



Programme Sécurité au travail
Commission de services policiers d'Ottawa
- Comité des ressources humaines
Le 16 février 2024

OTTAWA
POLICE

Cheminement du programme Sécurité au travail

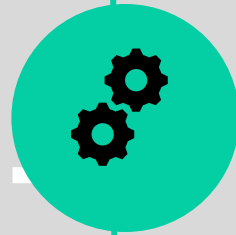
2020/2021



Appel à l'action

- Formation du partenariat entre la direction du SPO et la CSPO
- Début du projet et élaboration de stratégie
- Élaboration des piliers
- Début du pilote de *Rubin Thomlinson*
- Réception du rapport d'évaluation RT (2021)

2022



Adoption du programme et activités de mise en œuvre

- Début du travail de base du programme
- Intégration du bureau d'enquête – Oct. 2022
- Fin du pilote RT - Oct. 2022

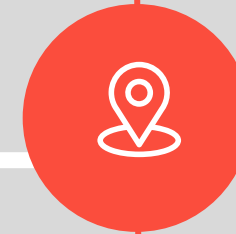
2023



Achèvement des activités fondamentales

- Mises en œuvre des recommandations de RT
- Rédaction et mise en œuvre de documentation de gouvernance et politiques
- Défis au niveau des modèles d'enquête antérieurs
- Consultation de milieux de travail respectueux dans la police

2024



Comprendre, prévenir et rétablir

- Accroître la sensibilisation à l'interne
- Rétablissement de la mobilisation du groupe consultatif
- Avancer vers une évaluation du programme

- Les piliers de la nouvelle structure du programme sont demeurés les mêmes.
- Cette approche garantit une mobilisation continue entre directions, le soutien indéfectible de la haute direction, et une réponse coordonnée à chacun des éléments du programme.
- Le nouveau modèle d'enquête du PST facilite la conformité aux exigences prévues par la Partie V de la LSP et assure l'équité procédurale pour toutes les parties impliquées grâce à la structure améliorée du Comité de triage et de règlement.
- Ce programme remplit un rôle crucial pour assurer que les problèmes fassent, dès le départ, l'objet d'une enquête par la voie du cadre approprié et qui soit bien placé pour réagir aux changements apportés aux SCASP et à venir en 2024.
- Le nouveau programme met l'accent sur un continuum de mécanismes de résolution des différends sans recours exclusif ou prioritaire aux enquêtes.

Bases du programme



Compréhension

Mise sur une compréhension accrue, chez l'organisation et ses membres, des questions globales au sein du SPO, la situation future du programme, et la stratégie d'évaluation.



Prévention

Mise sur la prévention de la violence et le harcèlement sexuels et sur agir concrètement pour bonifier la culture du SPO et améliorer son climat de travail.



Soutien

S'affaire à identifier les occasions d'offrir des services de soutien et de renforcer les systèmes de soutien actuels, dans une optique d'accessibilité et de service à l'endroit des membres impliqués dans un différent en milieu de travail.



Intervention

Met l'accent sur trois fonctions de base : la réception de plaintes, la procédure d'enquête, et la démarche de règlement.



Rétablissement

Mise sur l'adoption de méthodes qui rétablissent la confiance des membres envers le Service, leurs collègues, et le Programme.

Faire progresser la culture du milieu de travail

- Le SPO est résolu à élever le niveau de compréhension liée aux défis culturels au sein de l'organisation;
- Le Programme a renforcé les politiques et méthodes connexes et défini les rôles et attentes de tous les membres, gestionnaires, superviseurs et dirigeants;
- Le pilier Compréhension va continuer à remplir un rôle clé quant à la compréhension des besoins de l'organisation. Alors que se manifestent de nouvelles tendances, ce pilier est chargé d'assurer l'amélioration continue du programme, ainsi que la mise au point d'une stratégie d'évaluation approfondie pour 2025.

- Les initiatives de prévention ont été axées sur la mise au point et en œuvre de:
 - Formation du témoin actif pour l'application de la loi (TAAL);
 - Application d'une optique EDI sur la procédure d'avancement, l'élaboration et la révision de politiques liées aux ressources humaines, les mises à jour de la procédure de gestion du rendement, et un nouveau code de déontologie;
 - L'examen des systèmes d'emploi pour identifier au préalable les barrières systémiques, et autres initiatives de DEVENIR²;
 - Champions de l'exercice professionnel (CEP).

- L'accès opportun aux services de soutien appropriés est primordial dans le cadre de ce programme. Jusqu'ici, plusieurs initiatives de mieux-être ont été instaurées pour accroître la portée de l'équipe de Mieux-être et ainsi que l'accessibilité des services de soutien.
- Sensibilisation et collaboration organisationnelles accrues sur les dossiers liés au programme par la voie d'un système de gestion de cas amélioré couvrant les questions de méthodes de travail sécuritaire dans tous les secteurs d'activité.

Évaluation du programme de mieux-être

- Dans le cadre de notre engagement à accroître le soutien proposé à ses membres en matière de santé mentale, le SPO s'adonne à une évaluation du programme de mieux-être par des tiers afin de guider l'avenir de ses investissements en santé mentale.
- Le SPO s'allie à l'APO et l'AOS pour l'évaluation du mieux-être en vue de garantir que ses membres aient accès à des options de soutien à leur mesure.

Intervenir

- La procédure de plainte comprend :
 - Réception
 - Triage
 - Orientation
 - Règlement
- Dans le cadre de cette procédure, un continuum d'options de règlement est proposé à chacune des étapes de la démarche;
- Cadre stratégique actualisé avec des seuils d'enquête pour toute plainte en matière de méthodes de travail sécuritaire.

Seuils d'enquête

- Les plaintes de harcèlement, de discrimination, de violence, et de représailles en milieu de travail seront examinées pour déterminer si une enquête doit être menée, en vertu des définitions figurant dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario;
- Les ressources d'enquête seront gérées par le responsable du Programme Sécurité au travail afin que les enquêtes soient menées conformément aux pratiques exemplaires;
- Il y aura enquête dans les cas où le Comité de triage et de règlement déterminera que la plainte aura atteint le seuil d'enquête établi par la LSST.

- Le rétablissement nécessite une approche intégrative axée autant sur le rétablissement de *l'individu* que celui du *milieu de travail* en:
 - Rétablissant le bien-être des membres et leur confiance envers le Service, leur collègues, et le Programme;
 - Abordant les inégalités et obstacles systémiques en milieu de travail identifiés, s'appuyant sur les initiatives liées à l'EDI comprises dans la stratégie DEVENIR² du Service;
- Le rétablissement vise à améliorer les relations à l'interne, le bien-être des membres, et l'équité en matière d'emploi. L'approche:
 - Aide les membres à trouver des solutions de manière sûre, positive, et collaborative, misant sur la confiance, le mieux-être, l'établissement de relations, ainsi que l'identification réfléchie de dénouements positifs;
 - Contribue à accroître l'équité et l'inclusion au sein du Service en veillant à ce que toute barrière systémique ou méthode inéquitable rencontrée par un membre du Service soit identifiée et abordée.

REPORT ALL INCIDENTS OF WORKPLACE HARASSMENT, DISCRIMINATION, VIOLENCE AND REPRISAL

WE ALL DESERVE A SAFE WORKPLACE.

Information on how to report is available on
the Safe Workplace Program wiki page:



SAFEWORKPLACEPROGRAM@OTTAWAPOLICE.CA

613-784-9706



**Avez-vous
des questions?**