



Équipe de commandement

# Planification stratégique 2023-2026

- Appuyer la Commission dans l'élaboration de son Plan stratégique 2023-2026;
- Nous sommes activement impliqués dans ce processus et résolus à en opérationnaliser les résultats
- Proposer les observations de l'équipe de commandement pour aider à orienter les discussions



- Démarches complètes en matière de mobilisation, de recherche et de collecte de données de divers points de vue et dans plusieurs langues et plateformes;
- Entretiens en tête-à-tête du président et du chef avec des membres de la collectivité, du conseil municipal et du Service;
- Mobilisation de la collectivité par la voie de rencontres, conversations, sondages et autres méthodes de collecte de données;
- Démarches d'approche supplémentaires, dont: rencontres entre des dirigeants communautaires et résidents et des chefs adjoints, surintendants, partenariats stratégiques et de mobilisation, ERQ;
- Mobilisation des membres à l'interne par des conversations directes, sondages, et autres outils de rétroaction;
- Résumé des statistiques et références clés;
- Analyse de notre contexte et nos pratiques exemplaires actuels.



# OBSERVATIONS DE L'ÉQUIPE DE COMMANDEMENT

- Un effectif incroyable, travailleur, frustré par les pénuries de main-d'œuvre et l'épuisement;
- Un vif soutien de la part de la collectivité;
- Thèmes évoqués avec constance par la collectivité: **visibilité accrue, nouvelles méthodes de prestation et meilleur service;**
- Les relations comptent. Continuer à établir la confiance, surtout où il y a des défis ou fractures;
- Hausse importante du nombre d'appels de service, complexité accrue des dossiers;
- Tendances nouvelles et émergentes en matière de sûreté publique;
- Des ressources durables sont nécessaires pour répondre aux attentes;
- Besoin d'une meilleure gestion des données et modernisation;
- Changement culturel – comment l'on se traite les uns les autres;
- Risques croissants en matière de sécurité communautaire.



# RÉTROACTION CLÉ IDENTIFIÉE



- **Rural, suburbain ou urbain:** tous n'entrent pas dans le même moule. Une approche personnalisée ou collaborative s'impose pour encourager l'implication de la collectivité.
- **La confiance importe:** des résidents nous ont parlé du besoin de forger de meilleurs liens avec les communautés et partenaires marginalisés, vulnérables et touchés défavorablement. Il s'agit notamment de rétablir la confiance de la collectivité après la manifestation illégale de 2022. Nous devons aussi nous pencher sur la confiance parmi les membres du SPO. S'appuyer sur les partenariats actuels (CEPC, PAO, Conseil d'orientation, *Ici, pour tous*, Coalition autochtone d'Ottawa).
- **Questions opérationnelles clés:** circulation, VFF, violence armée, crimes haineux, jeunesse, état de préparation opérationnelle (à tout danger, catastrophe, changement climatique).
- **Élaborer une nouvelle intervention:** en particulier, mettre au point de nouvelles démarches relativement aux questions sociales, de santé mentale, d'accoutumance et d'itinérance, et de prestation de service envers les membres vulnérables de la population.

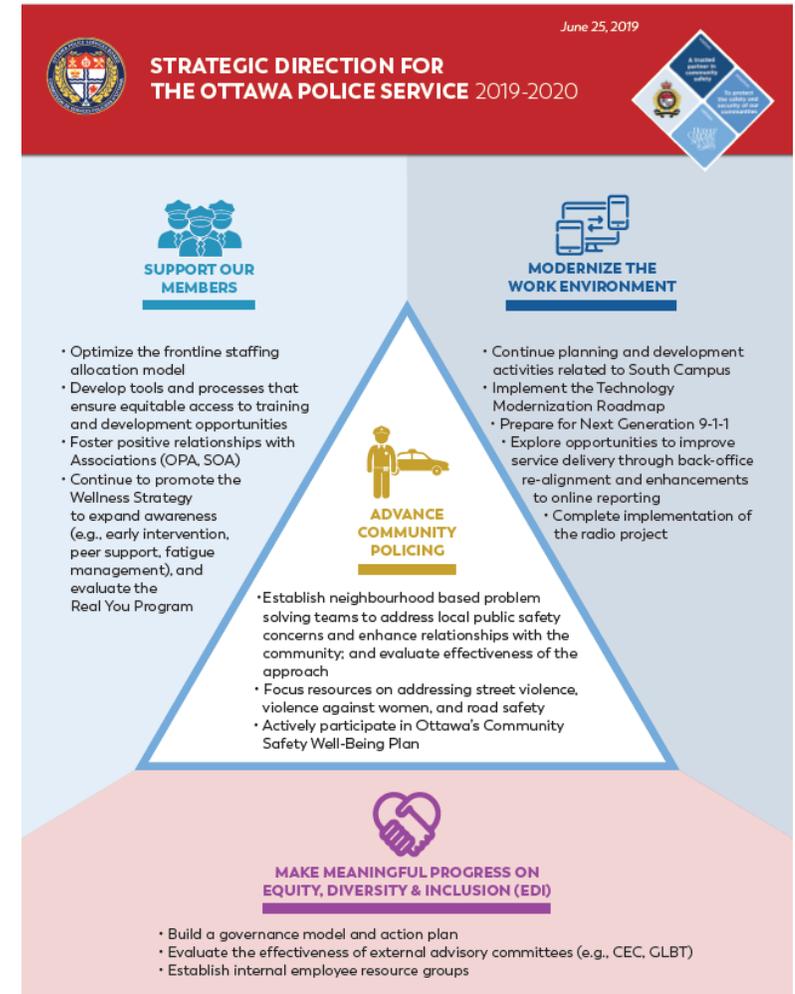
# FAIRE AVANCER LA POLICE COMMUNAUTAIRE

- **Modèle de police divisionnaire:** Mettre au point un modèle pour améliorer l'intervention policière dans les quartiers ruraux, de banlieue, et urbains pour répondre à leurs demandes particulières;
- **Mobilisation communautaires améliorée:** Redémarrer notre programme de mobilisation pour lui garantir une approche stratégique;
- **État de préparation opérationnelle:** pour répondre à tous les dangers (catastrophes, changement climatique);
- **Modèle d'intervention alternative:** nouvelle approche policière face aux questions de santé mentale, d'accoutumance et d'itinérance, et de prestation de service envers les membres vulnérables de la population;
- **Priorités opérationnelles:** circulation, VFF, violence armée, crimes haineux, jeunesse.



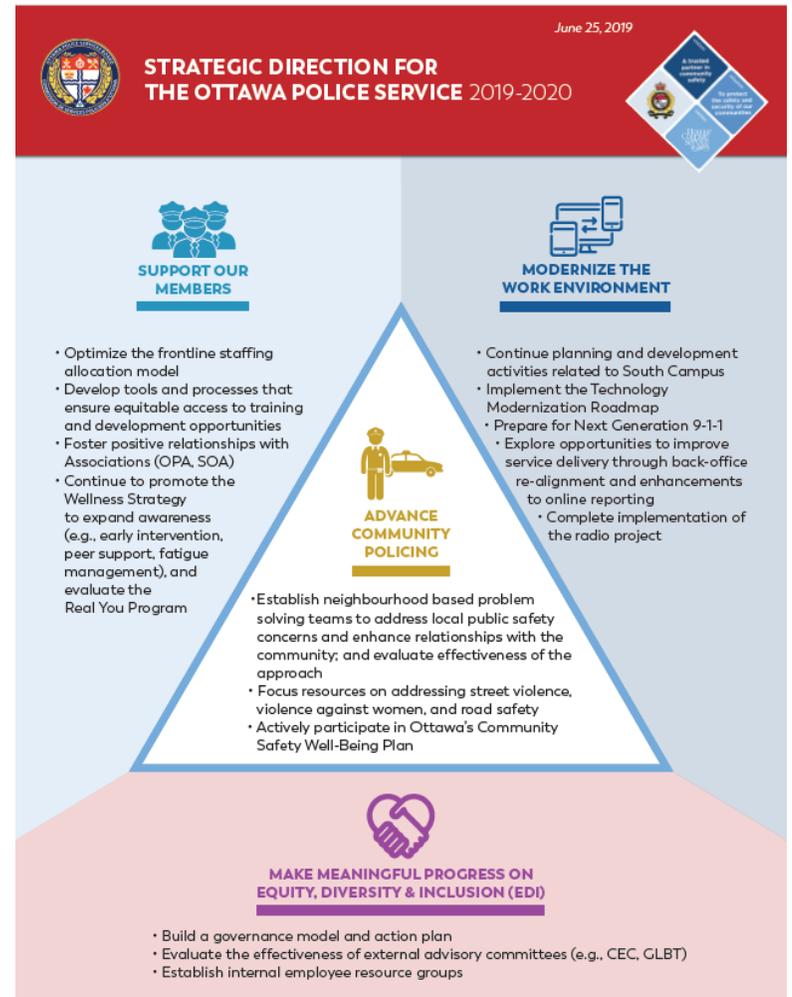
# MODERNISER LE MILIEU DE TRAVAIL

- **Cybercriminalité:** accroître les compétences et adopter de nouvelles technologies policières;
- **Technologie bonifiée:** DSGIE, caméras d'intervention;
- **Améliorer la cybersécurité:** actualisation et amélioration continues de la gestion des données et de la cybersécurité;
- **Transparence accrue:** plus d'efficacité et de transparence par la voie des données;
- **Milieu de travail en évolution:** mettre en œuvre des politiques, méthodes et solutions plus progressistes pour le nouveau milieu de travail.

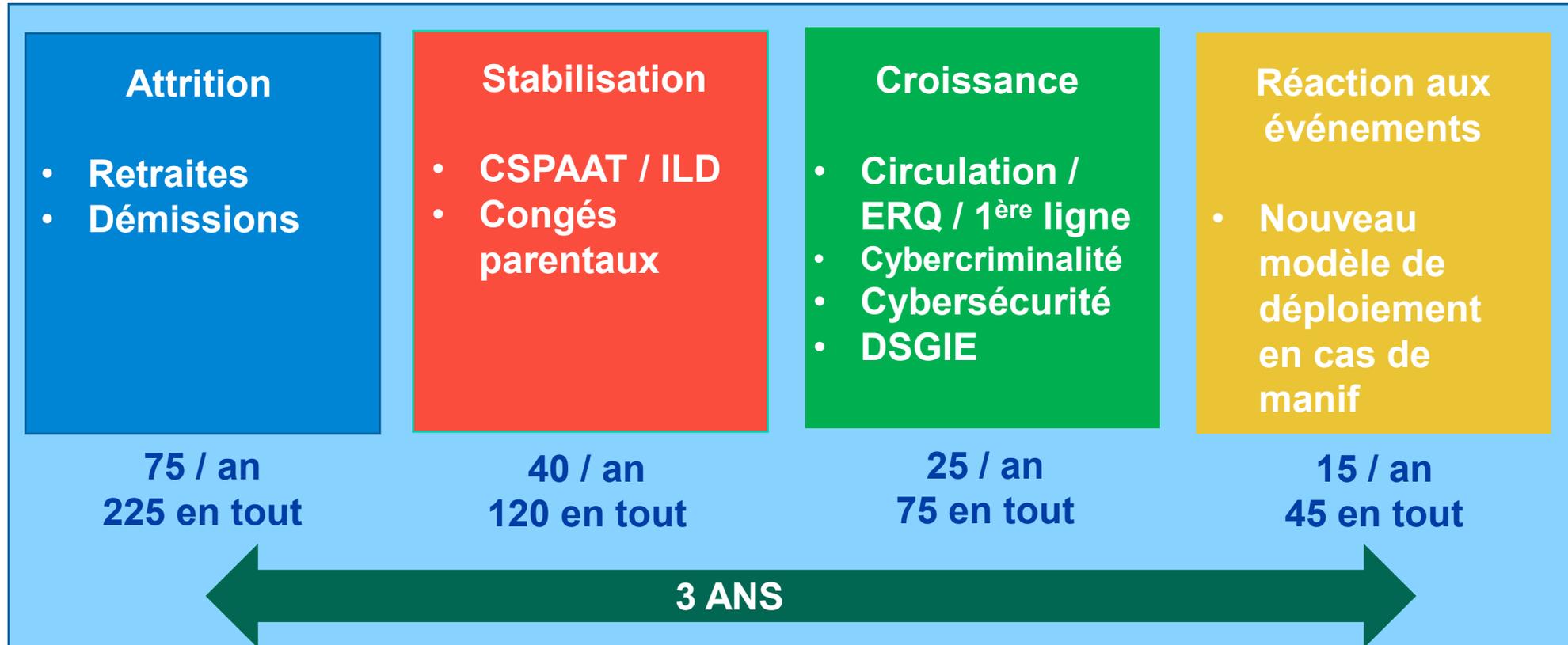


# APPUYER NOS MEMBRES

- **Stabiliser l'effectif:** embaucher de nouveaux membres, miser efficacement sur les ressources actuelles. Continuer à éliminer les obstacles pour accroître la représentation et l'inclusion;
- **Procédure de RH améliorée:** veiller à ce que les politiques de ressources humaines appuient les promotions, mutations, affectations intérimaires, perfectionnement, et principes EDI;
- **Succession/planification de carrière:** rotations d'emploi, affinement des compétences, mobilisation des employés, et perfectionnement des membres;
- **Changement culturel:** progrès continu du programme *Sécurité au travail*, et veiller à ce que chaque membre soit en sûreté, appuyé, et apprécié pour les aptitudes et le vécu qui lui sont propres;
- **Mieux-être:** Nouvelles démarches de mieux-être et de résilience reflétant les défis modernes du travail policier.



# STRATÉGIE DE DOTATION - CIVILS ET ASSERMENTÉS



Les subventions pour des effectifs supplémentaires varieront d'une année à l'autre et seront en sus des chiffres ci-inclus.

# STRATÉGIE DE DOTATION – IMPLICATIONS FINANCIÈRES

	2024	2025	2026
Stratégie de dotation - assermentés	115	115	115
Ajout à l'effectif	30	30	30
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>145</b>

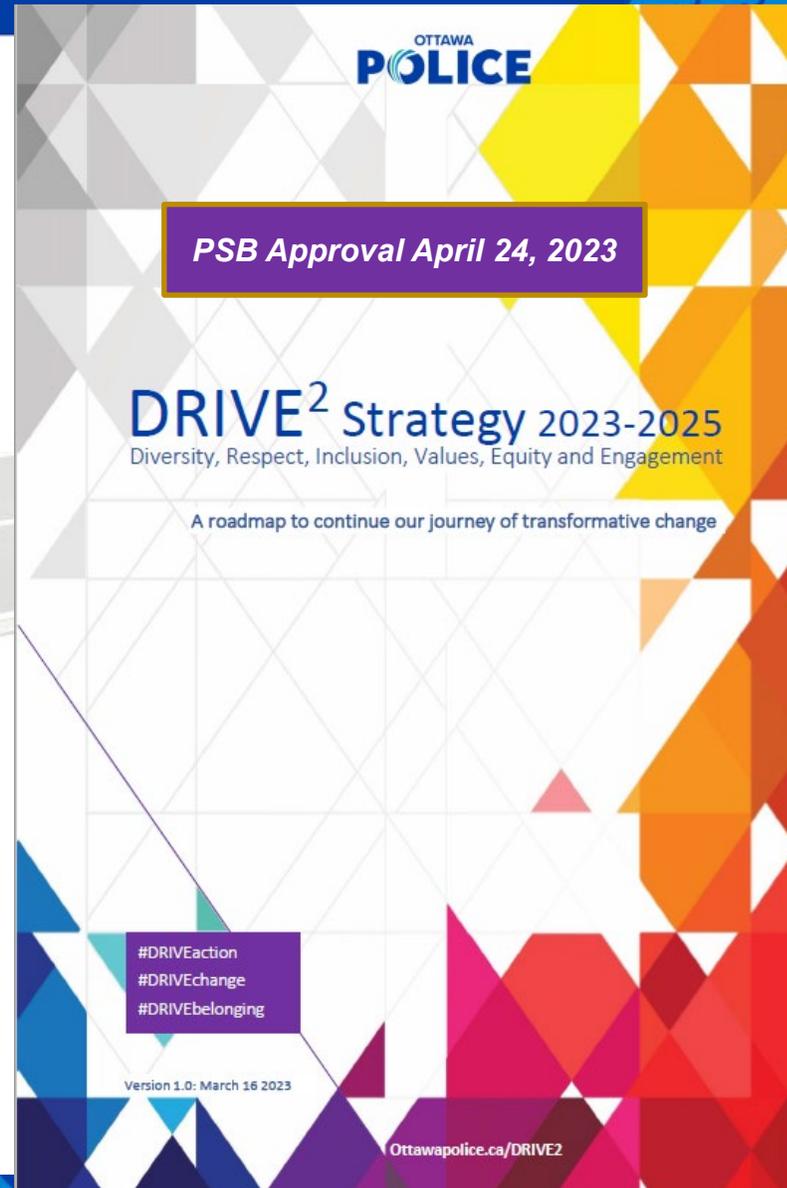
	2024	2025	2026
Stratégie de dotation - civils	40	40	40
<b>Total, assermentés et civils</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>185</b>

Année	Coût	Budget	Variance	Prévision de hausse de taxe	% de hausse de taxe
2024	2 263 750	2 310 000	46 250	3%	-
2025	4 815 667	3 985 000	(830 667)	3,2%	0,2%
2026	6 098 750	4 025 000	(2 073 750)	2,8%	0,5%
2027	4 654 833	1 680 000	(2 974 833)	2,6%	0,8%
<b>Total</b>	<b>17 833 000</b>	<b>12 000 000</b>	<b>(5 833 000)</b>	-	<b>1,5%</b>

# ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION – DEVENIR<sup>2</sup>



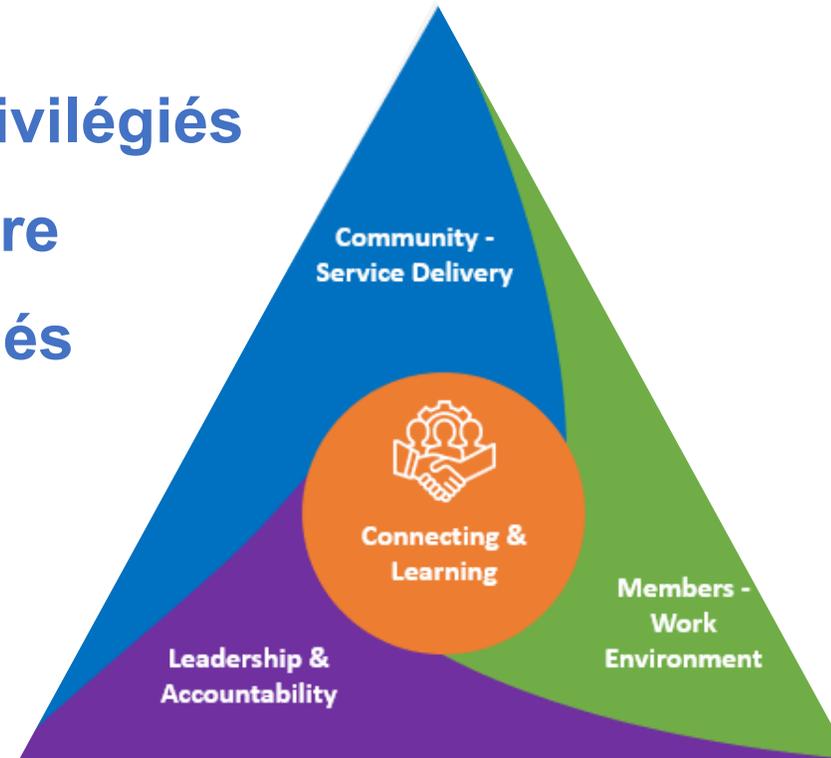
*La stratégie DEVENIR<sup>2</sup> est la feuille de route de notre cheminement vers le changement transformateur que nous recherchons pour nous-mêmes et les communautés que nous servons.*



Diversité  
Équité  
Valeurs  
Engagement  
Inclusion  
Respect

Ensemble, nous améliorerons la sûreté, le bien-être et le sentiment d'appartenance des membres de la police et de la collectivité:

- ✓ 4 secteurs d'intervention privilégiés
- ✓ Plus de 30 mesures à prendre
- ✓ Indicateurs de rendement clés
- ✓ Apprentissage continu
- ✓ Corrections de cap
- ✓ Références globales de diversité - équité - inclusion
- ✓ Mobilisation concrète – fondée sur les liens



# CONCLUSION

- Une organisation de confiance qui traite chacun avec équité et respect;
- Favorise la sûreté communautaire par un service efficace de police de division, la modernisation, et des partenariats;
- Stabiliser l'effectif, les finances, les opérations;
- S'occupe des besoins de ses membres et les appuie dans leur travail.
- Soutient tous les membres et promeut équité, diversité et inclusion au sein de la collectivité;
- **S'affaire toujours à s'améliorer.**





7