



A. Introduction et historique

Le Plan d'action 2020-2022 pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) était un important produit livrable de la *Plan stratégique* de la Commission de services policiers d'Ottawa (CSPO) ayant pour priorité d'apporter des « *progrès significatifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* ».

Au moment de l'élaboration du plan d'action, de nombreux rapports et recommandations indépendants ainsi que des commentaires importants de la part de la police et de la communauté, exigeaient un changement systémique et culturel au sein des services de police. Suite à la publication de deux rapports indépendants au mois de novembre 2019, le deuxième rapport sur la *Collecte de données fondées sur la race dans les contrôles routiers (Traffic Stop Race Data Collection Report)* et la *l'Audit dans une perspective de diversité (Diversity Audit)*, le SPO a résolument fait le choix de passer des rapports et des recommandations vers une action concrète.



Lors de notre cinquième *Forum annuel d'apprentissage des droits de la personne*, qui a eu lieu le 4 décembre 2019, le SPO s'est engagé auprès des membres de la communauté et des services de police, à continuer son rôle de chef de file et son travail de partenariat sur l'ÉDI, ainsi qu'à publier un plan d'action stratégique en janvier 2020. Le SPO a concrétisé cet engagement en déposant et en présentant le projet de plan d'action 2020-2022 sur cette question (ÉDI) lors de la réunion du Conseil d'administration tenue le 27 janvier 2020. Ce plan a ensuite été approuvé par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 24 février 2020.

B. Plan d'action pour l'ÉDI : 2020-2022

Ce plan organisationnel de trois ans se concentrait sur des progrès significatifs et mesurables et sur la création d'une culture favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Le plan comportait les éléments suivants :

- des activités ciblées et des résultats définis
- des résultats ciblés et des mesures de référence
- une approche multilatérale pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi, et
- cinq principaux domaines d'action, notamment l'engagement des dirigeants, la communauté et la



prestation de services : engagement des dirigeants, communauté et prestation de services, diversité de la main-d'œuvre à tous les niveaux, compétences des membres en matière d'ÉDI, soutien aux membres et inclusion.

Remerciements et reconnaissance à :



Ce plan d'action clair et convivial, avec ses dix points prioritaires, a été élaboré sur la base d'information en provenance de diverses sources, y compris des rapports déjà publiés et des contributions majeures de la police et des membres de la communauté. Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec le *Conseil d'équité communautaire (CÉC)* ainsi qu'avec ses comités de travail en vue de concevoir le plan et de définir les priorités.

Le SPO maintient son appui, ses ressources et son rôle de co-responsable du [CEC](#), sous la direction du chef adjoint *Bell* et de *Mme Sahada Alolo*, co-présidents du SPO et des membres de la communauté. La CEC et ses différents organes ont joué un rôle déterminant en apportant des conseils sur les actions prioritaires, en facilitant l'identification des résultats visés et des indicateurs de réussite, et en réalisant d'importantes activités d'établissement de relations, en particulier des cercles d'écoute au sein de la communauté. Les comités du CEC, à savoir le comité de lutte contre le racisme, le comité des relations avec les autochtones, le comité des communications et le comité de l'ÉDI, sont co-dirigés par un membre de la communauté et un membre de la police du CEC.

C. Avancement et réalisation du plan d'action pour l'ÉDI

Conformément à ce qui a été indiqué dans les précédentes mises à jour du Conseil, des travaux fondamentaux ont été réalisés, notamment la création d'une direction du respect, des valeurs et de l'inclusion, d'une section des crimes haineux, de groupes de ressources pour les employés et d'une optique d'ÉDI et d'engagement à appliquer à nos projets, processus, politiques et décisions internes, ainsi qu'à nos programmes de prestation de services.

La présente section résume le travail accompli à ce jour, en grande partie en collaboration avec les parties prenantes et les partenaires de la communauté, tels que la CEC. Tout au long du plan triennal, divers rapports d'actualisation ont été présentés au conseil d'administration.

1. Mise en place d'un département chargé de l'ÉDI pour améliorer les efforts et la coordination des efforts d'EDI dans l'ensemble de la fonction publique.

- Le 7 mai 2020, une nouvelle structure a été annoncée, la *Direction du respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI)*, qui a lancé efficacement l'unité ÉDI, ainsi que l'unité Respect, éthique et valeurs (REV) et l'unité Partenariats stratégiques et engagement (PSE). La mission de l'unité EDI est de rassembler les membres en mettant en œuvre des pratiques équitables et inclusives, à la fois en interne comme en externe, ainsi que de conduire et d'incorporer des changements systémiques à travers l'organisation. L'unité poursuit également le développement d'importants partenariats avec les parties prenantes en les représentant au sein des comités d'équité d'Ottawa et de l'Association des chefs de police de l'Ontario sur l'ÉDI.
- Cette unité a élaboré le plan d'action du SPO concernant l'ÉDI en tant que stratégie d'orientation pour soutenir la priorité stratégique du Service et du Conseil d'administration visant à faire progresser l'ÉDI. Elle a dirigé ou contribué à la réalisation de nombreuses actions prioritaires du plan d'action : séances de leadership et de coaching, optique personnalisée d'ÉDI et d'engagement pour l'organisation, examens de *l'Inventaire de développement interculturel (IDI)* pour les dirigeants, programme d'apprentissage des droits de la personne et de l'ÉDI destiné à tous les membres, et autres initiatives de partenariat, tout en assurant la coordination et le suivi de l'ensemble du plan d'action. Parmi les deux postes ÉDI nouvellement identifiés, la spécialiste en ÉDI, Alexandra Sheremeta, a officiellement rejoint l'unité de l'ÉDI du service de police, en novembre 2020. Nous avons prévu de financer le poste de coordinateur pour l'ÉDI, à la fin de l'année 2021, et le poste sera pourvu au premier trimestre de l'année 2023.

RÉSULTATS CIBLES : Création d'une équipe dédiée à l'ÉDI, regroupant des experts dans le domaine, qui mèneront ou soutiendront les initiatives en cours et à venir, en coordonnant et en renforçant les capacités d'ÉDI du SPO en vue de faire progresser l'ÉDI en interne et dans la prestation de services à la communauté.

2. Assurer l'encadrement et le mentorat, dans le cadre de l'ÉDI pour équiper nos dirigeants des outils nécessaires au changement de culture et à l'ÉDI.

- Le leadership EDI et les sessions de coaching ont été offerts à tous les cadres supérieurs accompagnés de séances collectives sur l'ÉDI, l'apprentissage fondé sur les traumatismes, le profilage racial, le racisme contre les Noirs et le développement des compétences interculturelles avec des évaluations de l'inventaire de développement interculturel (IDI) pour tous les cadres supérieurs.
- En vue de favoriser la continuité du développement des compétences interculturelles, le Service de police de l'Ontario a décidé de faire appel aux évaluations de l'inventaire du développement interculturel et aux plans de développement pour d'autres secteurs organisationnels, y compris les agents de formation sur le terrain et les ressources humaines. Un programme complet sera mis en place au cours de l'année 2023.
- Le Bureau a cultivé l'engagement et le mentorat de l'ÉDI, en occupant plusieurs postes de direction importants : les dirigeants du CEC, les commanditaires exécutifs des ERG ainsi que les cadres supérieurs chargés de la liaison avec la VAW et le groupe de travail sur la sécurité des femmes autochtones.

RÉSULTATS CIBLES : La formation et le parrainage de la haute direction dans le cadre de l'ÉDI augmenteront leur compétence culturelle individuelle et leur sensibilisation globale à l'IDE.

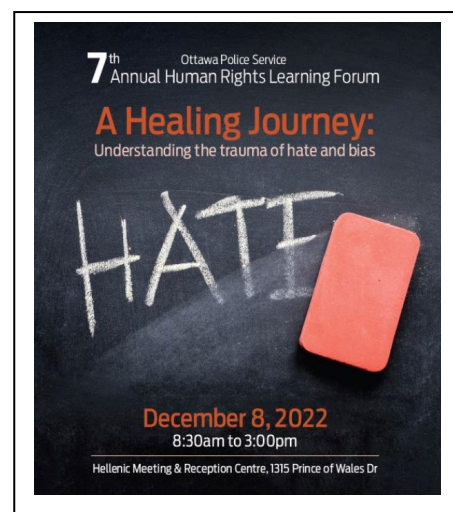
3. Mise au point d'un objectif d'EDI et d'engagement qui permettra à la fois de renforcer les systèmes externes (c'est-à-dire la prestation de services) et les processus internes, notamment la mise à jour des processus de mutation et de promotion des ressources humaines.

- Une optique personnalisée d'EDI et d'engagement a été élaborée en partenariat avec le Centre d'apprentissage interculturel d'Affaires mondiales Canada. Cet outil est déjà utilisé par le SPO, mais la priorité pour 2022 était de l'intégrer dans les secteurs, les projets et les politiques clés du SPO pour continuer à déceler les obstacles à la participation et à améliorer les processus et les programmes qui se poursuivront jusqu'en 2023. Il faudra également créer des possibilités de formation, automatiser cette optique et en évaluer l'efficacité.
- Un certain nombre de domaines ont fait l'objet d'examen sur l'ÉDI, notamment le processus d'examen des transferts, le nouveau cadre de compétences, le programme de développement du leadership et le système de gestion des performances.
- Sur la base de la recherche, des bonnes pratiques et des demandes de la police ainsi que des membres de la communauté, l'unité pour l'ÉDI propose un guide de langage inclusif comme ressource pour aider la police à travailler avec ses collègues et à desservir les diverses communautés d'Ottawa. Un guide de langage inclusif pour les personnes 2SLGBTQIA+ a été publié pour fournir des conseils supplémentaires sur la façon de parler de manière respectueuse et inclusive lorsqu'on travaille avec des individus issus des communautés 2SLGBTQIA+ et lorsqu'on en fait référence.

RÉSULTATS CIBLES : L'élaboration d'une trousse à outils adaptée à l'optique de l'ÉDI pour le SPO a été recommandée dans le cadre de l'audit en matière de diversité mené en 2019. La trousse permettra d'améliorer le niveau d'ÉDI à travers le SPO et de renforcer le processus de résolution de problèmes pour les membres qui ont recours à l'ÉDI dans le cadre de leur travail et de la prestation de leurs services.

4. Rétablissement de l'Unité des crimes haineux et préjugés dans le but qu'elle puisse mieux répondre aux besoins des communautés touchées et mieux les soutenir.

- L'Unité des crimes haineux et préjugés a été réinstaurée le 23 janvier 2020 et a mené à bien ses principales initiatives, notamment un partenariat majeur avec *United for All* — une coalition regroupant 44 organismes qui représentent plus de 150 partenaires, et qui sont engagés dans la lutte contre la violence haineuse, le racisme et l'extrémisme sur le territoire de l'Est de l'Ontario. Par ailleurs, des membres du SPO travaillent avec les équipes d'intervention de la coalition en cas d'incidents liés à la haine dans notre ville.
- En partenariat avec la coalition *United for All Against Hate* et le *Community Equity Council*, le Service de police d'Ottawa a tenu le 7e Forum annuel d'apprentissage sur les droits de la personne



(HRLF) — intitulé « *Un voyage vers la guérison* » (*A Healing Journey*) : *Comprendre le traumatisme de la haine et des préjugés* (*Understanding the Trauma of Hate and Bias.*)

RÉSULTATS CIBLES : Le rétablissement d'une unité chargée des crimes haineux et préjugés dans le Service de police d'Ottawa se traduit par une amélioration des mécanismes de signalement des incidents, une meilleure réponse et un plus grand soutien aux communautés touchées. La triple approche du SPO concernant les crimes haineux prévoit une expertise dans les enquêtes, un engagement de proximité et une collecte permanente de données.

5. Renforcer la police communautaire, notamment en multipliant les *Équipes de ressources de quartier* (ERQ).

- Les équipes de ressources de quartier (ERQ) continueront à prendre de l'ampleur, comme cela a déjà été signalé au Conseil d'administration ainsi qu'aux médias. Parmi les autres activités, on peut citer les travaux continus avec la municipalité d'Ottawa et les parties prenantes pour la mise en place du plan de sécurité et de bien-être de la communauté.
- À compter de 2023, le Conseil d'équité communautaire (CEC) met sur pied un nouveau comité formé de membres de la police et des communautés, qui se penchera sur l'évaluation des résultats et l'amélioration du programme des ERQ.
- Avec ses partenaires, le SPO pour sa part continuera son travail de lutte contre la violence à l'égard des femmes selon une approche intersectionnelle, en y consacrant des ressources supplémentaires.
- Travaillant en partenariat avec la Coalition autochtone d'Ottawa, le SPO siège au comité de sécurité des femmes autochtones et accorde une attention particulière au travail avec les femmes autochtones en mettant sur pied une table de sécurité des femmes autochtones ainsi que le groupe de travail de la police afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes autochtones sur le plan de la sécurité.
- Le travail de collaboration avec les communautés et les parties prenantes continue de s'appuyer sur la participation des comités. Quelques exemples : Le *Comité consultatif des jeunes* (« *Youth Advisory Committee* »), la *Table de direction du CDF* (« *CDF Steering Table* »), *Equity Ottawa* (« *Équité Ottawa* »), le *Comité de travail autochtone* (« *Aboriginal Working Committee* ») la *Table de planification de la sécurité et du bien-être communautaires* (« *Community Safety and Well-being Planning Table* »), et le *Groupe de travail sur les besoins humains* (« *Human Needs Task Force* »).
- En partenariat avec l'Institut canadien pour la résolution des conflits et certaines communautés marginalisées, le SPO s'est attaqué à la violence armée en organisant des cercles de guérison et en mettant en place un programme axé sur la consolidation de la paix.
- Le SPO a reconnu les événements nationaux/internationaux importants pour les femmes, les 2SLGBTQIA+, les peuples autochtones, les communautés religieuses, les Noirs et les communautés racialisées.

RÉSULTATS CIBLES : Le développement et l'amélioration de la police communautaire se traduisent par une amélioration des relations et une plus grande confiance avec les communautés, les prestataires de services et les autres parties prenantes.

6. Mettre à jour les processus de recrutement et de vérification des antécédents afin de supprimer les obstacles involontaires et d'augmenter le nombre de candidatures concurrentes.

- Suite aux conclusions de l'Audit sur la diversité, l'équipe chargée de la sensibilisation et du recrutement est intervenue pour supprimer les obstacles et améliorer le processus de recrutement, notamment en modifiant le processus de vérification des antécédents et la formation, les tests d'aptitude physique et les entretiens. Les processus et les résultats ont été présentés au Conseil d'administration à plusieurs reprises afin de mettre en évidence les indicateurs de réussite au cours des trois dernières années :
 - Le remplacement des tests ATS par une approche locale et moins coûteuse qui a permis de créer un vivier de candidats beaucoup plus large et diversifié ; la suppression des tests ATS a éliminé les obstacles à la candidature tels que le coût, l'accessibilité et le temps.
 - Une formation aux droits de la personne et aux préjugés inconscients est offerte aux responsables de l'enquête sur les antécédents. L'enquête sur les antécédents ne constitue désormais plus la dernière étape du processus, mais il s'agit d'un rapport qui est examiné par une équipe chargée de la prise de décision.
 - Un nouveau programme de mentorat a été créé pour jumeler les nouvelles recrues potentielles avec des agents.
 - Traditionnellement, le SPO accueille 650 candidats par an. En 2020, le SPO a enregistré près de 2 700 candidatures : 18,25 % des candidates étaient des femmes (comparé à 12 % auparavant), 36,43 % étaient des personnes appartenant à un groupe racialisé (comparé à 13 % auparavant) et 4 % étaient autochtones. Au terme de l'année 2020, le SPO a recruté quelques-unes des classes les plus diversifiées de toute son histoire et donné plusieurs présentations au Conseil d'administration sur ces progrès importants.
 - Soucieux de poursuivre sur sa lancée, le SPO a organisé en 2022 une nouvelle campagne de recrutement mettant en vedette ses propres membres, pour s'assurer que ses efforts de recrutement demeurent aussi concurrentiels que possible et qu'ils reflètent mieux la diversité des communautés que nous desservons.
 - Pour faire suite aux conclusions de l'audit dans une perspective de diversité de 2019 et aux travaux menés pour éliminer les obstacles liés à certains aspects du système de recrutement (y compris les processus de recrutement, de transfert et de promotion), l'unité chargée de l'ÉDI est actuellement en collaboration avec les ressources humaines pour réaliser un examen complet du système de recrutement afin de déterminer quels sont les obstacles et en quoi il est possible d'apporter d'autres améliorations.
 - L'expert de l'ÉDI a été en mesure de fournir son expertise sur le sujet et d'appliquer une perspective d'ÉDI à d'autres développements de programmes et projets au sein des ressources humaines, notamment le nouveau cadre de compétences, le programme d'évaluation des performances et le programme de développement du leadership.

RÉSULTATS CIBLES : Les changements apportés aux processus de sensibilisation et de recrutement au sein du SPO en 2020 ont permis de réaliser des progrès sans précédent vers une main-d'œuvre plus diversifiée. L'équipe chargée de la sensibilisation et du recrutement a progressé dans l'élimination des obstacles et l'amélioration du processus de recrutement, et a été remarquée dans le monde entier pour ses campagnes promotionnelles créatives, qui ont permis d'augmenter le nombre d'embauches de femmes et de personnes racialisées.

7. Instaurer un dialogue communautaire et collaborer avec les parties prenantes afin d'apporter des réponses plus efficaces en matière de santé mentale grâce à une approche interinstitutionnelle et intersectionnelle qui permet de combler les lacunes, d'améliorer la prestation de services, de renforcer l'action collective et de contribuer à la sécurité et au bien-être de la communauté.

- Cette action prioritaire est liée à plusieurs projets en cours, notamment l'élaboration du plan de sécurité et de bien-être de la communauté. Conformément au budget de changement de 2021 et à la présentation qui l'accompagne, la FPO a veillé à ce qu'une stratégie de santé mentale dirigée par la communauté soit élaborée en 2021 et comprenne un partenariat avec la ville, la création d'un conseil directeur, composé d'intervenants, et un financement par la FPO de postes rémunérés supplémentaires pour soutenir le travail du conseil et le projet spécial qui est maintenant dirigé par la communauté.

RÉSULTATS CIBLES : Les parties prenantes de la communauté et des prestataires de services guideront une approche interagences et intersectionnelle qui conduira à une prestation de services plus efficace pour les réponses en matière de santé mentale.

8. Améliorer le soutien au bien-être des membres et des efforts d'inclusion — aménagements, intervention précoce et formalisation des groupes de ressources pour les employés (ERG).

- L'équipe chargée du bien-être (Wellness) a contribué au soutien, aux ressources et à l'expertise en réponse aux besoins urgents en matière d'aménagements, de santé et de sécurité propres au SPO et liés à la pandémie de COVID-19.
- Disposant de ressources additionnelles, elle a pu apporter les améliorations prévues aux services et aux programmes destinés aux membres, y compris l'introduction d'une nouvelle plateforme numérique de bien-être pour les membres, les retraités, les familles et les anciens combattants.
- Les *Groupes de ressources pour les employés (GRE)* continuent d'être développés et officialisés avec le soutien de la direction de l'IVR et le leadership du SPO qui parraine chaque GRE. Ils contribuent à la réalisation de projets et d'événements importants (tels que l'équipe consultative sur la violence et le harcèlement sexuels et un forum de discussion interne pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale).
- Ce dernier a travaillé en étroite collaboration avec le nouvel agent de liaison du SPO afin d'assurer la participation du SPO à la *Pride Parade* de 2022. Le GRE a également participé au gala Servir avec fierté 2022 (*2022 Serving with Pride Gala*), qui a eu lieu en novembre.
- En outre, le service de police a continué à reconnaître la *Journée internationale des Inuits* et a renommé la salle du *Conseil d'administration en l'honneur d'Annie Pootoogook en 2022*. Ancienne artiste de

Kinngait, au Nunavut, Annie vivait à Ottawa avant sa mort tragique en 2016. Ses œuvres d'art et son histoire nous rappellent l'importance de poursuivre sans relâche nos efforts vers l'inclusion et la réconciliation.

- Suite aux demandes des membres de la police, un projet est en cours pour créer des espaces de prière multiconfessionnels sur les lieux de travail. De plus, des plans sont également en cours pour relancer un programme d'aumônerie afin de soutenir les besoins religieux et spirituels des membres.

RÉSULTATS CIBLES S : Bien-être des membres et amélioration de l'inclusion. Le bien-être des membres du SPO était un résultat clé du plan stratégique 2019-2020 de la Commission des services policiers, en particulier dans le domaine prioritaire suivant : « *Soutenir nos membres* » (*Support our Members*) par le biais de programmes de bien-être englobant une approche globale de la santé de la personne, notamment la prévention (par exemple, l'intervention précoce), le soutien (par exemple, le soutien par les pairs et les événements pour les membres et les familles), en réduisant la stigmatisation (par exemple, la santé mentale et les aménagements), ou encore la recherche (par exemple, la gestion de la fatigue). Le fait de célébrer les journées internationales importantes, telles que la Journée internationale de la femme, et créer des groupes d'experts encourage aussi l'inclusion dans le milieu de travail.

9. Le processus de résolution des plaintes pour les membres et les superviseurs sera amélioré — y compris le projet conjoint de violence et de harcèlement sexuels dans le milieu de travail entre le SPO et le Conseil d'administration.

- Depuis le lancement de l'unité du respect, de l'éthique et des valeurs (REV) le 7 mai 2020, des travaux fondamentaux importants sont en cours. Les réalisations de cette unité font l'objet d'un rapport annuel sur le lieu de travail positif présenté au Conseil d'administration.
- Les travaux de partenariat avec le Conseil d'administration et un Comité consultatif communautaire ont débuté en juillet 2020 dans le cadre du projet spécial axé sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail. Un tiers, Rubin Thomlinson LLP, a été temporairement chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un système de réception, d'enquête et de signalement des plaintes par un tiers. À la fin du mandat, Rubin Thomlinson a présenté au Conseil d'administration, en janvier 2022, un rapport contenant des recommandations pour un changement de programme et de culture, qui a ensuite été intégré dans le budget 2022 pour la mise en œuvre.
- Dans le cadre du rapport Rubin Thomlinson, le programme pour la sécurité au travail a été développé et un nouveau bureau pour la sécurité au travail (SWO) a été créé le 1er octobre 2022. Le SWO est un organisme indépendant qui offre un large éventail de services à tous les membres, notamment un processus centralisé de réception des plaintes/problèmes.
 - Un processus d'évaluation et de triage des plaintes/problèmes
 - Des services indépendants d'évaluation du lieu de travail et de médiation
 - Des enquêtes confidentielles sur la discrimination, le harcèlement, la violence et les mesures de représailles en milieu de travail
 - Le contrôle des mesures prises par la suite pour assurer le suivi et la résolution des problèmes.

RÉSULTATS CIBLES : Une procédure améliorée de résolution des plaintes avec le programme pour un lieu de travail sûr et le bureau indépendant pour un lieu de travail sécuritaire, traitent les plaintes et soutiennent l'inclusion des membres.

10. S'attaquer à la discrimination systémique et au profilage racial, ainsi qu'aux problèmes de surpolice et de sous-police, en adoptant une approche multipartite de la politique, des procédures et des mesures de responsabilisation.

Le SPO mène un travail de collaboration pour répondre aux problèmes de discrimination systémique et de profilage racial.

Signalement des cas de recours à la force et collecte de données fondées sur la race : de nouveaux règlements provinciaux ont été récemment ajoutés à la Loi antiraciste de la province, qui exige que les organismes de services publics dans les secteurs de l'éducation, de la protection de l'enfance et du judiciaire recueillent des données fondées sur la race pour aider à surveiller, à mesurer et à traiter le racisme systémique en Ontario. Les normes de données de l'Ontario pour l'identification et la surveillance du racisme systémique sont entrées en vigueur le 1er janvier 2020 et fournissent des directives aux services de police pour la collecte de données ventilées sur la race dans les rapports sur le recours à la force. Cette nouvelle exigence a été ajoutée aux formulaires provinciaux d'incidents de recours à la force qui doivent être remplis par les agents de police dès qu'ils reçoivent un appel de service impliquant un usage de la force conforme à la législation et aux lignes directrices provinciales.

Dans ses rapports de 2022 à la Commission : le SPO propose une vue d'ensemble des résultats des données basées sur la race pour les rapports sur le recours à la force pour 2020 et 2021. Le rapport sur le recours à la force, ainsi que les plans d'engagement nécessaires pour répondre aux recommandations par une action significative et collective, fournissent également un aperçu du travail de collaboration que nous entreprenons actuellement avec le Conseil sur l'équité communautaire afin pour veiller à ce que nous restions concentrés sur la poursuite de l'amélioration des procédures et de la formation sur le recours à la force, tout en traitant les conclusions disproportionnées qui ont un impact négatif sur les collectivités et sur notre service.

Examen de la politique en matière de droits de la personne et de lutte contre le profilage racial. Même si la politique de lutte contre le profilage racial du SPO est très bien perçue par les experts en la matière, il y a eu des changements importants dans l'environnement, la loi, les directives politiques, dans la recherche et dans les meilleures pratiques depuis son lancement initial en 2011. Le SPO est également engagé dans des projets de partenariat majeurs en collaboration aux côtés de la communauté ces dernières années, y compris une étude majeure sur le profilage racial intitulée « Traffic Stop Race Data Collection Project » (projet de collecte de données sur la race lors des contrôles routiers) et une étude sur la diversité. Des commentaires de la communauté et des recommandations de changement ont également été reçus dans le cadre de divers efforts d'engagement avec des partenaires et d'autres parties prenantes, y compris l'équipe de liaison de proximité révolutionnaire à la fin de 2017 et le forum de formation sur les droits de la personne qui a eu lieu en décembre 2020 et qui a mis l'accent sur la compréhension et la lutte contre le racisme systémique dans la police.

Dans ce contexte, le SPO effectue un bilan de la politique en matière de profilage racial avec l'ÉDI du comité antiraciste du Conseil communautaire des questions d'équité pour examiner la recherche et les meilleures pratiques, les décisions de justice, les modifications législatives (y compris les nouvelles exigences en matière de collecte de données fondées sur la race) et les commentaires de la communauté. En termes d'étapes suivantes et afin de s'aligner sur le développement de la nouvelle stratégie de données sur l'équité, le SPO publiera les résultats de cet examen et présentera la politique mise à jour au Comité des politiques et de la gouvernance en 2023.

Formation. Comme prévu par le budget des changements de 2021 et afin de soutenir ce domaine prioritaire du plan d'action de l'ÉDI, un important programme de formation à la lutte contre le racisme, centré sur le racisme anti-Noir et anti-Autochtone, a été mis au point avec des partenaires communautaires et réalisés tout au long de l'année 2022.

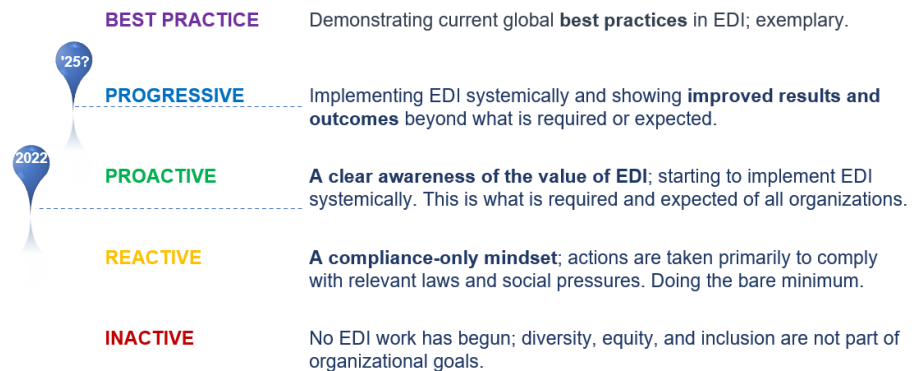
En collaboration avec des partenaires communautaires, une nouvelle formation importante a été ajoutée au programme d'apprentissage de l'ÉDI et des droits de la personne du Service de police d'Ottawa pour tous les membres, y compris les modules suivants :

- « *Call it Out* » : le racisme, la discrimination raciale et les droits de la personne ;
- Le chemin : Votre voyage à travers le Canada indigène™ série d'apprentissages en 5 parties.
- Formation sur les traumatismes ;
- Module d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation culturelle et l'humilité ;
- Séances d'apprentissage sur la lutte contre le racisme noir ;
- Formation sur le soutien actif aux forces de l'ordre (ABLE).

L'organisation a le devoir d'équiper ses membres avec un apprentissage interactif et basé sur les besoins actuels. L'apprentissage des droits de l'homme et de l'ÉDI est un élément important de l'approche globale de l'apprentissage au sein de l'organisation, qui vise à comprendre et à résoudre les problèmes systémiques et institutionnels de longue date. Le service de police a également introduit une plateforme d'apprentissage en ligne connue sous le nom de *Degreeed* qui permet aux membres de poursuivre leur apprentissage avec des occasions de microapprentissage et des pages Web dédiées à l'ÉDI et aux droits de la personne. En outre, les principes et les scénarios relatifs aux droits de l'homme et à la lutte contre le racisme ont également été intégrés à la formation opérationnelle existante, y compris le recours à la force.

D. Mesures et évaluation des progrès accomplis

Pour évaluer les progrès et la performance de l'organisation par rapport à ce modèle mondialement reconnu, le SPO a réexaminé les critères de référence mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (GDEIB). Si le Service a parcouru un long chemin, il ne manque pas pour autant de travail à accomplir. Même s'il a dépassé l'état d'esprit de conformité réactive en ce qui concerne les droits de la personne et l'ÉDI, cette organisation n'a pas encore pleinement franchi la phase proactive, qui est caractérisée par une prise de conscience évidente des avantages de l'ÉDI et par la mise en œuvre systématique de l'ÉDI. Lors du prochain plan triennal, le Service de police devrait s'efforcer par conséquent d'atteindre la phase progressive.



En évaluant les résultats obtenus par rapport au modèle GDEIB, il est important de déterminer quelles sont les forces et les faiblesses, et d'en profiter pour concevoir un nouveau plan plus efficace, axé sur l'étape progressive. Parmi les points forts sur lesquels nous pouvons nous appuyer et les défis à relever dans le prochain plan figurent notamment les points suivants :

Points saillants et possibilités :

- Engagement en faveur d'une action et d'un changement collaboratifs au sein du SPO, du conseil d'administration et de la CEC ;
- Mise en place de structures de base, de formations et d'outils pour soutenir le processus de transformation à long terme ;
- Les activités de développement du leadership et de renforcement des capacités pour l'ÉDI ont été largement développées, y compris dans de nombreux domaines, notamment le CEC, un groupe de ressources pour les employés (ERG), l'équipe de direction, le parrainage de l'ÉDI par la direction et le programme de sécurité sur le lieu de travail.

Défis, obstacles et risques :

- Niveaux variables de compréhension et d'adhésion ;
- Questions relatives à la culture organisationnelle, au renouvellement des effectifs et à l'instabilité ;
- Capacité et défis de capacité, notamment les pressions budgétaires et les problèmes de ressources ;
- Gestion des priorités et des crises concurrentes ;
- Transposition du travail stratégique de leadership de l'ÉDI auprès des cadres intermédiaires, des membres et des résidents (pertinence et impact ; gestion du changement) ;
- Renforcement de la mesure, des communications, ainsi que des mécanismes de coordination et de gouvernance.

E. Conclusion

Le Service de police d'Ottawa montre la voie à suivre dans ce travail important et fait preuve de beaucoup de courage dans les services de police canadiens au Canada, car la sensibilisation individuelle continue de s'améliorer tout en reconnaissant, en affrontant les problèmes systémiques et opérationnels, en s'attaquant aux barrières et en progressant sur la voie d'un service plus équitable, plus inclusif et plus diversifié. Nous avons fait beaucoup de progrès après avoir achevé le premier plan d'action ÉDI pour l'organisation, mais nous savons qu'il nous reste encore du travail à faire.

Notre plan d'action pour l'ÉDI a servi de feuille de route au cours des trois dernières années. Nous avons passé des rapports et des recommandations à des mesures plus importantes, pour réaliser des progrès plus significatifs et mesurables en matière d'ÉDI en mettant l'accent sur le renouvellement de la culture, l'élimination des obstacles et l'amélioration des systèmes. Il est indispensable que nous poursuivions nos efforts en créant un service de police digne des membres de la police et de la communauté.

Cette nouvelle stratégie améliorée en matière d'ÉDI de 2023 – 2025, fera l'objet d'un dépôt auprès de la *Commission de services policiers d'Ottawa* en mars 2023.

Nous tenons à remercier tout particulièrement nos partenaires, coalitions et comités :

- L'Association des chefs de police de l'Ontario, Comités ÉDI
- L'Association canadienne des Chefs de police, le Comité de l'ÉDI
- La Coalition Unis pour tous (United for All)
- La Coalition pour l'équité à Ottawa et le Réseau local de partenariat pour les immigrants d'Ottawa (Ottawa Local Immigrant Partnership Network)
- Tables de concertation sur la violence à l'égard des femmes et la sécurité des femmes autochtones
- Le Conseil de l'équité communautaire (CÉC) et les comités — lutte contre le racisme, les relations avec les Autochtones, l'EDI, pour les communications.
- Et bien d'autres encore !