaire, le 23 janvier 2023.

La catégorie des initiatives stratégiques nécessite des fonds de 2,9 millions \$. Elle englobe principalement le projet de réaménagement des bureaux de la rue Elgin (1,2 million \$) et des coûts de croissance liés à l'embauche de nouveaux postes de croissance en 2023 (1,2 million \$). Des descriptions de tous les projets d'immobilisations de 2023 sont fournies dans le document B-3.

Le document B-1 contient un rapport sur les travaux en cours du budget d'immobilisations qui résume l'état de tous les projets d'immobilisations actuels du SPO. Ces projets ont été passés en revue lors de l'élaboration du budget d'immobilisations pour s'assurer que leurs objectifs étaient atteints.

**Tableau 8 : Budget d'immobilisations 2023 (en millions \$)**

Projet d'investissement	Total des besoins	Source de financement		
		CAD	Recettes	DC
<b>Renouvellement des actifs</b>				
Programme de la flotte	5,2	4,9	0,3	
Infrastructure des TI	2,9	2,9		
Télécommunications	2,7	2,7		

Cycle de vie des installations	2,5	2,5		
Cycle de vie des actifs spécialisés	3,0	3,0		
<b>Total partiel</b>	<b>16,3 \$</b>	<b>16,0 \$</b>	<b>0,3 \$</b>	<b>- \$</b>
<b>Croissance</b>				
Nouveau Campus Sud	40,8			40,8
<b>Total partiel</b>	<b>40,8 \$</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>	<b>40,8 \$</b>
<b>Initiatives stratégiques</b>				
Réaménagement de l'édifice rue Elgin	1,2	1,2		
Coûts de croissance	1,2	1,2		
Facility Initiatives	0,3	0,3		
Initiatives relatives aux installations	0,2	0,2		
Initiatives relatives à la sécurité des installations	<b>2,9 \$</b>	<b>2,9 \$</b>	<b>- \$</b>	<b>- \$</b>
<b>Total partiel</b>	<b>60,0 \$</b>	<b>18,9 \$</b>	<b>0,3 \$</b>	<b>40,8 \$</b>

## Prévisions sur dix ans concernant les investissements en capital

Sur une période de dix ans, les besoins en dépenses d'investissement en capital du SPO sont estimés à 236,4 millions \$, avec une fourchette de 60 millions \$ au maximum en 2023 et de 15,8 millions \$ au minimum en 2025. Le tableau 9 ci-dessous récapitule les besoins sur dix ans. Le document B-2 présente les prévisions par projet individuel et par catégorie de besoin.

**Tableau 9**

### Résumé des besoins financiers du SPO sur dix ans — 2023-2032 (en millions de \$)

Catégorie	Brut Besoin	Financement			
		CAD	Recettes	Dette	
Renouvellement des actifs	168,7 \$	165,8 \$	2,9 \$		
Croissance	46,8 \$	6,0 \$		40,8 \$	
Initiatives stratégiques	20,9 \$	20,9 \$			
<b>Total</b>	<b>236,4 \$</b>	<b>192,7 \$</b>	<b>2,9 \$</b>	<b>40,8 \$</b>	
% du total		82 %	1 %	17 %	

Les fonds d'investissement en capital, nécessaires au renouvellement des actifs, notamment le remplacement de la flotte, le renouvellement du matériel informatique (y compris dans le domaine des télécommunications) et le cycle de vie des installations, s'élèvent à 168,7 millions \$. Ces projets sont financés exclusivement par une comptabilisation au décaissement (CAD) ou par les recettes

Les projets de croissance (46,8 millions \$) incluent un financement supplémentaire pour la construction du nouvel édifice Sud. Les projets de

croissance sont également financés exclusivement par une comptabilisation au décaissement (CAD).

Par rapport aux prévisions en matière d'immobilisations, les initiatives stratégiques représentent 20,9 millions \$. Le projet le plus important sur l'ensemble de la période de dix ans concerne l'acquisition d'immobilisations pour soutenir les postes de croissance, dont le coût est estimé à 12,0 millions \$. Le financement des projets de cette dernière catégorie proviendra principalement du Fonds de réserve d'immobilisations général.

### **Statut des fonds de réserve du SPO**

Nous disposons de deux fonds de réserve dont les rôles sont cruciaux quant au financement pour les immobilisations. Le document B-4 fournit un calendrier de continuité pour chacun des fonds de réserve. La situation du Fonds de réserve pour le remplacement de la flotte et du Fonds de réserve d'immobilisations général est indiquée ci-dessous.

La délégation de pouvoir au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) est recommandée, car elle permettra de traiter les commandes de nouveaux véhicules au fur et à mesure des besoins, sans avoir à attendre les réunions régulières de la Commission, ce qui rendra le processus plus rapide et plus efficace.

Les achats effectués en vertu du pouvoir délégué au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) seront signalés à la Commission tous les trimestres, dans les rapports financiers trimestriels qui lui sont transmis.

#### **Fonds de réserve pour le remplacement de la flotte**

Ce fonds finance le programme de remplacement des véhicules à hauteur de 6,3 millions \$ l'an en moyenne. Il présente un solde minimal d'une année sur l'autre. La contribution augmente chaque année pour couvrir l'achat habituel d'un véhicule de remplacement pour tout nouvel agent assermenté qui s'ajoute à l'effectif, de même que pour faire face aux augmentations de prix liées à l'inflation. L'écart dans la contribution annuelle est attribuable au remplacement prévu d'un véhicule destiné à un membre important de l'effectif, occupant, par exemple, un poste de commandement.

En 2023, la délégation de pouvoir au chef de police pour le Programme de remplacement de la flotte se comptabilise en un montant de 5,2 millions \$. Cette

autorisation a été demandée et accordée au cours des années précédentes pour administrer ledit programme et ladite approbation est demandée de nouveau en 2023. Cette demande de délégation permettra d'améliorer l'efficacité administrative et d'offrir une plus grande souplesse dans l'administration du programme de remplacement. Dans le budget de fonctionnement et d'immobilisations de la police de 2023, le programme prévoit l'achat de 56 nouveaux véhicules : 41 VUS de police, huit berlines/fourgonnettes banalisées, deux motocyclettes et cinq autres véhicules (VTT, motoneiges, remorques), ainsi que leur équipement d'aménagement connexe.

De plus, nous avons l'intention de poursuivre le processus de remplacement de plusieurs de nos actifs plus importants en échelonnant leur achat sur plusieurs années. En 2023, le remplacement des véhicules suivants est prévu :

- Remplacement des fourgonnettes pour la Section de la circulation et la flotte
- Camion fourgon - Véhicule de police spécialisé
- 2 camions de transport de prisonniers pour les tribunaux

#### Fonds de réserve d'immobilisations général du SPO

Le Fonds de réserve d'immobilisations général finance le plan annuel de remplacement du matériel informatique et de l'équipement spécialisé, les exigences du cycle de vie des installations du SPO ainsi que les initiatives stratégiques, notamment le Plan stratégique des installations (PSI). Le calendrier de continuité du fonds de réserve, montrant les contributions, les dépenses et le solde final, se trouve dans le document B-4. Ce calendrier montre que tous les projets prévus peuvent être provisionnés.

Un solde de 9,1 millions \$ dans le fonds de réserve d'immobilisations général est prévu pour la fin de 2023. La continuité repose sur les ajustements suivants de la contribution au titre de la formation de capital :

- Les ajustements inflationnistes;
- L'augmentation au titre du Plan stratégique des installations;
- Une augmentation pour la base budgétaire dédiée au cycle de vie des actifs;
- Un ajustement de la contribution pour le volet de soutien de la croissance.

#### **RETROACTION COMMUNAUTAIRE**

Les possibilités de consultation restantes sont les suivantes :

- L'avant-projet des budgets de fonctionnement et d'immobilisations de 2023 sera présenté et déposé auprès de la Commission et du conseil municipal le 1<sup>er</sup> février 2023.
- À la suite du dépôt de l'avant-projet des budgets de 2023 du SPO auprès de la Commission et du conseil municipal le 1<sup>er</sup> février 2023, le SPO et la CSPO entreprendront d'autres activités de consultation publique avec les conseillers municipaux.
- La réunion de la FAC, prévue pour le 15 février 2023, offrira une occasion supplémentaire de consultation publique.
- Enfin, une consultation publique aura également lieu le 27 février 2023, lors de la réunion ordinaire de la Commission. À cette date, le budget de 2023 fera l'objet d'un examen, sera passé en revue, puis approuvé officiellement.

À la suite des activités et des occasions de rétroactions susmentionnées, le conseil municipal examinera et approuvera l'avant-projet des budgets de 2023, le 1<sup>er</sup> mars 2023.

## **INCIDENCES FINANCIÈRES**

Les incidences financières sont présentées dans le rapport.

## **PIÈCES JUSTIFICATIVES**

Toutes les pièces justificatives ci-dessous se trouvent dans le livre budgétaire suivant :

[2023-Budget-Book-online-version.pdf \(ottawapolice.ca\)](https://ottawapolice.ca/2023-Budget-Book-online-version.pdf)

Document A-1	Prévisions du budget de fonctionnement du SPO de 2023 à 2026
Document A-2	Sommaire de l'effectif autorisé par section - SPO 2023
Document A-3.0	Sommaire de l'effectif autorisé par grade - SPO 2022/2023
Document A-3.1	Sommaire de l'effectif civil par groupe - SPO 2018-2023
Document A-3.2	Sommaire de l'effectif assermenté par grade - SPO 2018-2023
Document A-4	Sommaire des services d'entretien - SPO 2023
Document A-5	Historique des gains d'efficacité du SPO
Document A-6	Barème des frais recommandé - SPO 2023 (anglais et français)

Document A-7	Comparaison des recettes du SPO entre 2022 et 2023
Document A-8	Historique des dépenses brutes et dépenses nettes du SPO
Document B-1	Travaux en cours du budget d'immobilisations du SPO
Document B-2	Prévisions concernant les investissements en capital du SPO 2023-2032 (en français et en anglais)
Document B-3	Détails des projets d'immobilisations - SPO 2023
Document B-4	Historique - SPO 2023 à 2032

## **CONCLUSION**

Le SPO dépose un avant-projet de budget de fonctionnement brut de 401,2 millions \$ pour 2023, ce qui se traduira par une augmentation de 2,5 % du prélèvement fiscal pour les services policiers. L'avant-projet du budget d'immobilisations de 2023 est déposé à 60,0 millions \$. L'approbation du budget permettra à la Commission et au Service de disposer des fonds nécessaires pour atteindre les objectifs du plan stratégique.

La délégation de pouvoir au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) est recommandée, car elle permettra de traiter les commandes de nouveaux véhicules au fur et à mesure des besoins sans avoir à attendre les réunions régulières de la Commission, ce qui rendra le processus plus rapide et plus efficace.