

# DRAFT | 2026 BUDGET | PROJET 2026 | DE BUDGET

POLICE  
NRT/ERQ

POLICE  
NRT/ERQ

OTTAWA  
**POLICE**

2025/11/12



OTTAWA POLICE SERVICE  
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

*A Trusted Partner in Community Safety*  
*Un partenaire fiable de la sécurité communautaire*

P.O. Box 9634, Station T  
Ottawa, Ontario K1G 6H5  
Tel.: 613-236-1222  
Fax: 613-236-9360

C.P. 9634, Succursale T  
Ottawa (Ontario) K1G 6H5  
Tél.: 613-236-1222  
Télééc.: 613-236-9360

[ottawapolice.ca](http://ottawapolice.ca)  
[@OttawaPolice](https://twitter.com/OttawaPolice)

November 12<sup>th</sup>, 2025

**Confidential until tabled**

Chair Salim Fakirani  
Ottawa Police Service Board  
110 Laurier Avenue West  
Ottawa, ON K2P 2L7

Dear Chair Fakirani:

I am pleased to present the 2026 Draft Operating and Capital Budgets for the Ottawa Police Service (OPS).

At the Police Service Board meeting on September 29, 2025, the Board discussed the budget request from Council of a 2.9% to 6.5% police tax levy increase as well as an estimated 1.6% growth in assessment base. At this meeting, the Board provided formal direction to staff to prepare the 2026 Draft Operating and Capital Budgets based on a police tax levy increase of no more than 6.5%.

The budget proposal found in these documents is in keeping with the Board's direction of a police tax levy increase of no more than 6.5%. In the budget report, the OPS has included a detailed explanation supporting the following budget increases:

- 5% (\$18.3 million) base budget increase for police tax levy,
- 1.6% (\$5.7 million) base budget increase for assessment growth,
- 0.6% (\$2.1 million) base budget increase from property in lieu of taxes (PILT)
- 1.5% (\$5.4 million) one time funding from the City's tax stabilization reserve,
- Total funding of \$31.5 million (8.7%) will be provided in 2026. \$26.1 (7.2%) million of which will be a base budget increase and \$5.4 million (1.5%) is one-time funding from the City's tax stabilization reserve.

The 2026 draft budget includes a net pressure of \$26.1 million. The following key factors have contributed to the pressures in 2026:

 Ottawa

- Collective bargaining increases for both the Ottawa Police Association and Senior Officers Association for 2026 increases and the shortfall from the 2025 budget for the 2025 collective agreement increase.
- Third year funding requirements for the three-year Staffing Stabilization plan
- 25 growth positions including 21 new sworn resources and 4 new Special Constable positions.
- Investing in new technology with the commencement of a Body Worn Camera pilot.

The draft budget includes a detailed and transparent spending plan. This draft budget was developed in consideration of consultation feedback received internally and externally, based upon the Board's strategic plan and through regular dialogue with senior staff at the City. Our Service can only meet our responsibility of adequate and effective policing if we move forward in partnership with the community we serve and this Budget recognizes that imperative.

Key aspects of the 2026 draft budget include:

- Staffing to ensure the long-term stability of the organization. This will include the allocation of 25 new full-time equivalent positions and hiring to staff existing positions that have been vacated due to WSIB or long-term disability through the Staff Stabilization plan;
- Providing the staffing needed to implement the new district policing model that will ensure appropriate service to urban, suburban and rural areas of the City;
- New leadership development program and succession planning strategy;
- Delivery on commitments made in the Facilities Strategic Plan (FSP) through the continued advancement of the South Facility Project as well as a feasibility study of a new training center;
- Piloting of body worn cameras with the Crisis Intervention Team;
- Incorporating known Community Safety Policing Act (CSPA) costs, but the full cost still remains unknown;
- Equity, diversity and inclusion (EDI) activities will continue in 2026 as per the Board approved DRIVE2 strategy;
- Building a long-range financial plan covering the period of 2027 to 2030 that includes an efficiency plan. The financial plan will address the increased financial risk from one-time funding of \$5.4 million from the tax stabilization reserve.

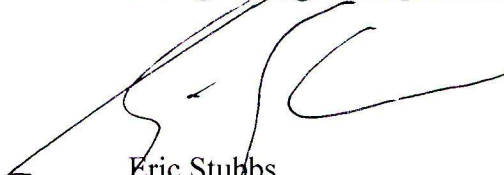
The gross operating budget totals \$484 million under the draft 2026 proposal. With the deduction of one-time revenue, non-taxation revenue and recoveries, the net operating budget for the Police Service is \$414.9 million. This level represents a base budget increase of \$26.1 (7.2%) million over 2025. With the assessment growth assumption of 1.6% and the prorated share of the payment in lieu of taxes amount, the resulting net increase to the

police taxation revenues is 5%. This equates to an approximate \$36 increase on the tax bill which brings the total to \$753 for the average urban household.

The 2026 draft capital budget is tabled at \$23.3 million. Including 2026, the ten-year capital forecast is \$236.6 million.

Public delegations and comments are welcome from the Board and City Councillors at the November 21st Finance and Audit Committee meeting and at the December 5th special meeting of the Board when it considers and approves the 2026 Police Budget.

A complete copy of the Ottawa Police Service 2026 Draft Operating and Capital Budgets is available for viewing or downloading at [ottawapolice.ca](http://ottawapolice.ca). As well, it can be requested through [info@ottawapolice.ca](mailto:info@ottawapolice.ca).



Eric Stubbs  
Chief of Police





OTTAWA POLICE SERVICE  
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

*A Trusted Partner in Community Safety*  
*Un partenaire fiable de la sécurité communautaire*

P.O. Box 9634, Station T  
Ottawa, Ontario K1G 6H5  
Tel.: 613-236-1222  
Fax: 613-236-9360

Le 12 novembre 2025

**Confidentiel jusqu'au dépôt**

C.P. 9634, Succursale T  
Ottawa (Ontario) K1G 6H5  
Tél.: 613-236-1222  
Télééc.: 613-236-9360

Président Salim Fakirani  
Commission de service de police d'Ottawa  
110, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K2P 2L7

[ottawapolice.ca](http://ottawapolice.ca)  
[@OttawaPolice](https://twitter.com/OttawaPolice)

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous transmettre l'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations pour l'exercice 2026 du Service de police d'Ottawa (SPO).

Lors de sa réunion, le 29 septembre 2025, la Commission de service de police a discuté de la demande du Conseil municipal de majorer le prélèvement fiscal pour les services policiers pour qu'il passe de 2,9 % à 6,5 %. La question de la croissance estimée de 1,6 % de l'assiette fiscale a également été abordée. La Commission a alors donné des directives officielles au personnel pour qu'il prépare l'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations pour l'exercice de 2026, en fonction d'une majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers ne dépassant pas 6,5 %.

La proposition budgétaire contenue dans les documents est conforme à la directive de la Commission de ne pas faire passer à plus de 6,5 % la majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers. Dans le rapport budgétaire, le SPO a inclus une explication détaillée à l'appui des majorations budgétaires suivantes :

- Majoration du budget de base de 5 % (18,3 millions \$) au titre du prélèvement fiscal pour les services policiers,
- Majoration du budget de base de 1,6 % (5,7 millions \$) au titre de la hausse de la quote-part,
- Augmentation du budget de base de 0,6 % (2,1 millions \$) provenant des paiements versés en remplacement d'impôts (PERI),
- Financement ponctuel de 1,5 % (5,4 millions \$) provenant de la réserve de stabilisation fiscale de la Ville,
- Les besoins totaux de financement seront comblés à hauteur de 31,5 millions \$ en 2026. De ce montant, 26,1 millions \$ serviront à majorer le budget de base et

Ottawa

5,4 millions \$ serviront de financement ponctuel provenant de la réserve de stabilisation fiscale de la Ville.

L'avant-projet de budget pour l'exercice de 2026 fait état d'une pression budgétaire nette de 26,1 millions \$. Certains facteurs-clés ont contribué à cette pression en 2026 :

- Les augmentations résultant des négociations pour les conventions collectives de l'Association des policiers d'Ottawa et de l'Association des officiers supérieurs pour 2026, ainsi que l'insuffisance par rapport au budget 2025 à l'égard des augmentations prévues par la convention collective de 2025.
- Les besoins en financement pour la troisième année du Plan triennal de stabilisation de la dotation.
- 25 postes en croissance, dont 21 nouveaux agents assermentés et 4 nouveaux agents spéciaux
- Investissement dans de nouvelles technologies avec le lancement d'un projet pilote de caméras d'intervention.

Notre avant-projet de budget comprend un plan de dépenses détaillé et transparent. Le document a été rédigé en tenant compte des commentaires reçus lors de consultations à l'interne et à l'externe et en fonction du plan stratégique de la Commission. De même, nous avons été en contact sur une base régulière avec les hauts fonctionnaires de la Ville. Nous ne pouvons nous acquitter de notre responsabilité d'assurer des services de police adéquats et efficaces que si nous allons de l'avant en partenariat avec la communauté que nous desservons. Le présent budget reconnaît cet impératif.

Les principaux aspects de l'avant-projet de budget pour l'exercice de 2026 sont les suivants :

- Une dotation en personnel pour assurer notre stabilité à long terme. Nous ferons l'attribution et l'embauche pour 25 nouveaux postes équivalents temps plein, afin de combler les postes devenus vacants en raison de congés indemnisés par la CSPAAT ou de personnes en invalidité de longue durée dans le cadre du plan de stabilisation de la dotation;
- Nous fournirons le personnel nécessaire à la mise en œuvre du nouveau modèle de services de police de quartier qui assurera un service approprié dans les zones urbaines, suburbaines et rurales de la ville;
- Nous avons un nouveau programme de perfectionnement en leadership et en stratégie de planification de la relève;
- Nous respecterons nos engagements pris dans le cadre du Plan stratégique des installations (PSI), grâce à l'avancement continu du projet d'aménagement de l'installation Sud, ainsi qu'une étude de faisabilité pour un nouveau centre de formation;

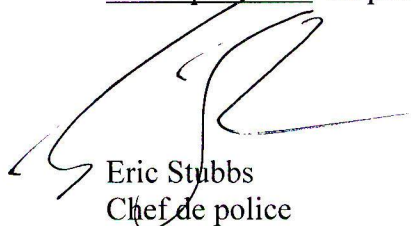
- Nous avons un projet pilote de caméras d'intervention avec l'équipe des interventions en situation de crise;
- Nous incorporons les frais connus liés à la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP), même si le coût total demeure inconnu;
- Nous poursuivrons les activités liées à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) en 2026, conformément à la stratégie DEVENIR<sup>2</sup> approuvée par la Commission;
- Nous élaborons un plan financier à long terme couvrant la période de 2027 à 2030, en y incluant un plan d'efficience. Le plan financier tiendra compte du risque financier accru lié à un financement ponctuel de 5,4 millions \$ provenant de la réserve de stabilisation fiscale.

Le budget de fonctionnement brut s'élève à 484 millions \$, dans le cadre de l'avant-projet pour l'exercice de 2026. En déduisant les recettes ponctuelles, les recettes non fiscales et les recouvrements, le budget de fonctionnement net du Service de police s'élève à 414,9 millions \$. Il s'agit d'une augmentation du budget de base de 26,1 millions \$ par rapport à l'exercice de 2025. Avec la hausse de la quote-part prévue de 1,6 % et de la part proportionnelle du montant des paiements versés en remplacement d'impôts, l'augmentation nette des recettes fiscales du service de police est de 5 %. Il s'agit donc d'une augmentation d'environ 36 \$ sur la facture fiscale du ménage urbain moyen, pour un montant total de 753 \$.

L'avant-projet du budget d'immobilisations pour l'exercice de 2026 est déposé à 23,3 millions \$. En incluant 2026, les prévisions d'immobilisations sur dix ans sont de 236,6 millions \$.

Délégations publiques : La Commission et les conseillers municipaux seront heureux d'accueillir les délégations et les commentaires du public à la réunion du 21 novembre du Comité des finances et de la vérification ainsi qu'à la réunion spéciale du 5 décembre de la Commission, lorsqu'on examinera et approuvera le budget pour l'exercice de 2026 du Service de police.

Le texte intégral de l'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations de 2026 du Service de police d'Ottawa peut être consulté ou téléchargé à l'adresse [ottawapolice.ca](http://ottawapolice.ca). On peut également en faire la demande à l'adresse [info@ottawapolice.ca](mailto:info@ottawapolice.ca).



Eric Stubbs  
Chef de police



## Table of Contents

<b>STAFF REPORT: 2026 DRAFT OPERATING AND CAPITAL BUDGETS</b>	
Tabling of Estimates — November 12, 2025 .....	1
<b>RAPPORT : ÉBAUCHE DES BUDGETS DE FONCTIONNEMENT ET D'INVESTISSEMENT POUR 2026</b>	
Présentation des Estimations — le 12 novembre 2025.....	69
<b>DOCUMENTS</b>	
■ Document A-1: OPS 2026 Forecast.....	151
■ Document A-2: OPS 2026 Staff Complement Summary by Section.....	152
■ Document A-3.0: OPS 2025/2026 Staff Complement Summary by Rank.....	158
■ Document A-3.1: OPS Summary of Civilian Complement by Pay Group.....	160
■ Document A-3.2: OPS Summary of Sworn Complement by Rank & Category.....	161
■ Document A-4: OPS 2026 Maintain Services Summary.....	162
■ Document A-5: OPS History of Efficiencies .....	163
■ Document A-6: OPS 2026 Recommended Fee Schedule .....	164
■ Document A-6: SPO Frais d'utilisation pour 2026 .....	165
■ Document A-7: OPS Revenue Comparison 2025 vs 2026 .....	166
■ Document A-8: OPS History of Gross and Net Expenditures .....	167
<b>2026 DRAFT OPERATING ESTIMATES .....</b>	<b>169</b>
■ Operating Resource Requirement and Analysis - Total Service .....	171
■ Besoins en ressources de fonctionnement et analyse – le service total .....	175
■ Operating Resource Requirement - By Command .....	177
<b>2026 DRAFT OPERATING ESTIMATES BY EXPENDITURE TYPE .....</b>	<b>183</b>
■ Department Summary.....	185
■ Branch Summary .....	188
<b>2026 DRAFT CAPITAL ESTIMATES .....</b>	<b>207</b>
■ Document B-1: OPS Capital Budget Work in Progress .....	211
■ Document B-2: 2026 to 2035 Capital Forecast.....	215
■ Document B-2: Prévisions en Matière d'immobilisations, 2026 à 2035.....	216
■ Document B-3: 2026 Capital Project Details .....	217
■ Document B-4: 2026 to 2035 Continuity Schedules .....	229



**Report to / Rapport au:**

**OTTAWA POLICE SERVICE BOARD  
COMMISSION DE SERVICE POLICE D'OTTAWA**

**12 November 2025 / 12 novembre 2025**

**Submitted by / Soumis par:**

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

**Contact Person / Personne ressource:**

**Deputy Chief Steve Bell,  
Chief Administrative Officer / Chef adjoint du soutien administratif au  
commandement  
BellS@ottawapolice.ca**

**SUBJECT: 2026 DRAFT OPERATING AND CAPITAL BUDGET**

**OBJET: AVANT-PROJET DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET  
D'IMMOBILISATIONS POUR L'EXERCICE 2026**

**RECOMMENDATIONS**

**That the Ottawa Police Service Board:**

- 1. Receive and table the Ottawa Police Service 2026 Draft Operating and Capital Budget.**
- 2. Approve the Ottawa Police Service 2026 Draft Operating and Capital Budget at the Board meeting on December 5th, 2025.**
- 3. Direct staff to prepare and execute a multi-year efficiency plan at the Board meeting on December 5<sup>th</sup>, 2025.**
- 4. Direct staff to prepare a four-year long range financial plan in 2026 for the period of 2027 to 2030 at the Board meeting on December 5<sup>th</sup>, 2025.**
- 5. Direct staff to report back to the Finance and Audit Committee regularly during development of the four-year long range financial plan for the period of 2027 to 2030 and the efficiency plan, beginning in 2026, and to report on progress thereafter.**
- 6. Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Fleet Replacement Program, up to a maximum of \$6.5 million.**

**7. Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Conducted Energy Weapon (CEW) Program, up to a maximum of \$1.8 million.**

**EXECUTIVE SUMMARY**

The Ottawa Police Service Board (the Board) is responsible for the provision of adequate and effective police services in the municipality, as defined by Ontario Regulation 392/23 under the *Community Safety and Police Act* (CSPA). Additionally, section 50 of the CSPA requires that the Board approve the annual budget allocations for the Ottawa Police Service (OPS) to maintain the police service and provide it with equipment and facilities.

The Draft 2026 Ottawa Police Service Budget was developed based on extensive community and member consultation, operational insights, crime data, and discussions with City of Ottawa staff. It addresses the evolving community safety needs of Ottawa's residents and businesses, the operational realities facing OPS, and the fiscal challenges our municipality is experiencing. The Budget advances the Board's Strategic Priorities including the Staff Stabilization Strategy, the District Revitalization Program and other key strategic priorities and planning initiatives. The budget supports improvement of service levels and provides what is required to adhere to collective agreement obligations and proceed with key operational and capital projects.

As noted, to ensure the budget meets the needs of the community, OPS engaged with various communities across the city. This engagement included neighbourhood conversations, polling, community meetings and other meaningful discussions. Internally, OPS consulted its members through discussions along the chain of command, frontline conversations, and employee resource groups. The feedback from the community and our own members was clear: residents continue to want to see stronger relationships with OPS, increased police visibility, and more responsive service delivery. This is especially important given the rising crime rates, increasing number of events and demonstrations, and the evolution and growth in other community safety and disorder issues. Priority issues for Ottawa's neighbourhoods include addressing traffic concerns, gun violence, community and neighborhood policing needs, mental health and de-escalation, equity, gender and hate-based crimes, and human trafficking / child exploitation.

Our data and community input also indicate several additional concerns, including unacceptable wait times, increased delays in responding to lower-priority calls, and service levels that do not meet the expectations of residents or OPS members in areas such as cybercrime, fraud, and sexual assault. Addressing these issues is unavoidable

and adds financial pressure on OPS resources. Increased demands related to mental health, addictions, and social issues have further strained the Service, impacting response times and investigative capacity.

Despite these pressures, OPS members remain dedicated to keeping Ottawa safe. They continue to work diligently in crime prevention, investigations, traffic enforcement, and emergency response.

OPS members also remain dedicated to advancing the many service improvements and initiatives noted in this report in a way that is fiscally responsible. In 2026, the Service will take further actions to find efficiencies, including: conducting a span of control review to ensure affordable and effective supervision, reducing administrative costs and overhead through streamlining, increasing the use of Special Constables and Victim Choice Reporting, and reducing sick leave costs and use of overtime through wellness, scheduling and improved supports.

In 2026, the Service will also be looking to leverage technology and artificial intelligence to find additional efficiencies (eg. telematics to reduce fleet fuel costs) and will be deferring capital contributions.

While some of the efficiencies identified will help to reduce spend, the majority of efficiencies will be redirected back into the organization to address service gaps.

In parallel, the Service will be developing a Long-Range Financial Plan to help guide and manage future operational needs while providing predictability around potential tax increases. The approach aligns with practices in other Canadian police services and is designed to ensure fiscal sustainability and strategic alignment.

### **OPS Budget Highlights**

The 2026 net draft budget totals \$414.9 million. This represents a base budget increase of \$26.1 million over the 2025 budget. As noted, this Budget will help advance the Board's strategic priorities and address priorities and concerns identified through community and interest holder feedback. Highlights of the 2026 Draft Budget include:

- The District Policing Model – a tailored model of policing that addresses the unique needs of urban, suburban and rural areas. This model will improve community relationships and service, enhance community policing, and improve trust and confidence. While crime and social disorder issues related to the urban core will continue to be invested in, it is expected that suburban and rural communities will benefit greatly from this initiative and will see substantial improvement in police presence and service delivery.

- The Staff Stabilization Strategy – this strategy continues to offer stabilization and growth in staffing to address critical gaps in key areas like Frontline, District, Traffic Enforcement, Intimate Partner Violence, Sexual Assault and Child Abuse, Fraud and other investigative functions. In 2026, the Service will create 25 growth positions, critical for the continued modernization of the police service, particularly to address staffing pressures resulting from the new CSPA legislation.
- Collective Bargaining Agreements— funding to address compensation and benefit impacts resulting from the negotiated collective bargaining agreements with the Ottawa Police Association (OPA) and the Senior Officers Association (SOA) for the 2026 year as well as to address the funding shortfall from the 2025 budget for the 2025 collective agreement pressures.
- Facilities Strategic Plan (FSP)— continued delivery on commitments through the advancement of the South Facility Project and assessing the feasibility of a new training centre to address the lost training space at Algonquin College.
- Body-worn cameras (BWC) - investing in new technology with the commencement of a pilot of Body Worn Cameras being deployed on members in the Crisis Intervention Team (CIT) as well as on a small number of Change Agents.
- One-time funding provided from the City’s tax stabilization fund to ensure that the tax rates remain stable and predictable. This strategy does increase the financial risk for OPS due to the lack of sustainable funding for ongoing budget base requirements.

### **Service Efficiency Exercise**

In 2026, the Service will be seeking to reconcile the changing operational landscape, the needs of the community, and advancement of the Board strategy all while facing significant financial pressures. Salary and benefit increases included in the negotiated collective bargaining agreements with the Ottawa Police Association and Senior Officers Association are substantial and are the primary driver behind the 2026 budget ask. In fact, in the absence of any efficiency exercise a police tax increase of 6.7% is required to account for these salary and benefit increases, and an additional 1.5% is required to achieve the hiring objectives of the Staff Stabilization Plan that includes the addition of 25 positions.

Beyond this, overtime costs have significantly risen year over year as a result of increased operational demands and overall low staffing levels. OPS is planning at least a 10% reduction in overtime in 2026 given that staffing levels are improving through the

Staff Stabilization Plan, reduced sick leave due to the new collective agreement and the expansion of the Special Constables program.

Legislatively, the Community Safety and Policing Act (CSPA) came into effect in April of 2024 and the full implementation of legislative requirements continues to have a major impact on operational and training budgets.

Lastly, investment in new interim training facilities to account for lost training space at Algonquin College are placing pressure on the 2026 Draft Budget.

The OPS is committed to finding solutions to these challenges internally and, in 2026, will begin a multi-year efficiency exercise. This efficiency exercise will drive service improvement and will seek efficiencies in staffing as well as through the use of technology and the deferral of capital.

The service efficiency efforts will include:

- Performing a service level review;
- Conducting a span of control review to ensure affordable and effective supervision;
- Reduction in administrative costs and overhead through streamlining;
- Increased use of Special Constables and Victim Choice Reporting to provide cost-effective support;
- Continued reduction in sick leave through wellness, scheduling, and improved supports;
- Reduced operational reliance on the use of overtime by at least 10%;
- Application of technology to achieve more effective and efficient outcomes in strategic projects and service delivery;
- Implementation of a capital contribution deferral plan to manage near-term budget pressures;
- Deployment of Body Worn Cameras with AI transcription enabled, creating operational efficiencies;
- Lower fleet maintenance and fuel costs achieved through investing in telematics technology;
- Conducting an IT licensing rationalization exercise.

While some of the efficiencies identified will help to reduce spend, the majority of the identified efficiencies will be redirected back into the organization to address service gaps.

### **Long-Range Financial Plan**

In addition to the service efficiency exercise, the Service will develop Long Range Financial Plan in 2026 that will help guide and manage future operational needs while providing predictability around potential tax increases. The plan is expected to be completed in Q2 of 2026. This approach aligns with practices in other Canadian police

services and is designed to ensure fiscal sustainability and strategic alignment. A comprehensive financial plan will consider population growth projections, crime trend analysis, infrastructure and equipment needs, staffing forecasts, anticipated service demands across urban, suburban, and rural communities, and the Board's strategic direction. It will also incorporate insights from community consultations, performance metrics, and legislative requirements to ensure transparency and accountability. This plan will address risks associated with one-time funding.

### **New Services – Provincial and Federal Funding**

In 2024, OPS worked with its partners in the Federal and Provincial governments to secure additional funding for new and fully funded services that contribute to community safety. This funding continued through 2025 and will continue in 2026. Details of initiatives funded are provided further in this report, however, at a high-level these initiatives include:

- Parliamentary Precinct— the development of a parliamentary precinct to address federal related policing needs and alleviate some pressure on suburban and rural policing by preventing their redeployment.
- Alternative Mental Health Support Project — full funding for this initiative includes comprehensive support for community mental health service partners, who aim to redirect certain mental health calls in the Centretown area to these service partners.
- Alternative Staffing Special Constable Project (Project Complement)— developing new special constable positions in areas like fraud, cybercrime, our ident area, and hospitals, which will support sworn officers and allow them to focus on core policing functions.
- Community Outreach Response and Engagement (CORE) Strategy— a comprehensive plan addressing safety concerns primarily in Ottawa's ByWard Market and Rideau Street corridor. This strategy encompasses several initiatives such as the Neighbourhood Operations Centre (NOC), the Ottawa Downtown Integrated Community Situation Table (ICST), focused enforcement, and a community advisory board. The CORE project is designed to provide a coordinated and flexible response to the evolving needs of these bustling areas.
- Mounted Unit — a new unit to assist with demonstrations, police visibility in the urban areas and search operations.
- A fully funded ByWard Market patrol.

This Draft 2026 Budget provides an overview of the resources and investments needed for OPS to continue evolving and adapting to the needs of the many communities we serve. We remain committed to demonstrating transparency and accountability, fostering partnerships within Ottawa's diverse communities, and building public trust.

### **Draft 2026 Budget Financial Highlights**

The Draft Gross Operating Budget aligns with the Board's direction and totals \$484 million. With the deduction of one-time revenue and in consideration of non-taxation revenue and recoveries, the Net Operating Budget for the Service is \$414.9 million. This represents a base budget increase of \$26.1 million compared to the 2025 Budget. The assessment growth expected in 2026 is 1.6%, with the resulting net increase to the police taxation revenues of 5% after the pro-rata share of the payment in lieu of taxes is factored in. This all equates to an approximate \$36 increase on the tax bill, which brings the total for policing to \$753 for the average urban household.

The OPS continues to deliver on efficiencies and has been a shrinking portion of the overall net city budget. In 2017, the OPS Budget was 9.7% of the city net budget and remained at 8.9% from 2023 to 2025. With the investment in the OPS in 2026, the OPS budget will grow to 9.2% of the net City budget.

Due to collective agreement settlements, City of Ottawa Auditor General recommendations regarding Frontline staffing, previous financial strategies that reduced the investments into the OPS's capital reserves, the full rollout of body worn cameras, and the one time funding strategy that was leveraged in 2026; the OPS will require significant funding increases to ensure that the Board's strategic priorities are met over the long term.

Similar to prior years, OPS has had to defer the full implementation of some strategic projects as well as defer the lifecycle of capital assets to meet the police tax levy direction. The continued deferral of investments is culminating in larger budget increases in the forecasted outer years to address the backlog. In addition, OPS is undertaking an updated Facilities Strategic Plan in 2026 that is expected to identify the requirement for a new permanent training facility.

The Budget provides operating and capital budgets identified as necessary by the Executive Command Team and aligns with the Board's priorities.

**Draft Operating Budget:** The Draft 2026 Budget aligns with the direction approved by the Board at its September 29, 2025, meeting and with the Budget recommendation provided by Ottawa City Council.

**Draft Capital Budget:** An adequate capital envelope is required to ensure that assets such as fleet, facilities, and information technology (IT) are replaced as necessary. For 2026, the Draft Capital Budget is tabled at \$23.3 million. Including 2026, the ten-year capital forecast is \$236.6 million.

The 2026 Draft Operating Budget reflects a \$26.1 million base budget increase compared to 2025 (see Section II and Document A-1 for more details). The budget changes are categorized in accordance with the City of Ottawa budget reporting as outlined below.

**Category 1: Maintain Services:** Maintaining existing service levels always comprises most of the total incremental funding requirement. Similar to 2025, in 2026, the maintain services category exceeds the municipal funding being allocated to OPS. Therefore, for OPS to maintain its existing service levels, it has to find efficiencies and cost savings in its existing budget base. For 2026, there is an incremental budget requirement of \$30.5 million. Of this, \$26.9 million supports contract settlements, year three of the staffing stabilization plan and legislative benefit changes for OPS staff complement of 2,342.3 full-time equivalents (FTEs). The remaining \$3.6 million increase reflects inflationary costs to maintain materials, supplies, and services.

**Category 2: Growth:** In 2026, one strategy the OPS will be undertaking to adhere to the budget directions is to address half of its growth requirements through repurposing existing positions. Therefore, the 50 growth positions the OPS requires will be addressed through 25 growth positions and 25 repurposed existing positions. OPS will be expanding its sworn officer positions by growing by 21 additional positions. The OPS will also be expanding its Special Constable ranks through the growth of 4 additional Special Constable civilian positions in 2026 as part of Project Complement. This growth of 25 FTE's represents a \$2.3 million annual increase and is a pillar within the Service's Staff Stabilization Strategy.

**Category 3: New Services:** In 2026, the new services category is made up of two components. The first component is in relation to the Parliamentary Precinct. The remaining \$2.2 million of the \$10 million annual funding from Public Safety Canada is being added to the OPS budget, as well as the expenses, to align with the timing of that program becoming fully operational.

The second component is in relation to new services that are being funded by one time funding from the City's tax stabilization reserve. In 2026, OPS will leverage \$5.4 million in one-time funding from the City Tax Stabilization Reserve. This strategy increases the financial risk landscape for OPS through the lack of sustainable funding. The projects that are being funded by the one-time funding include:

1. Body worn camera pilot
2. Strategic project funding including supporting the implementation of the new District Policing Model and addressing the recommendations from the Coroner's inquest into the death of Mr. Abdirahman Abdi through Project Change.
3. Interim training facility costs
4. Piloting new technology solutions
5. Onboarding costs to support the Staff Stabilization Plan.

**Category 4: Efficiencies & Reinvestments:** OPS is continually working with City partners to adhere to budget directions while maintaining its core objectives. In 2026, the efficiencies and reinvestments target is \$4.3 million. The largest contributor is the efficiencies derived from adjustments to the budgeted constable ranks due to the larger hiring numbers than we have had in the past. There are also various identified efficiencies through review of existing IT services and contracts as well as savings on fuel from the removal of the carbon tax by the Federal Government.

**Category 5: User Fees and Revenues:** In 2026, there is an increase of \$2.4 million in the user fee and revenue category. The main increase is attributed to \$1 million in additional revenue from the Province for the Court Security and Prisoner Transportation grant, as well as additional secondment revenue. In addition, there is an increase of \$0.5 million in revenue from development charges in relation to the new South Facility.

## CONTEXT OF POLICING

In developing the Draft 2026 Budget and in determining the prioritization of funds, OPS has considered and continues to consider key internal and external environmental factors and challenges.

As in previous years, OPS faces unique complexities compared to those experienced by police services elsewhere in the country. Ottawa covers 2,778 square kilometres and spans 83 kilometres from east to west – greater than the areas of Toronto, Montreal, Calgary, Edmonton, and Vancouver combined. In terms of geographical spread, Ottawa is Canada's largest municipality. Furthermore, Ottawa is more than 80% rural, with more farmland than any other city in Canada. This geographic diversity creates the need for service delivery and capital infrastructure models that are tailored to urban, suburban, and rural needs, all supported by unique and appropriately distributed facilities,

specialized equipment, and resulting in complex staffing and deployment pressures along with increased vehicle, fuel, and maintenance costs.

### **Ottawa's Demographic Growth**

Ottawa is a dynamic and expanding city undergoing significant transformation. According to the City of Ottawa's *Growth Projections for Ottawa: 2018–2046*, the population is expected to increase by 28.7%, rising from 1.11 million in 2023 to 1.41 million by 2046. The 2021 Statistics Canada census reveals that immigrants make up 26% of Ottawa's population. Among these recent newcomers, 47% originate from Asia and the Middle East, 21% from Europe, 17% from Africa, and 14% from the Americas.

This demographic shift is also evident in the city's linguistic diversity. In addition to English, French, and Indigenous languages, Ottawa residents commonly speak Arabic, Spanish, Mandarin, Hindi, Cantonese, Tagalog, Urdu, Punjabi, and Somali.

To effectively serve this evolving population, it is essential to not only be representative of the many communities we serve but also to continue enhancing OPS service delivery across all communities. This means recognizing and responding to the diverse needs of residents and adapting services accordingly. It also requires a transformation of the operating model to emphasize prevention, early intervention, and integrated collaboration with community partners, as outlined in the City of Ottawa's Community Safety and Wellbeing (CWSB) plan.

Investing in the recruitment and development of a skilled, diverse workforce that reflects Ottawa's communities is critical to this effort. Balancing fiscal responsibility with the growing demand for inclusive and expanded services remains a complex challenge. Historically, OPS has worked alongside the Board to navigate this balance while striving to build a modern, effective police service—a commitment that will continue through 2025 and beyond.

As the police service for Canada's capital, OPS faces unique and increasing demands. These include managing a high volume of public events and demonstrations that significantly affect the city and its residents. Additionally, OPS must plan for and oversee visits from heads of state, ensuring the safety and security of major national institutions and tourist destinations.

### **Evolving Challenges in Policing Amid Global Changes**

Police services around the world continue to face evolving and complex challenges driven by shifts in political, economic, and societal landscapes. Key issues of a global nature impacting modern policing include:

- Ongoing global conflicts, particularly in Ukraine and the Middle East

- Border security and efforts to combat transnational crime
- Economic pressures such as inflation, international tariffs, and trade instability, leading to fiscal constraints
- Heightened expectations for transparency and accountability
- Declining public trust and confidence in law enforcement
- Growing concerns related to mental health and substance use
- Rapid technological advancements, including the rise of artificial intelligence
- Increasing incidents of hate and bias

For the Ottawa Police Service, these global dynamics translate into specific local challenges, such as:

- Continued demand to manage demonstrations and incidents of hate-based crime related to global conflicts
- Growing complexity in technology and artificial intelligence-based crime such as fraud and cybercrime
- Shifts in how news and information are communicated to the public, requiring police services to develop inclusive and adaptive communication strategies that resonate with the diverse communities they serve

### **Needs of Ottawa Residents**

In recent years, OPS has experienced an increase in calls for service, rising crime rates, changes in crime complexity, and growing expectations from residents. Residents continue to want more police presence and community-based policing in their communities and improved, victim-centric service. The residents of Ottawa expect that policing services will operate in keeping with high professional, ethical, and performance standards, while responding to calls for service within an increasingly complex and demanding operating environment. Recent public outreach and research demonstrate improvements in public trust and confidence in the police in Canada and OPS, yet vigilance is indicated in being attentive to dynamic community needs, trust and expectations.

### **Staffing and Operational Challenges**

Due to rising operational demands and persistently low staffing levels in several operational areas, overtime has increased significantly year over year. While overtime

offers short-term relief in certain situations, we continue to depend on temporary support from other police services to manage major events and demonstrations throughout the year. This reliance is expected to continue until the workforce is stabilized through the full rollout of the three-year Staff Stabilization Strategy. Declining sick leave levels seen in 2025 are expected to continue to decline in 2026, further reducing the reliance on overtime and lastly, expanding the use of Special Constables will also assist in reducing the overtime burden experienced by our members.

Crime and policing expectations are also on the rise and are increasingly complex, with more demonstrations and events and an increase in reports of violent crime and property crime. These realities directly impact staffing and deployment models, often require more time on calls for officers, and, unfortunately, reduce solvability of crime.

### **Legislation Changes**

Legislatively, OPS continues its work to fully understand the significant implementation costs and operational impacts associated with the CSPA. It is anticipated the CSPA will have major financial implications on our operational, training and back-office budgets.

### **Five Year Collective Agreement Settlement**

The largest challenge impacting the 2026 Budget are costs associated to the collective agreement settlements. The increases contained in the Collective Bargaining Agreements (CBAs) with the Ottawa Police Association (OPA) and the Senior Officers Association (SOA) were frontloaded and therefore presented a larger pressure in the first year of the agreement. The outer years of the agreement do contain salary increases but at a decreasing cost of living adjustment percentage.

### **Infrastructure Investment and Organizational Risks**

Additionally, investment in infrastructure has not been maintained to the same degree as other police services across Ontario. Budgetary restrictions have delayed the replacement of critical assets and increased organizational exposure. OPS has incurred unanticipated costs associated with our cyber security program, increased maintenance costs and reduced service levels from asset life being extended beyond their reasonable end of life.

In addition to this, OPS faces an unanticipated longer-term requirement to build a Professional Development Centre (PDC) following Algonquin College serving OPS with a termination notice requiring full exit from all existing PDC spaces, except the firing range, by March 2026.

This is highly impactful to operations as the PDC is responsible for delivering legislated and Service-specific training, as well as professional development to both sworn and

civilian members. Priority focus of the PDC is to train new recruits and ensure that existing officers are re-qualified on a yearly basis. This training is critical in ensuring that officers are fit for service to the community and operating in a way that is compliant with legislation.

In the Summer of 2024, anticipating limited future access to the College, OPS proactively began exploring facility solutions. These efforts have included evaluating options for a temporary training facility and planning for a longer-term, or new, training center. OPS has since relocated corporate-oriented training to alternate facilities as a temporary measure as training must continue to ensure the Service is compliant with the Community Safety and Policing Act.

However, existing solutions are not adequate in the long term. Without a permanent and sustainable solution for the PDC, OPS will lose access to an indoor range in 2033 and will be required to deliver training from five different locations dispersed across the city, making PDC operations inefficient and more costly to the organization in the long term. Given the circumstances, development of a new PDC is required prior to the initially anticipated completion date noted in the FSP of 2036.

## **CRIME TRENDS IN OTTAWA**

A comprehensive review was conducted to analyze key performance indicators to address the challenges faced by OPS and prioritize budgetary needs. This review also includes an examination of the information provided by the community to OPS.

Unfortunately, the Service did not achieve the performance results expected internally and externally in 2025; however, the Service is confident that continued dedication to the full execution of the many strategic initiatives underway will positively impact these numbers in the future.

### **Call Statistics**

In 2024, the Ottawa Police Service handled over 378,000 demands for service through both calls for service and online reporting. This marked a 12% decrease from 2023, when there were 427,000 service calls, but was 1% higher than the 5-year average. Over 223,000 of these required police presence and dispatch, an increase of 16% year over year.

Calls classified as Priority 1 (P1) include events involving actual or imminent danger of bodily injury or death, often with the known presence of weapons. In 2024, there were approximately 3,000 P1 calls, representing a decrease of 900 (24%) from 2023 (3,900). Over half (55%) of this reduction was driven by 250 fewer calls for Assistance to Other

Agencies (-18%), 140 fewer Cancelled Calls (-28%), and 110 fewer Non-Arson Fire calls (-79%).

In accordance with the organization's call response protocol, OPS aims to respond to P1 calls for service within 15 minutes, 95 percent of the time. In 2024, the OPS achieved the response performance standard for 93 percent of P1 calls. This result was in line with previous year's result and 1% higher than the five-year average (92%).

### **Time on Calls**

Not only are officers attending more calls for service on average relative to previous reporting periods, but they are spending more time on calls. In 2023, officers spent approximately 369,000 hours on calls, whereas in 2024, they spent 390,000 hours on calls. This is a nearly 6% increase in that period and indicates both workload and call complexity increasing. More time spent on calls means less time spent conducting proactive activities, like traffic enforcement, and less time on things needed to improve crime resolution.

### **Criminal Code of Canada Offences**

*Criminal Code of Canada* offences continued to surge in 2024, reaching 50,600 incidents, up from 48,000 incidents in 2023, or 5%. On average, every police officer dealt with 34 *Criminal Code of Canada* offences in 2024, which represents a 6% increase in workload relative to 2023 and an 18% increase in workload relative to the five-year average of 29.

### **Crime Severity Index**

The overall crime severity index was 55 in 2024, up from 54.5 in 2023, representing an increase of 2%. This increase was driven by a 3% rise in non-violent crime severity, though violent crime severity remained flat.

The increase in non-violent crime was primarily driven by an increase in crimes such as arson, break and enters, theft, mischief, and fraud.

### **Long-Term Crime Trends (2015 – 2024)**

The volume of crime has risen by 63% since 2015, reaching 50,600 reported offences in 2024. This upward trend is reflected not only in total incidents but also in the crime rate when adjusted for population growth.

Violent crimes—including homicides (+200%), assaults (+61%), sexual violations (+45%), and uttering threats (+167%)—were up 58% during this period.

## Property Crime Trends

Property-related offences have also significantly increased since 2015, with auto theft (+113%) and shoplifting (+384%) leading these trends. These examples underscore broader shifts in crime patterns that have intensified in recent years, highlighting the challenges faced by OPS in addressing both violent and property crime across the city.

## Clearance Rates

Clearance rates have consistently declined since 2018, when the rate was 35%. In 2024, the overall clearance rate had dropped to just 26%. This decline continues and is likely due to increased workloads and more complex calls. As a result, fewer and fewer victims of crime are seeing justice served within an acceptable timeframe.

Consequently, it is not surprising that many citizens in the city do not feel safe in their neighbourhoods, as indicated by the consultation results.

## COMMUNITY FEEDBACK

In alignment with the CSPA, and Ottawa Police Service Board policy CR-6 Public Consultation, the Ottawa Police Service has undertaken broad consultation to ensure the voices of Ottawa's diverse communities are reflected in the development of the Draft 2026 Budget.

OPS aims to ensure that this consultation informs financial planning, balancing community needs with the Service's operational requirements. Therefore, the approach taken was not a one-time consultation but an ongoing dialogue with the public, reinforcing the Service's commitment to open, accountable policing.

The consultation was driven by a straightforward goal:

**To ensure OPS' budget reflects the diverse needs of Ottawa's residents while adhering to the *Community Safety and Policing Act (CSPA)*.**

To achieve this goal, the Board, Chief, Command Team, and various operational sections actively connected with a diverse range of interest holders, including:

- Municipal council members
- Indigenous communities
- Diverse community groups
- School boards, community organizations, and businesses
- Members of the public

This collaborative approach ensured that various perspectives were considered in developing effective policing strategies and community initiatives.

Several sections within OPS are dedicated to engaging with and consulting diverse groups throughout the city. These include the Neighbourhood Resource Teams (NRT), Community Police Officers (CPOs), the Youth Section, Diversity Relations and Resources (DRR), and Strategic Partnerships and Engagement (SPE). Each section plays a vital role in strengthening OPS's connections with the community.

These teams enhance relationships and partnerships by participating in community events, conducting targeted outreach efforts, and engaging in one-on-one interactions. Such initiatives are essential in fostering trust and ensuring that community needs are considered in OPS services. Feedback gathered from these efforts provides valuable insights for the Board and OPS leadership, helping to identify emerging trends, address key community concerns, and explore new opportunities for collaboration.

### **Methods for Community Consultation**

The service used various methods to capture a wide range of voices and perspectives for consultation on the Draft 2026 Budget.

First, leadership connections were key. The leadership team regularly engages in one-on-one discussions with city councillors, community leaders, and interest holders. These conversations allow OPS to gather direct feedback on the most pressing local concerns, providing a strong foundation for the broader consultation process.

Second, the service focused on community-centric engagement. Throughout the year, officers participated in community events, focus groups, and listening circles. This approach helps OPS build deeper relationships with a wide array of communities — such as Black, Indigenous, and 2SLGBTQQA+ communities—while also understanding their specific concerns, from gun violence to hate crimes.

The Service also used both scientific and unscientific surveys and inclusive data collection to promote broad participation:

- The Advanis Citizen Perception Survey was a scientifically rigorous survey that gave reliable data on resident perceptions of OPS.
- In addition to this, OPS collaborated with the Board to implement a Community Needs Survey, which was offered in multiple languages to engage a wider audience.
- Together, these surveys gathered responses from over 3,000 respondents.
- To further enhance these insights, OPS engaged Environics Analytics, to conduct a ward-based demographic analysis.

This data-driven approach enabled OPS to understand how different neighbourhoods perceive safety and trust in the police, allowing the Service to tailor its strategies by neighbourhood.

Finally, OPS complemented all this feedback by analyzing operational data—such as crime levels, severity, and calls for service—over the past five years to provide a fuller picture of OPS challenges and opportunities and to make data-driven insights.

### **Upcoming Consultation and Feedback**

The OPSB's second consultation phase, which will occur between November 12<sup>th</sup> and December 5<sup>th</sup>, will provide additional opportunities for consultation and feedback. Consultation methods will be conducted in person and online, multilingual, and supported by a communications plan.

Consultation tools will include, but are not limited to:

- A news release shared with the community and partners (e.g., Partnership In Action)
- Outreach to media (interviews with designated spokesperson)
- Outreach to various community groups
- Internal note to OPS members
- Finance and Audit Committee (FAC) meeting – Budget delegations
- Social media products, including boosted posts
- A webpage with all documents
- Data visualization through Power BI
- A short survey also translated into Spanish, Farsi, Arabic, Chinese [simplified], Somali, and Inuktitut, in addition to French and English.

The Finance and Audit Committee (FAC) meeting scheduled for November 21<sup>st</sup> and the Board's special meeting for budget approval on December 5<sup>th</sup>, 2025, will provide additional opportunities for public feedback. On that date, the 2026 Draft Budget will be formalized, reviewed, and approved. A summary of the consultation results will be provided to the Board at the end of November. Following the above feedback activities, City Council will review and approve the Draft 2026 Estimates on December 10<sup>th</sup>, 2025.

### **2026 What OPS Heard**

The 2026 Budget Consultation was a joint effort between the Ottawa Police Services Board and the Ottawa Police Service (OPS). The process ensured that consultation design, data collection, and reporting aligned with the Community Safety and Policing

Act (CSPA) and the Board's strategic direction. The results reflect real engagement, reliable data, and open community conversations.

Consultation results suggest that overall trust in the OPS remains steady. About 82% of residents indicated a moderate or higher level of trust; however, these results vary across the city and by community.

While trust appears stable, many residents expressed ongoing concern about safety. Perceptions of rising crime are consistent with OPS data. Common concerns include traffic safety, violent crime, mental health response, and community disorder. Residents also noted the need for continued efforts to address hate and bias, and growing concern about firearm-related crime.

Community input continues to highlight the importance of visibility, prevention, and fairness. Residents want a police service that is present in neighbourhoods, responsive when called, and compassionate in its approach. These expectations align with OPS's strategic priorities such as district policing, traffic safety, member wellness, and community partnerships.

While OPS continues to face resource pressures after years of sustained demand, progress is being made in key areas. The 2026 consultation findings provide a foundation for informed decision-making and responsible budget planning that balances operational needs with community expectations.

## **BOARD'S STRATEGIC PLAN**

The 2024-2027 OPSB Strategic Plan outlines the direction of the Ottawa Police Service for the four-year period. Aligned with the CSPA, the plan emphasizes collaboration, transparency, and accountability between the police service and the communities it serves. It recognizes the essential role of community engagement in advancing the strategic direction and improving policing approaches in Ottawa. The evolution of OPS's community engagement practices demonstrates a commitment to enhancing service delivery and addressing the needs of the community, including input from:

- Municipal Council
- Indigenous Communities
- Diverse Communities
- School Boards, Community Organizations, and Businesses
- Members of the Public

The priority programs outlined below are a direct response to insights gathered through these extensive consultations, data analysis, and environmental scanning. Operational pressures, fiscal factors, strategic priorities, community safety and organization

resilience factors were also carefully considered in the initiatives to achieve the direction.

The following programs have been identified as key areas in the 2026 Draft Budget and are listed according to the Board Pillar with which they align.

1. **Pillar 1: Build Trust Through Stronger Partnerships**
  - Community Relations Management System and Community Safety and Well-Being Framework
  - Victim Choice Reporting
  - Body Worn Cameras
2. **Pillar 2: Enhance Community Safety**
  - District Revitalization Project
  - Traffic Strategy
  - CSPA Implementation
  - Data Optimization
  - Next Generation 9-1-1 (NG-911)
3. **Pillar 3: Advance and Support a Resilient Thriving Membership**
  - Staff Stabilization Strategy
  - Wellness Program Review
  - Facility Strategic Plan and South Facility
  - Safe Workplace Program
  - SAP Modernization
  - Cyber Security
4. **Pillar 4: EDI – Strengthen our Commitments to Human Rights**
  - EDI: Diversity, Respect, Inclusion, Values, Equity and Engagement (DRIVE<sup>2</sup>) Strategy (includes Use of Force Community Review Panel, Race and Data Equity Strategy to identify racial disproportionalities and systemic racism in police encounters, specifically Use of Force and traffic stops, etc.).

To ensure successful implementation, a framework for monitoring progress and maintaining accountability to the public and interest holders is being developed in collaboration with the Board.

Additional programs that have been identified are currently being funded by provincial and federal governments, and include:

- Parliamentary District Implementation (Federally Funded)
- ByWard Market Crime and Disorder Strategy (Provincially Funded)
- Mounted Patrol Unit (\$4.2M total/\$1.4M annually)

- Market Safe (\$2.4M total/\$0.8M annually)
- Alternative Mental Health Supports (OPS portion is \$2.7M total/\$0.9M annually)
- Enhancement through Alternative Staffing Project/Special Constables (Project Complement) including District Special Constables (DSC) and Forensic Identification Technicians (FIT).

**STRATEGIC FACTORS INFLUENCING THE BUDGET:**

Strategic initiatives are supported through both capital and operating investments. Some of the initiatives listed below represent new funding commitments, while others are previously established priorities. Many initiatives align with multiple strategic goals, and several are specifically designed to advance the Board’s strategic plan. Funding is provided collaboratively by municipal, provincial, and federal partners.

Continuing this work is essential to addressing feedback from community members, service personnel, and the Board—gathered during this and prior budget cycles. Major initiatives that significantly impact the 2026 Budget are organized by strategic pillar as follows:

**Pillar 1: Build Trust Through Stronger Relationships**

**Description** - Focusing on fostering trust and credibility through increased transparency, accountability, and consistent engagement with the community.

**Community Relations Management System and Community Safety and Well Being Framework**

*Program Overview:*

To build trust, optimize OPS relationships, and mitigate risks, OPS is continuing work towards developing a robust Community Relations Management System (CRMS) and a Community Safety and Well-Being (CSWB) Framework. The relationship management system will facilitate managing all interactions with key interest holders for better-informed decisions, allow staff to develop and implement community engagement plans, and strengthen our community policing approach. The CSWB Framework will support the implementation of the new District Model through community partnerships, standardization of community policing practices across all districts, identification of at-risk neighbourhoods, community equity analysis, manage community relations, support senior command in strategic relations and communication, raise OPS’ profile, and support the Frontline Directorate. Development of the CSWB Framework began in 2024 and continued in 2025.

*In 2025, the following activities occurred:*

- Completion of the following phases of CRMS development:
  - Current State Assessment: the Relationship Management System has been completed and is in place. The draft CSWB Framework has been prepared. Community/interest holder consultations to finalize it occurred in the Fall of 2025;
  - Definition of Goals and Objectives;
  - Identification and roll out of an IT solution for managing interest holders.

*In 2026, OPS will proceed with:*

- Consolidating the Community Relationship Management System in the District Model.
- Developing ward profiles and making them available to OPS district staff.
- Developing key interest holders/organizations profiles that can be instrumental in developing community safety plans and local initiatives.
- Finalizing the CSWB Framework that will strengthen the community engagement approach and help operationalize the City of Ottawa CSWB Plan.

**Victim Choice Reporting**

*Program Overview:*

This program, initiated in 2025, allows vulnerable victims to report domestic violence incidents or historical sexual assaults virtually, by phone or in person directly to the Intimate Partner Violence Unit (IPVU) eliminating the need for a physical patrol response (when the victim is safe to report this way). Some reports are diverted directly from the CAD dispatch queue, while others are scheduled at the victim's convenience. This program allows victims to report in a way that is most comfortable for them, from any safe location, including places such as women's shelters. The program involves internal coordination and collaboration with external partners to ensure a supportive and secure reporting environment, in a way that is operationally efficient. This approach provides victims with better, more convenient service while freeing patrol officers from having to attend calls, take reports, or appear in court. It also improves file quality due to the reporting officer being embedded in the IPVU and being subject to IPVU oversight and guidance.

*In 2025, the following activities occurred:*

- A brief customer satisfaction survey was developed and implemented for completion by victims who report in this fashion. To date, results indicate increased satisfaction with the process relative to this initiative being undertaken.
- Accommodated officers, who have restrictions that prevent them from full frontline deployment, may be assigned as reporting officers. This assignment provides meaningful and important work as well as training and development opportunities that may not be available to them in less operational areas. Our service urgently needs more investigative knowledge, skills, and abilities and the IPVU is an ideal place to begin building those competencies. Being located in IPVU and supervised by IPVU members will provide valuable opportunities and training for the next generation of CID members as a part of succession planning efforts.

*In 2026, it is anticipated that:*

As the project achieves its goals, program expansion will occur and include all vulnerable victims and report types, including some sexual assault, child abuse, and human trafficking reports currently taken by the Police Reporting Unit when no other reporting options are available. This will ensure that a sworn police officer is in contact with every vulnerable victim reporting crimes against their person.

**Body-Worn Cameras**

*Program Overview:*

In 2026, on a limited basis, roll-out of Body-Worn Cameras (BWC) will continue. This will include the use of body-worn cameras and video oversight, both of which provide the best evidence, increase community trust, and assist with public complaint investigations.

Phase one of BWC implementation will see the forward-facing Crisis Intervention Team (CIT) and a small number of Change Agents (volunteer frontline members actively engaged in the initiative) wearing BWCs. Deployment of BWCs will continue year over year after initial deployment can be evaluated and lessons learned.

*Achievements in 2025 included:*

- Procurement of body-worn cameras and set-up of data storage.
- Design, development, planning, and delivery of training for body-worn camera users.

Deliverables in 2026 will include:

- Roll-out of BWCs to a limited number of users, including forward-facing Crisis Intervention Team members and a small number of volunteer Change Agents.
- Planning activities for further roll-out of BWCs across the Service.

**Pillar 2: Enhance Community Safety**

**Description** - Dedicated to improving the safety and security of the community through targeted initiatives that address current safety concerns and prevent future threats.

**District Revitalization Program:**

Program Overview:

The District Revitalization Program (DRP) is a transformative initiative aimed at modernizing the OPS' service delivery model by shifting from a centralized structure to a four-district operational framework. Grounded in the principles of Community Safety and Well-Being (CSWB), the Community Policing Strategy, and aligned to the Community Safety and Policing Act (CSPA), this evolution is designed to meet the growing demand for more localized, responsive, and community-focused policing.

The future District Model will be organized around four geographic districts—West, Central, South, and East—each led by a Superintendent responsible for Neighbourhood Policing and Frontline Patrol operations. Within each district, integrated Neighbourhood Teams will be led by a District Neighbourhood Inspector who provides operational oversight aligned with local priorities. These multidisciplinary teams will include Community Police Officers (CPOs), Youth Officers, Neighbourhood Resource Teams (NRTs), Traffic Officers, Community Intake Relationship Specialists (CIRS) and Crime and Research Analysts. The model emphasizes collaboration, proactive engagement, data-informed decision-making, and strong partnerships with residents and interest holders—laying the foundation for a more connected, accountable, and community-driven approach to public safety.

As a first step in this transformation, OPS restructured the Neighbourhood Policing Directorate (NPD) in Q2 2024 to align with the new district boundaries. Under the leadership of Superintendent Ken Bryden, the NPD was organized into the four districts, each overseen by a Neighbourhood Inspector. This foundational phase initiated the establishment of geographic ownership, improved communication with Ward Councillors, community partners, and advanced OPS's ability to deliver responsive, community-based policing tailored to local needs.

This restructuring laid the groundwork for broader transformation. As the District Model continues to evolve, it is expected to deliver significant benefits to the City of Ottawa, that include:

- **Improved Local Responsiveness:** District-based leadership will enable faster, more informed decision-making at the local level, ensuring OPS services are tailored to the unique needs of each community.
- **Enhanced Community Engagement:** By fostering geographic ownership and embedding officers and civilian professionals within defined zones, the model strengthens relationships between police and community by incorporating collaborative-based practices to identify neighbourhood-level priorities and develop shared action plans.
- **Stronger Accountability:** Clear lines of responsibility within each district will enhance oversight, transparency, understanding and responsiveness to community concerns.
- **More Effective Resource Deployment:** The model supports data-driven geographic and staffing analysis, allowing OPS to align resources with demand and improve response times across rural, suburban, and urban areas.
- **Integrated Community Safety Approach:** The CSWB Branch, already established within the organization, is now being actively leveraged to embed prevention, education, and partnership strategies into neighbourhood and frontline operations. This renewed focus is helping to build awareness of CSWB principles across the Service and ensuring they are reflected in day-to-day policing, with the goal of addressing the root causes of crime and social disorder.
- **Scalable and Sustainable Growth:** The phased implementation—supported by a three-year staffing plan of 61 new FTEs—ensures that the model grows in alignment with operational capacity and budget realities, without compromising service quality.
- **Modernized Infrastructure and Systems:** Investments in backend systems, including a new Community Relationship Management (CRM) intake platform, and enhanced analytics capabilities, will streamline workflows, improve client service, tracking, and support evidence-based policing.

While full implementation is scheduled for January 11, 2027, proactive district-level initiatives will continue to advance throughout 2025 and 2026, ensuring that residents begin to experience the benefits of this transformation now.

In 2025, the District Revitalization Program (DRP) made significant strides in laying the groundwork for a modernized, community-focused policing model.

In 2025, the following activities occurred:

- **Re-baselining the DRP into a Formal Program Structure:** In early 2025, the District Revitalization Program formally transitioned from a project to a structured program to better reflect its transformational scope and complexity. This shift marked a significant milestone, enabling OPS to adopt a more disciplined approach to program management. Key changes included the expansion of governance structures and the development of a clear strategic framework and implementation plan. As part of this re-baselining, the DRP team created a comprehensive program strategy, strengthened governance, identified key deliverables, and organized the work into distinct, manageable streams—each with defined milestones, integration points, and risk mitigation measures. This structured approach has enhanced organizational alignment, commitment, clarified the program’s direction, and accelerated progress toward implementation.
- **Strengthening Local Relationships and Neighbourhood Focus:** Following the 2024 restructuring of the Neighbourhood Policing Directorate into the four districts, 2025 marked a pivotal year for deepening the operational impact of this evolving structure. Under the leadership of District Inspectors, efforts were concentrated on building strong, sustained relationships with City Councillors, community partners, and local interest holders. These relationships have been essential in shaping district-specific priorities and fostering trust.
- **Staffing Stabilization:** Under the revised Workforce Management Staffing Prioritization Strategy, 12 officer positions were filled within NPD in Q2 2025 to address existing vacancies. This marked the start of a phased effort to restore staffing levels across Neighbourhood Resource Teams (NRTs), Community Police Officers (CPOs), and Traffic and Youth Officers, with additional placements anticipated.
- **District Mapping and Geographic Realignment:** OPS completed a comprehensive mapping exercise using CAD data and socio-demographic analysis to finalize the boundaries of the four-district model—West, Central, South, and East. The next phase involves defining smaller geographic zones within each district to strengthen local ownership and accountability. To support this work, OPS has initiated a Request for Proposal (RFP) process to engage external experts in establishing zone boundaries and assessing staffing needs, ensuring the model enables effective community policing and is operationally sound.

- **Community Relationship Infrastructure:** In 2025, the DRP advanced its commitment to community-centered service by completing the hiring of all Community Intake & Relationship Specialists (CIRS). These civilian roles—alongside District Analysts and Research Analysts—form a vital part of the integrated district teams. CIRS are expected to be fully in place by Q3 2025, with onboarding focused on embedding them within Neighbourhood Policing Directorate teams. They will be part of an integrated team that strengthens early issue identification, fosters relationship-building, and supports the co-development of safety solutions with residents and interest holders. This milestone significantly strengthens OPS’s ability to deliver accessible, responsive, and data-informed policing at the neighbourhood level.
- **Organizational Design:** A future-state organizational model was finalized, including a clear span of control and a phased FTE plan with associated costs. The model is designed to be scalable and responsive, with 61 new FTEs projected over three years to support the full implementation of the district model.

In 2026, the DRP will shift from foundational planning to implementation, with a focus on operationalizing the district model and enhancing community engagement.

*In 2026, it is anticipated that the following will occur:*

- **Geographic Deployment Finalization:** Finalizing zone-level deployment within each district is a critical next step in operationalizing the District Policing Model. These zones will define the geographic framework for frontline service delivery, enabling clear ownership, accountability, and alignment with the communities served. In policing, well-defined boundaries are essential for coordinating emergency response, managing workloads, and ensuring consistent coverage across the city. Planning in 2026 will focus on identifying these boundaries and aligning staffing to support zone-based deployment, ensuring that teams are balanced, coordinated, and ready for the full launch of the model in 2027.
- **CSWB Integration:** The Community Safety & Well-Being (CSWB) Branch will continue to embed its framework into neighbourhood operations by enhancing CIRS capacity, advancing community engagement in priority neighbourhoods, support local action planning and strengthening partnerships with local agencies. The Branch will also support the delivery of activities—led by specialized units within CSWB—CPTED audits, youth engagement strategies, and community safety initiatives like Neighborhood Watch.
- **Advancing CSWB and Community Policing Culture:** This work is foundational to sustaining the cultural change needed to support a CSWB mindset and successfully implement the framework. The DRP will be focused on embedding CSWB and community policing principles into its organizational

culture by aligning structures, processes, and day-to-day operations. This includes building understanding across all levels of the Service and exploring opportunities to strengthen training and performance systems—such as promotional processes and leadership development pathways—to support this shift. These areas will be reviewed to determine how they can best contribute to advancing the desired culture. It is important to recognize that this shift in culture will take time and must be supported through consistent effort and leadership. The DRP will support the development of the culture strategy and propose an implementation plan to guide its integration.

- **Community Relationship Management System:** A structured CRM intake system will be implemented to streamline issue intake, prioritize community concerns, and promote transparency and accountability. The system will also be designed to track all engagement activities—such as outreach events, interest holder meetings, and community consultations—at both the district and city-wide levels. It will also capture and monitor community issues in real time, enabling OPS to respond proactively and consistently.

The CRM will serve as a centralized platform that integrates engagement data, issue tracking, and follow-up actions, ensuring that no concern goes unaddressed and that all interactions are documented for accountability.

OPS is currently building the business requirements and implementation plan for the CRM system, with a target to have it fully operational by Q2 2026. This timeline allows for thorough interest holder input, system design, build, testing, and training. Once deployed, the CRM will enhance OPS's ability to identify trends, allocate resources effectively, and demonstrate measurable impact in improving community safety and trust.

- **Neighbourhood Engagement Process:** Foundational work for the district-based community engagement process began in the Fall of 2025, with a strong emphasis on co-design and collaboration. Internal interest holders—including OPS officers, District Teams, and Community Intake and Relationship Specialists (CIRS)—will work alongside external partners such as community organizations, city agencies, and residents to shape the overall engagement framework. This collaborative effort will define the techniques and approaches that enable meaningful issue identification and co-solutioning at the neighbourhood level.

The process may incorporate proven approaches such as Community Partnership Tables, which would be introduced in areas facing elevated crime, social challenges, and safety concerns. These tables will serve as a structured platform for dialogue, shared insight, and joint problem-solving. Additional engagement formats will include resident-led leadership structures, community

steering committees, and increased face-to-face interactions to build trust and foster long-term collaboration. Interest holders will also contribute to the development of toolkits, communications strategies, and monitoring frameworks to ensure the process is inclusive, responsive, and scalable across all districts.

- **Evidence-Based Policing and Accountability:** To advance OPS' commitment to data-informed decision-making, the DRP will partner with Data Analytics Teams to build a robust analytics framework that addresses current gaps in evidence-based policing (EVBP) practices. This includes strengthening feedback loops, embedding a research and evaluation culture, and ensuring consistent application of EVBP across all districts.

A key component of this evolution is the revitalization of the operational statistics (OPSTAT) process—transforming it into a dynamic accountability mechanism that operates at both strategic and district operational levels. At the strategic level, OPSTAT will enable OPS leadership to monitor and respond to city-wide trends and systemic issues that impact public safety across Ottawa. This includes identifying patterns in crime, social disorder, and service demand that transcend individual neighbourhoods. The process will support evidence-informed decision-making, guide resource allocation, and ensure alignment with broader city priorities.

At the district level, OPSTAT will empower integrated neighbourhood teams to track and identify emerging issues and evaluate the effectiveness of response activities, action plans and interventions. By integrating data from multiple sources—including analytics, community feedback, and operational metrics—OPSTAT will foster transparency, improve prioritization of issues, promote continuous improvement, and reinforce OPS' commitment to accountability and evidence-based policing.

- **Phase I Launch and Operational Readiness:** The new district structure is scheduled to formally launch on January 11, 2027. To prepare, OPS will focus throughout 2026 on building supervisory capacity, establishing the South Platoon, and appointing Superintendents to lead each of the four districts. Supporting this transformation is the first wave of staffing investments—15 new full-time equivalents (FTEs) in 2026—including district supervisory roles, Community Police Officers (CPOs) in high-demand areas, and 911 communicators. These positions are part of a three-year plan to add 61 FTEs at a projected cost of \$10.8 million.

In parallel, OPS will be focused on the HR processes needed to support implementation, including resource planning, internal movement coordination,

promotional processes, platoon balancing, and the annual leave draw to ensure 2027 teams are aligned with time-off schedules. Planned work also includes consultation with the Associations and system position management to support accurate backend workforce and financial tracking.

Beyond staffing, significant operational work is also planned for in 2026 to fully enable the District Model. This includes updates to back-end IT systems and adjustments to essential infrastructure and processes. Key areas of focus will include radio channels, fleet and equipment requirements at each facility, dispatch services, facility requirements such as working space and lockers, data analytics and reporting, RMS workflows, CAD systems, and mapping tools. This foundational work is critical to ensuring the infrastructure, systems, and processes are in place to support a seamless and effective transition to district-based policing in 2027.

- **Go-Live Planning:** To support a smooth and coordinated launch of the District Policing Model on January 11, 2027, OPS will undertake comprehensive go-live planning in Q4 2026. This will include the development of internal and external communications strategies to ensure members, partners, and the public are informed and engaged. Operational readiness plans will be established to guide the transition, including detailed deployment schedules, training, and support resources. These efforts will ensure that all components of the model are aligned and ready for implementation on day one.

### **Traffic Strategy – Enhanced Integrated Enforcement Initiative**

#### **Program Overview:**

The Enhanced Integrated Enforcement Initiative, kicked off in 2025, is designed to enhance road safety by focusing on high-risk drivers, problematic locations, and increasing traffic enforcement capacity through data-driven deployment and public education. The initiative also aims to support officers with traffic intelligence and align actions with public safety campaigns.

The selection of focused enforcement locations is based on resident and councilor requests, collision data, and known compliance issues such as school bus stops and crossing guard complaints.

Deployment strategies include enforcement on arterial routes and residential intersections, supported by several ongoing initiatives such as frontline Highway Traffic Act (HTA) enforcement, impaired driving checkpoints, the West District pilot, collaborative projects, and street racing enforcement. These efforts are staffed by specialized units across the city.

2025 accomplishments and activities included:

- **The FLD Enforcement Initiative**, which began in Q2 of 2024 and continued in 2025. The initiative involves Platoon Traffic Representatives and NCO teams across all three divisions (18 in total) receiving intelligence-led, data-informed Enforcement Deployment Locations (EDLs) prioritizing general Highway Traffic Act enforcement at residential intersections for assignment to Sector officers each quarter. This ensures HTA enforcement presence at 456 residential intersections annually.
- **The Impaired Focus Areas (IFAs) initiative**, that was implemented in Q1 of 2025, provides each Platoon with an IFA strategically selected in proximity to known late-night areas of interest, with the expectation of deploying RIDE checkpoints to screen for impaired drivers. Traffic Escort Unit RIDE checkpoint deployment locations are consistent with quarterly IFAs.
- **The West District Pilot/Safer Streets Initiative**, which began in Q4 of 2024 and continued through 2025. The initiative involves the formal implementation of the Traffic Unit's automated license plate reader (ALPR), commercial vehicle, and speed enforcement on arterial roadways in the West District, with plans to expand to the East, South, and Central Districts in late 2025 and early 2026.
- **The Collaborative Enforcement Projects (CEPs)**, that was implemented in Q1 of 2025 and involved high-visibility collaborative HTA enforcement by the Traffic Unit and NRT within set NRT areas of interest.
- **The Residents Matter – Street Racing Enforcement Initiative (#ResidentsMatter)**, which started in Q2 of 2024 and continued through 2025, targets high-risk, disruptive nighttime street racing, and illegal behavior on area roadways.

In 2026 it is anticipated that all initiatives continued and / or begun in 2025 will continue and will have a broader geographical footprint.

**CSPA Implementation**

Program Overview:

The Community Safety and Policing Act, 2019 (CSPA) modernizes policing across Ontario through a framework grounded in collaboration, transparency, and equity. It responds to the evolving needs of diverse communities, ensuring policing remains adequate and effective while supporting community and member well-being.

To operationalize the Act, 34 Regulations have been enacted, the majority of which apply directly to municipal police services and boards, including OPS and the OPSB.

These Regulations took effect on April 1<sup>st</sup> 2024, incorporating several transitional timelines for operational readiness – particularly in areas such as mandatory training and equipment standards.

OPS continues to advance toward full compliance through alignment with the *Inspectorate of Policing's (IoP) 2024-2027 Strategic Plan*, with a strong focus on:

- Evidence-based operational improvements;
- Performance tracking to highlight both strengths and areas for growth;
- Responsiveness to the needs of Ottawa's diverse communities.

2025 accomplishments included:

OPS making measurable progress across policy, equipment, training and communication in 2025. This effort is supported by an integrated, cross-functional approach, in coordination with the Policy Development Office, the Strategic Planning Branch and the Board.

Equipment:

- Full compliance has been achieved with CSPA equipment standards.

Policies and Procedures:

- Over 200 policies are under active review to ensure alignment with the CSPA legislation, OPS's strategic direction, Board priorities, community engagement and risk mitigation.
- The policy and development team made significant progress in 2025. Ten policies were written and approved, with another 7 anticipated to be approved before the end of 2025.
- OPS has implemented and is actively reporting s. 19 Assistance Orders.
- The Emergency Services Unit (ESU) is operationally compliant and has adopted key recommendations from the Inspector General's recommendations *Spotlight Report on Policing of Protests and Major Events*.
- The Professional Standards Unit (PSU) has exceeded legislative reporting requirements by submitting quarterly updates (versus semi-annual), underscoring a proactive and transparent approach to accountability.

### Training:

OPS has prioritized training compliance while maintaining service delivery:

- 75% of FLD Staff Sergeants have received Incident Command 300 courses.
- Most specialized sections are fully compliant. Those who are not are affected by a lack of course availability which is outside the control of OPS. Until these courses are available, OPS continues to maintain adequate and effective policing by ensuring officers are trained through other courses available, with similar, high standards.
- Accreditation applications have been or are about to be submitted to OPC to provide internal courses. OPS remains optimistic that approvals will be granted, and training completed before 2026.

### Communication:

Regular and on-going updates and briefings have been established with internal and external interest holders to ensure clarity around implementation timelines, expectation and policy impacts.

### *In 2026 it is anticipated that:*

OPS will remain committed to continuous improvement and sustained pace of implementation through 2026 and beyond. Key focus areas include:

#### Training compliance

Ongoing demand for OPC training will require continued strategic planning, advocacy and resources.

Priority focus areas:

- O/Reg 87/24 (Training) s. 34 (specialized investigative roles)
- Supervisory training for community patrol
- Mental health
- Carbine and IRD (current resource pressures risk non-compliance in this high-risk area)

#### IT Systems Alignment

Continued work on systems modernization to enable real-time data collection, performance monitoring and compliance reporting.

## Policy Evolution and Governance Alignment

The Policy Development Office will continue to guide updates through their prioritization framework which evolves based on legislation, OPS and Board priorities, operational needs and strategic risk indicators.

### Sustained Interest Holder Communication:

Ongoing and timely updates to all interest holders will be provided to reinforce a transparent and well-communicated path to compliance.

## **Data Optimization**

### Program Overview:

The Data Optimization Program includes key initiatives across Directorates to improve data access, transparency, and informed decision-making. This program enables OPS to leverage data more effectively, enhancing both community safety and operational efficiency. By adopting modern technology and evidence-based methods, OPS aims to support smarter policing and strengthen trust within the community.

### 2025 Accomplishments:

The Data Optimization Initiative continued to make significant progress in 2025. Central to this program was the creation of a Community Safety Data Portal (CSDP) in 2023. The CSDP helps increase transparency, fosters community trust and enables data-driven decisions on police strategies, budgets, and resource allocation.

Since initial go-live of the CSDP, the CSDP team has concentrated on user experience research and design to improve the platform. These efforts have significantly enhanced both the products and their accessibility. The November 2024 release (Beta 1.2) built on valuable feedback from both internal members and the community, leading to several key improvements:

#### Improved Accessibility:

- Enhanced contrast ratios for better readability.
- Larger dashboards for improved visibility.
- Accessible keyboard navigation to support assistive technologies.
- Fully responsive design for seamless access on mobile devices.

#### Updates and New Features:

- Integration of a year-to-date dashboard with the crime map.
- Year-to-date functionality across all seven PowerBI dashboards.
- The addition of an Open Budget and Traffic Stop Dashboard.

- Centralizing publicly available analytical products (infographics, public opinion research, etc.).

Engagement with the portal has been strong, with frequent use by the public, media, researchers, and OPS employees. This growing engagement reflects an increasing interest in police data. By the end of 2024, the CSDP had reached over 100,000 users, establishing itself as a trusted resource for insights and decision-making. Additionally, the platform was recognized by the Ontario Information and Privacy Commissioner in their Transparency Showcase for its commitment to openness and accessibility.

The project phase of this initiative is now considered complete with the initiative entering an operational maintenance phase moving forward.

### **Next Generation 9-1-1 (NG-911)**

#### **Program Overview:**

The NG-911 project involves procuring, installing, testing, and preparing for the go-live of the Next Generation 9-1-1 service, adhering to the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) updated deadline of March 2027. This comprehensive initiative is designed to upgrade emergency communication capabilities for both the Ottawa Police Service and Ottawa Fire Service (OFS), ensuring a seamless transition to advanced systems that enhance response effectiveness and public safety communications.

#### **2025 Accomplishments:**

In 2025, all NG9-1-1 equipment was successfully procured and installed, with internal system testing now fully completed. Functional testing is underway in collaboration with Bell to ensure that all system functions operate as intended and that the NG9-1-1 system is performing reliably and as expected.

In line with CRTC requirements, the transition to NG9-1-1 is scheduled for Q4 of 2025 for both the OPS and OFS which also includes the onboarding of the OFS onto the OPS phone system.

#### **2026 activities will include:**

- Preparation for the deployment of Real-Time Text (RTT), ensuring the system infrastructure and operational processes are ready to support this upcoming feature.

### **Pillar 3: Advance and Support a Resilient Thriving Membership**

**Description** - Aiming to enhance the welfare and professional development of police staff, ensuring they are supported, resilient, and well-equipped to meet the challenges of their duties.

#### **Staff Stabilization Strategy**

##### *Program Overview:*

The Ottawa Police Service continues to face staffing challenges that are affecting its operational capacity. Despite an expanding population, historical increases in OPS staff numbers have not kept pace, resulting in one of the lowest staffing levels among comparable Canadian police services. The complexity of crime is escalating, calls for service are rising, and Federal-related work is increasingly disruptive, straining the OPS's ability to meet current demands. Furthermore, there has been a consistent rise in the number of members taking leave for health recovery, although this trend has stabilized. Attrition due to retirements and resignations is also increasing and is anticipated to continue increasing, adding further pressure to the service.

Implementation of the Staff Stabilization Strategy from 2024 through until the end of 2026 is a significant effort for the OPS. The Strategy is linked to the Board's Strategic Plan and its success is important to addressing noted staffing challenges, to operations of the Service, the well-being of members, and the safety and security of citizens of the City of Ottawa. The plan emphasizes hiring in for four critical pillars: attrition, stabilization, growth, and federal-related work. To ensure that costs and hiring are manageable, the Service is hiring over a three-year period (2024-2026).

In late 2023, at the time of the strategy creation, it was projected that ~145 sworn members would be hired in each year of the strategy. This estimate encompassed new recruits, experienced officers, as well as just-in-time positions. Additionally, it was anticipated that 40 civilian positions would be hired per year based on projections. It is crucial to recognize that these projections fluctuate as attrition rates can vary from year to year. Moreover, the projections did not consider additional funding from provincial and federal partners that could necessitate and facilitate additional hiring.

The staggered hiring approach enables the Service to allocate sufficient time and resources to responsibly and effectively recruit and onboard new members. This method ensures the process is achievable and aligns with organizational standards.

### 2025 Accomplishments:

In 2025, implementation of the Staff Stabilization Strategy continued. The Project Working Group, a group that includes representatives from all areas of the organization and representing Sworn and Civilian Staff at all ranks, were successful in meeting and exceeding sworn staffing targets in year one of the three-year strategy (2024), and that success continued into 2025 in year two of the strategy. Fulfilling civilian staffing requirements was more challenging in 2024 as civilian attrition rates were above expectations, however, the Civilian Staffing Team has worked aggressively to address the gap between civilian hires and organizational requirements and is on track to fulfill civilian hiring targets in 2025.

The Service will continue this work in 2026, where hiring to stabilize and address attrition will continue, and hiring to meet growth (municipally, provincially, and federally funded) and district policing and event response requirements will increase.

### In 2026 it is anticipated that:

- The Service will add 25 municipally funded growth positions. Many of these positions will be used to grow the following areas:
  - Victim Choice Reporting Unit (IPVU)
  - Special Constables (Project Complement)
  - Professional Development Centre
  - District Policing

## **Wellness Program Review**

### Program Overview:

OPS recognizes the inherent risks associated with working within a policing organization and is committed to the health and safety of all members. Prioritizing members' well-being is essential for maintaining a resilient and effective police service.

This program review aimed to assess the effectiveness of the current wellness programming and identify areas of opportunity and growth for the future development of wellness programs with a foundation of peer-reviewed, evidenced-based effectiveness.

This review aimed to improve and support systems for maintaining well-being, with the following key objectives: Enhanced Support, Early Recognition, implementation of Evidence-Based Practices, and Safe Reintegration Practices. This approach sought to ensure that members can sustain or regain optimal mental and physical health throughout their careers and provide a framework to support the safe reintegration of members returning to the workplace.

### 2025 Accomplishments:

The 2025 Wellness Evaluation marked a pivotal moment for the Ottawa Police Service, providing a comprehensive review of existing wellness programming and identifying critical gaps and opportunities for growth. This evaluation, informed by member, retiree, and family feedback, emphasized the need for earlier outreach, inclusive supports, and improved communication pathways. In response to evaluation findings, OPS launched a refreshed Wellness Operational Framework that integrates holistic well-being, early engagement, physical health supports, and continuous improvement as its core pillars. The 2025 work laid the foundation for this transformation, including the implementation of peer-reviewed, evidence-based practices and the development of strategic tools such as the Wellness Dashboard and expanded Wellness Analyst role. These initiatives not only address immediate member needs but also establish the infrastructure required for long-term program sustainability.

### In 2026, it is anticipated that:

A robust capital plan as outlined in the Framework, will support the scaling and integration of wellness initiatives across the organization. This includes facility upgrades for ergonomic and fitness resources, digital infrastructure for real-time data tracking, human resources and expanded programming to support reintegration and proactive care. The shared strategic vision with the OPA and SOA—“Healthy Living – Thriving Futures”—underscores OPS’s commitment to embedding wellness into daily operations and leadership practices. Financial investment is essential to realize this vision, ensuring that OPS can continue to evolve its wellness ecosystem in alignment with member needs, legislative responsibilities, and organizational goals. The Framework serves not only as a roadmap for operational excellence but also as a call to action for sustained financial support to build a resilient, high-performing police service.

## **Facility Strategic Plan**

### Program Overview:

The Facilities Strategic Plan (FSP) is a comprehensive 15-year program designed to effectively manage the infrastructure that supports OPS in providing essential services across the expansive city area. It focuses on the strategic acquisition, disposal, and renovation of facilities to minimize risk, adapt to the city’s growth, evolve operations, and ensure consistent service delivery to the entire community.

### 2025 Accomplishments:

In 2025, the FSP continued to deliver through its foundational project – the South Facility Project. The OPS also successfully negotiated a long-term lease with Algonquin

College to maintain access to the firearm range, thereby ensuring continuous delivery of critical member training. OPS also continued exploring solutions to address both new and ongoing training requirements for our members, reflecting our commitment to adapt to the organization's evolving needs and considering the partial exit from office and specialized training space at Algonquin College. In Q3, an update to the FSP was initiated to ensure the OPS portfolio can continue to adapt, prepare for, and be aligned with organizational goals. These accomplishments underscore our strategic focus on improving facilities to better enable operations and serve our community.

*In 2026 it is anticipated that:*

- We will maintain momentum on the construction of the South Facility, ensuring it meets our operational needs and timelines.
- Complete the feasibility assessment and initiate design development of a new training facility, intended to consolidate various training activities at a single future site.
- We will deliver an updated FSP to the Board, that demonstrates infrastructure risk management and ensures facilities support the organization's long-term mission, service delivery, staffing projections, and responds to transformations in the city. The updated FSP will provide the Service with a 15-year funding forecast for our building needs, which will result in pressures on the 2027 budget and beyond.

**South Facility Project**

*Project Overview:*

The South Facility Project (SFP) is a key initiative within the Facilities Strategic Plan, intended to support the dynamic and evolving nature of policing, integrating the Service into the rapidly growing southern area of the city. The new facility will enhance service delivery in alignment with the upcoming South District.

Additionally, the facility will help address ongoing space pressures, but also enable the future disposal of the Greenbank, Leirim, Fairmont, and Concourse facilities, which have reached the end of their operational life. This project will also lessen our reliance on leasing private properties.

*2025 Accomplishments:*

The South Facility Project made impressive construction strides in 2025. Significant milestones included the completion of building foundations and structure. Interior structural work was also completed, with significant advancement of other interior construction and building systems rough-in. In late Spring, the building celebrated the

“topping off” - the installation of the last beam signaling the completion of the main structural work at the highest point in the building. The building will be fully enclosed with exterior cladding in progress by the end of the year.

In early Spring, the project initiated the Tenant Fit-Up (TFU) phase; retaining contract services to re-validate the functional program for the facility, confirming building occupants and operations. In Summer and into the Fall, the TFU team performed furniture inventories, seeking to establish financial efficiencies by re-using furniture and equipment where viable. Preliminary work has begun to establish a move strategy.

*In 2026 it is anticipated that:*

- All building structure, exterior cladding and landscaping will be complete towards late Summer.
- All interior construction will be substantially complete with commissioning and testing starting in late Fall / early Winter.
- TFU work will progress in the development of various furniture and equipment procurement packages, as well as establishing a move strategy. Furniture installation is anticipated to begin in early Winter.

The project will be fully operational by April 30, 2027.

**Professional Development Centre Facility Project**

*Project Overview:*

The PDC Facility Project exists as part of the Facilities Strategic Plan and represents a critical investment in the services ability to deliver legislated and organization-specific training to both sworn and civilian members. Anticipated to initiate in the latter years of the FSP’s 15-year timeline, it became necessary to advance the project in light of the un-planned termination, in March 2025, of the Alliance Agreement with Algonquin College – the home of PDC for the past 25 years.

While a lease for continued use of the firearm range at Algonquin College was successfully negotiated in the Summer of 2025, all other training for OPS members is being delivered at a variety of sites across the city, and in temporary facilities. The lease at the College is also set to expire in March 2033.

Police training is diverse and requires unique physical environments. To meet these needs and enable continuous, compliant training, a specialized and permanent facility is required.

### 2025 Accomplishments:

With the termination notice from Algonquin College to exit by March 2025, OPS quickly pivoted all corporate and some dynamic training to alternate and various leased facilities across the city - all intended as temporary locations while OPS simultaneously developed a strategy to address the need of a permanent training site.

In September, the Board approved the strategy to advance the FSP's training facility project, commencing with a Feasibility Assessment to confirm total project costs, duration, and program.

### In 2026 it is anticipated that:

- Contracted services will complete the Feasibility Assessment by March 2026, providing a comprehensive roadmap that enables a successful initiation and execution of the design and construction of a new training facility.
- Design and other specialized project contract services will be retained.
- Functional Programming will commence towards Q3 and Q4 2026.

The new PDC Facility is anticipated to be situated at the south site, and operational in 2032.

## **Safe Workplace Program**

### Program Overview:

OPS is committed to fostering a safe, equitable, healthy and respectful workplace for all members, which has led to the development of the Safe Workplace Program (SWP).

The continued development of the SWP remains a priority of OPS and the OPSB, demonstrating a commitment to preventing and addressing all forms of discrimination and harassment within the workplace, including sexual harassment and violence. As a Service, we have adopted a holistic approach to improving workplace culture by pursuing initiatives that promote the wellness of all OPS members through positive and effective change and providing both the organization and all members with the tools and resources needed to ensure a safe, supportive, and inclusive work environment.

### 2025 Accomplishments:

Over the last year, the organization made significant progress in refining and strengthening the program's foundations. The program has taken deliberate steps to balance the prioritization of all program pillars: Understand, Prevent, Support, Respond, and Restore, resulting in the following critical accomplishments:

- Earlier in 2025, WCRU hosted a workshop with the Champions of Professional Practice (COPP) working group. The Spark Strategy was invited back to work with the group on organizational culture related to a workforce that is disproportionately male. Later in the year, the COPP provided input on a new sexual violence and harassment training program (see below).
- Implementation of the new CSPA Code of Conduct for Police Officers and the new CSPA Code of Conduct for Special Constables, along with training for the Code of Professional Ethics and integration into the OPS performance review cycle.
- Continued Bystander Training (ABLE 1.0) and currently working on Bystander Training 2.0, taking into consideration Abdi Inquest Recommendations.
- The adoption of the Mental Health Commission of Canada 13 Factors to Promote Psychologically Safe Workplaces.
- Creation of Workplace Violence and Sexual Harassment standardized training program (to start November 2025). This is a joint venture as an organizational training program to prevent harassment, sexual harassment, discrimination, bullying and reprisal.
- As part of the WCRU Speaker Series – WCRU and OPA hosted Dr. Adam Shoalts, who spoke on Adversity and Resilience.
- WCRU members were trained and certified on different intervention tools such as: Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument, EQi 2.0 and Workplace Conflict Assessments.
- WCRU teamed up with Wellness for Trauma Resilience presentations given to different teams within the OPS.
- Conflict Conversations Training was created and rolled out.
- Satisfactory resolution and diversion of 67 complaints in this reporting period; the Workplace Conflict Resolution Unit received 35 files which reflect conflict management work in the areas of prevention and restoration services and the Safe Workplace Program received 32 formal complaint submissions through our SWP standardized intake form.

*In 2026 it is anticipated that:*

- The SWP Branch will work together as a cohesive unit, to develop the next iteration of the SWP, with input from the OPA and SOA, and in conjunction with a planned SWP review.

## **SAP Modernization**

### **Program Overview:**

The project involves a three-phased replacement of legacy SAP systems with Success Factors. The SuccessFactors project involves implementing Employee Central, Recruiting, and Onboarding modules to enhance workforce management and streamline HR processes and OPS reporting capability.

The City of Ottawa is required to address its foundational Enterprise Resource Planning (ERP) platform that manages core business functions – SAP ECC and its SAP-related components. These interconnected systems are approaching end of mainstream support by the end of 2027, driving needs to renew the City’s ERP technology ecosystem. The Ottawa Police Service is part of this ecosystem and, therefore, impacted by this renewal.

For OPS, transitioning to a modern ERP solution will enable:

- Employee self-serve capabilities to enhance client and employee experience.
- Enhanced reporting & analytics to support data-driven decisions to drive strategic initiatives.
- Improved processes to increase productivity and efficiency within Departments.
- Streamlined & new forms to enhance workflow for WOM and organizational efficiency.

### **In 2025, the following activities were completed:**

- Business Process development and documentation to support testing, training, and transition to Operations.
- Test readiness to support test planning and execution cycles.
- Final systems integration, user acceptance and regression testing.
- Preparation and readiness for final deployment.

City of Ottawa final deployment and “Go Live” is anticipated by the end of March 2026. Transition to City / OPS operations will yield benefits of a modernized platform, including improved service delivery, operational efficiencies, real-time data, and analytics.

## **Cyber Security**

### **Program Overview**

The Cybersecurity Strategy for OPS encompasses a comprehensive set of initiatives designed to strengthen the organization’s defenses against the rapidly evolving landscape of digital threats from 2023 to 2026. The primary objective of the strategy is

to safeguard digital assets and data across all technological platforms, ensuring robust security and resilience. By advancing IT security maturity, OPS aims to reduce risk exposure, maintain compliance with regulatory requirements, and reinforce overall organizational resilience.

### 2025 Accomplishments

In 2025, the cybersecurity team achieved several key milestones. The consolidation of security tools resulted in reduced operational costs while simultaneously enhancing security measures. The team successfully responded to multiple spear-phishing attacks and widespread malware infections, demonstrating the effectiveness of the established Incident Response plan.

Throughout the year, OPS strengthened its email security architecture by replacing vulnerable systems with secure, purpose-built products, resulting in improved protection and lower costs. The deployment of virtualized desktops further contributed to cost reduction and increased security, as users now have access to up-to-date workstations. Additionally, the organization provided a secure environment that allows users unrestricted web browsing without compromising the integrity of the corporate network.

### Planned Initiatives for 2026

Looking ahead to 2026, several initiatives are expected to be completed to build upon the progress made in previous years. Data governance will be prioritized as a fundamental component for leveraging modern software, particularly in light of the organization's growing adoption of artificial intelligence.

Security efforts will also focus on the NG911 system, which has previously received limited attention in terms of protection. The organization will work to minimize its overall threat surface by transitioning to edge laptops. Infrastructure improvements will include the deployment of Cisco Application Centric Infrastructure (ACI) and Identity Services Engine (ISE), delivering centralized policy management, improved network segmentation, and greater visibility to enhance secure and efficient operations.

Finally, OPS anticipates a Proof of Concept (POC) deployment of Palantir, which will offer significant advantages for investigators and crime analysts. This initiative will improve data security while ensuring that access is provided to those who require it.

## **Pillar 4: EDI – Strengthen our Commitment to Human Rights**

**Description** - Committing to equity, diversity, and inclusion by promoting practices that respect and advance human rights within the organization and the community it serves.

## **EDI – OPS DRIVE<sup>2</sup> Strategy**

***EDI: Diversity, Respect, Inclusion, Values, Equity and Engagement (DRIVE<sup>2</sup>) Strategy Program Overview:***

Approved by the Board in April 2023 and fully aligned with the Board’s Strategic Direction, the Diversity, Respect, Inclusion, Values, Equity and Engagement (DRIVE<sup>2</sup>) Strategy, serves as the organization’s roadmap for transformative change to improve service delivery and workplace culture through multiple approaches. The four action key areas of the Strategy include collaborating with communities to ensure equitable policing, continuing to build a diverse, equitable, and inclusive workplace, equipping OPS leaders at multiple levels with EDI tools, and fostering organizational agility by committing to learning and measuring progress.

Built on significant consultation inputs and developed with the Community Equity Council (CEC), the 2023 – 2027 OPS DRIVE<sup>2</sup> Strategy is a comprehensive human rights organizational change vision with shared responsibility across OPS, involving various directorates and partnerships across the organization. The Strategy embeds a measurement framework focusing on data collection across multiple identified initiatives, which will provide a foundation for assessing and advancing EDI efforts ensuring that progress is measurable and aligned with strategic goals.

Recognizing that internal improvements towards a more equitable, diverse, and inclusive work environment will ultimately contribute to improved service delivery to the many communities we protect and interact with on a daily basis, OPS is committed to fostering a workplace culture representative of the many communities we serve - where all members have equitable access to employment opportunities and benefits and are valued for the respective knowledge, skills and experience they bring to the organization.

The changes that both OPS and community members wish to see require a purposeful approach that will take several years to achieve meaningful changes in both the workplace and service delivery for all police members and the communities we serve. Aligned with the Board’s Strategic Direction, the OPS 2023 – 2027 DRIVE<sup>2</sup> Strategy builds on foundational work to date and includes over thirty change projects across the organization.

***Continued implementation of the Strategy in 2026 will focus of many major initiatives, including but not limited to:***

- Continuing to implement the multi-year employment systems review process.

- Facilitating Community Use of Force case review sessions and implementing recommendations for improved training and service delivery to reduce racial disproportionalities.
- Completing the implementation and evaluation of the multi-language interpretation and translation service to improve police-community interactions.
- Focused partnership work on addressing hate and harassment against marginalized communities.
- Continuing partnership work focused on Indigenous relations and Violence Against Women and gender-based violence.
- Reviewing and implementing Human rights and EDI training
- Implementation of a Race and Identity-Based Data (RIBD) Strategy, including action planning race-based data reports, policies, and procedures with community partners.
- Review and expansion employee resource groups; and,
- Increased training and application of the Service's EDI & Engagement Lens to internal and service delivery projects, processes and initiatives.
- Implementation of evaluation tools and surveys to measure progress against human rights and EDI benchmarks and key performance indicators.

Progress on the OPS DRIVE<sup>2</sup> Strategy is reported regularly to the Community Equity Council (CEC) and OPS' Senior Leadership Team, with semi-annual reporting to the Board in July and December.

### **Use of Force Community Review Panel**

#### **Program Overview:**

One of the action items from the 2023-2027 DRIVE<sup>2</sup> Strategy is OPS working closely with the Community Equity Council to co-create a Use of Force Community Review Panel, which is a recommendation from a Use of Force Race-Based Data Report.

Similar to the innovative community case review currently used for Intimate Partner Violence and Sexual Assault files, the Panel will review cases and annual reports to identify systemic issues and make recommendations to improve service delivery. The Panel will also have a role to work with CEC to contribute to the annual Use of Force data analysis, reporting, recommendations, and action planning.

#### **2025 Accomplishments:**

Following a call for applications and extensive community outreach for the new Use of Force Community Review Panel that was undertaken in 2024, the new Community Use of Force Review Panel was launched in early 2025. The new Panel began orientation

and training and tested the draft case review procedures in May. The Panel is also contributing to the development of the Race and Equity Data Strategy and the 2024 Use of Force report released in June. The Panel will meet in the fall to review 2024 Use of Force incidents to make recommendations for change.

*The Panel's collaborative work will conduct two case review sessions in 2026 and focus on achieving the following outcomes:*

- Improved procedures, training, and race-based data reports with decreases in Use of Force incidents, complaints, and disproportionality.
- Increased awareness and understanding about the complexities of Use of Force cases and procedures.
- Improved relationships between OPS and Indigenous, faith-based, and racialized communities.
- Increased trust and accountability between OPS and communities

### **Mental Health Change Initiative**

#### *Program Overview:*

In December of 2024, upon the conclusion of the Abdirahman Abdi Inquest, Dr. David Eden of the Office of the Chief Coroner (Province of Ontario) signed the Verdict of Inquest Jury, issuing 57 recommendations - 28 of which were directed to the Ottawa Police Service. These recommendations, focused largely on improving police responses to individuals in mental health crisis, underscored the urgent need for systemic reform and lasting community partnerships.

The Mental Health Change Initiative (MHCI) was launched in January 2025 in response to the recommendations issued by the Inquest. The Initiative is focused on improving the Ottawa Police Service's response to individuals experiencing mental health crises, addressing systemic gaps, and strengthening long-term and meaningful collaboration with community partners and interest holders.

#### *Deliverables for 2025 include:*

- The establishment of the Mental Health Advisory Council (MHAC).
- Advancement of CIT officer training, dispatcher/call-taker training, improvements to ABLE bystander training, and the development of new de-escalation training models in consultation with community agencies, Carleton University researchers and other police and professional agencies.
- Engagement of external policing partners (Delta Police, RCMP) and international experts to inform best practices and their evolution of training, with the possibility of collaboration of training.

In 2026, the MHCI team will work with interest holders and, in particular, the MHAC, to continue to address the 28 applicable inquest recommendations.

## **EXTERNAL FUNDING INITIATIVES FOR NEW SERVICES AND STRATEGIC OPERATIONS**

Through both federal and provincial funding, several critical initiatives are underway to address unique operational and community challenges in key areas across Ottawa. These projects are structured to enhance public safety, strengthen community partnerships, and meet the city's evolving policing needs while aligning with broader strategic goals. Each initiative leverages collaborative, data-driven, and community-focused approaches to ensure efficient service delivery and operational effectiveness.

### **Parliamentary District Implementation (Federally Funded)**

#### **Program Overview:**

Beginning in 2024, the federal government allocated \$50 million to be used over five years (2024-2029) to support key initiatives in the Parliamentary District. The funding was approved and formally announced with Public Safety Canada in March 2025.

This funding is being used to establish a dedicated unit to address the unique policing challenges in this nationally significant area. The focus will be on working collaboratively with various partners to address the key social disorder and public safety issues impacting the Parliamentary Precinct.

OPS will be following the same community-based policing processes that epitomize the initiatives under our District Policing model. In addition, funding will enable enhanced security measures and the implementation of strategic policing initiatives to protect the public and critical infrastructure. This initiative is currently in the implementation phase.

Collaboration continues with a variety of government partners, as well as with local community that is located within the Parliamentary District.

#### **Deliverables for 2025 included:**

- Expanding operations to seven day a week coverage.
- Expanding planned staffing commitments but in coordination with organizational staffing prioritizations.
- Increased number of hours in proactive police functions.
- Increased engagement on protest management where a nexus to Parliament exists.
- Reduction in response times for non-priority calls for service within the Parliamentary District.

- Increased number of proactive engagements with external interest holders (including impacted community organizations).
- Increased collaborative training with partner agencies as part of risk management and mitigation.
- The selection process is underway for the Open-Source Intelligence Analysts with an anticipation of operational engagement in Q3 of 2025.

Deliverables for 2026 include:

- Expansion of operations to include days and afternoons, seven days a week.

**ByWard Market Crime and Disorder Strategy (Provincially Funded)**

Program Overview:

The Public Safety Initiative Plan addresses the unique social and crime challenges in Ottawa’s ByWard Market, a vibrant area known for its nightlife and cultural significance. Supported by provincial funding over a three-year period (2024-2027), this plan enables specialized policing strategies essential for maintaining safety and order in this bustling area.

In 2024, the Strategy and Communications Directorate engaged with the City of Ottawa and the Province of Ontario to allocate these funds to impactful projects within the plan.

Key projects approved under this initiative include developing the Community Outreach Response and Engagement (CORE) Strategy (\$4.7M total/\$1.6M annually).

The CORE Strategy is a comprehensive approach that addresses safety concerns in Ottawa’s downtown core, primarily in the ByWard Market and Rideau Street corridor. The strategy integrates three components: the Neighbourhood Operations Centre (NOC) serves as a physical hub for multi-agency collaboration and community engagement; the Integrated Community Situation Table (ICST) mobilizes over thirty community partners to provide rapid interventions for individuals facing acutely elevated risk; and Hot Spots Policing deploys proactive, visible presence in data-identified priority locations. CORE addresses immediate safety concerns and underlying systemic issues through sustained partnerships among police, city agencies, businesses, residents, and service providers.

Deliverables for 2025 included:

- Continuation of focused policing with early data showing a 28% decrease in citizen-initiated calls, a 29% increase in officer-initiated calls, an 11% decrease in total calls, a 12% decrease in reported incidents, and crime severity reductions (non-violent -12%, violent -25%).

- Expanding the NOC to become a central hub for multi-agency collaboration with daily engagement from city partners.
- Expansion of the ICST to over 30 community partners, receiving 36 referrals since 2024 (18 in 2025), with six new organizations joining in 2025, including Indigenous-led services and school boards.
- Expanded business engagement through Cadillac Fairview Rideau partnerships, addressing shoplifting, loitering, and emergency preparedness. Monthly open-door events focused on CAMSafe, recruiting, and outreach have strengthened community trust.
- Development of a systematic, intelligence-led referral framework for the Adult Pre-Charge Diversion Unit.

*Deliverables planned for 2026 include:*

- Acceleration of recruitment and assignment of dedicated uniformed officers to reduce overtime and reliance on NRTs.
- Expanded presence to more days and additional downtown neighbourhoods.
- Finalization of an academic partnership to evaluate strategy effectiveness and crime trends.
- Continued collaboration with city partners to coordinate responses to downtown challenges.

Other projects included in this initiative include:

*Mounted Patrol Unit (\$4.2M total/\$1.4M annually) Program Overview:*

This project aims to enhance community safety and security through the Mounted Unit, which will handle patrols, community policing, public order, event management, traffic control, and ceremonial activities. The Mounted Patrol Unit plays a pivotal role in visible policing, offering unique advantages for crowd control and community engagement. The presence of mounted officers not only deters crime but also promotes a friendly and approachable image of the police, strengthening public trust and relations.

*Deliverables for 2025 included:*

- Official introduction of the unit to the media and public during a formal event at OPS Headquarters, attended by the Chief and the Mayor.
- The first operational appearance during the Royal Visit on May 26 at Lansdowne Park.
- Successful deployment dozens of times to all areas of the City of Ottawa so as to prepare horses and riders for the full range of duties, including public order scenarios.

- Fleet readiness progression, with all fleet vehicles procured and being used to support operations.
- Staffing efforts to fill the remaining three officer positions and the Logistics Coordinator position.

*Deliverables planned for 2026 include:*

- Continuation of the stable upfit and retrofit project, with temporary infrastructure in place to maintain operational readiness during construction. Full completion is expected by the end of Q2 2026.
- Having one section of four horses operational for crowd management by October 2025 with two sections (eight horses) fully deployable for public order by Q3/Q4 2026.

*Market Safe (\$2.4M total/\$0.8M annually) Program Overview:*

The Market Safe project is specifically designed for the ByWard Market, enhancing the policing presence to address the challenges that arise as businesses and patios reach full capacity, especially during peak times like long weekends. This initiative works closely with partners such as Bylaw Services and AGCO Inspectors to ensure a comprehensive approach to public safety and regulatory compliance.

*Alternative Mental Health Supports (OPS portion is \$2.7M total/\$0.9M annually) Program Overview:*

These initiatives, in collaboration with the City of Ottawa, include a community-driven mental health and substance use crisis response system and new options for police response to mental health crises designed to improve community well-being, build trust, and boost operational efficiency by increasing interoperability with community partners and minimizing police involvement in mental health and substance abuse crises.

Through the provincial funding provided by the Ministry of the Solicitor General, this grant funding is divided between supporting the Alternate Neighbourhood Community Response (ANCHOR) pilot program and the OPS to establish Mobile Crisis Response Teams (MCRT) and a Crisis Intervention Training (CIT) pilot program to improve mental health crisis responses.

*2025 deliverables included:*

- Curriculum development and training of the 26 CIT officers through extensive collaboration with community partners.

- The establishment of a partnership and updated MOU with The Ottawa Hospital's Mobile Crisis Team (MCT) to develop the first MCRT team.
- Being awarded a SolGen MCRT enhancement grant to expand the capacity of the MCRT initiative with the objectives of formalizing more effective transfer protocols with CHEO, reactivating the MHU's Youth Mental Health Constable role to partner with a youth crisis worker for a live-response MCRT capacity, and develop youth-focused MH training for OPS members/community partners.

Planned 2026 activities include:

- Developing a new partnership for the second MCRT team in early 2026.
- Reviewing the MCRT reporting template and processes developed by the OPP and working with OPS resources to replicate these.
- Developing the Youth MCRT program through discussions with internal and external partners.

Enhancement through Alternative Staffing Project/Special Constables (\$4M total/\$1.3M annually) Program Overview:

The project aims to develop and design a model where non-sworn police members, including civilians and special constables, can actively participate in frontline roles to enhance community safety. It will utilize the new authorities available in the CSPA. The initiative will focus on hiring and training these individuals in various police duties such as mental health interventions, responding to community concerns, taking statements, interviewing, arresting, prisoner transport, crowd control and forensic identification support. Ultimately, this model seeks to expand police presence and community engagement by integrating trained civilians and special constables into critical police operations and increasing capacity for sworn members who are fully trained.

2025 Accomplishments:

- Developed a comprehensive eight-week basic training program for all new Special Constables that supports CSPA training requirements and OPS policies.
- Trained and introduced 20 new Special Constables; 14 Generalists that have received additional training to support Patrol, Cellblock, and the Courts and 6 Forensic Identification Technicians (FITs) that received specialized training to enhance the Scenes of Crime officers and the Forensic Identification Unit.
- Streamlined the Special Constable appointment process.

- Started training the second class of Special Constables to expand the current Generalist and FIT complement and for a new stream of Special Constables into investigative sections. This also includes providing training to Special Constables from other agencies.
- Reporting of project KPIs outlining the second year of the project.

*Deliverables for 2026 will include:*

- Establishment of the Eastern Ontario Special Constable Training Centre (EOSCTC).
- Formation of a Special Constable Centre of Excellence with the goal of ensuring ongoing CSPA and policy compliance, standard operating procedure and policy development, partnership development, and maximizing the effectiveness of the program through evaluations and continuous improvement.
- Working with OPS specialized sections to identify roles for the expansion of Special Constables into these units.
- Recruitment, training, and implementation of two classes of Special Constables into investigative and specialized units and extending training to other partners and services.

## **BUDGET CATEGORIES**

The 2026 Draft Operating Budget aligns with the Board's direction and results in a 5% tax increase. Table 1 summarizes the details underlying the \$26.1 million base budget funding requirement, and a more comprehensive version is included in Document A-1. The changes are categorized according to the City of Ottawa budget reporting as outlined below and discussed in the following sections.

1. Maintain Services – ensures continued delivery of adequate and effective policing services
2. Growth – expansion of policing services in support of the growth of the City's population
3. New Services – new operational investments in support of the Board's strategic plan
4. Efficiencies & Reinvestments
5. User Fees & Revenues

**Table 1: 2026 Draft Operating Budget (\$ millions)**

Category	Incremental Budget Increase
1. Maintain Services	\$30.5
2. Growth	2.3
3. New Services	-
4. Efficiencies & Reinvestments	(4.3)
5. User Fees & Revenues	(2.4)
Incremental Requirement	\$26.1
Police Tax Levy Increase	5%

**Category 1: Maintain Services**

Maintaining existing service levels creates an incremental budget requirement of \$30.5 million for 2026. This category typically comprises the majority of the total incremental funding requirement. In 2026, the maintain services category exceeds the municipal funding being allocated to OPS and accounts for 117% of the incremental funding requirement for OPS in 2026. Therefore, the OPS must find efficiencies or additional revenue sources to maintain the existing services levels to meet the police tax levy requirement.

The Maintain Services Budget is divided into two sub-categories: net compensation and non-compensation items (see Table 2).

**Table 2: 2026 Maintain Services Budget (\$ millions)**

Net Compensation	\$26.9
Non-compensation Items	3.6
Total Maintain Services	\$30.5

**Net Compensation Increases and Increments - \$26.9 million increase**

With 85% of the OPS Gross Operating Budget dedicated to staffing costs, the compensation element of the budget constitutes the most significant cost driver each year.

The 2026 compensation budget supports OPS staff complement of 2,342.3 full-time equivalents (FTEs): 1,592 sworn officers and 750.3 civilian members (including Special Constables and casual employees). Staffing levels are charted by section and over time in Documents A-2, A-3.0, A-3.1, and A-3.2.

The increase in total FTEs is 28.7. This is broken down as follows:

- 25 growth positions including 21 sworn positions and 4 special constable positions.
- 2 self-funded positions for fleet services through reducing the reliance on third party vendors.
- 1.7 positions for casual and coop students.

A total of \$26.9 million was added to the compensation budget to account for changes in salaries and benefits in 2026. Of the \$26.9 million, \$23.4 million was allocated for the negotiated pay increase for the Ottawa Police Association and Senior Officer Association bargaining groups. This amount included the budget shortfall from 2025 for the collective bargaining increases incurred in 2025 as well as the increases negotiated for 2026.

Compensation is being adjusted with an increase of \$2.2 million for pressures stemming from the stabilization pillar of the Staff Stabilization Strategy, which is in the third year of implementation. This will see the Service continue to expand its ability to backfill members off on long-term leaves of absence.

**Materials, Supplies and Services: \$3.6 million increase**

For the 2026 budget, OPS anticipates and accounted for inflationary pressures related to IT contracts, capital asset lifecycle management, facilities operating costs and

significant inflationary pressure on the radio system. These items accounted for the \$1.7 million in inflationary pressures in the 2026 budget.

OPS has invested \$1.9 million in maintain services pressures in the 2026 budget. This requirement includes funding for a new leadership and succession management program, upgraded radio consoles and their associated operating costs, as well as additional training requirements as per the new CSPA legislation.

The complete list of inflationary and maintain services pressures can be found in the detailed list in Document A-4.

### **Category 2: Growth: 21 sworn officers, 4 special constables: \$2.3 million increase**

Growth is another pillar of the Service's Staff Stabilization Strategy and consistent with findings from public feedback. In 2026, OPS will be adding 21 sworn positions and 4 special constable growth positions. The 25 growth positions will be brought in gradually throughout the year. This increase in complement will cost, in total, \$2.3 million in 2026. This amount comprises compensation costs of \$0.6 million for the new positions added in 2026 and \$1.7 million for the full-year compensation cost for the new growth positions added in the 2025 Budget.

Further, there exists a need for an additional 25 positions, that due to funding constraints, will be repurposed from existing positions. This was one of the main strategies implemented to attain the 5% budget direction. These positions are anticipated to be addressed through a span of control review planned for 2026.

### **Category 3: New Services: \$ nil increase**

In 2026, the new services category is made up of two components. The first component is in relation to the Parliamentary Precinct. The remaining \$2.2 million of the \$10 million annual funding from Public Safety Canada is being added to the OPS budget, as well as the expenses, to align with the timing of that program becoming fully operational.

The second component is in relation to new services that are being funded by one time funding from the City's tax stabilization reserve. In 2026, OPS will leverage \$5.4 million in one-time funding from the City Tax Stabilization Reserve. This strategy increases the financial risk landscape for OPS through the lack of sustainable funding. The projects that are being funded by the one-time funding include:

1. Body worn camera pilot (\$1 million)
2. Strategic project funding including supporting the implementation of the new District Policing Model and addressing the recommendations from the Coroner's inquest into the death of Mr. Abdirahman Abdi through Project Change. (\$1.5 million)

3. Interim training facility costs (\$0.5 million)
4. Piloting new technology solutions (\$1.2 million)
5. Onboarding costs to support the Staff Stabilization Plan. (\$1.2 million).

The sum of all these above items results in net zero balance for new services for the 2026 budget year.

#### **Category 4: Efficiencies & Reinvestments: \$4.3 million decrease**

In 2026, OPS will undertake a multi-year efficiency exercise in tandem with the long-term financial plan exercise being performed in 2026 for the period of 2027 to 2030.

The Service has set an efficiency target of \$4.3 million in 2026, which is more than double the average of nearly \$2 million in annual efficiencies. The exercise is not only an exercise in finding efficiencies but often results in opportunities for service improvement and innovation.

Performing this exercise will not only assist in meeting our efficiency targets but also help optimize service delivery and create opportunities for reinvestment in other organizational priorities, including our Staff Stabilization Strategy.

The \$4.3 million in efficiencies and reinvestments include the following items:

1. Redistribution of budgeted Constable positions to reflect actual numbers in each rank - \$2.2 million
2. IT software application review - \$0.9 million
3. Fuel savings from the removal of the carbon tax - \$0.4 million
4. 2026 Efficiency Plan - \$0.4 million
5. Reduce reliance on outside contractors for fleet - \$0.3 million
6. Parking - \$0.1 million

Document A-5 provides a summary of historical efficiencies.

#### **Category 5: User Fees and Revenues: \$2.4 million increase**

The Board's 2007 User Fee policy aims to ensure that the revenue pool generated by user fees grows at the same pace as the costs. This policy requires an annual review and analysis of user fees. Document A-6 lists the recommended user fees for 2026.

For 2026, OPS will see an increase of \$0.3 million in its user fee budget bases.

In addition to these user fee increases, the main revenue increases are attributed to increases from the Provincial Government of \$1.0 million including higher revenue from the Court Security and Prisoner Transportation provincial grant as well as additional secondments. The OPS is also receiving a portion of development charge revenue to help offset the cost of the debt payments in relation to the new South police station.

Document A-7 summarizes all revenues and recoveries captured in the 2026 Draft Budget, with comparisons to the previous year.

### **OPS BUDGET FACTS AND STATS**

It is important to remember that OPS has remained in line with City tax recommendations since 2012 and received 1% less than what was recommended in 2022. This includes a period of zero growth in sworn and civilian staffing between 2012 and 2015 and again in 2022.

In 2026, OPS received budget directions for a police tax levy increase of up to 6.5% but will only be proceeding with a request of 5% tax levy increase with the difference being funded by one-time funding from the Tax Stabilization Reserve at the City to balance keeping within the City tax recommendations and securing sufficient funding to maintain adequate and effective policing.

OPS budget, as a total percentage of the net City of Ottawa budget, decreased over a seven-year period from 9.7% in 2017 to 8.9% in 2023. The percentage remained at 8.9% from 2023 to 2025. With the investment in OPS in 2026, the percentage of the City net budget for the OPS has increased to 9.2%. This historical trend can be seen in Table 3.

**Table 3: Percentage of Net Municipal Budget allocated to OPS (2017 to 2026)**

<b>Year</b>	<b>OPS (\$M)</b>	<b>OPS % of net City Budget</b>	<b>Annual Police Tax increase</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%
2024	\$416	8.9%	2.5%
2025	\$447.5	8.9%	2.9%
2026	\$484	9.2%	5%

A similar story arises when comparing OPS tax rate increases to the “Big 12” police services in Ontario between 2022 and 2025 as has been done in Table 4 below. In fact, OPS has received the lowest average police tax rate increase (2.5%) of the Big 12 Services over the past four years and much of the increase received has been allocated to fulfilling obligations stipulated in collective agreements with the OPA and the SOA. When comparing OPS average police tax rate increase relative to the overall average increase for the Big 12 Services, OPS remains well below again with an average increase of 2.5% compared to 6.6% during the 2022 to 2024 period.

**Table 4: Percentage of annual tax rate increases relative to “Big 12” police services (2022 to 2025)**

<b>Service</b>	<b>2022 Budget Increase</b>	<b>2023 Budget Increase</b>	<b>2024 Budget Increase</b>	<b>2025 Budget Increase</b>	<b>Average</b>
<b>Peel</b>	4.8%	8.2%	14.0%	21.3%	12.1%
<b>London</b>	2.80%	1.6%	22.4%	10.6%	9.4%
<b>Durham</b>	4.5%	6.1%	8.3%	16.9%	8.9%
<b>Halton</b>	4.2%	5.7%	9.5%	14.3%	8.4%
<b>Niagara</b>	4.5%	5.7%	5.9%	12.7%	7.2%
<b>Sudbury</b>	4.7%	5.7%	8.1%	6.2%	6.2%
<b>Waterloo</b>	4.0%	7.4%	4.5%	8.7%	6.2%
<b>Hamilton</b>	3.9%	5.4%	6.9%	5.7%	5.5%
<b>York</b>	4.5%	3.9%	4.6%	7.7%	5.2%
<b>Windsor</b>	1.60%	2.0%	6.3%	7.1%	4.3%
<b>Toronto</b>	2.3%	4.3%	1.7%	3.9%	3.1%
<b>Ottawa</b>	<b>2.0%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.9%</b>	<b>2.5%</b>
<b>Average</b>	<b>3.7%</b>	<b>4.9%</b>	<b>7.9%</b>	<b>9.8%</b>	<b>6.6%</b>

Table 5 demonstrates that OPS ranks ninth out of 12 services when considering the police to population ratio (718). OPS has the fifth lowest crime severity index amongst Canada’s “Big 12” municipal/regional police jurisdictions. OPS also polices the largest geographical footprint and receives a declining percentage of the total Municipal Budget. These stats clearly indicate that OPS is one of the leanest police services in Canada yet maintains a high level of public safety.

However, this positive picture of fiscal accountability and police performance is at risk without stable, predictable funding that includes investments to address the increasing stress on community members and service members alike.

It is also important to note that when comparing the OPS Budget to the overall municipal budget, the OPS budget and annual increases include capital funding to pay for the required infrastructure such as buildings, fleet, and IT – this is not embedded within the budget of other city services.

**Table 5: Internal and external demographic data relative to peer services (2023)**

Rank	Service	Population	Land area	Authorized police officer strength (budget)	Total number of civilian and other personnel	Total	Population per Authorized Police strength	Total Crime Severity Index (CSI)
1	Montreal	2,032,845	498	4,751	1,086	5,837	428	78.26
2	Vancouver	707,667	115	1,448	513	1,961	489	91.99
3	Edmonton	1,087,172	766	1,895	1,104	2,999	574	110.65
4	Winnipeg	783,096	462	1,362	602	1,964	578	144.38
5	Toronto	3,025,647	631	4,988	3,170	8,158	607	61.1
6	Calgary	1,413,800	821	2,174	965	3,139	650	77.63
7	Peel	1,517,448	1,247	2,286	991	3,277	664	44.98
8	York	1,224,244	1,758	1,735	770	2,505	706	47.6
9	Ottawa	1,071,868	2,788	1,493	620	2,113	718	54.06
10	Waterloo	633,828	1,369	834	423	1,257	760	79.12
11	Durham	745,580	2,521	978	364	1,342	762	44.11
12	Halton	627,200	966	788	334	1,122	796	31.04
<b>Ottawa Rank</b>								
		7	1	7	7	7	9	5

## **DRAFT OPERATING BUDGET**

### **2027 – 2029 Draft Operating Budget Forecast**

The Ottawa Police Service Board Policy CR-2-Financial Planning and Operations requires the Chief to ensure that a multi-year operating and capital budget is developed and submitted to the Board for approval. This has been provided to the Board annually in the Draft Operating and Capital Budget reports, but it will be deferred in the 2026 Draft Operating and Capital Budget report as per the motion brought forward during the September 29<sup>th</sup>, 2025 Regular Meeting. The motion entitled OPS Long Term Financial Sustainability staff-level working group includes the commencement of work on the forecasted multi-year operating and capital budget in 2026 that is planned to be completed within the first six months of the year.

### **2026 Draft Capital Budget**

The Board aims to provide an adequate capital envelope to ensure that assets such as fleet, facilities, and information technology are replaced as required. For 2026, the Board will consider a capital budget request totalling \$23.3 million. Funding for these projects will be almost entirely from pay-as-you-go (PAYG) funding. Table 6 below provides a summary.

The capital budget falls into two categories in 2026: renewal of assets and strategic initiatives. Projects totalling \$15.9 million are for the renewal of OPS assets, including:

- Fleet - \$6.4 million
- Facility lifecycle - \$2.9 million
- Information technology
  - Infrastructure - \$2.4 million
  - Telecommunications & Service Centre - \$2.4 million
- Specialized assets - \$1.8 million

The strategic initiative category requires funds of \$7.4 million. The budget request is largely allocated towards the new radio consoles from the Radio Project in the amount of \$4.4 million. The residual budget request is split between facility initiatives for \$0.8 million (including security) and \$2.2 million growth costs related to the Staff Stabilization Strategy and the 25 growth positions. Descriptions of all 2026 capital projects are provided in Document B-3.

A capital works in progress report is provided in Document B-1, which summarizes the status of all existing OPS capital projects. These projects were reviewed during capital budget development to ensure project objectives and priorities were still aligned.

Important to note, the Service will be implementing a capital deferral plan in 2026 to help manage near-term budget pressures.

**Table 6: 2026 Capital Budget (\$ millions)**

Capital Project	Total Need	Funding Source		
		PAYG	Revenue	Debt
<b>Renewal of Assets</b>				
Fleet Program	6.4	6.1	0.3	
IT Infrastructure	2.4	2.4		
Telecommunications	2.4	2.4		
Facility Lifecycle	2.9	2.9		
Lifecycle of Specialized Assets	2.8	2.8		
<b>Subtotal</b>	<b>\$15.9</b>	<b>\$15.6</b>	<b>\$0.3</b>	<b>\$ -</b>
<b>Strategic Initiatives</b>				
Radio Project	4.4	4.4		
Growth Costs	2.2	2.2		
Facility Initiatives	0.6	0.6		
Facility Security Initiatives	0.2	0.2		
<b>Subtotal</b>	<b>\$7.4</b>	<b>\$7.4</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>Total</b>	<b>\$23.3</b>	<b>\$23.0</b>	<b>\$0.3</b>	<b>\$ -</b>

**Ten-Year Capital Forecast**

The ten-year requirement for OPS capital spending is estimated to be \$236.6 million and ranges from a high of \$33.1 million in 2030 due to the planned replacement of our portable

radios to a low of \$18.7 million in 2027. The summary of the 10-year requirement is shown below in Table 7. Document B-2 presents the forecast by individual project and by category of need.

**Table 7: OPS Ten-Year Capital Needs Summary – 2026-2035 (\$ Millions)**

Category	Funding			
	Gross Need	PAYG	Revenue	Debt
Renewal of Assets	\$209.8	\$206.9	\$2.9	
Growth	\$ -			
Strategic Initiatives	\$ 26.8	\$ 26.8		
<b>Total</b>	\$236.6	\$233.7	\$2.9	\$ -
<b>-% of Total</b>		99%	1%	0%

Capital funds required for asset renewal, including fleet replacement, information technology renewal (including telecommunication), specialized assets, and facility lifecycle, total \$209.8 million. These projects are financed exclusively from PAYG sources, and a small portion of revenue is garnered from asset sales.

The renewal of assets category of \$209.8 million has an average investment of \$21 million per year and is required to address the following annual purchases:

- Annual lifecycle requirements of the OPS’s 650 vehicles, which includes upwards of 80 vehicles replaced annually.
- Annual replacement needs for the thousands of IT assets within the organization including: switches, firewalls, servers, laptops, cell phones, and in-car computers.
- Annual investment in OPS’s seven facilities, that are owned by the City, that are focused on maintaining or enhancing the useful life of the buildings.
- Lastly, the lifecycle needs for the specialized capital asset category are also funded from the renewal of assets category and include assets such as conducted energy weapons, glocks, radios, body armour, and so on.

Strategic Initiatives account for \$26.8 million of the capital forecast. The largest project within the 10-year timeframe relates to acquiring of additional capital assets to support

the growth positions, which is budgeted to cost \$16.8 million. Funding for the projects within this last category will come from the General Capital Reserve Fund or debt.

### **Status of OPS Reserve Funds**

OPS has two reserve funds that play key roles in capital funding. Document B-4 provides a Continuity Schedule for each reserve fund. The status of the Fleet Replacement Reserve Fund and the General Capital Reserve Fund is detailed below.

The delegation of authority to the Chief of Police for the Fleet and CEW Replacement Program is recommended because it will allow orders for new vehicles and CEWs to be processed as needed without waiting for regular board meetings, making it a more timely and efficient process.

The recommendations contained in this report related to the delegation of authority to the Chief are as follows:

- Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Fleet Replacement Program, up to a maximum of \$6.5 million.
- Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Conducted Energy Weapon (CEW) Program, up to a maximum of \$1.8 million.

The purchases made using the Chief's delegated authority for the Fleet and CEW Replacement Program will be reported to the Board quarterly in the Quarterly Financial Reports.

### **Fleet Replacement Reserve Fund**

This fund finances the vehicle replacement program for an average of \$8.0 million annually over the ten-year capital forecast period. It carries a minimal balance year over year. The contribution will increase annually to cover the regular replacement purchase of vehicles for any new sworn officers added to the complement and for inflationary price increases. The annual contribution variance is due to the planned replacement of a major vehicle.

In 2026, the delegation of authority to the Chief of Police for the Fleet Replacement Program will be \$6.5 million. This authority was sought and granted in prior years to administer the Fleet Replacement Program, and that same approval is being sought again in 2026. This delegation request will provide for administrative efficiencies and greater flexibility in administering the replacement program. The Fleet Program, in the

2026 Police Operating and Capital Budget, expects to purchase between 65 and 75 new vehicles in 2026 as well as their associated upfitting costs.

Additionally, the Service intends to continue replacing some of its larger assets to ensure the annual capital requests for fleet is manageable by staggering their purchase over several years.

### **OPS General Capital Reserve Fund**

The General Capital Reserve Fund finances the annual IT & specialized equipment replacement plan, the lifecycle requirements for OPS facilities, and the strategic initiatives, including some projects within the Facilities Strategic Plan. The delegation of authority to the Chief of Police for the CEW lifecycle purchase of \$1.8 million will be included in the specialized equipment category and funded from the OPS general capital reserve.

The continuity schedule for the reserve fund, showing the contributions, expenditures, and final balance, can be found in Document B-4. This schedule indicates that all planned projects can be funded. A \$14.1 million balance in the General Capital Reserve Fund is forecasted at the end of 2026. The current reserve fund balance remains high to be able to lifecycle existing assets over the short-term period due to the reductions in the pay-as-you-go funding from 2025. The capital replacement requirements and the accompanying financing needs will be updated in 2026 as part of the long-term financial plan and the facilities strategic plan update. The continuity is based on the following capital formation contribution adjustments:

- Inflationary adjustments
- A contribution adjustment for the sustainment portion of the growth and the federally funded additional positions.
- Reducing the reliance on contractors to perform fleet upfit work

In working with the City, it was decided to reduce our capital contributions in 2025, but those reductions are forecasted to be reinstated in future years to be able to afford the lifecycle requirements of our existing assets and for the long-term stability of the general capital reserve.

### **COMMUNITY FEEDBACK**

The remaining community feedback opportunities are as follows:

- The 2026 Draft Operating and Capital estimates will be presented and tabled with the Board and City Council on November 12, 2025.

- Following the Draft OPS 2026 Budget tabling with the Board and City Council on November 12, 2025, OPS and the OPSB will engage in further public feedback activities with City Councilors.
- The FAC meeting scheduled for November 21, 2025, will provide an additional opportunity for public feedback.
- Lastly, public feedback will also be received on December 5, 2025, during the Board's special meeting for budget approval. On that date, the 2026 budget will be formalized, reviewed, and approved.

Following the above community feedback activities and opportunities, City Council will review and approve the Draft 2026 Estimates on December 10, 2025.

### **FINANCIAL IMPLICATIONS**

Financial implications are presented within the report.

## **SUPPORTING DOCUMENTATION**

Document A-1	OPS 2026 to 2029 Operating Forecast
Document A-2	OPS 2026 Staff Complement Summary by Section
Document A-3.0	OPS 2025/2026 Staff Complement Summary by Rank
Document A-3.1	OPS Summary of Civilian Complement by Group 2021-2026
Document A-3.2	OPS Summary of Sworn Complement by Rank 2021-2026
Document A-4	OPS 2026 Maintain Services Summary
Document A-5	OPS History of Efficiencies
Document A-6	OPS 2026 Recommended Fee Schedule (English and French)
Document A-7	OPS Revenue Comparison 2025 vs. 2026
Document A-8	OPS History of Gross and Net Expenditures
Document B-1	OPS Capital Budget Works in Progress
Document B-2	OPS 2026-2035 Capital Forecast (English and French)
Document B-3	OPS 2026 Capital Project Details
Document B-4	OPS 2026 to 2035 Continuity Schedules

## **CONCLUSION**

OPS is tabling a draft 2026 gross operating budget of \$484.0 million, which results in a Police Tax levy increase of 5%. The 2026 draft capital budget is tabled at \$23.3 million. Approval of the budget will ensure that the Board and the Service have the funds required to achieve the goals in the Strategic Plan.

The following delegation of authority recommendations to the Chief of Police for the Fleet Replacement Program and the Conducted Energy Weapon (CEW) Program is recommended because it will allow orders for new vehicles and CEW(s) to be processed as needed without having to wait for regular board meetings, making it a more timely and more efficient process.

- Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Fleet Replacement Program, up to a maximum of \$6.5 million.
- Approve the delegation of authority to the Chief of Police to execute and administer the 2026 Conducted Energy Weapon (CEW) Program, up to a maximum of \$1.8 million.

**Report to / Rapport au:**

**OTTAWA POLICE SERVICE BOARD  
COMMISSION DE SERVICE POLICE D'OTTAWA**

**12 November 2025 / 12 novembre 2025**

**Submitted by / Soumis par:**

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

**Contact Person / Personne ressource:**

**Deputy Chief Steve Bell,  
Chief Administrative Officer / Chef adjoint du soutien administratif au  
commandement  
BellS@ottawapolice.ca**

**SUBJECT: 2026 DRAFT OPERATING AND CAPITAL BUDGET**

**OBJET: AVANT-PROJET DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET  
D'IMMOBILISATIONS POUR L'EXERCICE 2026**

**RECOMMANDATIONS**

**Que la Commission de service de police d'Ottawa :**

- 1. reçoive et dépose l'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations pour l'exercice 2026 du Service de police d'Ottawa.**
- 2. approuve, à sa réunion du 5 décembre 2025, l'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations pour l'exercice 2026 du Service de police d'Ottawa.**
- 3. donne des directives au personnel pour qu'il prépare et mette en œuvre un plan pluriannuel d'efficacité à la réunion de la Commission du 5 décembre 2025.**
- 4. donne des directives au personnel pour qu'il prépare un plan financier à long terme sur quatre ans en 2026 pour la période de 2027 à 2030 pour la réunion de la Commission, le 5 décembre 2025.**
- 5. donne des directives au personnel de rendre compte régulièrement au Comité des finances et de la vérification lors de l'élaboration du plan financier à long terme sur quatre ans pour la période de 2027 à 2030 et du**

**plan d'efficacité, à partir de 2026, et de rédiger des rapports sur les progrès par la suite.**

- 6. approuve la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement de flotte (parc automobile) de 2026, jusqu'à un maximum de 6,5 millions \$.**
- 7. approuve la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement des armes à impulsions (AI) de 2026, jusqu'à un maximum de 1,8 million \$.**

## **RÉSUMÉ**

La Commission de service de police d'Ottawa (la Commission) est responsable de la prestation de services policiers adéquats et efficaces dans la municipalité, comme le définit le Règlement de l'Ontario 392/23 pris en application de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP). De plus, l'article 50 de la LSCSP exige que la Commission approuve les allocations budgétaires annuelles pour que le Service de police d'Ottawa (SPO) puisse offrir des services policiers adéquats et obtienne le matériel et les installations nécessaires.

L'avant-projet de budget de l'exercice de 2026 du Service de police d'Ottawa a été élaboré sur la base d'un vaste processus de consultation auprès de la collectivité et des membres, des analyses fonctionnelles, des données sur la criminalité et des discussions avec le personnel de la Ville d'Ottawa. Il permettra de répondre aux besoins en constante évolution en matière de sécurité communautaire des résidents et des entreprises d'Ottawa, aux réalités fonctionnelles auxquelles fait face le SPO, ainsi qu'aux défis financiers auxquels notre municipalité fait face. Le budget favorise les priorités stratégiques de la Commission, notamment la Stratégie de stabilisation de la dotation, le Projet de revitalisation de division et d'autres priorités stratégiques clés ainsi que des initiatives en matière de planification. Le budget soutient l'amélioration des niveaux de service et fournit ce qui est nécessaire pour respecter les obligations des conventions collectives et poursuivre les projets fonctionnels et d'investissement clé.

Tel qu'il a été mentionné, pour s'assurer que le budget réponde aux besoins de la communauté, le SPO a collaboré avec diverses communautés de la ville. Les échanges se sont faits sous forme de conversations à l'échelle des quartiers, de sondages, de réunions communautaires et d'autres discussions dignes d'intérêt. En interne, le SPO a consulté ses membres au moyen de discussions par la voie hiérarchique, de conversations avec les agents de première ligne et des groupes de ressources pour les employés. Les commentaires de nos concitoyens et de nos propres membres étaient

clairs : les résidents continuent de vouloir voir des relations plus solides avec le SPO, une grande présence policière et une prestation de services plus souple. Cela est particulièrement important compte tenu de la hausse des taux de criminalité, du plus grand nombre d'événements et de manifestations, ainsi que de l'évolution et de la croissance d'autres enjeux en matière de sécurité communautaire et de désordre public. Les enjeux prioritaires pour les quartiers d'Ottawa sont, notamment, la gestion des inquiétudes liées à la circulation, la violence liée aux armes à feu, les besoins en matière de police communautaire et de quartier, la santé mentale et la désescalade, l'équité, les crimes liés au genre et à la haine, ainsi que la traite des êtres humains et l'exploitation des enfants.

Nos données et les commentaires de la communauté mettent également en lumière plusieurs autres préoccupations, notamment les délais d'attente inacceptables, les retards accrus dans les interventions faisant suite aux appels de moindres priorités ainsi que les niveaux de service qui ne répondent pas aux attentes des résidents ni des membres du SPO, dans des domaines tels que la cybercriminalité, la fraude et les agressions sexuelles. Puisqu'il faut inévitablement s'attaquer à ces problèmes, cela ajoute une pression financière sur les ressources du SPO. Nous sommes également mis à rude épreuve, en raison de l'augmentation des demandes liées à la santé mentale, aux dépendances et aux enjeux sociaux, ce qui affecte les délais d'intervention et la capacité de mener des enquêtes.

Malgré ces pressions, les membres du SPO accomplissent avec dévouement leur mandat d'assurer la sécurité à Ottawa. Ils continuent de travailler assidûment à la prévention du crime, aux enquêtes, à l'application du Code de la route et aux interventions d'urgence.

Les membres du SPO voient également à ce que les nombreuses améliorations et initiatives de service mentionnées dans le rapport aillent de l'avant, de manière fiscalement responsable. En 2026, nous prendrons d'autres mesures pour réaliser des économies de coûts, notamment par les mesures suivantes : un examen de la portée des contrôles pour assurer une supervision abordable et efficace, la réduction des coûts administratifs et des frais généraux grâce à une rationalisation, la plus grande utilisation des agents spéciaux et des choix du type de signalement pour les victimes, ainsi que la réduction des coûts des congés de maladie et de l'utilisation des heures supplémentaires grâce aux programmes de bien-être et d'emploi du temps, ainsi que l'amélioration des mesures de soutien.

En 2026, nous chercherons également à exploiter la technologie et l'intelligence artificielle pour trouver des gains d'efficacité supplémentaires (par exemple, la

télématique pour réduire les coûts de carburant de la flotte) et reportera les apports en capital.

Bien que certaines des économies de coûts identifiées aident à réduire les dépenses, la majorité d'entre elles seront réaffectées à l'organisation pour combler les lacunes en matière de service.

Parallèlement, nous élaborerons un plan financier à long terme pour aider à orienter et gérer les besoins fonctionnels futurs tout en assurant la prévisibilité quant aux augmentations potentielles du prélèvement fiscal. Cette démarche est conforme aux pratiques des autres services policiers canadiens et vise à assurer la viabilité financière et l'alignement stratégique.

### **Faits saillants du budget du SPO**

L'avant-projet du budget net de l'exercice de 2026 s'élève à 414,9 millions \$. Il s'agit d'une augmentation du budget de base de 26.1 millions \$ par rapport à l'exercice de 2025. Tel qu'il a été mentionné, le budget aidera à faire progresser les priorités stratégiques de la Commission et à répondre aux priorités et préoccupations identifiées par les commentaires de la communauté et des personnes intéressées. Les principaux aspects de l'avant-projet de budget de 2026 sont les suivants :

- Le Modèle de police de division : un modèle de services de police adaptés qui répond aux besoins particuliers des zones urbaines, suburbaines et rurales; Ce modèle améliorera les relations et les services communautaires, renforcera la police communautaire, ainsi que la confiance et la crédibilité. S'il est vrai que les enjeux liés à la criminalité et au désordre social liés au centre-ville continueront d'être pris en compte, on s'attend à ce que les communautés suburbaines et rurales bénéficient grandement de cette initiative et voient une amélioration substantielle de la présence policière et de la prestation des services.
- La stratégie de stabilisation de la dotation : cette stratégie continue d'offrir une stabilisation en matière de dotation et la croissance du personnel nécessaire pour combler des lacunes critiques dans des domaines clés comme la dotation d'agents de première ligne, le district parlementaire, l'application du Code de la route, la violence entre partenaires intimes, les agressions sexuelles et la maltraitance des enfants, la fraude et d'autres fonctions en matière d'enquête. En 2026, nous créerons 25 postes en croissance, essentiels pour la modernisation continue du maintien de l'ordre, notamment pour répondre aux pressions en matière de dotation résultant de la nouvelle législation de la LSCSP.

- Conventions collectives : financement pour faire face aux répercussions sur la rémunération et les avantages sociaux résultant des conventions collectives négociées avec l'Association des policiers d'Ottawa (APO) et l'Association des officiers supérieurs (AOS) pour l'exercice de 2026, ainsi que pour combler le manque de fonds du budget de 2025 pour répondre aux pressions liées aux conventions collectives de 2025.
- Plan stratégique des installations (PSI) : poursuite de la mise en œuvre des engagements grâce à l'avancement du projet d'aménagement de l'installation Sud et à l'évaluation de la faisabilité d'un nouveau centre de formation pour remplacer l'espace de formation perdu du Collège Algonquin.
- Caméras d'intervention (CI) : investissement dans de nouvelles technologies avec le lancement d'un projet pilote de caméras d'intervention que porteront les membres de l'équipe des interventions en situation de crise (ICS) ainsi qu'un petit nombre d'agents de changement.
- Une capitalisation ponctuelle provenant du fonds de stabilisation fiscale de la Ville pour garantir que les taux d'imposition demeurent stables et prévisibles. Cette stratégie augmente le risque financier pour le SPO en raison des lacunes en termes de financement durable pour couvrir les besoins budgétaires de base permanents.

### **Exercice d'efficience**

En 2026, nous concilierons l'évolution du paysage fonctionnel, les besoins de la communauté et la mise de l'avant de la stratégie de la Commission, tout en faisant face à d'importantes pressions financières. Les augmentations de salaire et les améliorations aux avantages sociaux incluses dans les conventions collectives négociées avec l'Association des policiers d'Ottawa et l'Association des officiers supérieurs sont substantielles et constituent le principal moteur de la demande budgétaire pour 2026. En fait, en l'absence de tout exercice d'efficience, une augmentation du prélèvement fiscal pour les services policiers de 6,7 % est requise pour tenir compte de ces augmentations de salaire et améliorations aux avantages sociaux, et un supplément de 1,5 % est nécessaire pour atteindre les objectifs d'embauche du Plan de stabilisation de la dotation, qui prévoit l'ajout de 25 postes.

De plus, les coûts occasionnés par les heures supplémentaires ont considérablement augmenté d'année en année en raison de la hausse des demandes fonctionnelles et d'un effectif relativement peu nombreux. Le SPO prévoit une réduction d'au moins 10 % des heures supplémentaires en 2026, étant donné que l'effectif devient plus nombreux grâce au Plan de stabilisation de la dotation, une réduction des congés de maladie

grâce à la nouvelle convention collective et l'élargissement du programme des agents spéciaux.

De plus, la Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers (LSCSP) est entrée en vigueur en avril 2024 et la mise en œuvre des exigences législatives continue d'avoir un impact majeur sur les budgets fonctionnels et les budgets de formation.

Finalement, l'investissement dans de nouvelles installations provisoires de formation pour compenser la perte d'espace de formation au Collège Algonquin exerce des pressions sur l'avant-projet de budget de 2026.

Le SPO s'engage à trouver des solutions à ces défis à l'interne et, en 2026, lancera un exercice d'efficacité pluriannuel. Ce dernier favorisera l'amélioration des services et visera à obtenir des gains d'efficacité dans la dotation ainsi que par l'utilisation de la technologie et le report du capital.

Les mesures d'amélioration de l'efficacité du service comprendront ce qui suit :

- Passer en revue les niveaux de service;
- Examiner la portée des contrôles afin d'assurer une supervision abordable et efficace;
- Réduire les coûts administratifs et les frais généraux grâce à la rationalisation;
- Avoir recours plus souvent aux agents spéciaux et choix du type de signalement pour les victimes, pour offrir des services de soutien rentables;
- Réduire les coûts des congés de maladie, grâce aux programmes de bien-être, à l'établissement d'échéanciers et à de meilleurs services de soutien;
- Réduire la dépendance fonctionnelle à l'utilisation des heures supplémentaires d'au moins 10 %;
- Mettre à profit la technologie pour atteindre des résultats plus efficaces et efficaces dans les projets stratégiques et la prestation de services;
- Mettre en œuvre un plan de report des contributions en capital pour gérer les pressions budgétaires à court terme;
- Déployer des caméras d'intervention avec transcription IA activée, créant des gains d'efficacité fonctionnelle;
- Réduire les coûts d'entretien de la flotte (parc automobile) et les coûts de carburant grâce à l'investissement dans la technologie télématique;
- Mener un exercice de rationalisation des licences TI.

Bien que certaines des économies de coûts identifiées aident à réduire les dépenses, la majorité d'entre elles seront réaffectées à l'organisation pour combler les lacunes en matière de service.

### **Plan financier à long terme**

En plus de l'exercice d'efficacité, nous élaborerons un Plan financier à long terme en 2026 qui aidera à orienter et gérer les besoins fonctionnels futurs, tout en assurant la

prévisibilité des augmentations potentielles du prélèvement fiscal. On s'attend à ce que le plan soit achevé au deuxième trimestre de 2026. Cette démarche est conforme aux pratiques des autres services policiers canadiens et vise à assurer la viabilité financière et une harmonisation stratégique. Tout plan financier complet prendra en compte ce qui suit : les projections de croissance démographique, l'analyse des tendances en criminalité, les besoins au niveau des infrastructures et du matériel, les prévisions en matière de dotation et les demandes de services anticipées dans les communautés urbaines, suburbaines et rurales, ainsi que l'orientation stratégique de la Commission. Il intégrera également des analyses issues des consultations communautaires, des indicateurs de performance et des exigences législatives, afin d'assurer la transparence et la responsabilisation. Ce plan abordera enfin les risques associés à un capitalisation ponctuelle.

### **Nouveaux services – Financement par la province et le fédéral**

En 2024, le SPO collaborait avec ses partenaires du fédéral et de la province pour obtenir un financement supplémentaire pour de nouveaux services entièrement provisionnés qui vont contribuer à la sécurité communautaire. Ce financement s'est poursuivi jusqu'en 2025 et continuera en 2026. Les initiatives financées sont décrites plus en détail dans le rapport. Nous vous donnons maintenant un aperçu ces dernières :

- District parlementaire : la mise en forme d'un district parlementaire pour répondre aux besoins en matière de maintien de l'ordre liés au gouvernement fédéral et atténuer, dans une certaine mesure, les pressions sur la police suburbaine et rurale, en n'exigeant pas leur redéploiement.
- Initiative de soutiens alternatifs en santé mentale : le financement complet de cette initiative va provisionner notamment un programme global de soutiens aux partenaires communautaires de services en santé mentale, visant à rediriger certains appels en santé mentale dans la région de Centretown vers ces partenaires de services.
- Projet de dotation de rechange pour les agents spéciaux (projet complémentaire) : création de nouveaux postes d'agents spéciaux pour des domaines comme la fraude, la cybercriminalité, notre secteur d'identification et les hôpitaux, qui soutiendront les agents assermentés et leur permettront de se concentrer sur les fonctions de base du maintien de l'ordre.

- Stratégie d'approche, d'intervention et de mobilisation communautaires (CORE) : un plan global traitant principalement des préoccupations en matière de sécurité au marché ByWard d'Ottawa et dans le corridor de la rue Rideau. Cette stratégie englobe plusieurs initiatives, notamment le Centre des opérations de quartier (COQ), la Table intégrée de situation communautaire du centre-ville d'Ottawa (CIST), l'application ciblée de la loi et un conseil consultatif communautaire. Le projet CORE est conçu pour offrir une réponse coordonnée et flexible aux besoins évolutifs de ces zones animées.
- Unité de patrouille à cheval : une nouvelle unité pour aider lors de manifestations, accroître la visibilité policière dans les zones urbaines et contribuer aux opérations de recherche.
- Une patrouille au marché ByWard entièrement provisionnée.

L'avant-projet de budget de l'exercice de 2026 donne un aperçu des ressources et des investissements nécessaires pour que le SPO continue d'évoluer et de s'adapter aux besoins des nombreuses communautés que nous servons. Nous maintenons notre engagement à faire preuve de transparence et de responsabilité, à favoriser les partenariats au sein des diverses communautés d'Ottawa et à renforcer la confiance du public à notre égard.

### **Points saillants financiers de l'avant-projet de budget de l'exercice de 2026**

L'avant-projet de budget brut de fonctionnement est conforme aux directives de la Commission et totalise 484 millions \$. En déduisant les recettes ponctuelles et en considération des recettes non fiscales et des recouvrements, le budget net de fonctionnement s'élève à 414,9 millions \$. Il s'agit d'une augmentation du budget de base de 26.1 millions \$ par rapport à l'exercice de 2025. Avec la hausse de la quote-part prévue de 1,6 % en 2026 et de la part proportionnelle du montant des paiements versés en remplacement d'impôts, l'augmentation nette des recettes fiscales du service de police est de 5 %. Il s'agit donc d'une augmentation d'environ 36 \$ sur la facture fiscale du ménage urbain moyen, pour un montant total de 753 \$.

Le SPO continue d'utiliser les ressources de façon optimale, même en représentant une part décroissante du budget total de la ville. En 2017, le budget du SPO représentait 9,5 % du budget de la ville, mais est resté à 8,9 % de 2023 à 2025, alors que la population de la ville continuait d'augmenter. Avec l'investissement dans le SPO en 2026, le budget du SPO atteindra 9,2 % du budget net de la Ville.

En raison des règlements conclus par les conventions collectives, des recommandations du vérificateur général de la Ville d'Ottawa concernant la dotation du

personnel de première ligne, des stratégies financières antérieures qui ont réduit les investissements dans les réserves de capital du SPO, du déploiement complet des caméras d'intervention et de la stratégie de capitalisation ponctuelle mise en place en 2026; le SPO aura besoin d'importantes augmentations en termes de financement pour s'assurer que les priorités stratégiques de la Commission soient respectées à long terme.

Comme les exercices précédents, le SPO a dû reporter la mise en œuvre complète de certains projets stratégiques ainsi que le cycle de vie des actifs immobilisés pour respecter la directive sur le prélèvement fiscal pour les services policiers. Le report continu des investissements se traduit par des augmentations budgétaires plus importantes au cours des exercices ultérieurs prévus pour combler l'arriéré. De plus, le SPO met en branle, en 2026, un Plan stratégique des installations à jour, qui devrait identifier le besoin d'un nouveau centre de formation permanent.

Le budget va combler les besoins en matière de fonctionnement et d'immobilisations identifiés par l'équipe de la haute direction et s'aligne sur les priorités de la Commission.

**Avant-projet du budget de fonctionnement** : L'avant-projet de budget de l'exercice de 2026 est conforme à la directive approuvée par la Commission lors de sa réunion du 29 septembre 2025 et à la recommandation budgétaire fournie par le Conseil municipal d'Ottawa. :

**Avant-projet de budget d'immobilisations** : Une enveloppe d'immobilisations adéquate destinée à s'assurer que les actifs, notamment la flotte (parc automobile), les installations et le matériel informatique, soient remplacés selon les besoins. L'avant-projet du budget d'immobilisations de 2026 est déposé à 23,3 millions \$. En incluant 2026, les prévisions d'immobilisations sur dix ans sont de 236,6 millions \$.

L'avant-projet de budget de fonctionnement de 2026 reflète une augmentation du budget de base de 26.1 millions \$ par rapport à 2025 (voir la Partie II et le Document A-1 pour plus de détails). Les modifications sont classées conformément aux rapports budgétaires de la Ville d'Ottawa, comme indiqué ci-dessous

**Catégorie 1 : Maintien des services** : le maintien des niveaux de service existants représente toujours la majeure partie des exigences de capitalisation additionnelles. Comme en 2025, en 2026, la catégorie de maintien des services dépasse le financement municipal alloué au SPO. Par conséquent, pour que le SPO maintienne ses niveaux de service actuels, il nous faut trouver des gains d'efficacité et des économies dans notre base budgétaire du moment. Pour 2026, il y a des exigences de

capitalisation additionnelles de 30,5 millions \$. De ce montant, 26,9 millions \$ provisionnent les règlements contractuels, la troisième année du Plan de stabilisation de la dotation et les changements législatifs liés aux avantages sociaux pour le personnel du SPO, soit 2 342,3 postes équivalents temps plein (ETP). L'augmentation restante de 3,6 millions \$ reflète les coûts majorés par l'inflation pour l'entretien des matériaux, fournitures et services.

**Catégorie 2 : Croissance** : En 2026, une stratégie que le SPO adoptera pour respecter les directives budgétaires est de répondre à la moitié de ses besoins en croissance, en réaffectant les postes existants. Par conséquent, les 50 postes en croissance dont le SPO a besoin seront pourvus par 25 postes en croissance et 25 postes existants réaffectés. Le SPO élargira son effectif d'agents assermentés en l'augmentant de 21 postes supplémentaires. Le SPO élargira également son effectif d'agents spéciaux grâce à l'ajout de 4 postes civils supplémentaires d'agents spéciaux en 2026 dans le cadre de son projet complémentaire. Cette croissance de 25 ETP représente une augmentation annuelle de 2,3 millions \$ et constitue un pilier de notre Stratégie de stabilisation de la dotation.

**Catégorie 3 : Nouveaux services** : En 2026, la catégorie des nouveaux services se décline en deux volets. Le premier est celui du District parlementaire. Les 2,2 millions \$ restants du financement annuel de 10 millions \$ de Sécurité publique Canada sont ajoutés au budget du SPO, ainsi que les dépenses, afin de s'aligner avec le moment où ce programme deviendra pleinement fonctionnel.

Le deuxième volet est celui des nouveaux services provisionnés par une capitalisation ponctuelle provenant de la réserve de stabilisation fiscale de la Ville. En 2026, le SPO recevra donc 5,4 millions \$. Cette stratégie augmente les risques financiers pour le SPO en raison du manque de capitalisation durable. Les projets financés par cette capitalisation ponctuelle sont notamment :

1. Projet pilote de caméras d'intervention.
2. Les fonds serviront à soutenir la mise en œuvre du nouveau modèle de police de division et à répondre aux recommandations de l'enquête du coroner concernant le décès de M. Abdirahman Abdi dans le cadre de l'Initiative de changement en santé mentale (ICSM).
3. Coûts du centre de formation provisoire
4. Essai-pilote de nouvelles solutions technologiques
5. Coûts d'intégration pour soutenir le Plan de stabilisation de la dotation.

**Catégorie 4 : Gains d'efficacité et réinvestissements** : Le SPO travaille continuellement avec les partenaires municipaux pour respecter les directives budgétaires, tout en préservant ses objectifs fondamentaux. En 2026, l'objectif en termes de gains d'efficacité et de réinvestissements est de 4,3 millions \$. Les gains d'efficacité résultant des rectifications à l'effectif budgété pour les agents attribuables au nombre d'embauches plus élevé que par le passé sont le contributeur clé. Divers gains d'efficacité ont également été trouvés à la suite de l'examen des services et contrats informatiques existants. Mentionnons aussi les économies sur le carburant grâce à la suppression de la taxe sur le carbone par le gouvernement fédéral.

**Catégorie 5 : Frais d'utilisation et recettes** : En 2026, il y a eu une augmentation de 2,4 millions \$ dans la catégorie des frais d'utilisation et des recettes. Les recettes supplémentaires provenant de la subvention provinciale de 1 million \$ pour la sécurité des tribunaux et le transport des prisonniers, ainsi qu'à des recettes additionnelles des détachements sont principalement à l'origine de cette augmentation. De plus, il y a eu une augmentation de 0,5 million \$ en recettes provenant des droits d'aménagement liés à la nouvelle installation Sud.

## **CONTEXTE DU MAINTIEN DE L'ORDRE**

Lors de l'élaboration de l'avant-projet de budget de 2026 et de la détermination de la priorisation des fonds, le SPO a pris en compte et continue de prendre en compte les principaux facteurs environnementaux internes et externes. C

Comme les années précédentes, le SPO fait face à des complexités uniques comparées à celles vécues par les services de police ailleurs au pays. Ottawa couvre 2 778 kilomètres carrés et s'étend sur 83 kilomètres d'est en ouest. Sa superficie est plus grande que les régions réunies de Toronto, de Montréal, de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver combinées. En termes de superficie géographique, Ottawa est la plus grande municipalité du Canada. De plus, près de 80 % du territoire se trouve en milieu rural, et la ville compte davantage de terres agricoles que toute autre ville au Canada. Cette diversité géographique crée un besoin de modèles de prestation de services et d'infrastructures d'investissement adaptés aux réalités de la zone urbaine, de la banlieue et du milieu rural. Ces derniers nécessitent des installations uniques et adéquatement réparties, des équipements spécialisés et sont à l'origine de pressions complexes en matière de personnel/déploiement ainsi que d'une augmentation des coûts liés aux véhicules, au carburant et à l'entretien.

## **Croissance démographique à Ottawa**

Ottawa est une ville dynamique, en pleine expansion, qui est aussi en pleine transformation. Selon les *Projections de croissance de la Ville d'Ottawa pour Ottawa* :

2018–2046, la population devrait augmenter de 28,7 %, passant de 1,11 million en 2023 à 1,41 million d'ici 2046. Le recensement de Statistique Canada de 2021 révèle que les immigrants représentent 26 % de la population d'Ottawa. Parmi ces nouveaux arrivants, 47 % viennent d'Asie et du Moyen-Orient, 21 % d'Europe, 17 % d'Afrique et 14 % des Amériques.

Ce changement démographique se reflète aussi dans la diversité linguistique de la ville. En plus de l'anglais, du français et des langues autochtones, les résidents d'Ottawa parlent couramment l'arabe, l'espagnol, le mandarin, l'hindi, le cantonais, le tagalog, l'ourdou, le pendjabi et le somali.

Pour bien servir cette population en évolution, il est essentiel non seulement d'être représentatif des nombreuses communautés que nous desservons, mais aussi de continuer à y améliorer notre prestation de services. Autrement dit, il faut reconnaître et répondre aux besoins variés des résidents et adapter les services en conséquence. Cela nécessite également une transformation du modèle fonctionnel pour mettre l'accent sur la prévention, l'intervention précoce et la collaboration intégrée avec les partenaires communautaires, tel qu'il est décrit dans le plan de sécurité communautaire et de bien-être (SBEC) de la Ville d'Ottawa.

Investir dans le recrutement et le perfectionnement d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée qui reflète les communautés d'Ottawa est essentiel. Concilier la responsabilité financière avec la demande croissante pour des services inclusifs et élargis demeure un défi complexe. Dans le passé, le SPO a travaillé aux côtés de la Commission pour trouver cet équilibre tout en s'efforçant de bâtir un service policier moderne et efficace; cet engagement se poursuivra jusqu'en 2025 et au-delà.

Assurant le maintien de l'ordre dans la capitale du Canada, le SPO fait face à des demandes uniques et croissantes. Nous devons, notamment, gérer un grand nombre d'événements publics et de manifestations qui ont un impact significatif sur la ville et ses résidents. De plus, le SPO doit planifier et superviser les visites des chefs d'État, tout en assurant la sécurité des grandes institutions nationales et des destinations touristiques.

### **Défis évolutifs en matière de maintien de l'ordre dans un contexte de changements mondiaux**

Les services de police à travers le monde continuent de faire face à des défis évolutifs et complexes causés par les changements des paysages politique, économique et sociétal. Les enjeux clés de nature mondiale qui ont un impact sur les services de police modernes sont notamment :

- Les conflits mondiaux en cours, particulièrement en Ukraine et au Moyen-Orient;
- La sécurité aux frontières et les efforts pour lutter contre la criminalité transnationale
- Les pressions économiques, notamment l'inflation, les tarifs douaniers internationaux et l'instabilité commerciale, entraînent des contraintes fiscales;
- Les attentes de plus en plus nombreuses en matière de transparence et de responsabilisation;
- Le déclin de la confiance et de la confiance du public envers les forces de l'ordre
- Les inquiétudes croissantes liées à la santé mentale et à la toxicomanie;
- Les avancées technologiques rapides, y compris l'essor de l'intelligence artificielle;
- L'augmentation des incidents motivés par la haine et les préjugés.

Pour le Service de police d'Ottawa, ces dynamiques mondiales se traduisent par des défis locaux précis, notamment :

- Les demandes constantes de gérer les manifestations et les incidents de crimes haineux liés aux conflits mondiaux;
- La complexité croissante de la technologie et des crimes basés sur l'intelligence artificielle, notamment la fraude et la cybercriminalité;
- Des changements dans la façon dont les nouvelles et l'information sont communiquées au public, obligeant les services policiers à mettre en forme des stratégies de communication inclusives et adaptatives qui résonnent avec les diverses communautés qu'ils desservent.

### **Besoins des résidents d'Ottawa**

Au cours des dernières années, le SPO a assisté à une augmentation des appels de service, une hausse des taux de la criminalité, des changements dans la complexité des crimes commis et des attentes croissantes de la part des résidents. Ces derniers souhaitent une présence policière accrue et veulent les services associés à une police communautaire, ainsi que des services améliorés centrés sur les victimes. Les résidents d'Ottawa s'attendent à ce que leurs policiers adhèrent à des normes professionnelles, éthiques et de performance élevées, tout en répondant aux appels de service dans un environnement fonctionnel de plus en plus complexe et exigeant. Les récentes campagnes de sensibilisation du public et les recherches connexes font état

d'améliorations de la confiance et de l'estime du public envers la police au Canada et le SPO; mais la vigilance est de mise, car il faut rester attentif aux besoins dynamiques de la communauté, au niveau de confiance exprimé et aux attentes.

### **Défis en matière de dotation et de fonctionnement**

En raison de la hausse des demandes fonctionnelles et du recul constant de la dotation dans plusieurs secteurs, les heures supplémentaires ont augmenté de façon significative d'année en année. Bien que ces dernières offrent une solution à court terme dans certaines situations, nous continuons de dépendre du soutien temporaire d'autres services de police, pour gérer les grands événements et manifestations tout au long de l'année. Cette dépendance devrait se poursuivre jusqu'à ce que la main-d'œuvre soit stabilisée grâce au déploiement complet de la Stratégie de stabilisation de la dotation sur trois ans. La baisse du nombre de congés de maladie observée en 2025 devrait se poursuivre en 2026, réduisant ainsi la dépendance aux heures supplémentaires. De plus, le recours plus fréquent aux agents spéciaux aidera aussi à diminuer le fardeau des heures supplémentaires imposé à nos membres.

Les attentes en matière de criminalité et de maintien de l'ordre évoluent également et deviennent de plus en plus complexes. Il y a de plus en plus de manifestations et d'événements ainsi qu'une augmentation des signalements de crimes violents et de crimes contre les biens. Ces réalités ont un impact direct sur les modèles de dotation et de déploiement, nécessitent souvent plus de temps pour les interventions des agents et, malheureusement, réduisent l'élucidation des crimes.

### **Changements aux lois pertinentes**

Sur le plan législatif, le SPO poursuit son travail pour bien comprendre les coûts importants de mise en œuvre et les impacts fonctionnels associés à la LSCSP. On prévoit que la LSCSP aura d'importantes répercussions financières sur nos budgets fonctionnels, de formation et de services administratifs.

### **Règlements conclus par les conventions collectives de cinq ans**

Le plus grand défi affectant le budget de 2026 concerne les coûts associés aux règlements conclus par les conventions collectives. Les augmentations contenues dans les conventions collectives conclues avec l'Association des policiers d'Ottawa (APO) et l'Association des officiers supérieurs (AOS) ont été effectuées dans la phase initiale et ont donc exercé une pression plus grande durant la première année. Des augmentations salariales sont prévues dans les années ultérieures de la convention, mais avec un pourcentage d'ajustement au coût de la vie en baisse.

## **Investissement dans les infrastructures et risques organisationnels**

De plus, l'investissement dans les infrastructures n'a pas suivi le même rythme que d'autres services policiers de l'Ontario. Les restrictions budgétaires ont retardé le remplacement d'actifs essentiels et accru notre exposition aux risques. Le SPO a encouru des coûts imprévus liés à notre programme de cybersécurité, une augmentation des coûts d'entretien et une réduction des niveaux de service liés à la prolongation de la durée de vie d'actifs au-delà de leur fin raisonnable.

En plus de cela, le SPO fait face à un besoin imprévu à plus long terme qui est celui de construire un Centre de perfectionnement professionnel (CPP), car le Collège Algonquin nous a remis un avis exigeant notre retrait complet de tous les espaces du CPP existants, sauf le champ de tir, d'ici mars 2026.

Cela a un impact majeur, car le CPP est responsable de l'enseignement de la législation et de la formation spécifique au service, ainsi que du perfectionnement professionnel, tant pour les agents assermentés que les civils. L'objectif prioritaire du CPP est de former les nouvelles recrues et de s'assurer que les officiers en place soient requalifiés chaque année. Cette formation est essentielle pour s'assurer que les agents sont aptes à servir la communauté et agissent de manière conforme à la législation.

À l'été 2024, anticipant un accès limité au Collège, le SPO a commencé de manière proactive à explorer des solutions en matière d'installations. Dans le cadre de ces démarches, on a effectué l'évaluation des options pour un centre de formation temporaire et la planification d'un centre de formation à plus long terme, ou d'un nouveau centre. Depuis, le SPO a déplacé les programmes d'orientation globale vers des installations de secours à titre temporaire, car la formation doit se poursuivre pour s'assurer que nous respectons la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

Cependant, les solutions existantes ne sont pas adéquates à long terme. Sans solution permanente et durable pour le CPP, le SPO perdra l'accès à un champ de tir intérieur en 2033 et devra offrir des formations à partir de cinq emplacements différents dispersés dans la ville, rendant les activités de perfectionnement inefficaces et plus coûteuses pour l'organisation à long terme. Dans ces circonstances, il faut mettre en place un nouveau CPP, avant la date d'achèvement initialement prévue dans le PSI de 2036.

## **TENDANCES EN MATIÈRE DE CRIMINALITÉ À OTTAWA**

Un examen complet a été mené pour analyser les indicateurs clés de rendement, dans le but de répondre aux défis rencontrés par le SPO et de prioriser les besoins

budgétaires. Un examen des renseignements fournis par la communauté au SPO y a été inclus. Malheureusement, nous n'avons pas atteint les résultats en matière de rendement attendus en interne et en externe en 2025. Cependant, nous sommes convaincus que notre engagement continu envers l'exécution complète des nombreuses initiatives stratégiques en cours aura un impact positif sur ces chiffres à l'avenir.

### **Statistiques concernant les interventions**

En 2024, le Service de police d'Ottawa a traité plus de 378 000 demandes de service, présentées sous forme d'appels ou de signalements en ligne. Il s'agit d'une baisse de 12 % par rapport à 2023, où il y avait eu 427 000 demandes de service; néanmoins, cela représente 1 % de plus que la moyenne sur 5 ans. Plus de 223 000 d'entre elles nécessitaient la présence policière et font appel au système de répartition, soit une augmentation de 16 % en glissement annuel.

Les interventions classées Priorité 1 (P1) incluent des événements où il y a un danger réel ou imminent de blessure corporelle ou de décès, souvent avec la présence signalée d'armes. En 2024, il y a eu environ 3 000 interventions P1, soit une baisse de 900 (24 %) par rapport à 2023 (3 900). Plus de la moitié (55 %) de cette réduction a été causée par la baisse du nombre d'appels d'aide à d'autres agences (250 : -18 %), d'appels annulés (140 : -28 %) et d'appels ne concernant pas des incendies criminels (110 : -79 %).

Conformément à notre protocole de réponse aux appels, le SPO vise à répondre aux appels d'intervention P1 en moins de 15 minutes, soit 95 % du temps. En 2024, le SPO a été à la hauteur de la norme de rendement d'intervention quant à 93 % des appels P1. Ce résultat était conforme à celui de l'année précédente et supérieur de 1 % à la moyenne sur cinq ans (92 %).

### **Temps pour les interventions**

Non seulement les agents répondent en moyenne à plus d'appels de service par rapport aux périodes de référence précédentes, mais ils passent aussi plus de temps lors des interventions. En 2023, les agents ont consacré environ 369 000 heures aux interventions, alors qu'en 2024, ils en ont consacré 390 000 heures. Cela représente une augmentation de près de 6 % durant cette période et indique une augmentation de la charge de travail et de la complexité des interventions. Quand il y a plus de temps passé aux interventions, il y a moins de temps consacré à des activités proactives, comme la surveillance de la circulation, et moins de temps consacré aux tâches nécessaires pour améliorer l'élucidation de crimes.

## **Infractions au *Code criminel du Canada***

Les infractions au *Code criminel du Canada* ont continué d'augmenter en 2024, atteignant 50 600 incidents, comparativement à 48 000 incidents en 2023, soit 5 %. En moyenne, chaque policier s'est occupé de 34 infractions au *Code criminel du Canada* en 2024, ce qui représente une augmentation de 6 % de la charge de travail par rapport à 2023 et une augmentation de 18 % par rapport à la moyenne quinquennale qui est de 29.

## **Indice de gravité de la criminalité**

L'indice global de gravité de la criminalité était de 55 en 2024, en hausse par rapport à 54,5 en 2023, soit une augmentation de 2 %. Cette dernière a été causée par une hausse de 3 % de la gravité des crimes non violents, bien que la gravité des crimes violents soit restée stable.

L'augmentation de la criminalité non violente est principalement attribuable à la hausse des crimes tels que l'incendie criminel, les effractions, le vol, les méfaits et la fraude.

## **Tendances en criminalité à long terme (2015 – 2024)**

Le volume de crimes a augmenté de 63 % depuis 2015, atteignant 50 600 infractions signalées en 2024. Cette tendance à la hausse se reflète non seulement dans le nombre total d'incidents, mais aussi dans le taux de criminalité ajusté à la croissance démographique.

Les crimes violents — y compris les homicides (+200 %), les agressions (+61 %), les infractions sexuelles (+45 %) et les menaces proférées (+167 %) — ont augmenté de 58 % durant cette période.

## **Tendances en matière de crimes contre les biens**

Les infractions liées aux biens ont également augmenté de façon significative depuis 2015; en tête de ces tendances, on retrouve le vol de voitures (+113 %) et le vol à l'étalage (+384 %). Ces exemples soulignent un élargissement dans les schémas de criminalité qui s'est intensifié ces dernières années, mettant en lumière les défis auxquels le SPO fait face pour traiter à la fois les crimes violents et les crimes contre les biens.

## **Taux d'élucidation**

Les taux d'élucidation ont constamment diminué depuis 2018, alors que ce taux était de 35 %. En 2024, le taux global d'élucidation était tombé à seulement 26 %. Ce déclin se poursuit et est probablement dû à la charge de travail plus lourde et à la complexité des interventions. En conséquence, de moins en moins de victimes de crimes voient la

justice rendue dans un délai acceptable. Par conséquent, il n'est pas surprenant que de nombreux concitoyens ne se sentent pas en sécurité dans leurs quartiers, comme l'indiquent les résultats de la consultation.

## **CONSULTATION PUBLIQUE**

Conformément à la *LSCSP* et à la politique CR-6 de la Commission de service de police d'Ottawa, le Service de police d'Ottawa a mené une vaste consultation, afin de s'assurer que les voix des diverses communautés d'Ottawa soient reflétées dans l'élaboration de l'avant-projet de budget de 2026.

Le SPO veut s'assurer que cette consultation éclaire la planification financière, en équilibrant les besoins communautaires avec nos exigences fonctionnelles. Par conséquent, l'approche adoptée n'était pas d'effectuer une consultation ponctuelle, mais dialoguer sur une base permanente avec le public, afin de renforcer notre engagement envers un maintien de l'ordre ouvert et responsable.

La consultation était motivée par un objectif simple :

**S'assurer que le budget du SPO reflète les besoins diversifiés des résidents d'Ottawa tout en respectant la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers (LSCSP)*.**

Pour atteindre cet objectif, la Commission, le chef, l'équipe des services de direction et diverses unités fonctionnelles sont entrés en contact avec un large éventail d'intervenants, notamment :

- Des membres du Conseil municipal;
- Des membres de communautés autochtones;
- Des groupes communautaires diversifiés;
- Des commissions scolaires, organismes communautaires et entreprises;
- Des membres du public.

Cette approche collaborative a permis de prendre en compte diverses perspectives dans l'élaboration de stratégies efficaces du maintien de l'ordre et d'initiatives communautaires.

Plusieurs unités du SPO se sont consacrées au dialogue et à la consultation de divers groupes à Ottawa. Il s'agit notamment des équipes de ressources de quartier (ÉRQ), des agents de police communautaire (APO), de la section Jeunesse, de la Section de la diversité et des relations interraciales (DRI), ainsi que de la section Partenariats

stratégiques et mobilisation (PSM). Chaque section joue un rôle essentiel dans le renforcement des liens du SPO avec la communauté.

Ces équipes renforcent leurs relations et partenariats en participant à des événements communautaires, en menant des interventions ciblées et en participant à des interactions individuelles. De telles initiatives sont essentielles pour instaurer la confiance et s'assurer que les besoins de la communauté soient pris en compte dans les services du SPO. Les commentaires recueillis lors de ces démarches fournissent des perspectives précieuses pour la Commission et la direction du SPO, en les aidant à identifier les tendances émergentes, à répondre aux préoccupations clés de la communauté et à explorer de nouvelles occasions de collaboration.

### **Méthodes de consultation auprès du public**

Les consultations sur l'avant-projet de budget de 2026 se sont faites au moyen de diverses méthodes pour recueillir une vaste gamme de voix et de points de vue.

Premièrement, les liens noués par la direction ont eu un rôle essentiel. L'équipe de direction a régulièrement des entretiens particuliers avec les conseillers municipaux, les leaders communautaires et les parties concernées. Grâce à ces échanges, nous pouvons recueillir directement des commentaires sur les préoccupations locales les plus pressantes, ce qui nous donne une base solide pour le processus de consultation plus vaste.

Deuxièmement, nous avons mis l'accent sur l'engagement communautaire. Tout au long de l'année, des agents ont participé à des événements communautaires, des groupes de discussion et des cercles d'écoute. Cette démarche aide le SPO à établir des relations plus profondes avec un large éventail de communautés, notamment les communautés noires, autochtones et 2SLGBTQIA+, tout en comprenant leurs préoccupations spécifiques, allant de la violence armée aux crimes haineux.

Nous avons également utilisé à la fois des méthodes scientifiques et non scientifiques ainsi qu'une collecte de données inclusive pour promouvoir une vaste participation :

- Le sondage mené par Advanis sur la perception des citoyens s'est déroulé de manière scientifiquement rigoureuse et a fourni des données fiables sur la perception des résidents envers le SPO.
- De plus, le SPO a collaboré avec la Commission pour mettre en œuvre une enquête sur les besoins communautaires, offerte en plusieurs langues afin de rejoindre un public plus vaste.
- Ensemble, ces sondages ont recueilli les réponses de plus de 3 000 personnes.

- Pour mieux comprendre ces données, le SPO a fait appel à Environics Analytics pour obtenir une analyse démographique basée sur les quartiers.

Cette démarche axée sur les données a permis au SPO de comprendre comment différents quartiers perçoivent la sécurité et quel est le degré de confiance envers la police, ce qui nous permet d'adapter nos stratégies par quartier.

Enfin, le SPO a complété tous ces commentaires par une analyse des données fonctionnelles, notamment les niveaux de criminalité, la gravité et les appels de service, au cours des cinq dernières années. Nous avons ainsi obtenu un portrait plus complet des défis et occasions pour le SPO et des analyses axées sur les données.

### **Consultations et commentaires à venir**

La deuxième phase de consultations de la CSPO, qui aura lieu du 12 novembre au 5 décembre, offrira des occasions supplémentaires de dialogue et de rétroaction. Les consultations seront menées en personne et en ligne; elles seront multilingues et soutenues par un plan de communication.

Les outils incluront, sans toutefois s'y limiter :

- Un communiqué de presse partagé avec la communauté et les partenaires (par exemple, Partenariat en action)
- Une action d'information auprès des médias (entrevues avec le porte-parole désigné)
- Des initiatives de sensibilisation auprès de divers groupes communautaires
- Une note de service à l'interne aux membres du SPO
- La réunion du Comité des finances et de la vérification où des délégations sur le budget seront accueillies.
- Des publications sur les médias sociaux, y compris des publications mises en avant.
- Une page web avec tous les documents.
- Une visualisation de données à l'aide de l'outil Power BI
- Un court sondage a également été traduit en espagnol, farsi, arabe, chinois [simplifié], somali et inuktitut, et également en français et en anglais.

La réunion du Comité des finances et de la vérification, prévue le 21 novembre, ainsi que la réunion spéciale de la Commission pour l'approbation budgétaire le 5 décembre 2025 offriront des occasions supplémentaires pour le public de formuler des commentaires. À cette date, le budget de l'exercice de 2026 sera rendu officiel, examiné et approuvé. Un résumé des résultats des consultations sera fourni à la Commission à la fin novembre. À la suite des activités de consultation susmentionnées,

le Conseil municipal examinera et approuvera l'avant-projet de budget de 2026, le 11 décembre 2025.

### **Ce que l'on nous a dit - 2026**

La consultation budgétaire de 2026 a été une initiative conjointe menée par la Commission de service de police d'Ottawa et le Service de police d'Ottawa (SPO). Le processus a permis de garantir que la conception de la consultation, la collecte de données et les rapports s'harmonisaient avec la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP) et l'orientation stratégique de la Commission. Les résultats reflètent un engagement réel, des données fiables et des dialogues ouverts avec les citoyens.

Les consultations nous portent à croire que la confiance envers le SPO demeure stable dans l'ensemble. Environ 82 % des résidents ont indiqué avoir un niveau de confiance modéré ou plus élevé; cependant, ces résultats varient selon les quartiers et les communautés.

Bien que le niveau de confiance semble stable, de nombreux résidents ont exprimé des inquiétudes persistantes quant à la sécurité. Les perceptions de la hausse de la criminalité sont cohérentes avec les données du SPO. Parmi les préoccupations courantes, on retrouve la sécurité routière, la criminalité violente, les interventions en santé mentale et l'indiscipline dans les communautés. Les résidents ont également souligné la nécessité de poursuivre les démarches pour lutter contre la haine et les préjugés, ainsi que l'inquiétude croissante concernant la criminalité liée aux armes à feu.

Les citoyens soulignent l'importance de la visibilité, de la prévention et de l'équité. Les résidents veulent une présence policière dans les quartiers, prompte à réagir aux appels et soucieuse du bien-être d'autrui. Ces attentes s'harmonisent avec les priorités stratégiques du SPO, notamment le modèle de police de division, la sécurité routière, le bien-être des membres et les partenariats communautaires.

Même si le SPO continue de faire face à des pressions en matière de ressources, après des années de demande soutenue, des progrès sont quand même réalisés dans des domaines clés. Les résultats de la consultation de 2026 jettent la base d'un processus décisionnel éclairé et d'une planification budgétaire responsable qui équilibre les besoins fonctionnels avec les attentes de la communauté.

### **PLAN STRATÉGIQUE DE LA COMMISSION**

Le Plan stratégique 2024-2027 de la CSPO décrit l'orientation du Service de police d'Ottawa pour la période de quatre ans. Aligné sur la LSCSP, le plan met l'accent sur la

collaboration, la transparence et la responsabilisation entre le service de police et les communautés qu'il dessert. Il reconnaît le rôle essentiel de l'engagement communautaire pour faire avancer l'orientation stratégique et améliorer les démarches policières à Ottawa. En ayant fait évoluer ses pratiques en matière d'engagement communautaire, le SPO démontre sa volonté à améliorer la prestation de services et à répondre aux besoins communautaires, en faisant appel aux intervenants suivants :

- Conseil municipal
- Communautés autochtones;
- Communautés diversifiées;
- Des commissions scolaires, organismes communautaires et entreprises;
- Des membres du public.

Les programmes prioritaires décrits ci-dessous répondent directement aux informations recueillies lors de ces consultations approfondies, de l'analyse de données et de l'analyse environnementale. Les pressions fonctionnelles, les facteurs budgétaires, les priorités stratégiques, la sécurité communautaire et les facteurs de résilience organisationnelle ont également été soigneusement pris en compte dans les initiatives visant à concrétiser cette orientation.

Les programmes suivants ont été identifiés comme des domaines clés dans l'avant-projet de budget de 2026 et sont énumérés selon le pilier de la Commission auquel ils s'alignent.

1. **Pilier 1 : Établir un climat de confiance grâce à des partenariats solides**
  - Système de gestion des relations communautaires et politique-cadre sur la sécurité et bien-être de la communauté
  - Choix du type de signalement pour les victimes
  - Caméras d'intervention
2. **Pilier 2 : Améliorer la sécurité communautaire**
  - Projet de revitalisation de division
  - Plan d'action en sécurité routière
  - Mise en œuvre de la LSCSP
  - Optimisation des données
  - 9-1-1 de nouvelle génération
3. **Pilier 3 : Faire progresser et soutenir la résilience et l'épanouissement des membres**
  - Stratégie de stabilisation de la dotation
  - Examen du programme de bien-être

- Plan stratégique des installations et installation Sud
  - Programme de sécurité au travail
  - Modernisation du système SAP
  - Cybersécurité
4. **Pilier 4 : ÉDI - Renforcer notre engagement envers les droits de la personne**
- ÉDI : La stratégie Diversité, équité, valeurs, engagement, inclusion et respect (DEVENIR<sup>2</sup>) (inclut les observations du Comité communautaire d'examen sur l'usage de la force et de la Stratégie sur l'équité raciale pour identifier les disproportionalités raciales et le racisme systémique lors des interactions avec la police, notamment dans l'usage de la force et aux contrôles routiers, etc.).

Pour que la mise en œuvre soit réussie, nous mettons sur pied un cadre pour surveiller les progrès et maintenir la responsabilisation envers le public et les intervenants, en collaboration avec la Commission.

D'autres programmes identifiés sont actuellement financés par la province et le fédéral :

- Programme de détachement spécialisé dans le district parlementaire (financé par le gouvernement fédéral)
- Stratégie pour lutter contre le crime et le désordre au marché ByWard (financée par la province)
- Unité de patrouille à cheval (4,2 millions \$ au total/1,4 million \$ par année)
- Zones d'échanges sécuritaires (2,4 millions \$ au total/0,8 million \$ par année)
- Services de soutien de rechange en santé mentale (la part du SPO est de 2,7 millions \$ au total/0,9 million \$ par année)
- Amélioration par le biais du projet de dotation de rechange/agents spéciaux (projet complémentaire), incluant les agents spéciaux de division (ASD) et les techniciens de l'identité judiciaire (TIJ).

#### **FACTEURS STRATÉGIQUES AYANT UNE INFLUENCE SUR LE BUDGET :**

Les initiatives stratégiques sont soutenues à la fois par des investissements des budgets de fonctionnement et d'immobilisations. Certaines des initiatives énumérées ci-dessous représentent de nouveaux engagements en matière de financement, tandis que d'autres sont des priorités déjà établies. De nombreuses initiatives s'harmonisent avec plusieurs objectifs stratégiques, et bon nombre sont spécifiquement conçues pour faire progresser le plan stratégique de la Commission. Le financement est fourni en collaboration par des partenaires municipaux, provinciaux et fédéraux.

Poursuivre ce travail est essentiel pour répondre aux commentaires des membres de la communauté, du personnel de service et de la Commission, recueillis lors du présent cycle budgétaire et des cycles précédents. Les principales initiatives qui ont un impact significatif sur le budget 2026 sont classées par pilier stratégique comme suit :

### **Pilier 1 : Établir un climat de confiance grâce à des partenariats solides**

**Description :** Pleins feux sur la promotion de la confiance et de la crédibilité grâce à une transparence accrue, une responsabilisation accrue et un dialogue constant avec la communauté.

#### **Système de gestion des relations communautaires et politique-cadre sur la sécurité et le bien-être de la communauté**

##### **Survol du programme :**

Pour renforcer la confiance, optimiser les relations avec le SPO et atténuer les risques, le SPO poursuit ses efforts pour mettre au point un système solide de gestion des relations communautaires et une politique-cadre sur la sécurité et le bien-être de la communauté. Le système de gestion des relations facilitera la gestion de toutes les interactions avec les principaux acteurs ce qui mènera à des décisions mieux éclairées, permettra au personnel d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de mobilisation communautaire, et renforcera notre démarche en matière de police communautaire. La politique-cadre soutiendra la mise en œuvre du nouveau Modèle de police de division au moyen de partenariats communautaires, de la normalisation des pratiques de police communautaire, de l'identification des quartiers à risque, d'une analyse de l'équité communautaire, de la gestion des relations communautaires, du soutien de la haute direction dans les relations stratégiques et la communication, l'élévation du profil du SPO et le soutien à la Direction des agents de première ligne. La mise en forme de la politique-cadre sur la sécurité et le bien-être de la communauté a commencé en 2024 et s'est poursuivie en 2025.

##### **En 2025, les activités suivantes ont été accomplies :**

- Achèvement des phases suivantes de la mise en forme du système de gestion des relations communautaires :
  - Évaluation de la situation actuelle : le système de gestion des relations a été mis au point et est en place. L'avant-projet de la politique-cadre sur la sécurité et le bien-être de la communauté a été préparé. Des consultations auprès de la communauté et des personnes intéressées pour finaliser ce dernier ont eu lieu à l'automne 2025;

- Définition des buts et objectifs;
- Identification et déploiement d'une solution TI pour gérer les personnes intéressées.

En 2026, le SPO mettra à exécution ce qui suit :

- Consolider le système de gestion des relations communautaires dans le Modèle de police de division.
- Élaborer des profils de quartier et les rendre accessibles au personnel de la division du SPO.
- Mettre au point des profils des personnes intéressées ou des organisations qui peuvent jouer un rôle clé dans l'élaboration de plans de sécurité communautaire et d'initiatives locales.
- Finaliser la politique-cadre qui renforcera la démarche d'engagement communautaire et aidera à mettre en œuvre le Plan de sécurité et de bien-être de la communauté de la Ville d'Ottawa.

**Choix du type de signalement pour les victimes**

Survol du programme :

Ce programme, lancé en 2025, permet aux victimes vulnérables de signaler virtuellement, par téléphone ou en personne, des incidents de violence conjugale ou des agressions sexuelles historiques directement à l'Unité de lutte contre la violence entre partenaires intimes (LVPI), éliminant ainsi la nécessité d'une intervention physique d'une patrouille (lorsque la victime peut le signaler en toute sécurité). Certains signalements sont détournés directement de la file d'attente des systèmes de répartition assistée par ordinateur (RAO), tandis que d'autres sont programmés en fonction des disponibilités de la victime. Ce programme permet aux victimes d'effectuer leur signalement quand elles se sentent le plus à l'aise, depuis n'importe quel endroit sécuritaire, y compris des endroits comme les refuges pour femmes. Le programme exige une coordination interne et une collaboration avec des partenaires externes, afin d'assurer un environnement solide et sécuritaire pour les signalements; le tout devant se dérouler de manière efficace pour nos opérations. Les victimes bénéficient d'un meilleur service plus pratique, tout en libérant les patrouilleurs de la nécessité de répondre aux appels, de rédiger des rapports ou de comparaître au tribunal. Cela améliore également la qualité des dossiers puisque l'agent chargé du rapport est intégré à l'unité LVPI et soumis à la supervision et aux directives de cette dernière.

En 2025, les activités suivantes ont été accomplies :

- Un bref sondage sur la satisfaction de la clientèle a été élaboré et mis en œuvre destiné aux victimes qui font leur signalement de cette façon. À ce jour, les résultats indiquent une satisfaction accrue envers le processus par rapport à cette initiative en cours.
- Un agent accommodé, qui a des restrictions l'empêchant de se déployer pleinement en première ligne, peut être affecté comme agent chargé du rapport. Cette affectation offre un travail significatif et important à l'agent, ainsi que des occasions de formation et de perfectionnement qui ne leur sont pas nécessairement accessibles, dans des zones moins fonctionnelles. Nous avons un besoin urgent de plus de connaissances, compétences et aptitudes en enquête. Or, l'unité LVPI est un endroit idéal pour commencer à acquérir ces compétences. Travailler dans l'unité LVPI et être supervisé par les membres de l'unité LVPI offrira des occasions précieuses et une formation à la prochaine génération de membres de la Division des enquêtes criminelles (DEC) dans le cadre des efforts de planification de la relève.

En 2026, on prévoit ce qui suit :

À mesure que le projet atteint ses objectifs, l'expansion du programme inclura toutes les victimes vulnérables et les types de signalements, y compris certains rapports d'agressions sexuelles, de maltraitance infantile et de traite des êtres humains actuellement recueillis par l'Unité de déclaration à la police, lorsqu'aucune autre option de signalement n'est disponible. Cela garantira qu'un policier assermenté soit en contact avec chaque victime vulnérable signalant les crimes qu'elle a subis.

**Caméras d'intervention**

Survol du programme :

En 2026, de façon limitée, le déploiement des caméras d'intervention se poursuivra. Cela inclura l'utilisation de caméras d'intervention et de techniques de surveillance vidéo. Ces outils fournissent tous deux les meilleures preuves, renforcent la confiance de la communauté et facilitent les enquêtes sur les plaintes du public.

La phase un de la mise en œuvre des caméras d'intervention verra l'équipe des interventions en situation de crise (ICS) orientée vers l'avenir. Un petit nombre d'agents de changement (membres bénévoles de première ligne activement impliqués dans l'initiative) porter des caméras d'intervention. Le déploiement se poursuivra année après année à la suite de l'évaluation et des leçons tirées de la phase initiale.

Les réalisations en 2025 comprenaient ce qui suit :

- Acquisition de caméras d'intervention et configuration de l'entreposage de données.
- Conception, mise en forme, planification et distribution de programmes de formation pour les utilisateurs de caméras d'intervention.

Les éléments livrables en 2026 comprendront ce qui suit :

- Déploiement des caméras d'intervention auprès d'un nombre limité d'utilisateurs, y compris des membres de l'équipe des interventions en situation de crise orientés vers l'avenir et un petit nombre d'agents de changement bénévoles.
- Planification des activités pour le déploiement ultérieur des caméras d'intervention dans le Service.

**Pilier 2 : Améliorer la sécurité communautaire**

**Description** Amélioration de la sécurité et de la sûreté dans les communautés par des initiatives ciblées qui répondent aux préoccupations actuelles en matière de sécurité et préviennent les menaces futures.

**Projet de revitalisation de division :**

Survot du programme :

Il s'agit d'une initiative transformatrice visant à moderniser le modèle de prestation de services du SPO en passant d'une structure centralisée à un cadre opérationnel à quatre divisions. Fondé sur les principes de sécurité et bien-être de la communauté (PSBC) et sur la stratégie de police communautaire, tout en étant aligné sur la Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers (LSCSP), ce programme vise à répondre à la demande croissante d'une police plus localisée, réactive et axée sur la communauté.

Le futur Modèle de police de division se déclinera autour de quatre divisions géographiques : l'Ouest, le Centre, le Sud et l'Est. Chacun sera dirigé par un surintendant responsable des opérations de police de quartier et de patrouille de première ligne. Au sein de chaque division, des équipes de quartier intégrées seront dirigées par un inspecteur de quartier pour la division qui assurera une supervision fonctionnelle conformément aux priorités locales. Ces équipes multidisciplinaires comprendront des agents de police communautaire (APC), des agents de la section Jeunesse, des équipes de ressources de quartier (ÉRQ), des agents de la circulation,

des spécialistes des systèmes d'accueil communautaire, ainsi que des analystes en criminalité et recherche. Le modèle met l'accent sur la collaboration, l'engagement proactif, la prise de décision éclairée par les données et des partenariats solides avec les résidents et les intervenants; en posant les bases d'une démarche plus connectée, responsable et axée sur la communauté en matière de sécurité publique.

Comme première étape dans cette transformation, le SPO a restructuré la Direction de la police de quartier (DPQ) au deuxième trimestre 2024 pour l'aligner sur les nouvelles frontières des divisions. Sous la direction du surintendant Ken Bryden, la DPQ a été organisée en quatre divisions, chacune supervisée par un inspecteur de quartier. Durant cette phase fondamentale, les délimitations géographiques ont été établies. On a amélioré la communication avec les conseillers de quartier, les partenaires communautaires, et renforcé la capacité du SPO à avoir une police communautaire réactive, adaptée aux besoins locaux.

Cette restructuration a jeté les bases d'une transformation plus vaste. À mesure que le Modèle de police de division continue d'évoluer, on s'attend à ce qu'il apporte des avantages significatifs à la Ville d'Ottawa, notamment :

- **Meilleure capacité d'adaptation locale** : Avec un leadership basé sur les divisions, il y a une prise de décision plus rapide et éclairée au niveau local, assurant que les services du SPO sont adaptés aux besoins uniques de chaque communauté.
- **Engagement communautaire amélioré** : En favorisant l'appartenance à l'échelle locale et en intégrant agents et professionnels civils dans des zones définies, le modèle renforce les relations entre la police et la communauté. En combinant des pratiques collaboratives, on peut identifier les priorités au niveau du quartier et élaborer des plans d'action partagés.
- **Responsabilisation renforcée** : Des attributions de responsabilité claires au sein de chaque division amélioreront la surveillance, la transparence, la compréhension et la capacité d'adaptation aux préoccupations de la communauté.
- **Déploiement plus efficace des ressources** : Le modèle soutient une analyse géographique et un examen de la dotation basé sur les données, permettant au SPO d'aligner les ressources avec les demandes et d'améliorer les temps d'intervention dans les zones rurales, suburbaines et urbaines.
- **Démarche intégrée de la sécurité communautaire** : Le Plan PSBC, déjà établi au sein de l'organisation, est maintenant activement mis à profit pour intégrer des stratégies de prévention, de sensibilisation et de partenariat dans les

opérations de quartier et de première ligne. Cette attention renouvelée contribue à sensibiliser aux principes du PSBC dans le Service et à s'assurer qu'ils se reflètent dans le maintien de l'ordre au quotidien, dans le but de s'attaquer aux causes profondes de la criminalité et du désordre social.

- **Croissance évolutive et durable** : La mise en œuvre progressive, soutenue par un plan de dotation triennal de 61 nouveaux ETP, garantit que le modèle évolue en accord avec la capacité opérationnelle et les réalités budgétaires, sans compromettre la qualité du service.
- **Infrastructure et systèmes modernisés** : Les investissements dans les systèmes en arrière-plan, incluant une nouvelle plateforme d'accueil de gestion des relations communautaires (GRC) et des capacités analytiques améliorées, simplifieront les flux de travail, amélioreront le service à la clientèle, le suivi et soutiendront le maintien de l'ordre fondé sur des données probantes.

Bien que la mise en œuvre complète soit prévue pour le 11 janvier 2027, les initiatives proactives au niveau de chaque division feront des progrès tout au long de 2025 et de 2026, ce qui garantira que les résidents commencent dès maintenant à profiter des avantages de cette transformation.

En 2025, le Programme de revitalisation de division (PRD) a fait des progrès significatifs pour jeter les bases d'un modèle de maintien de l'ordre modernisé et axé sur la communauté.

*En 2025, les activités suivantes ont été accomplies :*

- **Refonte du PRD en un programme ayant une structure formelle** : Au début de 2025, le Programme de revitalisation de division est officiellement passé d'un avant-projet à un programme structuré, afin de mieux refléter sa portée et sa complexité transformationnelles. Ce changement a marqué une étape importante, car il a permis au SPO d'adopter une démarche plus disciplinée de la gestion des programmes. Parmi les changements clés, mentionnons l'expansion des structures de gouvernance et l'élaboration d'un cadre stratégique clair et d'un plan de mise en œuvre. Dans le cadre de cette refonte, l'équipe du PRD a élaboré une stratégie de programme globale, renforcé la gouvernance, identifié les éléments livrables clés et organisé le travail en volets distincts et gérables; chacun avec des jalons définis, des points d'intégration et des mesures d'atténuation des risques. Cette démarche structurée a renforcé l'alignement organisationnel et l'engagement, clarifié l'orientation du programme et accéléré les progrès vers la mise en œuvre.

- **Meilleures relations à l'échelle locale et accent mis sur le quartier :** Suite à la restructuration de 2024 de la Direction de la police de quartier en quatre divisions, 2025 a marqué une année charnière où l'on a approfondi l'impact fonctionnel de cette structure en évolution. Sous la direction des inspecteurs de division, les efforts se sont concentrés sur la construction de relations solides et durables avec les conseillers municipaux, les partenaires communautaires et les personnes intéressées à l'échelle locale. Ces relations ont été essentielles pour façonner les priorités propres aux divisions et favoriser la confiance.
- **Stabilisation de la dotation :** Dans le cadre de la stratégie révisée de priorisation de la dotation et de la gestion de la main-d'œuvre, 12 postes d'officiers ont été pourvus au sein de la DPQ au deuxième trimestre 2025 pour pourvoir aux postes vacants existants. Cela a marqué le début d'un effort progressif visant à rétablir la dotation à des niveaux appropriés, au sein des équipes de ressources de quartier (ÉRQ), des agents de police communautaire (APC), ainsi que des agents de la circulation et des agents de la section Jeunesse, avec des affectations supplémentaires prévues.
- **Cartographie des divisions et réalignement géographique :** Le SPO a complété sa cartographie en utilisant des données de la RAO et une analyse sociodémographique pour finaliser les limites du modèle à quatre divisions : Ouest, Centre, Sud et Est. La phase suivante consiste à définir des zones géographiques plus petites dans chaque division afin de renforcer l'appartenance et la responsabilisation à l'échelle locale. Pour appuyer ce travail, le SPO a lancé un processus de demande de propositions (PDP) afin de mobiliser des experts externes pour fixer les frontières de chaque zone et évaluer les besoins en personnel, afin de garantir que le modèle produise un maintien de l'ordre communautaire efficace et qu'il soit solide fonctionnellement.
- **Infrastructure des relations communautaires :** En 2025, le PRD a renforcé son engagement envers un service centré sur la communauté en embauchant des spécialistes des systèmes d'accueil communautaire (SSAC). Ces membres civils, aux côtés des analystes de division et des analystes de recherche, forment une partie essentielle des équipes intégrées de division. On s'attend à ce que les SSAC soient pleinement en place d'ici le troisième trimestre de 2025, avec leur intégration au sein des équipes de la Direction de la police de quartier. Ils feront partie d'une équipe intégrée qui renforce l'identification précoce des problèmes, favorise la création de relations et soutient le développement convivial de solutions en matière de sécurité avec les résidents et les personnes intéressées. Ce faisant, nous renforçons considérablement la capacité du SPO d'offrir un

maintien de l'ordre accessible, réactif et éclairé par les données au niveau des quartiers.

- **Conception organisationnelle** : Un modèle organisationnel de pointe a été finalisé, incluant une portée claire des contrôles et un plan en matière d'ETP par étapes avec des coûts associés. Le modèle a été conçu pour être évolutif et réactif, avec 63 nouvelles unités d'équivalent temps plein, prévues sur trois ans qui viendront en soutenir la mise en œuvre complète.

En 2026, le PRD passera de la planification fondamentale à la mise en œuvre, en mettant l'accent sur l'opérationnalisation du modèle de division et le renforcement de l'engagement communautaire.

En 2026, on prévoit que les événements suivants se produiront :

- **Finalisation du déploiement géographique** : Finaliser le déploiement au niveau des zones dans chaque division est une étape cruciale pour mettre en œuvre le modèle de police de division. Ces zones définiront le cadre géographique pour la prestation de services de première ligne, permettant une appartenance claire, une responsabilisation et une harmonisation avec les communautés desservies. Dans le domaine du maintien de l'ordre, des limites bien définies sont essentielles pour coordonner les interventions en cas d'urgence, gérer la charge de travail et assurer une présence constante à travers la ville. La planification en 2026 se concentrera sur l'identification de ces délimitations et l'harmonisation du personnel pour soutenir le déploiement par zones, afin de s'assurer que les équipes soient équilibrées, coordonnées et prêtes pour le lancement complet du modèle en 2027
- **Intégration du PSBC** : Le programme Sécurité et bien-être de la communauté (PSBC) continuera d'intégrer sa politique-cadre dans les opérations de quartier en renforçant la capacité des SSAC, en favorisant la mobilisation communautaire dans les quartiers prioritaires, en soutenant la planification des interventions locales et en renforçant les partenariats avec les agences locales. Le programme soutiendra également la mise en œuvre d'activités, dirigées par des unités spécialisées au sein du PSBC, inspections de l'Unité de la PCVAM, stratégies de mobilisation des jeunes et initiatives en sécurité communautaire comme la surveillance de quartier.
- **Faire progresser la culture du PSBC et de la police communautaire** : Ce travail est fondamental pour maintenir le changement culturel nécessaire afin de soutenir une mentalité propre au PSBC et de mettre en œuvre avec succès la politique-cadre. Le PRD se concentrera sur l'intégration des principes du PSBC et de la police communautaire dans sa culture organisationnelle en y alignant les structures, les processus et les opérations quotidiennes. Il faudra notamment

renforcer la compréhension à tous les niveaux du Service et d'explorer des occasions de renforcer les systèmes de formation et de rendement, comme les processus de promotion et les parcours de perfectionnement du leadership, pour soutenir ce changement. Ces domaines seront examinés afin de déterminer comment ils peuvent le mieux contribuer à l'avancement de la culture souhaitée. Il est important de reconnaître que ce changement de culture prendra du temps et doit être soutenu par des efforts assidus et un leadership constant. Le PRD soutiendra l'élaboration de la stratégie culturelle et proposera un plan de mise en œuvre pour guider son intégration.

- **Système de gestion des relations communautaires** : Un système structuré GRC sera mis en place pour simplifier le processus d'inscription des problèmes, prioriser les préoccupations communautaires et promouvoir la transparence et la responsabilisation. Le système suivra toutes les activités de mobilisation, notamment les événements de sensibilisation, les rencontres avec les intervenants et les consultations communautaires, tant au niveau de la division qu'à l'échelle de la ville. Il recueillera également et surveillera les enjeux communautaires en temps réel, permettant au SPO de réagir de manière proactive et cohérente.

Le système GRC servira de plateforme centralisée qui intègre les données de mobilisation, le suivi des enjeux et les interventions de suivi, garantissant qu'aucune préoccupation ne soit non traitée et que toutes les interactions soient documentées pour des raisons de responsabilité.

Le SPO élabore actuellement les exigences fonctionnelles et le plan de mise en œuvre du système GRC, avec pour objectif de le rendre pleinement fonctionnel d'ici le deuxième trimestre de 2026. Ce calendrier permet une contribution approfondie des personnes intéressées, la conception, la construction, les tests et la formation. Une fois déployé, le système GRC renforcera la capacité du SPO à identifier les tendances, à allouer efficacement les ressources et à démontrer un impact mesurable pour améliorer la sécurité et la confiance des communautés.

- **Processus de mobilisation des quartiers** : Les travaux fondamentaux pour le processus de mobilisation communautaire au sein des divisions ont débuté à l'automne 2025, l'accent ayant été mis sur la co-conception et la collaboration. Les personnes intéressées, à l'interne, y compris les agents du SPO, les équipes de division et les spécialistes des systèmes d'accueil communautaire (SSAC), travailleront aux côtés de partenaires externes notamment les organisations communautaires, les agences municipales et les résidents pour façonner le

cadre global de mobilisation. Cet effort collaboratif définira les techniques et démarches qui permettent l'identification et la co-résolution significatives des problèmes au niveau des quartiers.

Le processus pourrait intégrer des démarches qui ont fait leur preuve, notamment les tables rondes de partenaires communautaires, qui seraient adoptées dans les régions confrontées à une forte criminalité, des défis sociaux et des préoccupations en matière de sécurité. Ces tables rondes seraient des plateformes structurées favorisant le dialogue, le partage des idées et la résolution conjointe de problèmes. D'autres formats de mobilisation incluront des structures, pour le leadership, dirigées par les résidents, des comités directeurs communautaires et une augmentation des interactions en personne, afin de bâtir la confiance et de favoriser une collaboration à long terme. Les personnes intéressées contribueront également à la mise en forme de trousseaux à outils, de stratégies de communication et de cadres de suivi afin que le processus soit inclusif, réactif et évolutif dans toutes les divisions.

- **Maintien de l'ordre fondé sur des données probantes et responsabilisation** : Pour renforcer la mobilisation du SPO envers la prise de décision éclairée par les données, le PRD s'associera aux équipes d'analyse de données pour bâtir un cadre analytique solide qui comble les lacunes actuelles dans les pratiques de maintien de l'ordre fondé sur des données probantes (MODP). Il y aura le renforcement des boucles de rétroaction, l'instauration d'une culture de recherche et d'évaluation, ainsi que l'application cohérente du MODP dans toutes les divisions.

Un élément clé est la revitalisation de l'outil d'analyses statistiques (OPSTAT), le transformant en un mécanisme dynamique de responsabilisation opérant tant au niveau stratégique que fonctionnel pour la division. Au niveau stratégique, l'outil OPSTAT permettra à la direction du SPO de surveiller et de répondre aux tendances et enjeux systémiques à l'échelle de la ville qui touchent la sécurité publique à Ottawa. Mentionnons l'identification de schémas en matière de criminalité, de désordre social et de demande de services qui transcendent les quartiers. Le processus soutiendra une prise de décision fondée sur des données probantes, guidera l'allocation des ressources et assurera l'harmonisation avec les priorités plus vastes de la ville.

Au niveau de la division, l'outil OPSTAT permettra aux équipes de quartier intégrées de suivre et d'identifier les enjeux émergents et d'évaluer l'efficacité des démarches, des plans d'action et des interventions. En intégrant des données provenant de multiples sources, y compris de l'analytique, des

commentaires de la communauté et des indicateurs fonctionnels, — l’outil OPSTAT favorisera la transparence, améliorera la priorisation des enjeux, favorisera l’amélioration continue et renforcera la mobilisation du SPO envers la responsabilisation et le maintien de l’ordre fondé sur des données probantes.

- **Lancement de la phase I et préparation fonctionnelle** : La nouvelle structure de division doit être officiellement lancée le 11 janvier 2027. Pour se préparer, le SPO se concentrera tout au long de 2026 sur le renforcement de ses capacités de supervision, la création de la brigade pour l’installation Sud et la nomination de surintendants pour diriger chacune des quatre divisions. Cette transformation soutient la première vague d’investissements en personnel — 15 nouveaux postes équivalents temps plein (ETP) en 2026, en incluant des postes de supervision de division, des agents de police communautaire (APC) dans les zones à forte demande, et des préposés aux communications au 911. Ces postes font partie d’un plan triennal visant à ajouter 61 postes équivalents temps plein pour un coût prévu de 10,8 millions \$.

Parallèlement, le SPO se concentrera sur les processus des RH nécessaires pour soutenir la mise en œuvre, y compris la planification des ressources, la coordination des mutations internes, les processus de promotion, l’équilibrage des brigades et le tirage annuel des congés afin d’assurer que les équipes de 2027 soient en harmonie avec les horaires de congés. Le travail planifié inclut également la consultation avec les associations et la gestion des postes du système afin de soutenir un suivi précis de la main-d’œuvre et des finances en arrière-plan.

Au-delà de la dotation, des travaux fonctionnels importants sont également prévus en 2026 pour mettre pleinement en place le modèle de division. Il y aura des mises à jour des systèmes informatiques en arrière-plan ainsi que des rajustements des infrastructures et processus essentiels. Les principaux domaines d’intervention incluront les canaux radio, les besoins au niveau de la flotte (parc automobile) et du matériel dans chaque installation, les services de répartition, les exigences physiques telles que l’espace de travail et les casiers, l’analyse et la déclaration de données, les flux de travail du SGD, les systèmes de la RAO et les outils de cartographie. Ce travail fondamental est essentiel pour que l’infrastructure, les systèmes et les processus soient en place afin de soutenir une transition fluide et efficace vers la police basée sur les divisions en 2027.

- **Planification de mise en service** : Pour soutenir un lancement fluide et coordonné du Modèle de police de division, le 11 janvier 2027, le SPO entreprendra une planification complète de mise en service au quatrième

trimestre 2026. L'élaboration de stratégies de communication interne et externes garantira que les membres, partenaires et le public sont informés et mobilisés. Des plans de préparation fonctionnelle seront établis pour guider la transition, incluant des calendriers de déploiement détaillés, des formations et des ressources de soutien. Ces efforts garantiront que tous les éléments du modèle sont alignés et prêts à être mis en œuvre dès le premier jour.

## **Plan d'action en sécurité routière – démarche intégrée et améliorée d'exécution de la loi**

### **Survol du programme :**

La démarche intégrée et améliorée d'exécution de la loi, lancée en 2025, vise à renforcer la sécurité routière en se concentrant sur les conducteurs à haut risque, les emplacements problématiques et en augmentant la capacité de contrôle de la circulation grâce à un déploiement basé sur les données et à la sensibilisation du public. La démarche vise également à appuyer les agents en leur fournissant des renseignements sur la circulation et à harmoniser les interactions avec les campagnes de sécurité publique.

Le choix des emplacements ciblés pour l'exécution de la loi est basé sur les demandes des résidents et des conseillers, les données sur les collisions et les problèmes de conformité connus, tels que les arrêts d'autobus scolaires et les plaintes des brigadiers scolaires.

Les stratégies de déploiement incluent l'application des règles sur les routes artérielles et les intersections résidentielles, soutenue par plusieurs initiatives en cours notamment l'exécution du Code de la route de première ligne, les points de contrôle pour conduite avec facultés affaiblies, le projet-pilote de division Ouest, des projets collaboratifs et l'application de la loi visant les courses de rue. Ces démarches sont menées par des unités spécialisées d'un bout à l'autre de la ville.

### **Les réalisations et activités en 2025 comprenaient :**

- **La démarche d'exécution de la loi sur le terrain,** qui a débuté au deuxième trimestre de 2024 et s'est poursuivie en 2025. Les représentants de la brigade de la circulation et les équipes de sous-officiers supérieurs de trois divisions (18 au total) reçoivent des renseignements sur des emplacements de déploiement fondés sur des renseignements basés sur des données probantes. Ils priorisent l'exécution générale du Code de la route aux intersections résidentielles en y affectant des agents de secteur chaque trimestre. Ainsi, des agents sont présents à 456 intersections résidentielles chaque année.
- **L'initiative des zones de contrôle affectées (ZCA),** mise en œuvre au premier trimestre de 2025, indique à chaque brigade un endroit sélectionné stratégiquement à proximité des zones d'intérêt nocturnes connues, en attendant

de déployer des points de contrôle RCFA pour détecter les conducteurs en état d'ébriété. Les emplacements de déploiement des points de contrôle RCFA de l'Unité d'escorte de la circulation sont conformes aux ZCA instaurées chaque trimestre.

- **Le projet-pilote de division Ouest/Rues plus sûres**, qui a débuté au quatrième trimestre de 2024 et s'est poursuivi jusqu'en 2025. L'initiative implique la mise en œuvre officielle du lecteur de plaques d'immatriculation automatisé (LPIA) de l'équipe de la Section de la circulation, de la surveillance des véhicules commerciaux et des contrôles de vitesse sur les routes principales de division Ouest. On prévoit donner de l'expansion à cette initiative aux divisions Est, Sud et Centre à la fin de 2025 et au début de 2026.
- **Les projets collaboratifs d'exécution de la loi (CEL)**, mis en œuvre au premier trimestre de 2025, impliquaient une exécution collaborative très visible du Code de la route par l'équipe de la Section de la circulation et les ÉRQ dans des domaines d'intérêt définis.
- **« Les résidents comptent » – L'initiative d'application des règlements de la circulation (#Lesrésidentscomptent)**, qui a débuté au deuxième trimestre de 2024 et s'est poursuivie jusqu'en 2025, cible les courses de rue nocturnes à haut risque et perturbatrices, ainsi que les comportements illégaux sur les routes de la région.

En 2026, on prévoit que toutes les initiatives poursuivies et/ou commencées en 2025 continueront et auront une empreinte géographique plus vaste.

### **Mise en œuvre de la LSCSP**

#### **Survol du programme :**

La *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* de 2019 (LSCSP) modernise le maintien de l'ordre d'un bout à l'autre de l'Ontario grâce à un cadre fondé sur la collaboration, la transparence et l'équité. Elle répond aux besoins évolutifs des communautés diverses, assurant que le maintien de l'ordre demeure adéquat et efficace tout en soutenant le bien-être de la communauté et des membres.

Pour mettre en œuvre la loi, 34 règlements ont été adoptés, dont la majorité s'applique directement aux services et Commissions de services de police municipaux, y compris le SPO et la CSPO.

Ces règlements sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024, intégrant plusieurs échéanciers transitoires pour la préparation fonctionnelle – particulièrement dans des domaines tels que la formation obligatoire et les normes en matière d'équipement.

Le SPO continue de progresser vers la pleine conformité grâce à l'harmonisation avec *le Plan stratégique 2024-2027 du Service d'inspection des services policiers*, en mettant l'accent sur ce qui suit :

- Améliorations fonctionnelles fondées sur des données probantes;
- Suivi de la performance pour mettre en évidence à la fois les forces et les axes de croissance;
- Réactivité aux besoins des diverses communautés d'Ottawa

Les réalisations de 2025 comprenaient ce qui suit :

Le SPO réalise des progrès mesurables en matière de politiques, de matériel, de formation et de communication en 2025. Cet effort est soutenu par une démarche intégrée et transversale, en coordination avec le Bureau de l'élaboration des politiques, la section de la planification stratégique et la Commission.

Matériel :

- La pleine conformité avec les normes de la LSCSP a été obtenue.

Politiques et procédures :

- Plus de 200 politiques font l'objet d'un examen, afin d'assurer leur harmonisation avec la LSCSP, l'orientation stratégique du SPO, les priorités de la Commission, la mobilisation communautaire et l'atténuation des risques.
- L'équipe a réalisé des progrès significatifs en 2025. Dix politiques ont été rédigées et approuvées, et sept autres devraient être approuvées avant la fin de 2025.
- Le SPO a mis en œuvre et signale activement les ordonnances d'assistance de l'article 19.
- L'Unité des services d'urgence (USU) est fonctionnellement conforme et a adopté des recommandations clés du rapport de l'Inspecteur général *Pleins feux sur le maintien de l'ordre lors de manifestations et d'événements majeurs*
- La Section des normes professionnelles (SNP) a dépassé les exigences législatives en soumettant des mises à jour trimestrielles (plutôt que semestrielles), mettant une démarche proactive et transparente de la responsabilisation.

Formation :

Le SPO a priorisé la conformité à la formation tout en maintenant la prestation des services :

- 75 % des sergents-chefs sur le terrain ont suivi des cours sur le Système de commandement des interventions – 300.
- La plupart des sections spécialisées sont entièrement conformes. Celles qui ne le sont pas sont affectées par un manque de disponibilité des cours, ce qui échappe au contrôle du SPO. Jusqu'à ce que ces cours soient disponibles, le SPO assure un maintien de l'ordre adéquat et efficace en s'assurant que les agents sont formés par d'autres cours disponibles, avec des normes similaires et élevées.
- Des demandes d'accréditation ont été ou sont sur le point d'être soumises au CPO pour offrir des cours en interne. Le SPO demeure optimiste quant à l'obtention des approbations et à l'achèvement de la formation avant 2026.

#### Communications :

Des séances d'information régulières et continues ont lieu avec des intervenants internes et externes, afin d'assurer la clarté des délais de mise en œuvre, des attentes et des impacts des politiques.

#### En 2026, on prévoit ce qui suit :

Le SPO gardera le cap sur l'amélioration continue et un rythme soutenu de mise en œuvre jusqu'en 2026 et au-delà. Les principaux domaines d'intervention incluent :

#### Conformité en matière de formation

La demande continue pour la formation au CPO nécessitera une planification stratégique, des plaidoyers et des ressources.

Domaines prioritaires :

- Règl. de l'Ont. 87/24 (Formation) par. 34 (rôles spécialisés en matière d'enquête)
- Formation en supervision pour la patrouille communautaire
- Santé mentale
- Carabine et IRD (les pressions actuelles sur les ressources risquent la non-conformité dans cette zone à haut risque)

#### Harmonisation avec les systèmes de TI

Poursuite des travaux sur la modernisation des systèmes pour permettre la collecte de données en temps réel, la surveillance de la performance et la production de rapports de conformité.

#### Évolution des politiques et harmonisation de la gouvernance

Le Bureau de l'élaboration des politiques continuera de guider les mises à jour à travers son cadre de priorisation, qui évolue en fonction de la législation, des priorités du SPO et de la Commission, des besoins fonctionnels et des indicateurs stratégiques en matière de risque.

#### Communication soutenue avec les personnes intéressées :

Des mises à jour seront fournies en temps opportun à toutes les personnes intéressées, afin de renforcer la transparence et une voie bien communiquée vers la conformité.

### **Optimisation des données**

#### Survol du programme :

Le Programme d'optimisation des données comprend des initiatives clés pour améliorer l'accès aux données, la transparence et la prise de décisions éclairées. Il permet au SPO d'exploiter les données plus efficacement, améliorant à la fois la sécurité communautaire et l'efficacité fonctionnelle. En adoptant des technologies modernes et des méthodes fondées sur des données probantes, le SPO vise à soutenir un maintien de l'ordre plus intelligent et à renforcer la confiance au sein des communautés.

#### Réalisations en 2025 :

L'Initiative d'optimisation des données a continué de réaliser des progrès significatifs en 2025. Au cœur de ce programme se trouvait la création d'un Portail de données sur la sécurité communautaire (PDSC) en 2023. Le portail aide à accroître la transparence, favorise la confiance des communautés et permet la prise de décisions basée sur les données concernant les stratégies, les budgets et l'allocation des ressources policières.

Depuis la mise en service initiale du portail, l'équipe s'est concentrée sur la recherche et la conception de l'expérience utilisateur pour améliorer la plateforme. Ces efforts ont considérablement amélioré à la fois les produits et leur accessibilité. La version de novembre 2024 (Bêta 1.2) s'est appuyée sur des commentaires précieux formulés tant des membres en interne que par nos concitoyens, menant à plusieurs améliorations clés :

#### Accessibilité améliorée :

- Des rapports de contraste améliorés pour une meilleure lisibilité.
- Des tableaux de bord plus grands pour une meilleure visibilité.
- Navigation au clavier accessible pour supporter les technologies d'assistance.
- Conception entièrement réactive pour un accès fluide sur les appareils mobiles.

#### Mises à jour et nouvelles fonctionnalités :

- Intégration d'un tableau de bord cumulatif avec une cartographie de la criminalité.
- Mise en fonction depuis le début de l'année sur les sept tableaux de bord PowerBI.
- L'ajout d'un tableau de bord Open Budget et Traffic Stop.
- Centralisation des produits analytiques accessibles au public (infographies, recherche d'opinion publique, etc.).

La mobilisation avec le portail a été robuste, avec une utilisation fréquente par le public, les médias, les chercheurs et les employés du SPO. Ceci reflète un intérêt croissant pour les données policières. À la fin de 2024, le portail avait rejoint plus de 100 000 utilisateurs, s'imposant comme une ressource fiable pour les analyses et la prise de décision. De plus, la plateforme a été reconnue par le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario dans sa présentation sur la transparence pour son engagement envers l'ouverture et l'accessibilité.

La phase initiale est maintenant considérée comme terminée; l'initiative entrant dans une phase de maintenance fonctionnelle à l'avenir.

### **9-1-1 de nouvelle génération**

#### **Survol du programme :**

Il nous faut faire l'acquisition, l'installation, les tests et la préparation à la mise en service du service 9-1-1 de nouvelle génération, en respectant la nouvelle date limite du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) de mars 2027. Il s'agit d'améliorer les capacités de communication d'urgence tant pour le Service de police d'Ottawa que pour le Service d'incendie d'Ottawa (SIO), assurant une transition sans heurts vers des systèmes avancés qui améliorent l'efficacité des interventions et les communications en matière de sécurité publique.

#### **Réalisations en 2025 :**

En 2025, tout le matériel a été acquis et installé avec succès, les tests internes du système étant désormais terminés. Des tests fonctionnels sont en cours en collaboration avec Bell pour s'assurer que tous les aspects du système fonctionnent comme prévu et que ce dernier opère de manière fiable et conforme aux attentes.

Conformément aux exigences du CRTC, la transition est prévue pour le quatrième trimestre 2025 tant pour le SPO que pour le SIO, ce qui inclut également l'intégration du Service d'incendie d'Ottawa au système téléphonique du SPO.

Voici ce qui se produira en 2026 :

- Préparation au déploiement des textos en temps réel (TTR), en s'assurant que l'infrastructure système et les processus fonctionnels sont prêts à soutenir cette fonctionnalité à venir.

**Pilier 3 : Faire progresser et soutenir la résilience et l'épanouissement des membres**

**Description** — Améliorer le bien-être et le perfectionnement professionnel du personnel policier, en veillant à ce que les membres soient soutenus, résilients et bien équipés pour relever les défis de leurs fonctions.

**Stratégie de stabilisation de la dotation**

Survol du programme :

Le Service de police d'Ottawa continue de faire face à des défis en matière de dotation qui affectent sa capacité fonctionnelle. Malgré une population croissante, les augmentations du personnel du SPO n'ont pas suivi le rythme dans le passé, de sorte que notre effectif est le plus bas parmi les services policiers canadiens comparables. Les crimes sont de plus en plus complexes, les appels de service augmentent, et le travail requis par le gouvernement fédéral devient de plus en plus perturbateur, ce qui met à rude épreuve la capacité du SPO à être à la hauteur. De plus, on observe une augmentation constante du nombre de membres prenant un congé pour se remettre en santé, bien que cette tendance se soit stabilisée. Le remplacement des départs à la retraite et des démissions est également en hausse et devrait continuer d'augmenter, ajoutant une pression supplémentaire sur le service.

La mise en œuvre de la Stratégie de stabilisation de la dotation de 2024 jusqu'à la fin de 2026 représente une mesure d'importance pour le SPO. Cette dernière est liée au plan stratégique de la Commission et son succès est important pour relever les défis notables en matière de personnel, pour le fonctionnement du Service, le bien-être des membres et la sécurité des citoyens de la Ville d'Ottawa. L'accent est mis sur l'embauche pour quatre piliers clés : le remplacement des départs, la stabilisation, la croissance et le travail demandé par le gouvernement au fédéral. Pour garantir que les coûts et la dotation soient gérables, nous embauchons sur une période de trois ans (2024-2026).

À la fin de 2023, au moment de l'élaboration de la stratégie, il était prévu qu'environ 145 membres assermentés seraient embauchés chaque année. Cette estimation incluait les nouvelles recrues, les officiers expérimentés, ainsi que les postes ponctuels. De plus,

on s'attendait à ce que 40 postes civils soient pourvus par année selon les projections. Il est crucial de reconnaître que ces projections fluctuent, car les taux de remplacement des départs peuvent varier d'une année à l'autre. De plus, les projections ne considéraient pas le financement supplémentaire des partenaires provinciaux et fédéraux qui pourrait être nécessaires pour et faciliter des embauches supplémentaires.

La dotation échelonnée nous permet d'allouer suffisamment de temps et de ressources pour recruter et intégrer de nouveaux membres de façon responsable et efficace. Cette méthode garantit que le processus est réalisable et conforme aux normes organisationnelles.

#### Réalisations en 2025 :

La mise en œuvre de la Stratégie de stabilisation de la dotation s'est poursuivie en 2025. Le Groupe de travail du projet, qui regroupe des représentants de tous les secteurs de l'organisation, dont le personnel assermenté et civil à tous les grades, a réussi à atteindre et dépasser les objectifs de dotation assermentés lors de la première année de la stratégie triennale (2024), et ce succès s'est poursuivi en 2025 lors de la deuxième année de la stratégie. Répondre aux besoins en personnel civil a été plus difficile en 2024, car les taux de remplacement des départs du personnel civil ont été supérieurs aux attentes, cependant, l'équipe de dotation a travaillé avec vigueur pour combler l'écart entre les embauches et les exigences organisationnelles et est en voie d'atteindre les objectifs d'embauche du personnel civil en 2025.

Nous poursuivrons ce travail en 2026, où la dotation pour stabiliser et gérer le remplacement des départs se poursuivra. L'embauche augmentera pour répondre à la croissance (municipale, provinciale et fédérale) et aux besoins en matière de maintien de l'ordre et d'interventions aux événements.

#### En 2026, on prévoit ce qui suit :

- Nous ajouterons 25 postes en croissance financés par des municipalités. Bon nombre de ces postes serviront à compléter ce qui suit :
  - Unité chargée du choix du type de signalement pour les victimes (LVPI)
  - Agents spéciaux (projet complémentaire)
  - Centre de perfectionnement professionnel
  - Police de division

## **Examen du programme de bien-être**

### **Survol du programme :**

Le SPO reconnaît les risques inhérents au travail au sein d'une organisation policière et s'engage à promouvoir la santé et la sécurité de tous ses membres. Prioriser le bien-être des membres est essentiel pour maintenir un service de police résilient et efficace.

L'examen visait à évaluer l'efficacité des programmes actuels de bien-être et à identifier les occasions et les domaines de croissance pour le développement futur de programmes de bien-être, fondés sur une efficacité évaluée par les pairs, s'appuyant sur des données probantes.

On voulait améliorer et soutenir les systèmes pour maintenir le bien-être, avec les objectifs clés suivants : mesures de soutien améliorées, reconnaissance précoce, mise en œuvre de pratiques fondées sur des données probantes et pratiques en réintégration sécuritaire. Il faut aussi que les membres puissent maintenir ou retrouver une santé mentale et physique optimale tout au long de leur carrière et que nous ayons un cadre pour soutenir la réintégration sécuritaire des membres retournant au travail.

### **Réalisations en 2025 :**

L'évaluation en 2025 a marqué un moment charnière pour le Service de police d'Ottawa, offrant un examen complet des programmes de bien-être existants et identifiant les lacunes flagrantes et les occasions de croissance. Les commentaires des membres, des retraités et des familles ont mis en lumière la nécessité d'une sensibilisation plus précoce, de soutiens inclusifs et d'améliorations des voies de communication. En conséquence, le SPO a lancé un cadre fonctionnel de bien-être renouvelé qui intègre le bien-être holistique, la mobilisation précoce, le soutien à la santé physique et l'amélioration continue comme piliers fondamentaux. Les travaux de 2025 ont jeté les bases de cette transformation, incluant la mise en œuvre de pratiques évaluées par les pairs et fondées sur des données probantes, ainsi que le développement d'outils stratégiques tels que le Tableau de bord du bien-être et l'expansion du rôle d'analyste du bien-être. Ces initiatives répondent non seulement aux besoins immédiats des membres, mais établissent aussi l'infrastructure nécessaire à la pérennité à long terme des programmes.

### **En 2026, on prévoit ce qui suit :**

Un plan d'investissement solide, tel que décrit dans la politique-cadre, soutiendra la croissance et l'intégration des initiatives de bien-être à travers l'organisation. Il y aura des améliorations des installations pour les ressources ergonomiques et de conditionnement physique, l'infrastructure numérique pour le suivi des données en

temps réel, des ressources humaines et des programmes élargis pour soutenir la réintégration et les soins proactifs. La vision stratégique partagée avec l'APO et l'AOS — « Vie saine – Avenir prospère » — souligne la mobilisation du SPO à intégrer le bien-être dans les opérations quotidiennes et les pratiques en leadership. L'investissement financier est essentiel pour réaliser cette vision, afin que le SPO puisse continuer à faire évoluer son écosystème de bien-être en accord avec les besoins des membres, les responsabilités législatives et les objectifs organisationnels. Cette feuille de route pour l'excellence fonctionnelle sert aussi d'appel à l'action pour un soutien financier soutenu afin de bâtir un service de police résilient et performant.

### **Plan stratégique des installations**

#### **Survol du programme :**

Ce programme complet de 15 ans a été conçu pour gérer efficacement les infrastructures qui soutiennent le SPO dans la prestation de services essentiels d'un bout à l'autre de la vaste zone urbaine. L'acquisition, la disposition et la rénovation stratégiques des installations vont minimiser les risques, s'adapter à la croissance de la ville, faire évoluer les opérations et assurer une prestation de services constante à l'ensemble de la communauté.

#### **Réalisations en 2025 :**

En 2025, le plan produit toujours des résultats, grâce à son projet fondateur, celui de l'installation Sud. Le SPO a également négocié avec succès un bail à long terme avec le Collège Algonquin afin de garder l'accès au champ de tir, assurant ainsi la prestation continue de cette formation critique pour les membres. Le SPO explore des solutions pour répondre à tous les besoins en formation de nos membres, reflétant notre engagement à nous adapter aux besoins évolutifs de l'organisation et envisageant de ne plus se servir d'une partie des bureaux et des espaces de formation spécialisés au Collège Algonquin. Au troisième trimestre, une mise à jour du plan a été lancée afin que le portefeuille du SPO puisse continuer à s'adapter, se préparer et être aligné sur les objectifs organisationnels. Ces réalisations soulignent notre stratégie visant à améliorer les installations afin de mieux permettre la réalisation des opérations et de servir notre communauté.

#### **En 2026, on prévoit ce qui suit :**

- Nous maintiendrons l'élan quant à la construction de l'installation Sud, en veillant à ce qu'elle réponde à nos besoins fonctionnels et à nos échéanciers.

- Nous terminerons l'évaluation de faisabilité et lancerons le développement de conception d'un nouveau centre de formation, destiné à regrouper diverses activités de formation sur un seul site.
- Nous remettons un plan à jour à la Commission, pour démontrer la gestion des risques liés aux infrastructures et veiller à ce que les installations soutiennent notre mission à long terme, la prestation des services et les projections en dotation et également, répondent aux transformations de la ville. Le plan à jour nous fournira des prévisions en matière de financement sur 15 ans pour nos besoins en construction, qui entraîneront des pressions sur le budget de 2027 et au-delà.

### **Projet de l'installation Sud**

#### **Aperçu du projet :**

Cette initiative clé du Plan stratégique des installations vise à soutenir la nature dynamique et évolutive du maintien de l'ordre, pour accroître notre présence dans le secteur sud de la ville qui est en pleine croissance. La nouvelle installation améliorera la prestation des services en harmonisation avec la future division Sud.

De plus, elle aidera à alléger les pressions d'espace persistantes, mais permettra aussi la future élimination des installations de Greenbank, Leitrim, Fairmont et Concourse, qui ont atteint la fin de leur vie fonctionnelle. Ce projet réduira également notre dépendance à la location de propriétés privées.

#### **Réalisations en 2025 :**

Des progrès impressionnants dans la construction ont été réalisés en 2025. Parmi les étapes importantes figurait l'achèvement des fondations et de la structure des bâtiments. Des travaux structurels intérieurs ont également été réalisés, avec des améliorations significatives des autres constructions intérieures et des systèmes de construction bruts. À la fin du printemps, le bâtiment a célébré le « remplissage », soit l'installation de la dernière poutre signalant l'achèvement des travaux structurels principaux au point le plus élevé du bâtiment. Le revêtement extérieur sera terminé d'ici la fin de l'année.

Au début du printemps, la phase d'aménagement pour les locataires (PAL) a débuté; on a retenu des services contractuels pour revalider le programme fonctionnel et confirmer les occupants et la nature de leurs opérations. En été et jusqu'à l'automne, l'équipe de la PAL a effectué des inventaires pour chercher des gains d'efficacité financière en

réutilisant les meubles et équipements viables. Des travaux préliminaires ont commencé pour définir une stratégie pour le déménagement.

En 2026, on prévoit ce qui suit :

- La structure entière du bâtiment, le revêtement extérieur et l'aménagement paysager seront terminés vers la fin de l'été.
- Toute la construction intérieure sera en grande partie terminée, avec la mise en service et les essais à partir de la fin de l'automne et du début de l'hiver.
- Les travaux de la PAL progresseront avec divers forfaits d'approvisionnement en mobilier et équipement, ainsi que dans l'établissement d'une stratégie de déménagement. Les meubles devraient commencer à être installés au début de l'hiver.

Le projet sera pleinement fonctionnel d'ici le 30 avril 2027

**Centre de perfectionnement professionnel**

Aperçu du projet :

Ce projet fait partie du Plan stratégique des installations et représente un investissement crucial dans notre capacité à offrir l'enseignement de la législation et la formation spécifique au service, tant aux agents assermentés qu'aux civils. Prévu pour être lancé dans les dernières années du calendrier de 15 ans du PSI, il est devenu nécessaire de faire avancer le projet à la lumière de la résiliation non planifiée, en mars 2025, de l'accord avec le Collège Algonquin, qui a abrité le CPP pendant 25 ans.

Bien qu'un bail pour l'utilisation continue du champ de tir au Collège Algonquin ait été négocié avec succès à l'été 2025, toute la formation pour les membres du SPO est dispensée dans divers sites à travers la ville, ainsi que dans des installations temporaires. Le bail au collège doit également venir à expiration en mars 2033.

La formation policière est diversifiée et nécessite des environnements physiques uniques. Pour répondre à ces besoins et permettre une formation continue et conforme, une installation spécialisée et permanente est requise.

Réalisations en 2025 :

Avec l'avis de résiliation du Collège Algonquin nous demandant de quitter les locaux d'ici mars 2025, le SPO a rapidement réorienté les programmes d'orientation globale et une partie de la formation dynamique vers des installations de secours fort diverses louées à travers la ville; toutes destinées à être des emplacements temporaires. Le SPO élaborait simultanément une stratégie pour répondre à la nécessité d'un centre de formation permanente.

En septembre, la Commission a approuvé la stratégie visant à faire avancer le projet du centre de formation du PSI, en débutant par une évaluation de faisabilité pour confirmer les coûts, la durée et les programmes du projet.

En 2026, on prévoit ce qui suit :

- Des contractuels termineront l'étude de faisabilité d'ici mars 2026, fournissant une feuille de route complète permettant une initiation et une exécution réussie de la conception et de la construction d'un nouveau centre de formation.
- Les contractuels en conception et en autres services spécialisés resteront en poste.
- La programmation fonctionnelle débutera vers le troisième et quatrième trimestre de 2026. Le nouveau centre de formation devrait être situé sur le site sud et en fonction en 2032.

**Programme de sécurité au travail**

Survol du programme :

Le SPO s'engage à favoriser un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain et respectueux pour tous ses membres, ce qui a mené au développement du Programme de sécurité au travail (PST).

Il s'agit d'une priorité pour le SPO et la CSPO, démontrant un engagement à prévenir et à s'occuper de toutes les formes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, y compris la violence et le harcèlement sexuel. Nous avons adopté une démarche holistique pour améliorer la culture de travail en menant des initiatives qui favorisent le bien-être de tous nos membres, par un changement positif et efficace, et en fournissant à la fois à l'organisation et à tous les membres les outils et ressources nécessaires pour assurer un environnement de travail sécuritaire, coopératif et inclusif.

Réalisations en 2025 :

Au cours de la dernière année, nous avons fait des progrès significatifs dans le perfectionnement et le renforcement des fondements du programme. Des mesures délibérées équilibrent la priorisation de tous les piliers du programme : comprendre, prévenir, soutenir, répondre et restaurer, ce qui a abouti aux réalisations suivantes :

- Plus tôt en 2025, un atelier a été tenu avec le groupe de travail *Champions of Professional Practice* (COPP). La Stratégie Spark a été invitée à revenir travailler avec le groupe sur la culture organisationnelle liée à une main-d'œuvre disproportionnellement masculine. Plus tard dans l'année, le groupe COPP a

donné son avis sur un nouveau programme de formation sur la violence et le harcèlement sexuel (voir ci-dessous).

- Mise en œuvre du nouveau Code de déontologie selon la LSCSP pour les agents de police et du nouveau Code de déontologie selon la LSCSP pour les agents spéciaux, ainsi que la formation au Code d'éthique professionnelle et l'intégration dans le cycle d'évaluation de la performance au SPO.
- Formation continue pour la Présence active pour l'application de la loi (ABLE 1.0) et travail sur la formation ABLE 2.0, en tenant compte des recommandations de l'enquête sur le cas Abdi.
- Adoption des 13 facteurs de la Commission de la santé mentale du Canada pour promouvoir des milieux de travail psychologiquement sécuritaires.
- Création d'un programme de formation standardisé sur la violence en milieu de travail et le harcèlement sexuel (débutant en novembre 2025). Il s'agit d'une initiative conjointe sous forme de programme de formation organisationnelle visant à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et les représailles.
- Dans le cadre d'une série de conférences, l'URCMT et l'APO ont accueilli le Dr Adam Shoalts, qui a parlé de l'adversité et de la résilience.
- Les membres de l'URCMT ont été formés et certifiés à l'utilisation de différents outils d'intervention tels que : l'instrument sur les modes de conflit de Thomas–Kilmann *Conflict Mode*, *EQi 2.0* et les évaluations des conflits en milieu de travail.
- L'URCMT s'est associée à des présentations sur le bien-être pour la résilience au traumatisme, offertes à différentes équipes au sein du SPO.
- La formation au dialogue pour résoudre les conflits a été créée et déployée.
- Résolution satisfaisante et déférencement de 67 plaintes au cours de cette période visée; l'Unité de résolution des conflits en milieu de travail a reçu 35 dossiers reflétant son travail de gestion des conflits dans les domaines de la prévention et des services de restauration, et le Programme de sécurité au travail a reçu 32 plaintes officielles soumises par notre formulaire standardisé.

En 2026, on prévoit ce qui suit :

- Le PST travaillera comme une unité cohésive pour mettre au point sa prochaine itération, avec la contribution de l'APO et de l'AOS, relativement à une révision prévue du PST.

## **Modernisation du système SAP**

### **Survol du programme :**

Le projet consiste en un remplacement en trois phases des anciens systèmes SAP par des modules *Success Factors*. Le projet consiste à mettre en œuvre des modules *Employee Central*, *Recruiting* et *Onboarding* afin d'améliorer la gestion de la main-d'œuvre et de rationaliser les processus de RH ainsi que la capacité de production de rapports du SPO.

La Ville d'Ottawa doit s'occuper de sa plateforme fondamentale de planification des ressources de gestion de l'entreprise (PRGE) qui gère les fonctions essentielles : SAP ECC et ses composantes liées à SAP. Ces systèmes interconnectés cesseront de bénéficier du soutien grand public d'ici la fin de 2027. Conséquemment, il est nécessaire de renouveler l'écosystème technologique PRGE de la Ville. Le Service de police d'Ottawa fait partie de cet écosystème et est donc affecté par ce renouveau.

Pour le SPO, la transition vers une solution PRGE moderne permettra ce qui suit :

- Capacités d'accès libre-service pour les employés, afin de bonifier l'expérience client et employé.
- Rapports et analyses améliorés pour soutenir les décisions basées sur les données afin d'appuyer les initiatives stratégiques.
- Des processus améliorés pour accroître la productivité et l'efficacité au sein des services.
- Formulaire simplifiés ou nouveaux formulaires pour améliorer le flux de travail pour la gestion des ressources humaines et l'efficacité organisationnelle.

### **En 2025, les activités suivantes ont été accomplies :**

- Développement et documentation des processus fonctionnels pour soutenir les tests, la formation et la transition vers l'Exploitation.
- La préparation aux tests pour soutenir leur planification et leur mise à exécution.
- Intégration finale des systèmes, acceptation utilisateur et tests de régression.
- Préparation pour le déploiement final.

Le dernier déploiement et la mise en service pour la Ville d'Ottawa auront lieu d'ici la fin mars 2026. La transition vers les opérations Ville/SPO apportera des avantages à une plateforme modernisée, incluant une meilleure prestation de services, des gains d'efficacité fonctionnelle, des données en temps réel et des analyses.

## **Cybersécurité**

### **Survол du programme**

La Stratégie de cybersécurité pour le SPO englobe un ensemble complet d'initiatives conçues pour renforcer notre défense contre le paysage en rapide évolution des menaces numériques de 2023 à 2026. L'objectif principal est de protéger les actifs numériques et les données sur toutes les plateformes technologiques, assurant une sécurité et une résilience robustes. En faisant progresser la maturité en sécurité informatique, le SPO vise à réduire l'exposition aux risques, à maintenir la conformité aux exigences réglementaires et à renforcer la résilience organisationnelle globale.

### **Réalisations en 2025**

En 2025, l'équipe de cybersécurité a atteint plusieurs étapes clés. La consolidation des outils de sécurité a permis de réduire les coûts fonctionnels tout en renforçant simultanément les mesures de sécurité. L'équipe a répondu avec succès à de multiples attaques d'hameçonnage et à des infections malveillantes généralisées, démontrant l'efficacité du plan de réponse aux incidents.

Tout au long de l'année, le SPO a renforcé son architecture de sécurité des courriels en remplaçant les systèmes vulnérables par des produits sécurisés et conçus spécifiquement pour nous donner une meilleure protection et des coûts réduits. Le déploiement de postes de travail virtualisés a également contribué à la réduction des coûts et à une sécurité accrue, car les utilisateurs ont désormais accès à des postes de travail à jour. De plus, notre environnement sécurisé permet aux utilisateurs de naviguer librement sur le web sans compromettre l'intégrité du réseau collectif.

### **Initiatives prévues pour 2026**

Si l'on se tourne vers 2026, plusieurs initiatives devraient être complétées pour appuyer sur les progrès réalisés au cours des années précédentes. La gouvernance des données sera priorisée comme un élément fondamental pour tirer parti des logiciels modernes, notamment à la lumière de notre adoption croissante de l'intelligence artificielle.

Les efforts en matière de sécurité porteront également sur le système NG911, qui a jusque-là reçu peu d'attention en matière de protection. Nous minimiserons sa surface globale de menace en passant aux ordinateurs portables en périphérie. Les améliorations incluront le déploiement de l'infrastructure centrée sur les applications Cisco (ACI) et du moteur de services d'identité (ISE), offrant une gestion centralisée des politiques, une segmentation du réseau améliorée et une meilleure visibilité pour renforcer les opérations sécurisées et efficaces.

Enfin, le SPO prévoit un déploiement de preuve de concept (POC) de *Palantir*, ce qui offrira des avantages significatifs aux enquêteurs et analystes criminels. Cette initiative améliorera la sécurité des données tout en assurant que l'accès soit offert aux personnes qui en ont besoin.

#### **Pilier 4 : ÉDI - Renforcer notre engagement envers les droits de la personne**

**Description :** Mobilisation envers l'équité, la diversité et l'inclusion en faisant la promotion de pratiques qui respectent et font progresser les droits de la personne au sein de notre organisation et de la communauté que nous desservons.

#### **Stratégie DEVENIR<sup>2</sup> ÉDI du SPO**

*ÉDI : Diversité, équité, valeurs, engagement, inclusion et respect —  
Stratégie DEVENIR<sup>2</sup>*

#### **Survol du programme :**

Approuvée par la Commission en avril 2023 et pleinement alignée sur l'orientation stratégique de cette dernière, la stratégie Diversité, équité, valeurs, engagement, inclusion et respect (DEVENIR<sup>2</sup>) nous sert de feuille de route pour en arriver, par plusieurs démarches, à une transformation visant à améliorer la prestation de services et la culture au travail. Les quatre axes clés de la Stratégie incluent la collaboration avec les communautés pour assurer un maintien de l'ordre équitable, la poursuite d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif, la dotation aux leaders du SPO, à plusieurs échelons, d'outils ÉDI, et le renforcement de l'agilité organisationnelle en s'engageant à apprendre et à mesurer les progrès.

S'appuyant sur d'importantes consultations et mise au point avec le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ), la stratégie *DEVENIR<sup>2</sup>* du SPO 2023 – 2027 est une vision globale du changement organisationnel en matière de droits de la personne, avec une responsabilité partagée à l'échelle du SPO, impliquant plusieurs de nos directions et partenariats. La stratégie intègre un cadre de mesure axé sur la collecte de données à travers plusieurs initiatives identifiées, ce qui fournira une base pour évaluer et faire progresser les efforts d'ÉDI et garantir que les progrès soient mesurables et alignés sur les objectifs stratégiques.

Reconnaissant que les améliorations internes vers un environnement de travail plus équitable, diversifié et inclusif contribueront ultimement à améliorer la prestation de services dans les nombreuses communautés que nous protégeons et avec lesquelles nous interagissons au quotidien, le SPO s'engage à favoriser une culture de travail représentative des nombreuses communautés que nous desservons, où tous les

membres ont un accès équitable aux occasions d'emploi et aux avantages et aussi, sont valorisés pour leurs connaissances respectives, les compétences et l'expérience qu'ils nous apportent.

Les changements que le SPO et les membres de la communauté souhaitent voir nécessitent une démarche réfléchie qui prendra plusieurs années, si nous voulons apporter des changements significatifs tant au travail qu'à la prestation des services pour tous les policiers et les communautés que nous servons. Alignée sur l'orientation stratégique de la Commission, la stratégie DEVENIR<sup>2</sup> du SPO 2023 – 2027 s'appuie sur les travaux fondamentaux à ce jour et comprend plus de trente avant-projets de changement d'un bout à l'autre de l'organisation.

*La poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie en 2026 mettra l'accent sur de nombreuses initiatives importantes, notamment, mais sans s'y limiter :*

- Continuer à mettre en œuvre le processus de révision des systèmes d'emploi pluriannuel.
- Faciliter des séances communautaires d'examen de cas de recours à la force et mettre en œuvre des recommandations pour améliorer la formation et la prestation des services, afin de réduire les disproportions raciales.
- Terminer la mise en œuvre et l'évaluation du service d'interprétation et de traduction multilingues, afin d'améliorer les interactions entre la police et les citoyens.
- Travail en partenariat axé sur la lutte contre la haine et le harcèlement envers les communautés marginalisées.
- Le travail en partenariat se poursuit dans les domaines des relations autochtones et de la violence à l'égard des femmes ainsi que de la violence fondée sur le genre.
- Révision et mise en œuvre de la formation aux droits de la personne et à l'ÉDI
- Mise en œuvre d'une stratégie de données basées sur la race et l'identité (DBRI), incluant la planification des interventions, des rapports de données basés sur la race, des politiques et des procédures avec des partenaires communautaires.
- Examen et expansion des groupes de ressources pour les employés; et,
- Augmentation de la formation et de l'application de l'optique et la mission de l'ÉDI et mobilisation aux projets, processus et initiatives internes et de prestation de services.

- Mise en œuvre d'outils d'évaluation et d'enquêtes pour mesurer les progrès par rapport aux critères de référence des droits de la personne, de l'ÉDI et des indicateurs de rendement clé.

L'avancement de la stratégie DEVENIR<sup>2</sup> du SPO est régulièrement signalé au Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ) et à l'équipe de haute direction du SPO, avec un rapport semestriel à la Commission en juillet et décembre.

### **Comité d'examen de la communauté sur le recours à la force**

#### **Survol du programme :**

L'un des points d'intervention de la stratégie DEVENIR<sup>2</sup> 2023-2027 est que le SPO travaille en étroite collaboration avec le Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ) pour cocréer un comité d'examen communautaire sur le recours à la force, qui est une recommandation tirée d'un rapport de données sur le recours à la force basé sur la race.

À l'instar du processus novateur d'examen des cas par la communauté, qui est actuellement utilisé pour les dossiers de violence conjugale et d'agression sexuelle, le comité passera en revue les dossiers et rapports annuels, afin d'identifier les problèmes systémiques et de formuler des recommandations pour améliorer la prestation des services. Le Comité collaborera également avec le CCÉ pour l'analyse annuelle des données, des rapports, des recommandations et de la planification des interventions en matière de recours à la force.

#### **Réalisations en 2025 :**

À la suite d'un appel à candidatures et d'une vaste sensibilisation communautaire pour le nouveau Comité communautaire d'examen sur le recours à la force lancé en 2024, ce dernier a été lancé au début de 2025. Le nouveau comité s'est chargé de l'orientation, puis de la formation et a ensuite testé les procédures d'examen provisoire de dossiers en mai. Le groupe d'experts a contribué également à l'élaboration de la Stratégie de données sur l'équité raciale, ainsi qu'au rapport sur le recours à la force en 2024, publié en juin. Le groupe d'experts se réunira à l'automne pour examiner les incidents de recours à la force en 2024, afin de formuler des recommandations, en vue de changements.

**Le travail collaboratif du groupe d'experts tiendra deux séances d'examen de dossier en 2026 et se concentrera sur l'atteinte des résultats suivants :**

- Procédures améliorées, formation et compilation de rapports de données basés sur la race, avec une diminution des incidents liés au recours à la force, plaintes et disproportions raciales.
- Une meilleure sensibilisation et compréhension des complexités des cas et procédures liés au recours à la force.
- Amélioration des relations entre le SPO et les communautés autochtones, confessionnelles et racialisées.
- Augmentation de la confiance et de la responsabilisation entre le SPO et les communautés.

### **Initiative pour le changement en santé mentale**

#### *Survol du programme :*

En décembre 2024, à la fin de l'enquête sur le cas d'Abdirahman Abdi, le Dr David Eden du Bureau du coroner en chef (province de l'Ontario) a signé le verdict du jury d'enquête, émettant 57 recommandations, dont 28 adressées au Service de police d'Ottawa. Ces recommandations, principalement axées sur l'amélioration des interventions de la police face aux personnes en crise de santé mentale, soulignaient l'urgence d'une réforme systémique et de partenariats communautaires durables.

L'Initiative pour le changement en santé mentale (ICSM) a été lancée en janvier 2025 en réponse aux recommandations formulées à la suite de l'enquête. Elle vise à améliorer les interventions du Service de police d'Ottawa face aux personnes vivant des crises en santé mentale, à combler les lacunes systémiques et à renforcer une collaboration à long terme et significative avec les partenaires communautaires et les personnes intéressées.

#### *Les éléments livrables pour 2025 comprennent ce qui suit :*

- La création d'un comité consultatif en santé mentale (CCSM).
- Avancement de la formation des agents de l'équipe ICS, formation des répartiteurs/téléphonistes, améliorations de la formation pour la Présence active pour l'application de la loi (ABLE) et développement de nouveaux modèles de formation à la désescalade en consultation avec les organismes communautaires, les chercheurs de l'Université Carleton et d'autres agences policières et professionnelles.
- Mobilisation de partenaires policiers externes (Police Delta, GRC) et d'experts internationaux pour éclairer les meilleures pratiques et l'évolution des formations, avec des possibilités de collaboration.

En 2026, l'équipe de la MHCI travaillera avec les personnes intéressées et, en particulier, avec la CCSM, pour continuer à traiter les 28 recommandations applicables à l'enquête judiciaire.

## **INITIATIVES DE FINANCEMENT EXTERNE POUR DE NOUVEAUX SERVICES ET OPÉRATIONS STRATÉGIQUES**

Grâce au financement du fédéral et de la province, plusieurs initiatives cruciales sont en cours pour relever des défis fonctionnels et communautaires uniques dans des secteurs clés à Ottawa. Ces projets sont structurés pour améliorer la sécurité publique, renforcer les partenariats communautaires et répondre aux besoins évolutifs de la ville en matière de maintien de l'ordre, tout en s'alignant sur des objectifs stratégiques plus vastes. Chaque initiative mise sur des démarches collaboratives, axées sur les données et fondées sur la communauté pour assurer une prestation efficace des services et une efficacité fonctionnelle.

### **Programme de détachement spécialisé dans le district parlementaire (financé par le gouvernement fédéral)**

#### **Survol du programme :**

À partir de 2024, le gouvernement fédéral a alloué 50 millions \$ à utiliser sur cinq ans (2024-2029) pour soutenir des initiatives clés dans le district parlementaire. Le financement a été approuvé et officiellement annoncé par Sécurité publique Canada en mars 2025.

Il sert à provisionner une unité dédiée qui va relever les défis uniques en maintien de l'ordre dans cette région d'importance nationale. L'accent sera mis sur la collaboration avec divers partenaires pour s'attaquer aux principaux enjeux en matière de troubles sociaux et de sécurité publique qui touchent le district parlementaire.

Le SPO suivra les mêmes processus de police communautaire semblables aux initiatives de notre modèle de police de division. De plus, le financement permettra de renforcer les mesures de sécurité et la mise en œuvre d'initiatives policières stratégiques pour protéger le public et les infrastructures critiques. Cette initiative est actuellement en phase de mise en œuvre.

La collaboration se poursuit avec divers partenaires gouvernementaux, ainsi qu'avec la communauté locale située dans le district parlementaire.

#### **Les éléments livrables pour 2025 comprennent ce qui suit :**

- Expansion des opérations à un horaire de sept jours sur sept.
- Mobilisations planifiées en matière de dotation, mais en coordination avec les priorités organisationnelles.
- Augmentation du nombre d'heures consacrées à des fonctions policières proactives.

- Mobilisation accrue dans la gestion des manifestations là où il existe un lien avec le Parlement.
- Réduction des délais d'intervention pour les appels non prioritaires au sein du district parlementaire.
- Mobilisations proactives plus nombreuses avec des acteurs externes (y compris des organisations communautaires concernées).
- Formation collaborative accrue avec les agences partenaires dans le cadre de la gestion des risques et de l'atténuation.
- Le processus de sélection est en cours pour les analystes du renseignement en source ouverte, avec une anticipation de mobilisation fonctionnelle au troisième trimestre 2025.

Les éléments livrables pour 2026 comprennent ce qui suit :

- Expansion des opérations pour inclure les journées et après-midis, sept jours sur sept.

**Stratégie pour lutter contre le crime et le désordre au marché ByWard (financée par la province)**

Survol du programme :

L'initiative répond aux défis sociaux et criminels uniques du marché ByWard d'Ottawa, un secteur dynamique reconnu pour sa vie nocturne et son importance culturelle. Soutenu par un financement provincial sur une période de trois ans (2024-2027), ce plan permet des stratégies policières spécialisées essentielles pour maintenir la sécurité et l'ordre dans ce secteur animé.

En 2024, la Direction de la stratégie et des communications a collaboré avec la Ville d'Ottawa et la province de l'Ontario pour allouer ces fonds à des projets qui feront sentir leurs effets.

Les projets clés approuvés incluent la mise au point de la stratégie d'approche, d'intervention et de mobilisation communautaires (CORE) (4,7 millions \$ au total/1,6 million \$ par année).

La stratégie CORE est une démarche globale qui répond aux préoccupations de sécurité dans le centre-ville d'Ottawa, principalement dans le marché ByWard et le corridor de la rue Rideau. Elle intègre trois volets : le Centre des opérations de quartier (COQ), qui sert de centre physique pour la collaboration multiagences et la mobilisation

communautaire; la Table intégrée de la situation communautaire (TISC) mobilise plus de trente partenaires communautaires pour fournir des interventions rapides aux personnes confrontées à un risque aigu accru; et le maintien de l'ordre aux « points chauds » pour déployer une présence proactive et visible dans des emplacements prioritaires identifiés par les données. La stratégie CORE répond aux préoccupations immédiates en matière de sécurité et aux problèmes systémiques sous-jacents grâce à des partenariats soutenus entre la police, les agences municipales, les entreprises, les résidents et les fournisseurs de services.

Les éléments livrables pour 2025 comprennent ce qui suit :

- Maintien de l'ordre ciblé, car les données initiales montrant une diminution de 28 % des appels initiés par les citoyens, une augmentation de 29 % des appels initiés par des agents, une diminution de 11 % des appels au total, une diminution de 12 % des incidents signalés, et une réduction de la gravité des crimes (non violents -12 %, violents -25 %).
- Faire du COQ un centre de collaboration interagences avec une mobilisation quotidienne des partenaires municipaux.
- Expansion de la TISC à plus de 30 partenaires communautaires, recevant 36 références depuis 2024 (18 en 2025), avec six nouvelles organisations qui se joindront en 2025, incluant des services dirigés par des Autochtones et des Commissions scolaires.
- Mobilisation commerciale accrue aux partenariats Cadillac Fairview Rideau, pour s'attaquer au vol à l'étalage, au flânage et à la préparation aux situations d'urgence. Des événements mensuels à portes ouvertes axés sur CAMSafe, le recrutement et la sensibilisation ont renforcé la confiance de la communauté.
- Développement d'un cadre de référence systématique et axé sur les renseignements pour le Programme de déjudiciarisation des adultes avant l'accusation.

Les éléments livrables pour 2026 comprennent ce qui suit :

- Accélération du recrutement et de l'affectation d'agents en uniforme dédiés afin de réduire les heures supplémentaires et la dépendance aux ÉRQ.
- Présence élargie à plus de journées et à plus de quartiers du centre-ville.
- Finalisation d'un partenariat avec des chercheurs académique pour évaluer l'efficacité de la stratégie et les tendances criminelles.
- Collaboration continue avec les partenaires municipaux pour coordonner les réponses aux défis du centre-ville.

Parmi les autres avant-projets inclus dans cette initiative, on retrouve :

Unité de patrouille à cheval (4,2 millions \$ au total/1,4 million \$ par année) Aperçu du programme :

Ce projet vise à améliorer la sécurité et la sûreté communautaires grâce à l'Unité de patrouille à cheval, qui s'occupera des patrouilles, de la police communautaire, de l'ordre public, de la gestion d'événements, du contrôle de la circulation et des activités cérémonielles. L'Unité de patrouille à cheval joue un rôle clé dans notre visibilité, offrant des avantages uniques pour le contrôle des foules et la mobilisation communautaire. La présence d'agents à cheval ne fait pas seulement dissuader la criminalité, mais favorise aussi une image d'une police amicale et accessible, renforçant la confiance et les relations du public.

Les éléments livrables pour 2025 comprennent ce qui suit :

- Présentation officielle de l'unité aux médias et au public lors d'un événement officiel au quartier général du SPO, auquel assistèrent le chef et le maire.
- Première apparition fonctionnelle lors de la visite royale le 26 mai au parc Lansdowne.
- Déploiement réussi des dizaines de fois dans toutes les régions de la ville d'Ottawa afin de préparer chevaux et cavaliers à toute la gamme des tâches, y compris les scénarios d'ordre public.
- Progression de la préparation de la flotte, avec tous les véhicules acquis et utilisés pour soutenir les opérations.
- Efforts de dotation pour pourvoir les trois postes d'officiers restants et le poste de coordonnateur logistique.

Les éléments livrables pour 2026 comprennent ce qui suit :

- Poursuite du projet d'aménagement et de modernisation de l'écurie, avec une infrastructure temporaire en place pour maintenir la préparation fonctionnelle pendant la construction. L'achèvement complet est attendu d'ici la fin du deuxième trimestre 2026.
- Avoir une section fonctionnelle de quatre chevaux pour la gestion de la foule d'ici octobre 2025, avec deux sections (huit chevaux) entièrement déployables pour l'ordre public d'ici le troisième ou quatrième trimestre 2026.

Zones d'échanges sécuritaires (2,4 millions \$ au total/0,8 million \$ par année) Aperçu du programme :

Le projet est spécialement conçu pour le marché ByWard, pour y renforcer la présence policière afin de relever les défis qui surviennent lorsque les commerces et les patios

atteignent leur pleine capacité, surtout pendant les périodes de pointe comme les longues fins de semaine. Cette initiative collabore étroitement avec des partenaires tels que *Bylaw Services* et *AGCO Inspectors* afin d'assurer une démarche globale de la sécurité publique et de la conformité réglementaire.

*Services de soutien de rechange en santé mentale (la part du SPO est de 2,7 millions \$ au total/0,9 million \$ par année) Aperçu du programme :*

Ces initiatives, en collaboration avec la Ville d'Ottawa, incluent un système communautaire d'intervention aux crises en santé mentale et de toxicomanie, ainsi que de nouvelles options d'intervention policière aux crises de santé mentale, conçues pour améliorer le bien-être communautaire, instaurer la confiance et accroître l'efficacité fonctionnelle en augmentant l'interopérabilité avec les partenaires communautaires et en minimisant l'implication policière dans les crises de santé mentale et de toxicomanie.

Grâce au financement provincial fourni par le Ministère du solliciteur général, les fonds sont répartis entre le soutien au programme pilote Solution de rechange communautaire pour l'intervention en cas de crise (ANCHOR) et le SPO pour établir des équipes mobiles d'intervention en situation de crise (ÉMISC) et un programme pilote de formation en intervention en situation de crise (ICS) afin d'améliorer les interventions aux crises en santé mentale.

*Les éléments livrables pour 2025 comprennent ce qui suit :*

- Mise au point du programme et formation de 26 agents ICS grâce à une collaboration approfondie avec des partenaires communautaires.
- L'établissement d'un partenariat et d'un protocole d'entente mis à jour avec l'équipe mobile d'intervention en situation de crise (ÉMISC) de l'Hôpital d'Ottawa pour mettre sur pied la première équipe ÉMISC.
- Nous avons reçu une subvention SolGen pour améliorer les ÉMISC afin d'élargir la capacité de l'initiative avec pour objectifs de formaliser des protocoles de transfert plus efficaces avec le CHEO, de réactiver le rôle d'agent spécialisé en santé mentale chez les jeunes de l'USM pour collaborer avec un intervenant en situation de crise chez les jeunes, afin d'assurer la capacité des ÉMISC d'intervenir dans des conditions réelles, et de mettre au point une formation en santé mentale axée sur les jeunes pour les membres du SPO et les partenaires communautaires.

Les activités prévues pour 2026 incluent ce qui suit :

- Formation d'un nouveau partenariat pour la deuxième équipe ÉMISC au début de 2026.
- Révision du modèle de rapport des ÉMISC et des processus du PPO et travailler avec les ressources du SPO pour les reproduire.
- Mise au point du programme ÉMISC jeunesse par des discussions avec des partenaires internes et externes.

Amélioration par le biais du projet de dotation de rechange/agents spéciaux (4 millions \$ au total/1,3 million \$ par année) Survol du programme :

Le projet vise à développer et concevoir un modèle où les policiers non assermentés, y compris les civils et les agents spéciaux, peuvent participer activement à des rôles de première ligne pour renforcer la sécurité communautaire. On aura recours aux nouvelles autorités disponibles selon la LSCSP. L'initiative mettra l'accent sur l'embauche et la formation de ces personnes dans diverses fonctions policières telles que les interventions en santé mentale, la réponse aux préoccupations de la communauté, la prise de dépositions, les entrevues, les arrestations, le transport de détenus, le contrôle des foules et le soutien à l'identité judiciaire. En fin de compte, ce modèle vise à accroître la présence policière et la mobilisation communautaire en intégrant des civils formés et des agents spéciaux dans les opérations policières critiques et en augmentant la capacité des membres assermentés pleinement formés.

Réalisations en 2025 :

- Mise en forme d'un programme complet de formation de base de huit semaines pour tous les nouveaux agents spéciaux qui soutient les exigences de formation à la LSCSP et les politiques du SPO.
- Formation et introduction de 20 nouveaux agents spéciaux; 14 généralistes ayant reçu une formation supplémentaire pour soutenir les patrouilles, le bloc cellulaire et les tribunaux, ainsi que 6 techniciens de l'identité judiciaire (TIJ) qui ont reçu une formation spécialisée pour appuyer les enquêteurs en scènes de crime et l'Unité de l'identité judiciaire.
- Simplification du processus de nomination des agents spéciaux.
- Début de la formation de la deuxième cohorte d'agents spéciaux pour élargir l'effectif généraliste et de TIJ actuel et pour dispenser un nouveau flux d'agents spéciaux dans les sections d'enquête. Cela inclut aussi la formation des agents spéciaux d'autres organismes.

- Compilation des indicateurs de rendement clé du projet, décrivant la deuxième année de ce dernier.

Les éléments livrables en 2026 comprendront ce qui suit :

- Création du Centre de formation des agents spéciaux de l'Est de l'Ontario (CFASEO).
- Création d'un Centre d'excellence des agents spéciaux ayant pour objectif d'assurer la conformité continue à la LSCSP et aux politiques, aux procédures fonctionnelles standard et au développement des politiques, au développement de partenariats, et à maximiser l'efficacité du programme par des évaluations et une amélioration continue.
- Collaboration avec les sections spécialisées du SPO pour identifier des rôles pour l'expansion des agents spéciaux dans ces unités.
- Recrutement, formation et mise en fonction de deux cohortes d'agents spéciaux en unités d'enquête et spécialisées, et extension de la formation à d'autres partenaires et services.

## **CATÉGORIES DU BUDGET**

L'avant-projet de budget de fonctionnement de 2026 est conforme à l'orientation de la Commission et se traduit par une augmentation de taxes de 5 %. Les détails qui sous-tendent les besoins de financement du budget de base à hauteur de 25 millions \$ sont résumés dans le tableau 1 et une version plus complète est fournie dans le document A-1. Les modifications sont classées conformément aux rapports budgétaires de la Ville d'Ottawa, tel qu'il est indiqué ci-dessous et sont abordées dans les paragraphes qui suivent.

1. Maintien des services — garantir la prestation continue de services de police adéquats et efficaces.
2. Croissance – développer les services de police pour soutenir la croissance de la population de la ville.
3. Nouveaux services – nouveaux investissements fonctionnels à l'appui du plan stratégique de la Commission
4. Gains d'efficacité et réinvestissements
5. Frais d'utilisation et recettes

**Tableau 1 : Avant-projet de budget de fonctionnement (en millions \$) -  
Exercice 2026**

Catégorie	Augmentation progressive du budget
1. Maintien des services	30,5 \$
2. Croissance	2,3
3. Nouveaux services	2,2
4. Gains d'efficacité et réinvestissements	(4,3)
5. Frais d'utilisation et recettes	(2,4)
Exigences de capitalisation additionnelles	26,1 \$
Majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers	5 %

**Catégorie 1 : Maintien des services**

Le maintien des niveaux de service existants crée une exigence budgétaire additionnelle de 30,5 millions \$ pour 2026. Cette catégorie englobe généralement la majorité, voire la totalité, des exigences de capitalisation additionnelles. En 2026, la catégorie Maintien des services dépasse le financement municipal alloué au SPO et représente 117 % des besoins en financement supplémentaire pour le SPO en 2026. Par conséquent, le SPO doit trouver des gains d'efficacité ou des sources de revenus

supplémentaires pour maintenir les niveaux de services existants afin de respecter les exigences concernant le prélèvement fiscal pour les services policiers.

Le budget de maintien des services est divisé en deux sous-catégories : les éléments liés à la rémunération nette et les éléments non liés à la rémunération (voir le tableau 2).

**Tableau 2 : Budget de maintien des services (en millions \$) - Exercice 2026**

Rémunération nette	26, 9 \$
Éléments non liés à la rémunération	3, 6
Total - Maintien des services	30,5 \$

### **Augmentations et majorations de la rémunération nette - augmentation de 26, 9 millions \$**

Compte tenu du fait que 85 % du budget brut de fonctionnement du SPO est consacré aux frais de dotation, l'élément du budget lié à la rémunération y constitue, chaque année, le facteur de coût le plus important.

Le budget de rémunération pour l'exercice 2026 soutient un effectif de 2 342,3 de postes équivalents temps plein (ETP) pour le SPO : 1 592 agents assermentés et 750,3 agents civils (y compris les agents spéciaux et les employés occasionnels). Les niveaux de dotation en personnel sont présentés par section et au fil du temps dans les documents A-2, A-3.0, A-3.1 et A-3.2.

L'augmentation du nombre total est de 28,7. En voici la répartition :

- 25 postes en croissance, dont 21 agents assermentés et 4 agents spéciaux
- 2 postes autofinancés pour les services de la flotte (le parc automobile) en réduisant la dépendance aux fournisseurs tiers.
- 1,7 poste pour les étudiants occasionnels et les étudiants de programmes coopératifs, en 2026.

Au total, un montant de 26,9 millions \$ a été ajouté au budget de rémunération pour tenir compte des changements en matière de salaires et d'avantages sociaux en 2026. De ces 26,9 millions, il y a eu une allocation de 23,4 millions \$ à l'augmentation salariale négociée pour les groupes de négociation de l'Association des policiers d'Ottawa et de l'Association des officiers supérieurs. Ce montant incluait le déficit budgétaire de 2025 pour les augmentations résultant des négociations de convention collective engagées en 2025, ainsi que les augmentations négociées pour 2026.

La rémunération est rajustée avec une augmentation de 2,2 millions \$ pour tenir compte des pressions exercées par le pilier de stabilisation de la Stratégie de stabilisation de la dotation, qui en est à sa troisième année de mise en œuvre. Ainsi, nous serons mieux en mesure de remplacer les membres en congé de longue durée.

**Matériel, fournitures et services : augmentation de 3,6 millions \$**

Pour le budget de 2026, le SPO anticipe et a pris en compte les pressions inflationnistes liées aux contrats fr TI, à la gestion du cycle de vie des actifs immobilisés, aux coûts d'exploitation des installations et à une pression inflationniste importante sur le système radio. Ces éléments expliquent les pressions inflationnistes de 1,7 million \$ prévues dans le budget de 2026.

Dans le budget de 2026, le SPO a investi 1,9 millions \$ pour gérer les pressions sur le poste de maintien des services. Cette exigence inclut le financement d'un nouveau programme d'encadrement et de gestion de la relève, des pupitres radios améliorés et leurs coûts d'exploitation associés, ainsi que des exigences supplémentaires en matière de formation conformément à la nouvelle législation de la LSCSP.

La liste complète des pressions inflationnistes et des pressions sur le poste de maintien des services se trouve dans le document A-4.

**Catégorie 2 : Croissance : 21 agents assermentés, 4 agents spéciaux : augmentation de 2,3 millions \$**

La croissance est un autre pilier de notre Stratégie de stabilisation de la dotation et des constatations formulées à la suite des commentaires du public. En 2026, le SPO ajoutera des postes en croissance, soit 21 agents assermentés et 4 agents spéciaux. Les 25 postes en croissance seront mis en place progressivement tout au long de l'année. Cette augmentation de l'effectif coûtera, au total, 2,3 millions \$ en 2026. Ce montant comprend des coûts de rémunération de 0,6 million \$ pour les nouveaux postes ajoutés en 2026 et de 1,7 million \$ pour le coût de la rémunération pour l'exercice complet pour les nouveaux postes en croissance ajoutés dans le budget de 2025.

De plus, nous avons besoin de 25 postes supplémentaires qui, en raison de contraintes de financement, seront pourvus par des réaffectations à partir des postes existants. Il s'agit de l'une des principales stratégies mises en œuvre pour respecter les directives budgétaires de 5 %. On s'attend à ce que la question de ces postes soit abordée dans le cadre d'un examen de la portée des contrôles prévu pour 2026.

### **Catégorie 3 : Nouveaux services :**

En 2026, la catégorie des nouveaux services se décline en deux volets. Le premier est celui du District parlementaire. Les 2,2 millions \$ restants du financement annuel de 10 millions \$ de Sécurité publique Canada sont ajoutés au budget du SPO, ainsi que les dépenses, afin de s'aligner avec le moment où ce programme deviendra pleinement fonctionnel.

Le deuxième volet est celui des nouveaux services provisionnés par une capitalisation ponctuelle provenant de la réserve de stabilisation fiscale de la Ville. En 2026, le SPO recevra donc 5,4 millions \$. Cette stratégie augmente les risques financiers pour le SPO en raison du manque de capitalisation durable. Les projets financés par cette capitalisation ponctuelle sont notamment :

1. Projet pilote de caméras d'intervention (1 million \$)
2. Les fonds serviront à soutenir la mise en œuvre du nouveau modèle de police de division et à répondre aux recommandations de l'enquête du coroner concernant le décès de M. Abdirahman Abdi dans le cadre de l'Initiative de changement en santé mentale (ICSM). (1,5 million \$)
3. Coûts du centre de formation provisoire (0,5 million \$)
4. Essai-pilote de nouvelles solutions technologiques (1,2 million \$)
5. Coûts d'intégration pour soutenir le Plan de stabilisation de la dotation. (1,2 million \$).

La somme de tous les éléments susmentionnés donne un solde net nul pour les nouveaux services pour l'exercice budgétaire de 2026.

### **Catégorie 4 : Gains d'efficacité et réinvestissements : diminution de 4,3 millions \$**

En 2026, le SPO entreprendra un exercice d'efficacité pluriannuel en parallèle avec l'exercice de plan financier à long terme qui sera réalisé en 2026 pour la période de 2027 à 2030.

Nous nous sommes fixé un objectif en matière d'efficacité de 4,3 millions \$ en 2026, soit plus du double de la moyenne de près de 2 millions \$ sur une base annuelle. L'exercice n'est pas seulement un exercice visant à réaliser des gains d'efficacité, mais il donne souvent lieu à des possibilités d'amélioration des services et à de l'innovation.

Réaliser cet exercice nous aidera non seulement à atteindre nos objectifs d'efficacité, mais aussi à optimiser la prestation des services et à créer des possibilités de réinvestissement pour d'autres priorités organisationnelles, y compris notre Stratégie de stabilisation de la dotation.

Les 4,3 millions \$ en gains d'efficacité et en réinvestissements comprennent les éléments suivants :

1. Redistribution des postes budgétisés d'agents pour refléter le nombre réel de chaque grade - 2,2 millions \$
2. Examen des progiciels TI - 0,9 million \$
3. Économies sur le carburant grâce à la suppression de la taxe sur le carbone - 0,4 million \$
4. Plan d'efficience 2026 - 0,4 million \$
5. Réduire la dépendance aux entrepreneurs externes pour la flotte - 0,3 million \$
6. Stationnement - 0,1 million \$

Le document A-5 fournit un résumé des gains d'efficacité historiques.

### **Catégorie 5 : Frais d'utilisation et recettes : augmentation de 2,4 millions \$**

L'objectif de la politique de 2007 de la Commission visant les frais d'utilisation est de s'assurer que les recettes générées par les frais d'utilisation augmentent au même rythme que les coûts. Cette ligne directrice demande un examen et une analyse des frais d'utilisation chaque année. Le document A-6 énumère les frais d'utilisation recommandés pour 2026.

Pour 2026, le SPO verra une augmentation de 0,3 million \$ dans ses frais d'utilisation.

En plus de cette augmentation, les principales hausses de recettes sont attribuables à des majorations de 1,0 million \$ provenant du gouvernement provincial, incluant des recettes plus élevées provenant de la subvention provinciale pour la sécurité des tribunaux et le transport des prisonniers, ainsi que des détachements supplémentaires. Le SPO reçoit également une partie des recettes des droits d'aménagement, afin d'aider à compenser le coût des paiements de dettes liés au nouveau poste de police de la division Sud. Le document A-7 résume toutes les recettes et tous les recouvrements prévus dans l'avant-projet de budget de 2026, avec des comparaisons avec l'exercice précédent.

### **FAITS ET STATISTIQUES SUR LE BUDGET DU SPO**

Il est important de se rappeler que le SPO est toujours fidèle aux recommandations fiscales de la municipalité depuis 2012 et que nous avons reçu 1 % de moins que ce qui était recommandé en 2022. Il faut dire, entre autres, qu'il y a eu une période de croissance zéro (0 %) entre 2012 et 2015 et à nouveau en 2022, en ce qui concerne les effectifs d'agents assermentés et d'agents civils.

En 2026, le SPO a reçu des directives budgétaires pour une majoration du prélèvement fiscal pour les services policiers, pouvant aller jusqu'à 6,5 %. Nous ne présenterons

qu'une demande d'augmentation de 5 %, car la différence est financée par une capitalisation ponctuelle de la Réserve de stabilisation fiscale de la ville. Il s'agit de respecter les recommandations fiscales municipales, tout en obtenant un financement suffisant pour un maintien de l'ordre adéquat et efficace.

Le budget du SPO, en termes de pourcentage total du budget de la Ville d'Ottawa, a diminué au cours des sept dernières années, passant de 9,7 % en 2017 à 8,9 % de 2023 à 2025, et représente à nouveau 9,2 % du budget de la Ville en 2026. Cette tendance historique peut être observée dans le Tableau 3.

**Tableau 3 : Pourcentage du budget municipal alloué au SPO (de 2017 à 2026)**

<b>Exercice</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 %
2024	416 \$	8,9 %	2,5 %
2025	447.5 \$	8,9 %	2,9 %
2026	484 \$	9,2%	5 %

On peut faire des constatations similaires lorsqu'on compare les augmentations du prélèvement fiscal pour les services policiers du SPO à celui de 12 plus grands services policiers en Ontario entre 2022 et 2025, comme cela a été fait dans le tableau 4 ci-dessous. En fait, le SPO a reçu la plus faible augmentation moyenne (2,5 %) parmi les 12 plus grands services au cours des quatre derniers exercices et une grande partie de cette augmentation a été consacrée à la mise à exécution des obligations stipulées dans les conventions collectives de l'APO et l'AOS. En comparant l'augmentation moyenne du SPO par rapport à l'augmentation moyenne globale des 12 plus grands services, le SPO demeure encore bien en dessous avec une hausse moyenne de 2,5 % comparativement à 6,6 % pour la période de 2022 à 2024.

**Tableau 4 : Pourcentage du budget municipal alloué au SPO par rapport aux 12 plus grands services policiers (de 2022 à 2025)**

<b>Service</b>	<b>Majoration du budget - 2022</b>	<b>Majoration du budget - 2023</b>	<b>Majoration du budget - 2024</b>	<b>Majoration du budget - 2025</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Peel</b>	4,8 %	8,2 %	14,0 %	21,3 %	12,1 %
<b>London</b>	2,80 %	1,6 %	22,4 %	10,6 %	9,4 %
<b>Durham</b>	4,5 %	6,1 %	8,3 %	16,9 %	8,9 %
<b>Halton</b>	4,2 %	5,7 %	9,5 %	14,3 %	8,4 %
<b>Niagara</b>	4,5 %	5,7 %	5,9 %	12,7 %	7,2 %
<b>Sudbury</b>	4,7 %	5,7 %	8,1 %	6,2 %	6,2 %
<b>Waterloo</b>	4,0 %	7,4 %	4,5 %	8,7 %	6,2 %
<b>Hamilton</b>	3,9 %	5,4 %	6,9 %	5,7 %	5,5 %
<b>York</b>	4,5 %	3,9 %	4,6 %	7,7 %	5,2 %
<b>Windsor</b>	1,60 %	2,0 %	6,3 %	7,1 %	4,3 %
<b>Toronto</b>	2,3 %	4,3 %	1,7 %	3,9 %	3,1 %
<b>Ottawa</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,5 %</b>
<b>Moyenne</b>	<b>3,7 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>9,8 %</b>	<b>6,6 %</b>

Le tableau 5 montre que nous nous classons au neuvième rang sur 12 services si l'on tient compte du ratio police/population (718). 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. 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, si le financement n'est pas stable et prévisible et si les investissements ne peuvent pas être à la hauteur pour faire face au stress croissant imposé aux citoyens et aux membres des services policiers.

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, la flotte (le parc automobile) et les TI; or, ces fonds ne sont pas intégrés au budget des autres services municipaux.

**Tableau 5 : Données démographiques internes et externes relatives aux services semblables au nôtre (2023)**

Classement	Service	Population	Territoire	Effectifs de police autorisés (budget)	Nombre total d'agents civils et autres membres du personnel	Total	Population par effectifs de police autorisés	Indice de gravité de la criminalité (IGC)
1	Montréal	2,032,845	498	4,751	1,086	5,837	428	78.26
2	Vancouver	707,667	115	1,448	513	1,961	489	91.99
3	Edmonton	1,087,172	766	1,895	1,104	2,999	574	110.65
4	Winnipeg	783,096	462	1,362	602	1,964	578	144.38
5	Toronto	3,025,647	631	4,988	3,170	8,158	607	61.1
6	Calgary	1,413,800	821	2,174	965	3,139	650	77.63
7	Peel	1,517,448	1,247	2,286	991	3,277	664	44.98
8	York	1,224,244	1,758	1,735	770	2,505	706	47.6
9	Ottawa	1,071,868	2,788	1,493	620	2,113	718	54.06
10	Waterloo	633,828	1,369	834	423	1,257	760	79.12
11	Durham	745,580	2,521	978	364	1,342	762	44.11
12	Halton	627,200	966	788	334	1,122	796	31.04
<b>Classement d'Ottawa</b>		7	1	7	7	7	9	5

## **AVANT-PROJET DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT**

### **Prévisions 2027-2029 - Avant-projet du budget de fonctionnement**

Conformément à la politique CR-2 – Planification et opérations financières, le chef doit préparer un budget pluriannuel de fonctionnement et d’immobilisations et le soumettre au Conseil pour approbation. Ce budget est habituellement soumis chaque année dans les rapports provisoires sur les budgets de fonctionnement et d’immobilisations, mais il sera reporté dans le rapport budgétaire provisoire de 2026, conformément à la motion adoptée lors de la réunion ordinaire du 29 septembre 2025. La motion intitulée « Groupe de travail sur la viabilité financière à long terme du SPO » prévoit que l’élaboration du budget pluriannuel commencera en 2026 et sera complétée dans les six premiers mois de l’année.

### **Avant-projet de budget d’immobilisations - Exercice de 2026**

La Commission entend prévoir une enveloppe d’immobilisations adéquate destinée à s’assurer que les actifs, notamment la flotte (parc automobile), les installations et le matériel informatique, soient remplacés selon les besoins. Pour 2026, la Commission prendra en considération une demande d’autorisation d’un budget d’immobilisations totalisant 23,3 millions \$. Le provisionnement de ces projets proviendra presque entièrement d’une comptabilisation au décaissement (CAD). Le tableau 6 ci-dessous en donne un résumé.

Le budget d’immobilisations se ventile en deux catégories en 2026 : le renouvellement des actifs et les initiatives stratégiques. Les projets totalisant 15,9 millions \$ sont destinés au renouvellement des actifs du SPO, notamment :

- Flotte (parc automobile) 6,4 millions \$
- Cycle de vie des installations - 2,9 millions \$.
- Technologies de l’information
  - Infrastructure - 2,4 millions \$.
  - Télécommunications et centre de services - 2,4 millions \$
- Actifs spécialisés - 1,8 million \$.

La catégorie des initiatives stratégiques nécessite des fonds de 7,4 millions \$. La demande budgétaire est principalement allouée aux nouveaux pupitres radio du projet Radio pour un montant de 4,4 millions \$. La demande budgétaire résiduelle est répartie également entre les initiatives d’installations de 0,8 million \$ (y compris la sécurité) et les coûts de croissance de 2,2 millions \$ liés à la Stratégie de stabilisation de la dotation et aux 25 postes en croissance. Tous les projets d’immobilisations de 2026 sont décrits 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 examinés lors de l'élaboration du budget d'immobilisations, afin de s'assurer que les objectifs et les priorités de chaque projet étaient toujours en harmonie. Il faut souligner que nous mettrons en œuvre un Plan de report des contributions en capital en 2026 pour aider à gérer les pressions budgétaires à court terme.

**Tableau 6 : 2026 Budget d'immobilisations (en millions \$) - Exercice 2026**

Projet d'immobilisations	Total des besoins	Source de financement		
		CAD	Recettes	Emprunt
<b>Renouvellement des actifs</b>				
Programme de la flotte (parc automobile)	6,4	6,1	0,3	
Infrastructure des TI	2,4	2,4		
Télécommunications	2,4	2,4		
Cycle de vie des installations	2,9	2,9		
Cycle de vie des actifs spécialisés	2,8	2,8		
<b>Total partiel</b>	<b>15,9 \$</b>	<b>15,6 \$</b>	<b>0,3 \$</b>	<b>\$ -</b>
<b>Initiatives stratégiques</b>				
Projet Radio	4,4	4,4		
Coûts de croissance	2,2	2,2		
Initiatives relatives aux installations	0,6	0,6		
Initiatives relatives à la sécurité des installations	0,2	0,2		
<b>Total partiel</b>	<b>7,4 \$</b>	<b>7,4 \$</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>Total</b>	<b>23,3 \$</b>	<b>23,0 \$</b>	<b>0,3 \$</b>	<b>\$ -</b>

## Prévisions sur dix ans concernant les besoins en capital

Sur une période de dix ans, les besoins en matière de dépenses en capital du SPO sont estimés à 236,6 millions \$, avec une fourchette de 33,1 millions \$ au maximum en 2030, en raison du remplacement prévu de nos radios portatives et de 18,7 millions \$ au minimum en 2027. Le tableau 7 ci-dessous récapitule les besoins sur dix ans. Le document B-2 présente les prévisions par projet individuel et par catégorie de besoin.

**Tableau 7 : Résumé des besoins en capital du SPO sur dix ans - 2026-2035 (en millions de \$)**

Catégorie	Brut Besoin	Financement		
		CAD	Recettes	Emprunt
<b>Renouvellement des actifs</b>	209,8 \$	206,9 \$	2,9 \$	
<b>Croissance</b>	\$ -			
<b>Initiatives stratégiques</b>	26,8 \$	26,8 \$		
<b>Total</b>	236,6 \$	233,7 \$	2,9 \$	\$ -
<b>-% du total</b>		99 %	1 %	0 %

Le fonds de capital et d'emprunt, requis pour le renouvellement des actifs, notamment le remplacement de la flotte (parc automobile), le renouvellement du matériel informatique (y compris dans le domaine des télécommunications), les actifs spécialisés et le cycle de vie des installations, s'élève à 209,8 millions \$. Ces projets sont financés exclusivement par une comptabilisation au décaissement (CAD) et une petite partie des recettes est tirée de la vente d'actifs.

Le poste Renouvellement des actifs de 209,8 millions \$ implique un investissement moyen de 21 millions \$ par année et doit couvrir les achats annuels suivants :

- Les 650 véhicules du SPO, incluant jusqu'à 80 véhicules remplacés chaque année, pour répondre à leurs exigences annuelles en termes de cycle de vie.

- Les milliers d'actifs informatiques au sein de l'organisation devant être remplacés sur une base annuelle, y compris : les commutateurs, les pare-feu, les serveurs, les ordinateurs portables, les cellulaires et les ordinateurs à bord de véhicules.
- L'investissement annuel dans les sept installations du SPO, qui appartiennent à la Ville, visant à maintenir ou améliorer la durée de vie utile des bâtiments.
- Enfin, les besoins en gestion du cycle de vie pour la catégorie des actifs immobilisés spécialisés sont également financés par le poste Renouvellement des actifs et incluent des actifs tels que les armes à impulsions, les armes de poing Glock, les radios, les gilets pare-balles, etc.

Par rapport aux prévisions en matière d'immobilisations, les initiatives stratégiques représentent 26,8 millions \$. Le projet le plus important sur l'ensemble de la période de dix ans concerne l'acquisition d'actifs immobilisés pour soutenir les postes en croissance, dont le coût est estimé à 16,8 millions \$. Le financement des projets de cette dernière catégorie proviendra principalement de l'emprunt et du fonds de réserve des immobilisations générales.

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

Le SPO dispose de deux fonds de réserve dont les rôles sont cruciaux quant au financement des fonds pour dépenses en capital. Le document B-4 fournit un calendrier de continuité pour chacun des fonds de réserve. L'état du Fonds de réserve pour le remplacement de la flotte et du Fonds de réserve d'immobilisations général est indiqué ci-dessous.

La délégation de pouvoir au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) et des armes à impulsions (AI) est recommandée, car elle permettra de traiter les commandes de nouveaux véhicules et de nouvelles armes à impulsions (AI) 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 recommandations contenues dans notre rapport, qui concernent la délégation de pouvoir au chef de police, sont les suivantes :

- Approuver la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement de flotte (parc automobile) de 2026, jusqu'à un maximum de 6,5 millions \$.
- Approuver la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement des armes à impulsions (AI) de 2026, jusqu'à un maximum de 1,8 million \$.

Les achats effectués en vertu du pouvoir délégué au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) et des armes à impulsions (AI) 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 (parc automobile)**

Ce fonds finance le programme de remplacement de véhicules à hauteur de 8,0 millions \$ l'an en moyenne, sur la période de prévisions d'immobilisations sur dix ans. Il présente un solde minimal d'une année sur l'autre. L'apport en capital 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 l'apport en capital annuel est attribuable au remplacement prévu d'un véhicule destiné à un membre important de l'effectif.

En 2026, la délégation de pouvoir au chef de police pour le Programme de remplacement de la flotte (parc automobile) se comptabilise en un montant de 6,5 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 2026. 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 2026, le programme prévoit l'achat de 75 nouveaux véhicules en 2026, ainsi que leur équipement d'aménagement connexe.

De plus, nous avons l'intention de poursuivre le remplacement de certains de nos actifs plus importants, en échelonnant leurs achats sur plusieurs années, afin de garantir que les demandes annuelles en immobilisations pour la flotte (parc automobile) soient gérables.

### **Fonds de réserve des immobilisations générales 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). La délégation de pouvoir au chef de police pour le Programme de remplacement des armes à impulsions (AI) de 1,8 million \$ sera incluse dans la catégorie des équipements spécialisés et financée par fonds de réserve des immobilisations général du SPO.

Le calendrier de continuité du fonds de réserve, montrant les apports en capital, 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 14,1 millions \$ dans le fonds de réserve d'immobilisations général est prévu pour la fin de 2026. Le solde actuel du fonds de réserve demeure élevé afin de pouvoir gérer le cycle de vie des actifs existants à court terme en raison des réductions du financement par répartition, à partir de 2025. Les exigences en matière de remplacement d'immobilisations et les besoins en financement connexes seront mis à jour en 2026 dans le cadre de la mise à jour du plan financier à long terme et du Plan stratégique des installations. La continuité repose sur les rajustements suivants de l'apport en capital au titre de la formation de capital :

- Les rajustements selon l'inflation;
- Un rajustement de l'apport en capital pour le volet de soutien de la croissance et les postes additionnels financés par le gouvernement fédéral.
- Une réduction de la dépendance aux entrepreneurs pour effectuer des travaux d'aménagement de la flotte (parc automobile).

En collaboration avec la Ville, il a été décidé de réduire nos apports en capital en 2025. Néanmoins, ces réductions devraient être rectifiées dans les années à venir afin de pouvoir couvrir les exigences du cycle de vie de nos actifs existants et d'assurer la stabilité à long terme de la réserve des immobilisations général.

## **CONSULTATION PUBLIQUE**

Les possibilités de participer au processus de consultation qui restent sont les suivantes :

- L'avant-projet de budget de fonctionnement et d'immobilisations de 2026 sera présenté et déposé auprès de la Commission et du conseil municipal le 12 novembre 2025.
- À la suite du dépôt de l'avant-projet de budgets de l'exercice de 2026 du SPO auprès de la Commission et du conseil municipal le 12 novembre 2025, le SPO et la CSPO entreprendront d'autres activités de consultation publique avec les conseillers municipaux.
- La réunion de la FAC prévue pour le 21 novembre 2025 offrira une occasion supplémentaire de consultation publique.
- Enfin, une consultation publique aura également lieu le 5 décembre 2025, lors de la réunion spéciale la Commission pour l'approbation du budget. À cette date, le budget de l'exercice de 2026 sera rendu officiel, examiné et approuvé.

À la suite des activités et des occasions de consultation susmentionnées, le Conseil municipal examinera et approuvera l'avant-projet des budgets de 2026, le 10 décembre 2025.

## **INCIDENCES FINANCIÈRES**

Les incidences financières sont présentées dans le rapport.

## **PIÈCES JUSTIFICATIVES**

Document A-1	Prévisions du budget de fonctionnement du SPO de 2026 à 2029
Document A-2	Sommaire de l'effectif autorisé par section — SPO 2026
Document A-3.0	Sommaire de l'effectif autorisé par grade — SPO 2025/2026
Document A-3.1	Sommaire de l'effectif civil par groupe — SPO 2021-2026
Document A-3.2	Sommaire de l'effectif assermenté par grade — SPO 2021-2026
Document A-4	Sommaire des services d'entretien — SPO 2026
Document A-5	Historique des gains d'efficacité du SPO
Document A-6	Barème des frais recommandé — SPO 2026 (en français et en anglais)
Document A-7	Comparaison des recettes du SPO entre 2025 et 2026
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 2026-2035 (en français et en anglais)
Document B-3	Détails des projets d'immobilisations — SPO 2026
Document B-4	Historique — SPO 2026 à 2035

## **CONCLUSION**

Le SPO dépose un avant-projet de budget de fonctionnement brut de 484 millions \$ pour 2026, ce qui se traduira par une augmentation de 5 % du prélèvement fiscal pour les services policiers. L'avant-projet du budget d'immobilisations de 2026 est déposé à 23,3 millions \$. L'approbation du budget permettra à la Commission et au Service de disposer des fonds nécessaires pour atteindre les objectifs du plan stratégique.

Les recommandations suivantes de délégation de pouvoir au chef de police pour le programme de remplacement de la flotte (parc automobile) et le programme de remplacement des armes à impulsions (AI) sont mises de l'avant, car elles permettront de traiter les commandes de nouveaux véhicules et de nouvelles AI, 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.

- Approuver la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement de flotte (parc automobile) de 2026, jusqu'à un maximum de 6,5 millions \$.
- Approuver la délégation de pouvoir au chef de police pour mettre en œuvre et administrer le Programme de remplacement des armes à impulsions (AI) de 2026, jusqu'à un maximum de 1,8 million \$.

OTTAWA POLICE SERVICE  
2026  
Draft Budget

# Documents A-1 to A-8



**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 OPERATING BUDGET  
(\$000)**

<b>Category</b>	<b>Draft 2026</b>
<b>Maintain Services</b>	
Compensation Increase	23,400
Step Progression & Responsibility Pay	993
Staffing Stabilization Plan	2,161
Benefit Rate Increase (legislative increases such as CPP)	322
<b>Net Compensation</b>	<b>26,876</b>
<u>Material, Supplies &amp; Services</u>	
Inflationary Pressures	1,700
Maintain Services	1,947
<b>Net Other</b>	<b>3,647</b>
<b>Subtotal Maintain Services</b>	<b>30,523</b>
<b>Growth - Operational Demands</b>	
Compensation	630
Full Year Impact of Previous Year Hiring	1,690
<b>Subtotal Growth</b>	<b>2,320</b>
<b>New Services</b>	
Federal Funding for Parliament Precinct	(2,200)
Parliament Precinct	2,200
Tax Stabilization (23/24 Surpluses) one time funding	(5,385)
Strategic Projects	1,500
Piloting New Technology	1,200
Onboarding Costs to Support Staff Stabilization Plan	1,160
Digital Evidence & Information System (DEIMS) - Body Worn Cameras	1,000
Interim Training Facility costs	525
<b>Subtotal New Services</b>	<b>0</b>
<b>Efficiencies &amp; Reinvestments</b>	
Efficiencies and Reinvestments	(4,258)
<b>Subtotal Efficiencies</b>	<b>(4,258)</b>
<b>User Fees &amp; Revenues</b>	
Provincial Revenue	(1,094)
Development charge (DC) revenue	(554)
Airport Revenue	(542)
User Fee Policy	(250)
<b>Subtotal User Fees &amp; Revenues</b>	<b>(2,440)</b>
<b>Operating Requirement</b>	<b>\$26,145</b>
<b>Full Time Equivalents (FTEs)</b>	<b>2,342.3</b>
<b>City Allocations:</b>	
Less Payment in lieu of taxes revenue PILTs	(\$2,100)
Less Estimated Assessment Growth	(\$5,760)
Incremental Net Budget Increase	\$18,285
Estimated Police Tax Rate Increase	5.0%

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Police Services Board</b>							
Police Services Board	-	5	5	-	-	-	5.0
Subtotal	-	5	5	-	-	-	5.0
<b>Office of the Chief Command</b>							
<b>Office of the Chief Command Support</b>							
Command Staff	1	1	2	-	-	-	2.0
Subtotal	1	1	2	-	-	-	2.0
<b>Office of the Chief</b>							
Executive Office	1	1	2	-	-	-	2.0
Staff Sergeant Majors	2	-	2	-	-	-	2.0
Professional Standards	10	3	13	-	-	-	13.0
Subtotal	13	4	17	-	-	-	17.0
<b>Legal Services Directorate</b>							
Legal Services	-	6	6	-	1	-	7.0
Subtotal	-	6	6	-	1	-	7.0
<b>Respect, Values &amp; Inclusion (RVI) Directorate</b>							
RVI - Directorate Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Respect, Ethics & Values	2	1	3	-	-	-	3.0
Equity, Diversity & Inclusion - Branch Support	-	1	1	-	-	-	1.0
Equity, Diversity & Inclusion Unit	-	3	3	-	-	-	3.0
Subtotal	3	7	10	-	-	-	10.0
<b>Strategy &amp; Corporate Communications Directorate</b>							
Strategy & Corporate Comms - Directorate Support	-	2	2	-	-	-	2.0
Corporate Communications - Branch Support	-	1	1	-	-	-	1.0
Corporate Communications	-	5	5	-	-	-	5.0
Media Relations	2	1	3	-	-	-	3.0
Planning & Innovation - Branch Support	-	6	6	-	-	1.7	7.7
Policy, Planning & Research	-	3	3	-	-	-	3.0
Business Performance	-	13	13	-	-	-	13.0
Subtotal	2	31	33	-	-	1.7	34.7
<b>Office of the Chief Command Subtotal</b>	19	49	68	-	1	1.7	70.7

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Corporate Support Command</b>							
<b>Corporate Support Command Office</b>							
Corporate Support - Command Support	2	2	4	-	-	-	4.0
Subtotal	2	2	4	-	-	-	4.0
<b>Finance Directorate</b>							
Finance - Directorate Support	-	3	3	-	-	-	3.0
Material Management - Branch Support	-	1	1	-	-	-	1.0
Fleet Services	-	14	14	-	-	0.7	14.7
Technical Services	-	5	5	-	-	-	5.0
Quartermaster (QM) Stores	-	4	4	-	-	-	4.0
Facilities Project, Design & Space Management	-	4	4	-	-	-	4.0
Security Operations	-	6	6	-	-	-	6.0
Parking	-	1	1	-	-	-	1.0
Capital Projects	-	5	5	-	-	-	5.0
Financial Services	-	13	13	-	-	0.1	13.1
Workforce Operation Unit	-	8	8	-	-	-	8.0
Subtotal	-	64	64	-	-	0.8	64.8
<b>Human Resources Directorate/Corporate Accounts</b>							
Human Resources - Directorate Support	-	3	3	-	-	-	3.0
Human Resources - Branch Support	-	-	-	-	-	-	0.0
Civilian Staffing & Career Management	1	8	9	-	-	-	9.0
Sworn Staffing & Career Planning	4	2	6	-	-	-	6.0
Learning & Development Branch Supp	2	1	3	-	-	-	3.0
Outreach and Recruiting	8	2	10	-	-	-	10.0
Professional Development	35	5	40	3	-	-	43.0
Just-in-Time Program	27	-	27	-	-	-	27.0
Talent Development & Performance Mgmt	-	3	3	-	-	-	3.0
Healthy Safety & Wellness - Branch Support	-	3	3	-	-	-	3.0
Wellness	4	2	6	-	-	-	6.0
Employee & Labour Relations - Branch Support	-	3	3	-	-	-	3.0
Employee & Labour Relations	-	3	3	-	1	-	4.0
Safe Workplace Program	-	1	1	-	-	-	1.0
Accomodations & Return to Work Unit	-	7	7	-	-	-	7.0
Operational Backfill	-	-	-	4	-	-	4.0
Staffing for Growth	21	4	25	-	-	-	25.0
Pooled Positions	(1)	2	1	-	-	-	1.0
Subtotal	101	49	150	7	1	-	158.0
<b>Information Services &amp; Technology Directorate</b>							
Info Serv & Tech - Directorate Support	-	2	2	-	-	-	2.0
Program Portfolio Office	-	7	7	-	-	-	7.0
Business Solutions Support Unit	-	10	10	-	-	-	10.0
Data Analytics	-	7	7	-	-	-	7.0
Records & Info Mgmt - Unit Support	-	1	1	-	-	1.7	2.7
Information Lifecycle Services	-	7	7	-	-	-	7.0
Background Clearance	-	10	10	-	-	-	10.0
CPIC Support	-	24	24	-	-	-	24.0
Freedom of Information Disclosure Section	-	8	8	-	-	-	8.0
Report Analyst Section	-	14	14	-	-	-	14.0
Infrastructure Support	-	8	8	-	-	-	8.0
Cyber Security	-	9	9	-	-	-	9.0
Telecommunications	-	4	4	-	-	-	4.0
Technology Adoption	-	7	7	-	-	-	7.0
Service Center	-	11	11	-	-	-	11.0
Subtotal	-	129	129	-	-	1.7	130.7
<b>Corporate Support Command Subtotal</b>	103	244	347	7	1	2.5	357.5

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Intelligence, Information &amp; Investigations Command</b>							
<b>Intelligence, Info &amp; Investigations Command Office</b>							
Intel. Info & Invest - Command Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Subtotal	1	1	2	-	-	-	2.0
<b>Investigations Directorate</b>							
Investigations - Directorate Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Investigations Directorate Active Staffing	9	-	9	-	-	-	9.0
Frontline Investigations - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Robbery & Break and Enter - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Robbery Unit	12	-	12	-	-	-	12.0
Break and Enter	13	-	13	-	-	-	13.0
Forensics - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Forensic Identification	26	12	38	-	-	-	38.0
Visual Operations	-	4	4	-	-	-	4.0
General Investigations Central - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Investigations Central	24	-	24	-	-	-	24.0
General Investigations East - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Investigations East	16	-	16	-	-	-	16.0
General Investigations West - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Investigations West	18	-	18	-	-	-	18.0
Missing Person	2	1	3	-	-	-	3.0
Specialized Investigations - Branch Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Sexual Assault & Child Abuse - Unit Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Sexual Assault & Child Abuse Unit	28	-	28	-	-	-	28.0
Polygraph	2	-	2	-	-	-	2.0
Intimate Partner Violence - Unit Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Intimate Partner Violence Unit	25	-	25	-	-	-	25.0
Human Trafficking	9	-	9	-	-	-	9.0
Operational Backfill - Human Trafficking	-	-	-	2	-	-	2.0
Fraud & Elder Abuse - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Financial Crimes Section	14	-	14	-	-	-	14.0
Elder Abuse Team	2	-	2	-	-	-	2.0
Arson and Explosion Section	3	-	3	-	-	-	3.0
eCrime - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Digital Forensics Unit	4	-	4	-	-	-	4.0
Internet Child Exploitation	4	-	4	-	-	-	4.0
Cybercrime	3	2	5	-	-	-	5.0
Operational Backfill - eCrime	-	-	-	3	-	-	3.0
Victim Support Unit	-	8	8	-	-	0.9	8.9
Subtotal	230	34	264	5	-	0.9	269.9
<b>Serious and Organized Crime Directorate</b>							
Serious and Organized Crime - Directorate Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Serious and Organized Crime - Active Staffing	3	-	3	-	-	-	3.0
Special Projects	-	-	-	-	-	5.2	5.2
Major Investigations - Branch Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Homicide Unit	15	-	15	-	-	-	15.0
Drugs - Unit Support	1	-	1	1	-	-	2.0
Biker Enforcement Unit	2	-	2	-	-	-	2.0
Drug Unit	21	-	21	-	-	-	21.0
Proceeds of Crime	1	-	1	-	-	-	1.0
Street Crime	7	-	7	-	-	-	7.0
Guns & Gangs - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Guns & Gangs Unit	21	1	22	-	-	-	22.0
Operational Backfill - Guns & Gangs	-	-	-	6	-	-	6.0
Investigative Support - Branch Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Crime Intelligence Analysis Unit	-	19	19	-	-	-	19.0
ViClas & Major Case Management	5	5	10	-	-	-	10.0
Offender Management	10	1	11	-	-	-	11.0
Crime Stoppers	1	-	1	-	-	-	1.0
Collision Investigations Unit	13	-	13	-	-	-	13.0
Operation INTERSECT	-	1	1	-	-	-	1.0
Intelligence Services - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Intelligence - Unit Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Organized Crime	10	-	10	-	-	-	10.0
Witness Protection	2	3	5	-	-	-	5.0
Security Intelligence	3	-	3	-	-	-	3.0
Hate and Bias Crime	4	-	4	-	-	-	4.0
Operational Backfill - JOPIS, PATS, CISO	-	-	-	4	-	-	4.0
Covert Intelligence - Unit Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Physical Surveillance Team	21	-	21	-	-	-	21.0
Technical Invest Services - Covert Access & Int	3	-	3	-	-	-	3.0
Covert Access and Intercept Team	2	1	3	-	-	-	3.0
Covert Intel Intercept	-	1	1	-	-	1.4	2.4
Air Support Unit	-	1	1	-	-	-	1.0
Subtotal	154	36	190	11	-	6.6	207.6

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Information Directorate</b>							
Information - Directorate Support	1	1	2	-	-	-	2.0
Information Directorate Active Staffing	10	-	10	-	-	-	10.0
Info & Material Continuity - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Evidence Control	1	13	14	-	-	-	14.0
Court Liaison - Unit Support	-	1	1	-	-	-	1.0
Court Liaison - Elgin	-	44	44	-	-	0.7	44.7
Document Service Team	-	6	6	-	-	-	6.0
Court House Security - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Court Security Section - Elgin	11	33	44	-	-	2.0	46.0
Court Security Section - Constellation	-	2	2	-	-	-	2.0
Communications - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Communications Platoons - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Communications Platoon A	-	21	21	3	-	-	24.0
Communications Platoon B	-	20	20	2	-	-	22.0
Communications Platoon C	-	18	18	3	-	-	21.0
Communications Platoon D	-	18	18	2	-	-	20.0
Communications Platoon E	-	21	21	2	-	-	23.0
Communications Platoon F	-	23	23	3	-	-	26.0
Communications Operations - Unit Support		6	6	-	-	0.7	6.7
Digital Evidence Information Management System	3	-	3	-	-	-	3.0
Real Time Operations Centre Admin	1	-	1	-	-	-	1.0
Real Time Operations Centre A	2	-	2	-	-	-	2.0
Real Time Operations Centre B	2	-	2	-	-	-	2.0
Real Time Operations Centre C	2	-	2	-	-	-	2.0
Real Time Operations Centre D	2	-	2	-	-	-	2.0
Real Time Operations Centre E	1	-	1	-	-	-	1.0
Real Time Operations Centre F	2	-	2	-	-	-	2.0
Police Reporting Center	-	20	20	-	-	6.6	26.6
Customer Services - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Front Desk Services - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
eMVC Quality Assurance	4	-	4	-	-	-	4.0
Front Desk Services - Central	1	8	9	-	-	1.4	10.4
Front Desk Services - West	1	4	5	-	-	1.2	6.2
Front Desk Services - East	1	4	5	-	-	1.2	6.2
Alternative Response - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Alternative Response Unit	13	-	13	-	-	-	13.0
<b>Subtotal</b>	<b>65</b>	<b>263</b>	<b>328</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>13.8</b>	<b>356.8</b>
<b>Intel, Info &amp; Invest Command Subtotal</b>	<b>450</b>	<b>334</b>	<b>784</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>21.3</b>	<b>836.3</b>

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Community Policing Command</b>							
<b>Community Policing Command Office</b>							
Community Policing - Command Support	1	1	2	-	-	-	2.0
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.0</b>
<b>Neighbourhood Policing Directorate</b>							
Neighbourhood Policing - Directorate Support	2	6	8	-	-	-	8.0
Neighbourhood Policing - Active Staffing	5	-	5	-	-	-	5.0
Neighbourhood A - Branch Support	-	-	-	-	-	-	0.0
Neighbourhood B - Branch Support	-	-	-	-	-	-	0.0
Community Safety & Wellbeing - Branch Support	-	8	8	-	-	-	8.0
Community Safety Services - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Diversity Relations & Resource	3	1	4	-	-	-	4.0
Crime Prevention Office	2	-	2	-	-	-	2.0
Crime Free Multi-Housing	-	1	1	-	-	-	1.0
Mental Health Section	6	-	6	-	-	-	6.0
Alternative Mental Health Support Project	4	-	4	-	-	-	4.0
Strategic Partnerships & Engagement	-	4	4	-	-	-	4.0
Youth Investigations	2	-	2	-	-	-	2.0
NRT Youth Focused Unit - East	15	-	15	-	-	-	15.0
NRT Youth Focused Unit - West	14	-	14	-	-	-	14.0
Youth Initiatives	-	2	2	-	-	-	2.0
District East - Branch Support	-	-	-	-	-	-	0.0
District East Policing - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
East NRT - Team 1	7	-	7	-	-	-	7.0
East NRT - Team 2	9	-	9	-	-	-	9.0
Community Policing East District	5	-	5	-	-	-	5.0
East Traffic	-	-	-	-	-	-	0.0
District West - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
District West Policing - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
West NRT - Team 1	7	-	7	-	-	-	7.0
West NRT - Team 2	7	-	7	-	-	-	7.0
Community Policing West District	5	-	5	-	-	-	5.0
West Traffic	-	-	-	-	-	-	0.0
District Central - Branch Support	-	-	-	-	-	-	0.0
District Central Policing 1 - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Community Policing Central District	5	-	5	-	-	-	5.0
Central Traffic	-	-	-	-	-	-	0.0
District Central Policing 2 - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Central NRT - Team 1	7	-	7	-	-	-	7.0
Central NRT - Team 2 ABD 1	14	-	14	-	-	-	14.0
Central NRT - Team 2 ABD 2	-	-	-	-	-	-	0.0
Central NRT - Team 3 CEF 1	15	-	15	-	-	-	15.0
Central NRT - Team 3 CEF 2	-	-	-	-	-	-	0.0
District South - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
District South Policing - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
South NRT - Team 1	7	-	7	-	-	-	7.0
South NRT - Team 2	9	-	9	-	-	-	9.0
Community Policing South District	4	-	4	-	-	-	4.0
South Traffic	-	-	-	-	-	-	0.0
<b>Subtotal</b>	<b>163</b>	<b>22</b>	<b>185</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>185.0</b>
<b>Parliamentary District</b>							
Parliamentary District - Directorate Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Parliamentary District - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
PRT Team 1	8	-	8	-	-	-	8.0
PRT Team 2	8	-	8	-	-	-	8.0
PRT Team 3	8	-	8	-	-	-	8.0
PRT Team 4	8	-	8	-	-	-	8.0
Open Source Intelligence	-	4	4	-	-	-	4.0
Police Liaison Team	5	-	5	-	-	-	5.0
<b>Subtotal</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>45.0</b>

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY SECTION**

Section	Sworn	Civilian	Sub Total	Operational Backfill	Full Time Terms	Casual	Total
<b>Frontline Policing Directorate</b>							
Frontline Policing - Directorate Support	4	2	6	-	-	-	6.0
Frontline Policing - Active Staffing	57	-	57	-	-	-	57.0
Platoon A	85	2	87	-	-	-	87.0
Platoon B	85	-	85	-	-	-	85.0
Platoon C	85	2	87	-	-	-	87.0
Platoon D	85	1	86	-	-	-	86.0
Platoon E	85	3	88	-	-	-	88.0
Platoon F	85	1	86	-	-	-	86.0
Platoon Fixed Operations - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Fixed Operations ABD	35	-	35	-	-	-	35.0
Fixed Operations CEF	35	-	35	-	-	-	35.0
Airport Police Services	21	-	21	-	-	-	21.0
<b>Subtotal</b>	<b>663</b>	<b>11</b>	<b>674</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>674.0</b>
<b>Specialized Policing Directorate</b>							
Specialized Policing - Directorate Support	1	2	3	-	-	-	3.0
Specialized Policing - Active Staffing	4	-	4	-	-	-	4.0
Custody & Traffic - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Central Cellblock Unit Support	2	2	4	-	-	-	4.0
Central Cellblock Platoon A	1	4	5	-	-	-	5.0
Central Cellblock Platoon B	1	4	5	-	-	-	5.0
Central Cellblock Platoon C	1	4	5	-	-	-	5.0
Central Cellblock Platoon D	1	4	5	-	-	-	5.0
Central Cellblock Platoon E	1	4	5	-	-	-	5.0
Traffic & Escort - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Traffic Services	37	-	37	-	-	-	37.0
Marine, Dive & Trail Section	8	-	8	-	-	-	8.0
Impaired Countermeasures	5	-	5	-	-	-	5.0
Operations Support - Branch Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Specialized Support - Unit Support	1	-	1	-	-	-	1.0
Tactical	30	-	30	-	-	-	30.0
Explosive Devices Unit	4	-	4	-	-	-	4.0
Canine	10	-	10	-	-	-	10.0
Event Planning - Unit Support	2	-	2	-	-	-	2.0
Paid Duties	-	1	1	-	-	0.8	1.8
Special Events	9	3	12	-	-	-	12.0
Mounted Unit	8	1	9	-	-	-	9.0
Emergency Services	3	-	3	-	-	-	3.0
Emergency Management & Business Continuity	3	2	5	-	-	-	5.0
<b>Subtotal</b>	<b>135</b>	<b>31</b>	<b>166</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.8</b>	<b>166.8</b>
<b>Community Policing Command Subtotal</b>	<b>1,001</b>	<b>71</b>	<b>1,072</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1,072.8</b>
<b>Grand Total</b>	<b>1,573</b>	<b>703</b>	<b>2,276</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>26.3</b>	<b>2,342.3</b>

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2025 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY RANK**

Rank	2025							
	Service Delivery Model	Airport	Operational Backfill <sup>2</sup>	100% Active Staffing	Time Replacement	Growth	Funded Initiatives	Total
<b>Sworn</b>								
<u>Executive</u>								
Chief	1							1
Deputy Chief	3							3
Subtotal Executive	4	0	0	0	0	0	0	4
<u>Senior Officers</u>								
Superintendent	8						1	9
Inspector	22							22
Subtotal Senior Officers	30	0	0	0	0	0	1	31
<u>Officers</u>								
Staff Sergeant	59	1				3	1	64
Sergeant	211	2	3	8		6	9	239
Constable	1,033	18	17	84	27	13	42	1,234
Subtotal Officers	1,303	21	20	92	27	22	52	1,537
<b>Subtotal Sworn <sup>1</sup></b>	<b>1,337</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>1,572</b>
<b>Civilians</b>								
Chief Administrative Officer	0							0
General Counsel	1							1
Chief Civilian Officer	4							4
Director	10					1		11
Civilians <sup>3</sup>	616		18		12	27	26	699
Full-Time Term Positions <sup>4</sup>	2							2
<b>Subtotal Civilians</b>	<b>633</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>717</b>
<b>Total - Sworn &amp; Civilian</b>	<b>1,970</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>92</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>2,289</b>
Term/Casual FTEs <sup>5</sup>	24.6							24.6
<b>TOTAL FTEs</b>	<b>1,994.6</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>92</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>2,313.6</b>

**Notes:**

1. 2025 Sworn - Total change net +77: + 22 Growth + 53 Funding Initiatives + 2 Operational Backfill
2. Operational Backfill: 38 Positions - Funded by Revenue (secondments)
  - 1 - Chief Firearms Office; 1 - OPP Anti-Terrorism Section (PATs); 2 Computer Forensic Unit;
  - 2 - Provincial Repeat Offender Parole Enforcement (ROPE) team;
  - 1 - Justice Officials Protection and Investigations Service (JOPIS);
  - 4 - Ottawa Police Association (OPA), including 1 Civilian
  - 1 - Provincial Internet Child Pornography and Luring Strategy Project;
  - 2 - Ontario Police College (OPC); 1 - Canadian Police College (CPC); 1 - Reg Intel Coordinator
  - 3 - Guns & Gangs, including 1 Civilian
  - 2 - Human Trafficking, including 1 Civilian
  - 2 - Provincial Auto Theft & Towing
  - 15 Civilian Positions in the Communications Centre - Funded by Gapping
3. 2025 Civilians - Total change net +54 FTEs: + 28 for Growth; + 26 for Funding Initiatives
4. 2025 Full-Time Term Positions - 2 Articling Students
5. 2025 Term/Casual FTEs - 24.6 positions

**OTTAWA POLICE SERVICE  
2026 STAFF COMPLEMENT SUMMARY BY RANK**

Rank	2026							
	Service Delivery Model	Airport	Operational Backfill <sup>2</sup>	100% Active Staffing	Just-in-Time Replacement	Growth	Funded Initiatives	Total
<b>Sworn</b>								
<u>Executive</u>								
Chief	1							1
Deputy Chief	3							3
Subtotal Executive	4	0	0	0	0	0	0	4
<u>Senior Officers</u>								
Superintendent	8			1		2	1	12
Inspector	22					2		24
Subtotal Senior Officers	30	0	0	1	0	4	1	36
<u>Officers</u>								
Staff Sergeant	63	1		1		4	1	70
Sergeant	217	2	3	10		7	9	248
Constable	1,046	18	17	79	27	6	42	1,235
Subtotal Officers	1,326	21	20	90	27	17	52	1,553
<b>Subtotal Sworn <sup>1</sup></b>	<b>1,360</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	<b>1,593</b>
<b>Civilians</b>								
Chief Administrative Officer	0							0
General Counsel	1							1
Chief Civilian Officer	4							4
Director	9							9
Civilians <sup>3</sup>	647		18		12	4	26	707
Full-Time Term Positions <sup>4</sup>	2							2
<b>Subtotal Civilians</b>	<b>663</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>723</b>
<b>Total - Sworn &amp; Civilian</b>	<b>2,023</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>91</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>79</b>	<b>2,316</b>
Term/Casual FTEs <sup>5</sup>	26.3							26.3
<b>TOTAL FTEs</b>	<b>2,049.3</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>91</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>79</b>	<b>2,342.3</b>

**Notes:**

1. 2026 Sworn - Total change net +21: + 21 Growth
2. Operational Backfill: 38 Positions - Funded by Revenue (secondments)
  - 1 - Chief Firearms Office; 1 - OPP Anti-Terrorism Section (PATS); 2 Computer Forensic Unit;
  - 2 - Provincial Repeat Offender Parole Enforcement (ROPE) team;
  - 1 - Justice Officials Protection and Investigations Service (JOPIS);
  - 4 - Ottawa Police Association (OPA), including 1 Civilian
  - 1 - Provincial Internet Child Pornography and Luring Strategy Project;
  - 2 - Ontario Police College (OPC); 1 - Canadian Police College (CPC); 1 - Reg Intel Coordinator
  - 3 - Guns & Gangs, including 1 Civilian
  - 2 - Human Trafficking, including 1 Civilian
  - 2 - Provincial Auto Theft & Towing (PATT) team
  - 15 Civilian Positions in the Communications Centre - Funded by Gapping
3. 2026 Civilians - Total change net +6 FTEs: + 4 for Growth; + 2 for Self-Funded
4. 2025 Full-Time Term Positions - 2 Articling Students
5. 2025 Term/Casual FTEs - 26.3 positions

**OTTAWA POLICE SERVICE  
SUMMARY OF CIVILIAN COMPLEMENT BY PAY GROUP  
2021-2026**

<b>Rank</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Board	2	2	3	5	5	5
Chief Administrative Officer	1	1	0	0	0	0
<u>Senior Officers Association (SOA)</u>						
General Counsel	1	1	1	1	1	1
Chief Financial Officer	1	1	1	1	1	1
Chief Information Officer	1	1	1	1	1	1
Chief Strategic Planning Officer	1	1	1	1	1	1
Chief Human Resources Officer	0	0	1	1	1	1
Exec Dir Safe Workplace Office	0	1	1	0	0	0
Legal	1	1	1	1	1	1
Director	8	11	11	9	10	8
Manager	4	4	5	8	8	8
Subtotal SOA	17	21	23	23	24	22
<u>Ottawa Police Association (OPA)</u>						
Group 11	18	22	23	25	27	27
Group 10	24	33	30	32	34	34
Group 9	42	44	52	52	55	55
Group 8	25	52	56	63	66	66
Group 7	71	169	171	179	273	278
Group 6	132	80	80	81	29	29
Group 5	104	140	133	135	136	136
Group 4	148	51	44	43	43	43
Group 3	27	24	23	23	23	23
Group 2	0	0	0	0	0	1
Group 1	0	0	0	0	0	0
Full-Time Term Positions	1	1	1	2	2	2
Subtotal OPA	592	616	613	635	688	694
<u>Other</u>						
Pooled Positions	0	(16)	(1)	0	0	2
Subtotal Other	0	(16)	(1)	0	0	2
<b>Total Civilian</b>	<b>612</b>	<b>624</b>	<b>638</b>	<b>663</b>	<b>717</b>	<b>723</b>

**OTTAWA POLICE SERVICE  
SUMMARY OF SWORN COMPLEMENT BY RANK AND CATEGORY  
2021-2026**

<b>Rank</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<u>Executive</u>						
Chief	1	1	1	1	1	1
Deputy Chief	2	2	3	3	3	3
Subtotal Executive	3	3	4	4	4	4
<u>Senior Officers Association (SOA)</u>						
Superintendent	8	8	8	8	10	12
Inspector	23	22	21	22	22	24
Subtotal SOA	31	30	29	30	32	36
<u>Ottawa Police Association (OPA)</u>						
Staff Sergeant	66	58	59	60	66	70
Sergeant	225	224	223	224	241	248
Constables	1,156	1,152	1,173	1,178	1,230	1,236
Subtotal OPA	1,447	1,434	1,455	1,462	1,537	1,554
<u>Other</u>						
Pooled Positions	0	5	(1)	(1)	(1)	(1)
Subtotal Other	0	5	(1)	(1)	(1)	(1)
<b>Total Sworn</b>	<b>1,481</b>	<b>1,472</b>	<b>1,487</b>	<b>1,495</b>	<b>1,572</b>	<b>1,593</b>

<b>Category</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Service Delivery Model	1,351	1,333	1,328	1,330	1,338	1,360
Airport	21	21	21	21	21	21
Operational Backfill	16	18	18	18	20	20
100 % Active Staffing	35	73	73	92	91	91
Just-in-Time Replacement	30	27	27	27	27	27
Growth	28	0	20	7	22	21
Federal and Provincial Funding	0	0	0	0	53	53
<b>Total Sworn</b>	<b>1,481</b>	<b>1,472</b>	<b>1,487</b>	<b>1,495</b>	<b>1,572</b>	<b>1,593</b>

## OTTAWA POLICE SERVICE 2026 MAINTAIN SERVICES SUMMARY

Section Name	Description	Amount
<b><i>Inflationary Pressures</i></b>		
Capital Program	Capital asset lifecycle inflationary increases	798,000
Radio	Radio chargeback for increased airtime costs	275,000
Building Operations	Operating cost increases for all facilities	258,000
Information Technology	Hardware and software maintenance contract increases	176,800
Fleet	Fleet vehicles maintenance and parts	100,000
Communications	System maintenance and software increases	70,000
Various	Miscellaneous inflationary increases	22,200
	<b>Total Inflationary Pressures</b>	<b>\$ 1,700,000</b>
<b><i>Maintain Services</i></b>		
Frontline Policing	Airport recoverable overtime	400,000
Specialized Policing	On call, uniforms, and equipment	356,000
Human Resources	Leadership program and training required for CSPA	285,000
Investigations	On call and investigative software	223,000
Police Services Board	Legal fees, compensation, consultation, and grants	212,200
Serious and Organized Crime	Warranty, software, and network charges	137,800
Strategy & Communications	Casual staff and Coop students	120,000
Information	New radio operating costs	95,000
Respect, Values and Inclusion	Professional services	68,000
Professional Standards	Legal fees	50,000
	<b>Total Maintain Services</b>	<b>\$ 1,947,000</b>
	<b>Total Inflation &amp; Maintain Services</b>	<b>\$ 3,647,000</b>

## OTTAWA POLICE SERVICE HISTORY OF EFFICIENCIES

Year	Main Items	Amount
<b>2012</b>	Base budget reductions & revenue budget increases	1,385,700
<b>2013</b>	Just in Time positions & collision reporting center revenue	1,621,300
<b>2014</b>	Compensation provision & collision reporting center revenue	2,862,200
<b>2015</b>	Fleet review & cost recovery initiatives	2,088,600
<b>2016</b>	Paid Duty revenue & payroll transformation	2,044,300
<b>2017</b>	Online background check fee restructuring & time & attendance transformation project	2,000,000
<b>2018</b>	Online background check fee restructuring	600,000
<b>2019</b>	Chief's Initiative Fund, Fuel, Services, Supplies & Paid duty revenue	2,499,000
<b>2020</b>	Back Office Integration & other efficiencies	2,200,000
<b>2021</b>	Back Office Integration, travel & conferences & other efficiencies	2,722,000
<b>2022</b>	Outsourcing Collision Reporting Centers, Fleet & Facilities Rationalization, and other Management Interventions	7,050,000
<b>2023</b>	Reinvestment of professional services reductions	520,000
<b>2024</b>	Retirements, Fleet fuel, IT, building operations & other efficiencies	2,598,600
<b>2025</b>	Reserve contribution reduction, building operations, fleet maintenance, professional services & other efficiencies	9,080,000
<b>2026</b>	Constable reallocation savings, IT software application review, fleet fuel savings from carbon tax removal, reduce reliance on outside contractors for fleet, and parking savings.	4,258,400
	<b>Grand Total of Efficiencies</b>	<b>\$ 43,530,100</b>

City of Ottawa  
Ottawa Police Service - User Fees

	2024 Rate \$	2025 Rate \$	2026 Rate \$	% Change Over 2025	% Change Over 2024	Effective Date
<b>Police Records Check</b>						
Police Records Check - Vulnerable Sector Employment	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Police Records Check - Vulnerable Sector Volunteer				0.0%	0.0%	1-Jan-26
Police Records Check - Adoption (fingerprints & list of occurrences)	115.00	118.00	122.00	3.4%	6.1%	1-Jan-26
Police Records Check - Pardon Applicants	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Fingerprinting Services	53.00	54.00	56.00	3.7%	5.7%	1-Jan-26
Criminal Records Check	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Criminal Records Check - Volunteer	-	-	-	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Criminal Records and Judicial Matters Check	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Criminal Records and Judicial Matters Check - Volunteer				0.0%	0.0%	1-Jan-26
Crime Free Multi-Housing Records Check	42.00	43.00	45.00	4.7%	7.1%	1-Jan-26
<b>Motor Vehicle Collision Reports *</b>						
Motor Vehicle Collision Reports (Freedom of Information request)	209.74	214.98	222.50	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Collision Reconstruction Report	2,404.00	2,464.00	2,550.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Collision Reconstruction Summary	1,916.00	1,963.00	2,032.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Scale Diagram and Measurements	1,201.00	1,231.00	1,274.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Scene Measurements	528.00	541.00	560.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Field Sketch and Field Notes	293.00	300.00	311.00	3.7%	6.1%	1-Jan-26
Vehicle Examination	293.00	300.00	311.00	3.7%	6.1%	1-Jan-26
Mechanical Examination	215.00	220.00	228.00	3.6%	6.0%	1-Jan-26
Crash Data Retrieval Download	533.00	546.00	565.00	3.5%	6.0%	1-Jan-26
<b>Other Reports *</b>						
Occurrence Report	62.00	64.00	66.00	3.1%	6.5%	1-Jan-26
List of Occurrences	62.00	64.00	66.00	3.1%	6.5%	1-Jan-26
911 Call	33.00	34.00	35.00	2.9%	6.1%	1-Jan-26
Impound Recovery Fee	195.00	200.00	205.00	2.5%	5.1%	1-Jan-26
Photograph 5x7	5.00	5.00	5.00	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Photographs (DVD)	-	34.00	35.00	2.9%	N/A	1-Jan-26
False Alarm Fee**	172.00	176.00	182.00	3.4%	5.8%	1-Jan-26
Cell Block Video Production (Minimum)	-	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
In-Car Camera (Minimum)	-	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Body Worn Camera (Minimum)	-	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Statutory Powers Procedure Act (SPPA) Fee	-	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Officer notes, per occurrence	-	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
<b>Off Duty Policing Assignments - Hourly Rates including Admin Fee</b>						
<b>Schedule A</b>						
Constable	108.25	112.58	119.85	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergeant	122.74	127.65	135.89	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Staff Sergeant	136.40	141.85	151.01	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Inspector	174.12	181.08	192.78	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Superintendent	198.10	206.02	219.32	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Snow Removal	86.67	90.14	95.96	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Fleet	91.71	95.38	101.53	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Special Constable	104.62	108.61	126.26	16.0%	20.7%	1-Jan-26
Communication Dispatch	114.04	118.60	126.26	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Vehicle	53.70	53.70	53.70	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Vessels	53.70	55.04	56.97	3.5%	6.1%	1-Jan-26
ATV	29.23	29.23	29.23	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Canine per assignment	60.83	60.83	60.83	0.0%	0.0%	1-Jan-26
<b>Schedule B (Community, school and non-profit groups and associations)</b>						
Constable	96.22	100.07	106.53	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergeant	109.10	113.46	120.79	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Staff Sergeant	121.24	126.09	134.23	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Inspector	154.77	160.96	171.36	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Superintendent	176.09	183.13	194.95	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Fleet	81.52	84.78	90.25	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Special Constable	93.00	96.72	112.23	16.0%	20.7%	1-Jan-26
Communication/Dispatch	101.37	105.42	112.23	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Vehicle	47.02	47.02	47.02	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Vessels	48.20	48.20	49.89	3.5%	6.1%	1-Jan-26
ATV	25.59	25.59	25.59	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Canine per assignment	53.27	53.27	53.27	0.0%	0.0%	1-Jan-26

**Notes:**

\* These reports are HST applicable.  
 \*\* The False Alarm Reduction Bylaw provides that: Where the Police Service is required to attend at a building, structure or premises as a result of an Alarm Incident that is a False Alarm, a fee to recover certain costs for services provided as set and approved in the current Annual Budget, shall be charged to the Registered holder of the system responsible for the False Alarm.

Ville d'Ottawa  
Service de police d'Ottawa – Frais d'utilisation

	Tarif en \$ 2024	Tarif en \$ 2025	Tarif en \$ 2026	Variation en % par rapport à 2025	Variation en % par rapport à 2026	Date d'entrée en vigueur
<b>Vérification du dossier de police</b>						
Vérification du dossier de police — Travail auprès de personnes vulnérables	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Vérification du dossier de police — Bénévolet auprès de personnes vulnérables	-	-	-	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Vérification du dossier de police — Adoption (Prise d'empreintes digitales et liste d'occurrence)	115.00	118.00	122.00	3.4%	6.1%	1-Jan-26
Vérification du dossier de police — Candidat à la réhabilitation	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Prise d'empreintes digitales	53.00	54.00	56.00	3.7%	5.7%	1-Jan-26
Vérification du casier judiciaire	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Vérification du casier judiciaire - Bénévolet	-	-	-	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Vérification du casier judiciaire et des affaires juridiques	71.00	72.00	74.00	2.8%	4.2%	1-Jan-26
Vérification du casier judiciaire — Bénévolet	-	-	-	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Vérification du dossier de police — Programme de logements multiples sans criminalité	42.00	43.00	45.00	4.7%	7.1%	1-Jan-26
<b>Rapports sur les collisions d'automobiles *</b>						
Rapports sur les collisions d'automobiles (Demande d'accès à l'information)	209.74	214.98	222.50	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Rapports sur les reconstitutions de collisions	2,404.00	2,464.00	2,550.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Sommaire de la reconstitution de la collision	1,916.00	1,963.00	2,032.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Mesures et diagramme à l'échelle	1,201.00	1,231.00	1,274.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Mesures de la scène	528.00	541.00	560.00	3.5%	6.1%	1-Jan-26
Croquis et notes sur le terrain	283.00	300.00	311.00	3.7%	6.1%	1-Jan-26
Examen du véhicule	283.00	300.00	311.00	3.7%	6.1%	1-Jan-26
Examen mécanique	215.00	220.00	228.00	3.6%	6.0%	1-Jan-26
Téléchargement des données sur les collisions	533.00	546.00	565.00	3.5%	6.0%	1-Jan-26
<b>Autres rapports *</b>						
Rapport d'incidents	62.00	64.00	66.00	3.1%	6.5%	1-Jan-26
Liste des incidents	62.00	64.00	66.00	3.1%	6.5%	1-Jan-26
Transcription de l'appel au 9-1-1	33.00	34.00	35.00	2.9%	6.1%	1-Jan-26
Frais de récupération de mise en fourrière	185.00	200.00	205.00	2.5%	5.1%	1-Jan-26
Photographie (DVD)	5.00	5.00	5.00	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Frais pour fausse alerte **	-	-	-	0.0%	N/A	1-Jan-26
Production vidéo de cellule (minimum)	172.00	176.00	182.00	3.4%	5.8%	1-Jan-26
Caméra embarquée (minimum)	200.00	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Caméra corporelle (minimum)	200.00	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Frais liés à la Loi sur l'exercice des compétences légales (LECL)	200.00	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
Notes de l'agent, par événement	200.00	200.00	207.00	3.5%	N/A	1-Jan-26
<b>Affectation de policiers hors service — Taux horaires, frais d'administration compris</b>						
<b>Annexe A</b>						
Agent	108.25	112.58	119.85	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergent	122.74	127.65	135.89	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergent d'état-major	136.40	141.85	151.01	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Inspecteur	174.12	181.08	192.78	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Surveillant général	196.10	206.02	219.32	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Déneigement	86.67	90.14	95.96	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Parc de véhicules	91.71	95.38	101.53	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Agent spécial	104.62	108.81	115.26	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Répartition des communications	114.04	118.60	126.26	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Véhicule	53.70	53.70	53.70	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Bateau	53.70	55.04	56.97	3.5%	6.1%	1-Jan-26
VTT	29.23	29.23	29.23	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Unité canine par affectation	60.83	60.83	60.83	0.0%	0.0%	1-Jan-26
<b>Annexe B (Communauté, écoles et groupes et associations à but non lucratif)</b>						
Agent	96.22	100.07	106.53	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergent	109.10	113.46	120.79	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Sergent d'état-major	121.24	126.09	134.23	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Inspecteur	154.77	160.96	171.36	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Surveillant général	176.09	183.13	194.95	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Parc de véhicules	81.52	84.78	90.25	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Agent spécial	93.00	96.72	102.23	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Répartition des communications	101.37	105.42	112.23	6.5%	10.7%	1-Jan-26
Véhicule	47.02	47.02	47.02	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Bateau	47.02	48.20	49.89	3.5%	6.1%	1-Jan-26
VTT	25.59	25.59	25.59	0.0%	0.0%	1-Jan-26
Unité canine par affectation	53.27	53.27	53.27	0.0%	0.0%	1-Jan-26

**Remarques :**

\*La TVH s'applique à ces rapports.

\*\*Le règlement municipal associé sera mis à jour comme suit : Lorsque le Service de police est tenu de se rendre dans un bâtiment, une structure ou un local à la suite du déclenchement d'une alarme qui se révèle être une fausse alerte, des frais pour récupérer certains coûts liés aux services fournis, comme définis et approuvés dans le budget annuel actuel, seront exigés du détenteur inscrit du système responsable de la fausse alerte.

**OTTAWA POLICE SERVICE  
REVENUE COMPARISON  
2025 VS 2026  
(\$000)**

	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase/ (Decrease)</b>
<b>Revenues</b>			
Secondment & Operational Backfill Revenue	\$ 3,057	\$ 3,487	\$ 430
Off-Duty Policing	6,347	6,347	-
Airport Contract and Other	4,218	4,760	542
Development Charge Revenue	103	657	554
False Alarm Fees	1,290	1,290	-
Records Clearance Checks & Fingerprints	4,239	4,489	250
Occurrence/Accident Reports	60	60	-
Provincial Conditional Transfers	19,605	20,351	746
Federal Grant for Policing	10,800	13,000	2,200
One Time Funding OPS	0	5,385	5,385
Red Light Cameras Revenue	3,000	3,000	-
Automated Speed Enforcement Revenue	1,000	1,000	-
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 53,719</b>	<b>\$ 63,826</b>	<b>\$ 10,107</b>
<b>Recoveries</b>			
9-1-1 from City	\$ 2,578	\$ 2,773	\$ 195
Fire CAD	861	866	5
Off-Duty Policing (City)	109	109	-
Expenditure Recoveries	1,545	1,545	-
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 5,093</b>	<b>\$ 5,293</b>	<b>\$ 200</b>
<b>Total Revenues and Recoveries</b>	<b>\$ 58,812</b>	<b>\$ 69,119</b>	<b>\$ 10,307</b>

**OTTAWA POLICE SERVICE**  
**HISTORY OF GROSS & NET EXPENDITURES**  
(\$000)

<b>Budget Year</b>	<b>Gross Expenditures</b>	<b>Revenue / Recoveries</b>	<b>Net Expenditures</b>
2007	201,516	(14,472)	187,044
2008	219,312	(15,131)	204,181
2009	232,976	(18,040)	214,936
2010	249,578	(21,642)	227,936
2011	260,107	(23,159)	236,948
2012	270,301	(23,558)	246,743
2013	280,220	(23,959)	256,261
2014	288,617	(26,736)	261,881
2015	298,655	(28,757)	269,898
2016	307,694	(30,697)	276,997
2017	320,161	(34,302)	285,859
2018	330,558	(36,205)	294,353
2019	347,173	(40,635)	306,538
2020	362,134	(42,911)	319,223
2021	376,420	(43,952)	332,468
2022	387,027	(43,168)	343,859
2023	401,198	(42,179)	359,019
2024	415,532	(43,138)	372,394
2025	447,548	(58,811)	388,737
2026	484,001	(69,119)	414,882



# Draft Operating Estimates



**City of Ottawa**  
**Ottawa Police Service - Operating Resource Requirement**  
**In Thousands (\$000)**

	2024		2025		2026		\$ Change over 2025 Budget
	Actual	Forecast	Budget	Estimate			
<b>Expenditures by Program</b>							
Police Service Board	1,538	1,233	1,233	1,593		360	
Office of the Chief	12,219	13,295	13,295	14,934		1,639	
Corporate Support Command	90,941	91,774	90,654	95,250		4,596	
Info, Intel & Investigations Command	131,387	146,177	141,839	150,832		8,993	
Community Policing Command	151,332	190,705	181,973	190,217		8,244	
Police Non-Directorate Accounts	48,011	29,374	18,554	31,175		12,621	
<b>Gross Expenditure</b>	<b>435,429</b>	<b>472,558</b>	<b>447,548</b>	<b>484,001</b>		<b>36,453</b>	
Recoveries & Allocations	(8,425)	(5,093)	(5,093)	(5,293)		(200)	
Revenue	(53,971)	(62,869)	(53,719)	(63,826)		(10,108)	
<b>Net Requirement</b>	<b>373,033</b>	<b>404,597</b>	<b>388,737</b>	<b>414,882</b>		<b>26,145</b>	
<b>Expenditures by Type</b>							
Salaries, Wages & Benefits	330,688	375,911	365,431	395,253		29,822	
Overtime	27,344	27,565	13,485	14,471		986	
Material & Services	39,479	35,985	35,535	39,458		3,923	
Transfers/Grants/Financial Charges	25,246	20,924	20,924	21,875		950	
Fleet Costs	3,026	2,499	2,499	2,499		0	
Program Facility Costs	5,805	5,923	5,923	6,130		207	
Other Internal Costs	3,841	3,752	3,752	4,317		565	
<b>Gross Expenditures</b>	<b>435,429</b>	<b>472,558</b>	<b>447,548</b>	<b>484,001</b>		<b>36,453</b>	
Recoveries & Allocations	(8,425)	(5,093)	(5,093)	(5,293)		(200)	
<b>Net Expenditure</b>	<b>427,004</b>	<b>467,465</b>	<b>442,456</b>	<b>478,708</b>		<b>36,253</b>	
<b>Revenues By Type</b>							
Federal	(14,853)	(19,300)	(10,800)	(13,000)		(2,200)	
Provincial	(16,833)	(20,155)	(19,605)	(20,352)		(747)	
Municipal	0	0	0	0		0	
Own Funds	0	0	0	(5,385)		(5,385)	
Property Taxes	0	0	0	0		0	
Investment Income	(17)	0	0	0		0	
Development Charges	0	(103)	(103)	(657)		(554)	
Payment-in-Lieu of Taxes	0	0	0	0		0	
Fees and Services	(19,968)	(19,311)	(19,211)	(20,433)		(1,222)	
Fines	(2,300)	(4,000)	(4,000)	(4,000)		0	
Other	0	0	0	0		0	
<b>Total Revenue</b>	<b>(53,971)</b>	<b>(62,869)</b>	<b>(53,719)</b>	<b>(63,826)</b>		<b>(10,108)</b>	
<b>Net Requirement</b>	<b>373,033</b>	<b>404,597</b>	<b>388,737</b>	<b>414,882</b>		<b>26,145</b>	
<b>Full Time Equivalents</b>			<b>2,313.60</b>	<b>2,342.30</b>		<b>28.70</b>	

Ottawa Police Service - Operating Resource Requirement Analysis  
In Thousands (\$000)

	2025 Baseline			2026 Adjustments					2026	
	Forecast	Budget	Adj. to Base Budget	Maintain Services	New Services	Growth	Service Initiatives / Savings	User Fees & Revenues	Estimate	\$ Change over 2025 Budget
<b>Expenditures by Program</b>										
Police Service Board	1,233	1,233	0	360	0	0	0	0	1,593	360
Office of the Chief	13,295	13,295	0	1,339	300	0	0	0	14,934	1,639
Corporate Support Command	91,774	90,654	0	3,336	2,846	0	(1,586)	0	95,250	4,596
Info, Intel & Investigations Command	146,177	141,839	0	8,883	110	0	0	0	150,832	8,993
Community Policing Command	190,705	181,973	0	8,244	0	0	0	0	190,217	8,244
Police Non-Directorate Accounts	29,374	18,554	0	8,645	4,329	2,320	(2,673)	0	31,175	12,621
<b>Gross Expenditure</b>	<b>472,558</b>	<b>447,548</b>	<b>0</b>	<b>30,806</b>	<b>7,585</b>	<b>2,320</b>	<b>(4,258)</b>	<b>0</b>	<b>484,001</b>	<b>36,453</b>
Recoveries & Allocations	(5,093)	(5,093)	0	(200)	0	0	0	0	(5,293)	(200)
Revenue	(62,869)	(53,719)	0	(83)	(7,585)	0	0	(2,440)	(63,826)	(10,108)
<b>Net Requirement</b>	<b>404,597</b>	<b>388,737</b>	<b>0</b>	<b>30,523</b>	<b>0</b>	<b>2,320</b>	<b>(4,258)</b>	<b>(2,440)</b>	<b>414,882</b>	<b>26,145</b>
<b>Expenditures by Type</b>										
Salaries, Wages & Benefits	375,911	365,431	0	27,038	2,664	2,320	(2,200)	0	395,253	29,822
Overtime	27,565	13,485	0	986	0	0	0	0	14,471	986
Material & Services	35,985	35,535	0	1,179	4,655	0	(1,911)	0	39,458	3,923
Transfers/Grants/Financial Charges	20,924	20,924	0	832	266	0	(148)	0	21,875	950
Fleet Costs	2,499	2,499	0	0	0	0	0	0	2,499	0
Program Facility Costs	5,923	5,923	0	207	0	0	0	0	6,130	207
Other Internal Costs	3,752	3,752	0	565	0	0	0	0	4,317	565
<b>Gross Expenditures</b>	<b>472,558</b>	<b>447,548</b>	<b>0</b>	<b>30,806</b>	<b>7,585</b>	<b>2,320</b>	<b>(4,258)</b>	<b>0</b>	<b>484,001</b>	<b>36,453</b>
Recoveries & Allocations	(5,093)	(5,093)	0	(200)	0	0	0	0	(5,293)	(200)
<b>Net Expenditure</b>	<b>467,466</b>	<b>442,456</b>	<b>0.0%</b>	<b>6.9%</b>	<b>1.7%</b>	<b>0.5%</b>	<b>-1.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>478,708</b>	<b>36,253</b>
<b>Percent Change over Prior Year Net Expenditure Budget</b>										
<b>Revenues By Type</b>										
Federal	(19,300)	(10,800)	0	0	(2,200)	0	0	0	(13,000)	(2,200)
Provincial	(20,155)	(19,605)	0	0	0	0	0	(747)	(20,352)	(747)
Municipal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Own Funds	0	0	0	0	(5,385)	0	0	0	(5,385)	(5,385)
Property Taxes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Investment Income	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Development Charges	(103)	(103)	0	0	0	0	0	(554)	(657)	(554)
Payment-in-Lieu of Taxes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fees and Services	(19,311)	(19,211)	0	(83)	0	0	0	(1,139)	(20,433)	(1,222)
Fines	(4,000)	(4,000)	0	0	0	0	0	0	(4,000)	0
Other	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Revenue</b>	<b>(62,869)</b>	<b>(53,719)</b>	<b>0.0%</b>	<b>(83)</b>	<b>(7,585)</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>(2,440)</b>	<b>(63,826)</b>	<b>(10,108)</b>
<b>Percent Change over Prior Year Revenue Budget</b>										
<b>Net Requirement</b>	<b>404,597</b>	<b>388,737</b>	<b>0.0%</b>	<b>30,523</b>	<b>0</b>	<b>2,320</b>	<b>(4,258)</b>	<b>(2,440)</b>	<b>414,882</b>	<b>26,145</b>
<b>Percent Change over Prior Year Net Requirement Budget</b>										
<b>Full Time Equivalents (FTEs)</b>		2,313.60	<b>0.0%</b>	3.70	<b>0.0%</b>	25.00	0.00	0.00	<b>2,342.30</b>	<b>28.70</b>
<b>Percent Change over Prior Year FTEs</b>				<b>0.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.2%</b>	



**City of Ottawa**  
**Ottawa Police Service - Operating Resource Requirement Explanatory Notes**  
**In Thousands (\$000)**

		Increase / (Decrease)			FTE Impact
2026 Pressure Category / Explanation		Expense	Revenue	Net 2026 Changes	FTE Impact
<b>Growth</b>					
Compensation & Benefits (Operational)		2,320	0	2,320	25.00
<b>Total Growth</b>		<b>2,320</b>	<b>0</b>	<b>2,320</b>	<b>25.00</b>
		<b>Increase / (Decrease)</b>			
2026 Pressure Category / Explanation		Expense	Revenue	Net 2026 Changes	FTE Impact
<b>Service Initiatives/Efficiencies</b>					
Efficiency – Departmental Initiatives		(4,258)	0	(4,258)	0.00
<b>Total Service Initiatives/Efficiencies</b>		<b>(4,258)</b>	<b>0</b>	<b>(4,258)</b>	<b>0.00</b>
		<b>Increase / (Decrease)</b>			
2026 Pressure Category / Explanation		Expense	Revenue	Net 2026 Changes	FTE Impact
<b>User Fees &amp; Revenues</b>					
Maintain Contracts - Revenue Adjustment		0	(1,094)	(1,094)	0.00
User Fee adjustments		0	(792)	(792)	0.00
Development charge (DC) revenue		0	(554)	(554)	0.00
<b>Total User Fees &amp; Revenues</b>		<b>0</b>	<b>(2,440)</b>	<b>(2,440)</b>	<b>0.00</b>
<b>Total Budget Changes</b>		<b>36,253</b>	<b>(10,108)</b>	<b>26,145</b>	<b>28.70</b>

**Ville d'Ottawa**  
**Service de police d'Ottawa – Besoins en ressources de fonctionnement**  
en milliers (000 \$)

	2024		2025		2026	Variations en \$ par rapport au Budget 2025
	Réels	Prévisions	Budget	Estimations		
<b>Dépenses par programme</b>						
Commission des services policiers	1 538	1 233	1 233	1 593	360	
Bureau du chef	12 219	13 295	13 295	14 934	1 639	
Commandement du soutien à l'entreprise	90 941	91 774	90 654	95 250	4 596	
Info, Commande Intel & Investigations	131 387	146 177	141 839	150 832	8 993	
Commandement de la police communautaire	151 332	190 705	181 973	190 217	8 244	
Comptes de police hors direction	48 011	29 374	18 554	31 175	12 621	
<b>Dépenses brutes</b>	<b>435 429</b>	<b>472 558</b>	<b>447 548</b>	<b>484 001</b>	<b>36 453</b>	
Récupération des coûts et affectations	(8 425)	(5 093)	(5 093)	(5 293)	(200)	
Revenus	(53 971)	(62 869)	(53 719)	(63 826)	(10 108)	
<b>Besoins nets</b>	<b>373 033</b>	<b>404 597</b>	<b>388 737</b>	<b>414 882</b>	<b>26 145</b>	
<b>Dépenses par catégorie</b>						
Salaires et avantages sociaux	330 688	375 911	365 431	395 253	29 822	
Heures supplémentaires	27 344	27 565	13 485	14 471	986	
Matériaux et services	39 479	35 985	35 535	39 458	3 923	
Transferts/subventions/charges financières	25 246	20 924	20 924	21 875	950	
Coûts du parc automobile	3 026	2 499	2 499	2 499	0	
Coûts des installations de programme	5 805	5 923	5 923	6 130	207	
Autres coûts internes	3 841	3 752	3 752	4 317	565	
<b>Dépenses brutes</b>	<b>435 429</b>	<b>472 558</b>	<b>447 548</b>	<b>484 001</b>	<b>36 453</b>	
Récupération des coûts et affectations	(8 425)	(5 093)	(5 093)	(5 293)	(200)	
<b>Dépenses nettes</b>	<b>427 004</b>	<b>467 465</b>	<b>442 456</b>	<b>478 708</b>	<b>36 253</b>	
<b>Revenus par catégorie</b>						
Fédéraux	(14 853)	(19 300)	(10 800)	(13 000)	(2 200)	
Provinciaux	(16 833)	(20 155)	(19 605)	(20 352)	(747)	
Municipaux	0	0	0	0	0	
Fonds propres	0	0	0	(5 385)	(5 385)	
Impôts fonciers	0	0	0	0	0	
Revenu de placements	(17)	0	0	0	0	
Redevances d'aménagement	0	(103)	(103)	(657)	(554)	
Paiements tenant lieu d'impôts fonciers	0	0	0	0	0	
Frais et services	(19 968)	(19 311)	(19 211)	(20 433)	(1 222)	
Amenades	(2 300)	(4 000)	(4 000)	(4 000)	0	
Autres	0	0	0	0	0	
<b>Total des revenus</b>	<b>(53 971)</b>	<b>(62 869)</b>	<b>(53 719)</b>	<b>(63 826)</b>	<b>(10 108)</b>	
<b>Besoins nets</b>	<b>373 033</b>	<b>404 597</b>	<b>388 737</b>	<b>414 882</b>	<b>26 145</b>	
<b>Équivalents temps plein</b>			<b>2,313.60</b>	<b>2,342.30</b>	<b>28.70</b>	

Ville d'Ottawa  
Service de police d'Ottawa – Analyse des besoins en ressources de fonctionnement  
en milliers (000 \$)

	Budget de référence 2025			Rajustements en 2026					2026		Variations en \$ par rapport au Budget 2025
	Prévisions	Budget	Raj. - budget de réf. 2025	Maintien des services	Nouveaux services	Croissance COVID-19	Frais d'utilisation et revenus	Estimations			
<b>Dépenses par programme</b>											
Commission des services policiers	1 233	1 233	0	360	0	0	0	0	1 593	360	
Bureau du chef	13 295	13 295	0	1 339	300	0	0	0	14 934	1 639	
Commandement du soutien à l'entreprise	91 774	90 654	0	3 336	2 846	0	0	0	95 250	4 596	
Info. Commande Intel & Investigations	146 177	141 839	0	8 883	110	0	0	0	150 832	8 993	
Commandement de la police communautaire	190 705	181 973	0	8 244	0	0	0	0	190 217	8 244	
Comptes de police hors direction	29 374	18 554	0	8 645	4 329	2 320	0	0	31 175	12 621	
<b>Dépenses brutes</b>	<b>472 558</b>	<b>447 548</b>	<b>0</b>	<b>30 806</b>	<b>7 585</b>	<b>2 320</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>484 001</b>	<b>36 453</b>	
Récupération des coûts et affectations	(5 093)	(5 093)	0	(200)	0	0	0	0	(5 293)	(200)	
Revenus	(62 869)	(53 719)	0	(83)	(7 585)	0	(2 440)	0	(63 826)	(10 108)	
<b>Besoins nets</b>	<b>404 597</b>	<b>388 737</b>	<b>0</b>	<b>30 523</b>	<b>0</b>	<b>2 320</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>414 882</b>	<b>26 145</b>	
<b>Dépenses par catégorie</b>											
Salaires et avantages sociaux	375 911	365 431	0	27 038	2 664	2 320	0	0	395 253	29 822	
Heures supplémentaires	27 565	13 485	0	986	0	0	0	0	14 471	986	
Matériaux et services	35 985	35 535	0	1 179	4 655	0	0	0	39 458	3 923	
Transferts/subventions/charges financières	20 924	20 924	0	832	266	0	0	0	21 875	950	
Coûts du parc automobile	2 499	2 499	0	0	0	0	0	0	2 499	0	
Coûts des installations de programme	5 923	5 923	0	207	0	0	0	0	6 130	207	
Autres coûts internes	3 752	3 752	0	565	0	0	0	0	4 317	565	
<b>Dépenses brutes</b>	<b>472 558</b>	<b>447 548</b>	<b>0</b>	<b>30 806</b>	<b>7 585</b>	<b>2 320</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>484 001</b>	<b>36 453</b>	
Récupération des coûts et affectations	(5 093)	(5 093)	0	(200)	0	0	0	0	(5 293)	(200)	
<b>Dépenses nettes</b>	<b>467 466</b>	<b>442 456</b>	<b>0</b>	<b>30 606</b>	<b>7 585</b>	<b>2 320</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>478 708</b>	<b>36 253</b>	
<b>Variation en pourcentage du budget des dépenses nettes par rapport</b>			<b>0.0 %</b>	<b>6.9 %</b>	<b>1.7 %</b>	<b>0.5 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>8.2 %</b>		
<b>Revenus par catégorie</b>											
Fédéraux	(19 300)	(10 800)	0	0	(2 200)	0	0	0	(13 000)	(2 200)	
Provinciaux	(20 155)	(19 605)	0	0	0	0	(747)	0	(20 352)	(747)	
Municipaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Fonds propres	0	0	0	0	(5 385)	0	0	0	(5 385)	(5 385)	
Impôts fonciers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Revenu de placements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Redevances d'aménagement	(103)	(103)	0	0	0	0	(554)	0	(657)	(554)	
Paiements tenant lieu d'impôts fonciers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Frais et services	(19 311)	(19 211)	0	(83)	0	0	(1 139)	0	(20 433)	(1 222)	
Amendes	(4 000)	(4 000)	0	0	0	0	0	0	(4 000)	0	
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total des revenus</b>	<b>(62 869)</b>	<b>(53 719)</b>	<b>0</b>	<b>(83)</b>	<b>(7 585)</b>	<b>0</b>	<b>(2 440)</b>	<b>0</b>	<b>(63 826)</b>	<b>(10 108)</b>	
<b>Variation en pourcentage par rapport aux revenus de l'année précé</b>			<b>0.0 %</b>	<b>0.2 %</b>	<b>14.1 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>4.5 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>18.8 %</b>		
<b>Besoins nets</b>	<b>404 597</b>	<b>388 737</b>	<b>0</b>	<b>30 523</b>	<b>0</b>	<b>2 320</b>	<b>(2 440)</b>	<b>0</b>	<b>414 882</b>	<b>26 145</b>	
<b>Variation en pourcentage par rapport au budget des besoins nets d</b>			<b>0.0 %</b>	<b>7.9 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.6 %</b>	<b>-0.6 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>6.7 %</b>		
Equivalents temps plein (ETP)		2,313.60	0.00	3.70	0.00	25.00	0.00	0.00	2,342.30	28.70	
<b>Variation en pourcentage des ETP par rapport à l'année précédente</b>			<b>0.0 %</b>	<b>0.2 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.1 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.2 %</b>		

**Ottawa Police Service  
Police Services Board - Operating Resource Requirement**  
In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement	2024		2025		2026		Change Over	
	Budget		Budget		Estimate		2025 Budget	2024 Budget
<b>Expenditures by Program</b>								
Police Services Board	1,143		1,216		1,576		360	433
Auction Proceeds	17		17		17		-	-
<b>Gross Expenditure</b>	<b>1,160</b>		<b>1,233</b>		<b>1,593</b>		<b>360</b>	<b>433</b>
Recoveries & Allocations	-		-		-		-	-
<b>Net Expenditure</b>	<b>1,160</b>		<b>1,233</b>		<b>1,593</b>		<b>360</b>	<b>433</b>
<b>Expenditures by Type</b>								
Salaries, Wages & Benefits	434		507		696		189	262
Overtime	4		2		2		(0)	(2)
Material & Services	287		323		459		136	172
Transfers/Grants/Financial Charges	98		64		98		34	-
Fleet Costs	-		-		-		-	-
Program Facility Costs	-		-		-		-	-
Other Internal Costs	338		338		338		0	0
<b>Gross Expenditures</b>	<b>1,160</b>		<b>1,233</b>		<b>1,593</b>		<b>359</b>	<b>432</b>
Recoveries & Allocations	-		-		-		-	-
<b>Net Expenditure</b>	<b>1,160</b>		<b>1,233</b>		<b>1,593</b>		<b>359</b>	<b>432</b>
<b>Revenues By Type</b>								
Federal	-		-		-		-	-
Provincial	-		-		-		-	-
Municipal	-		-		-		-	-
Own Funds	-		-		-		-	-
Development Charges	-		-		-		-	-
Fees and Services	(50)		(50)		(50)		-	-
Fines	-		-		-		-	-
Other	-		-		-		-	-
<b>Total Revenue</b>	<b>(50)</b>		<b>(50)</b>		<b>(50)</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Net Requirement</b>	<b>1,110</b>		<b>1,183</b>		<b>1,543</b>		<b>359</b>	<b>433</b>
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>5</b>		<b>5</b>		<b>5</b>			

**Ottawa Police Service**  
**Office of the Chief - Operating Resource Requirement**  
 In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement		2024		2025		2026		Change Over		
		Budget		Budget		Estimate		2025 Budget		2024 Budget
<b>Expenditures by Program</b>										
Command Staff	595	600	609	10	15					
Executive Office	437	551	568	17	131					
Staff Sergeant Major	363	385	398	13	35					
Legal Services	1,202	1,282	1,348	66	146					
Professional Standards	2,053	2,363	2,618	256	565					
Respect, Values & Inclusion	2,364	2,513	2,653	141	289					
Strategy & Corporate Communications	4,861	5,603	6,739	1,136	1,878					
<b>Gross Expenditure</b>	<b>11,876</b>	<b>13,295</b>	<b>14,934</b>	<b>1,639</b>	<b>3,058</b>					
Recoveries & Allocations	(2)	(2)	(2)	-	-					
<b>Net Expenditure</b>	<b>11,874</b>	<b>13,293</b>	<b>14,932</b>	<b>1,639</b>	<b>3,058</b>					
<b>Expenditures by Type</b>										
Salaries, Wages & Benefits	10,473	11,774	13,008	1,234	2,535					
Overtime	60	64	66	2	6					
Material & Services	1,344	1,457	1,860	403	517					
Transfers/Grants/Financial Charges	-	-	-	-	-					
Fleet Costs	-	-	-	-	-					
Program Facility Costs	-	-	-	-	-					
Other Internal Costs	-	-	-	-	-					
<b>Gross Expenditures</b>	<b>11,876</b>	<b>13,295</b>	<b>14,934</b>	<b>1,639</b>	<b>3,057</b>					
Recoveries & Allocations	(2)	(2)	(2)	-	-					
<b>Net Expenditure</b>	<b>11,874</b>	<b>13,293</b>	<b>14,932</b>	<b>1,639</b>	<b>3,057</b>					
<b>Revenues By Type</b>										
Federal	-	-	-	-	-					
Provincial	-	-	-	-	-					
Municipal	-	-	-	-	-					
Own Funds	-	-	-	-	-					
Development Charges	-	-	-	-	-					
Fees and Services	-	-	-	-	-					
Fines	-	-	-	-	-					
Other	-	-	-	-	-					
<b>Total Revenue</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>					
<b>Net Requirement</b>	<b>11,874</b>	<b>13,293</b>	<b>14,932</b>	<b>1,639</b>	<b>3,058</b>					
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>63</b>	<b>69</b>	<b>71</b>							

**Ottawa Police Service  
Corporate Support Command - Operating Resource Requirement**

In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement	2024	2025	2026	Change Over	
	Budget	Budget	Estimate	2025 Budget	2024 Budget
<b>Expenditures by Program</b>					
Corporate Support Command	697	983	1,007	25	310
Finance Directorate	30,792	32,789	33,902	1,114	3,110
Human Resources Directorate	22,215	25,922	27,164	1,242	4,949
Information Services & Technology	28,143	30,960	33,177	2,216	5,034
<b>Gross Expenditure</b>	<b>81,848</b>	<b>90,654</b>	<b>95,250</b>	<b>4,596</b>	<b>13,402</b>
Recoveries & Allocations	(1,978)	(1,978)	(1,983)	(5)	(5)
<b>Net Expenditure</b>	<b>79,870</b>	<b>88,676</b>	<b>93,267</b>	<b>4,591</b>	<b>13,397</b>
<b>Expenditures by Type</b>					
Salaries, Wages & Benefits	43,591	48,902	51,202	2,300	7,611
Overtime	324	355	364	9	40
Material & Services	23,842	27,019	28,863	1,844	5,021
Transfers/Grants/Financial Charges	4,943	5,598	5,834	236	891
Fleet Costs	2,674	2,499	2,499	-	(175)
Program Facility Costs	6,116	5,923	6,130	207	14
Other Internal Costs	359	359	359	-	-
<b>Gross Expenditures</b>	<b>81,848</b>	<b>90,654</b>	<b>95,250</b>	<b>4,596</b>	<b>13,402</b>
Recoveries & Allocations	(1,978)	(1,978)	(1,983)	(5)	(5)
<b>Net Expenditure</b>	<b>79,870</b>	<b>88,676</b>	<b>93,267</b>	<b>4,591</b>	<b>13,397</b>
<b>Revenues By Type</b>					
Federal	-	-	-	-	-
Provincial	-	-	-	-	-
Municipal	-	-	-	-	-
Own Funds	-	-	-	-	-
Development Charges	-	-	-	-	-
Fees and Services	(1,739)	(1,753)	(1,765)	(12)	(26)
Fines	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-
<b>Total Revenue</b>	<b>(1,739)</b>	<b>(1,753)</b>	<b>(1,765)</b>	<b>(12)</b>	<b>(26)</b>
<b>Net Requirement</b>	<b>78,131</b>	<b>86,924</b>	<b>91,503</b>	<b>4,579</b>	<b>13,371</b>
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>318.5</b>	<b>325.5</b>	<b>327.5</b>		

**Ottawa Police Service  
Intelligence, Information & Investigations Command - Operating Resource Requirement**  
In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement	2024		2025	2026		Change Over	
	Budget	Budget	Budget	Estimate	2025 Budget	2024 Budget	Budget
<b>Expenditures by Program</b>							
Intelligence, Information & Investigations	440	442	449	7	9		
Investigations Directorate	43,393	48,216	52,091	3,876	8,698		
Serious and Organized Crime	34,295	38,354	40,252	1,898	5,957		
Information Directorate	49,435	54,828	58,039	3,212	8,605		
<b>Gross Expenditure</b>	<b>127,563</b>	<b>141,839</b>	<b>150,832</b>	<b>8,993</b>	<b>23,269</b>		
Recoveries & Allocations	(2,502)	(2,577)	(2,772)	(195)	(270)		
<b>Net Expenditure</b>	<b>125,060</b>	<b>139,262</b>	<b>148,060</b>	<b>8,798</b>	<b>22,999</b>		
<b>Expenditures by Type</b>							
Salaries, Wages & Benefits	117,605	130,522	138,496	7,974	20,891		
Overtime	4,066	4,404	4,521	117	456		
Material & Services	4,014	4,475	4,811	336	797		
Transfers/Grants/Financial Charges	-	-	-	-	-		
Fleet Costs	-	-	-	-	-		
Program Facility Costs	-	-	-	-	-		
Other Internal Costs	1,878	2,438	3,003	565	1,125		
<b>Gross Expenditures</b>	<b>127,563</b>	<b>141,839</b>	<b>150,832</b>	<b>8,993</b>	<b>23,269</b>		
Recoveries & Allocations	(2,502)	(2,577)	(2,772)	(195)	(270)		
<b>Net Expenditure</b>	<b>125,060</b>	<b>139,262</b>	<b>148,060</b>	<b>8,798</b>	<b>22,999</b>		
<b>Revenues By Type</b>							
Federal	-	-	-	-	-		
Provincial	(7,277)	(7,777)	(8,294)	(517)	(1,017)		
Municipal	-	-	-	-	-		
Own Funds	-	-	-	-	-		
Development Charges	-	-	-	-	-		
Fees and Services	(1,336)	(1,352)	(1,745)	(393)	(409)		
Fines	-	-	-	-	-		
Other	-	-	-	-	-		
<b>Total Revenue</b>	<b>(8,613)</b>	<b>(9,129)</b>	<b>(10,039)</b>	<b>(909)</b>	<b>(1,426)</b>		
<b>Net Requirement</b>	<b>116,447</b>	<b>130,132</b>	<b>138,021</b>	<b>7,888</b>	<b>21,573</b>		
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>808.3</b>	<b>836.3</b>	<b>836.3</b>				

**Ottawa Police Service  
Community Policing Command - Operating Resource Requirement**  
In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement	2024		2025		2026		Change Over	
	Budget		Budget		Estimate		2025 Budget	2024 Budget
<b>Expenditures by Program</b>								
Community Policing Command Directorate	440		903		910		7	470
Neighbourhood Policing Directorate	26,591		30,930		32,003		1,073	5,412
Frontline Policing Directorate	99,137		108,366		110,532		2,166	11,395
Specialized Policing Directorate	29,873		35,513		39,267		3,754	9,395
Parliamentary District	-		6,262		7,505		1,243	7,505
<b>Gross Expenditure</b>	<b>156,040</b>		<b>181,973</b>		<b>190,217</b>		<b>8,244</b>	<b>34,177</b>
Recoveries & Allocations	(335)		(335)		(335)		-	-
<b>Net Expenditure</b>	<b>155,705</b>		<b>181,638</b>		<b>189,882</b>		<b>8,244</b>	<b>34,177</b>
<b>Expenditures by Type</b>								
Salaries, Wages & Benefits	145,282		169,461		176,756		7,295	31,473
Overtime	7,379		8,654		9,511		858	2,132
Material & Services	3,366		3,846		3,937		91	571
Transfers/Grants/Financial Charges	11		11		11		-	-
Fleet Costs	-		-		-		-	-
Program Facility Costs	-		-		-		-	-
Other Internal Costs	2		2		2		-	-
<b>Gross Expenditures</b>	<b>156,040</b>		<b>181,973</b>		<b>190,217</b>		<b>8,244</b>	<b>34,177</b>
Recoveries & Allocations	(335)		(335)		(335)		-	-
<b>Net Expenditure</b>	<b>155,705</b>		<b>181,638</b>		<b>189,882</b>		<b>8,244</b>	<b>34,177</b>
<b>Revenues By Type</b>								
Federal	-		-		-		-	-
Provincial	(45)		(45)		(275)		(230)	(230)
Municipal	-		-		-		-	-
Own Funds	-		-		-		-	-
Development Charges	-		-		-		-	-
Fees and Services	(10,965)		(11,095)		(11,637)		(542)	(672)
Fines	-		-		-		-	-
Other	-		-		-		-	-
<b>Total Revenue</b>	<b>(11,010)</b>		<b>(11,140)</b>		<b>(11,912)</b>		<b>(772)</b>	<b>(902)</b>
<b>Net Requirement</b>	<b>144,696</b>		<b>170,498</b>		<b>177,970</b>		<b>7,472</b>	<b>33,274</b>
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>984.8</b>		<b>1,072.8</b>		<b>1,072.8</b>			

**Ottawa Police Service**  
**Police Non-Directorate Accounts- Operating Resource Requirement**  
 In Thousands (\$000)

Operating Resource Requirement	2024		2025		2026		Change Over	
	Budget		Budget		Estimate		2025 Budget	2024 Budget
<b>Expenditures by Program</b>								
Corporate Accounts	27,193		8,325		15,912		7,587	(11,281)
Financial Accounts	9,852		10,229		15,263		5,034	5,411
<b>Gross Expenditure</b>	<b>37,045</b>		<b>18,554</b>		<b>31,175</b>		<b>12,621</b>	<b>(5,870)</b>
Recoveries & Allocations	(200)		(201)		(201)		1	(1)
<b>Net Expenditure</b>	<b>36,845</b>		<b>18,353</b>		<b>30,974</b>		<b>12,622</b>	<b>(5,871)</b>
<b>Expenditures by Type</b>								
Salaries, Wages & Benefits	15,099		4,266		15,095		10,829	(4)
Overtime	153		6		6		0	(147)
Material & Services	(135)		(1,585)		(473)		1,112	(338)
Transfers/Grants/Financial Charges	21,314		15,252		15,932		680	(5,382)
Fleet Costs	-		-		-		-	-
Program Facility Costs	-		-		-		-	-
Other Internal Costs	615		615		615		-	0
<b>Gross Expenditures</b>	<b>37,045</b>		<b>18,554</b>		<b>31,175</b>		<b>12,621</b>	<b>(5,870)</b>
Recoveries & Allocations	(200)		(201)		(201)		1	(1)
<b>Net Expenditure</b>	<b>36,845</b>		<b>18,353</b>		<b>30,974</b>		<b>12,622</b>	<b>(5,871)</b>
<b>Revenues By Type</b>								
Federal	(3,000)		(10,800)		(13,000)		(2,200)	(10,000)
Provincial	(5,788)		(11,783)		(11,783)		-	(5,995)
Municipal	-		-		-		-	-
Own Funds	-		-		(5,385)		(5,385)	(5,385)
Development Charges	-		(103)		(657)		(554)	(657)
Fees and Services	(4,921)		(4,961)		(5,236)		(275)	(315)
Fines	(3,000)		(4,000)		(4,000)		-	(1,000)
Other	-		-		-		-	-
<b>Total Revenue</b>	<b>(16,709)</b>		<b>(31,647)</b>		<b>(40,061)</b>		<b>(8,414)</b>	<b>(23,352)</b>
<b>Net Requirement</b>	<b>20,136</b>		<b>(13,294)</b>		<b>(9,087)</b>		<b>4,208</b>	<b>(29,223)</b>
<b>Full Time Equivalents</b>	<b>3.0</b>		<b>5.0</b>		<b>30.0</b>			

# Summary By Expenditure Type



**Department: Police Service**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	1,742,000	1,788,000	46,000
501093 WSIB Admin Charges	254,000	254,000	0
501094 WSIB Permanent Awards	695,000	695,000	0
501110 Compensation	277,969,800	299,040,500	21,070,700
501113 Clothing Allowance	483,900	483,800	(100)
501114 Dry Cleaning	513,100	585,100	72,000
501117 Meal Allowance	10,000	10,000	0
501123 Unused Annual Leave	1,583,800	1,625,600	41,800
501132 Lieu of Benefits	117,100	131,000	13,900
501143 Survivor Benefit	48,600	49,900	1,300
501144 Court Overtime	1,478,700	1,517,700	39,000
501149 Special Overtime - Off Duty	4,754,100	4,879,600	125,500
501150 Overtime	Note 2, 6 7,251,900	8,073,400	821,500
501151 Shift Premium	Note 2 2,263,100	1,898,700	(364,400)
501190 On Call	Note 2, 6 699,300	1,205,800	506,500
501191 Longevity Pay	300,000	300,000	0
501192 Terminal Allowance	1,563,100	3,126,200	1,563,100
501193 Vacation Pay	121,200	135,600	14,400
501194 WSIB Direct Payments	3,836,000	3,836,000	0
501195 E. I. Rebate	74,200	81,400	7,200
501196 WSIB Lost Time	Note 4, 6 3,286,800	5,985,800	2,699,000
501197 Supplemental EI Benefits Plan	1,796,000	1,969,700	173,700
501320 Non Taxable Allowance - Honorarium	1,500	1,500	0
501405 CPP Employer Contributions	9,984,200	10,509,000	524,800
501406 EI Employer Premium	3,404,100	3,476,300	72,200
501407 EHT Employers Health Tax	6,226,200	6,541,900	315,700
501408 OMERS	32,509,900	34,136,300	1,626,400
501411 Medical	12,394,200	13,388,500	994,300
501412 Dental	4,057,700	4,385,900	328,200
501413 LTD	4,290,100	4,361,600	71,500
501414 Group Life	1,064,700	1,084,100	19,400
501415 Other	186,000	188,600	2,600
501422 Benefits For Retirees	1,969,300	2,129,500	160,200
501511 Taxable Car Allowance	504,300	504,300	0
501590 Tuition Fees	30,000	30,000	0
501998 Provision for Gapping	(8,548,300)	(8,686,900)	(138,600)
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1, 2, 3</b> <b>378,915,600</b>	<b>409,723,400</b>	<b>30,807,800</b>

**Department: Police Service**

<b>By Expenditure Type</b>		<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
502111 Conferences & Conventions		0	6,500	6,500
502112 Staff Training and Development	Note 6	2,303,200	2,618,200	315,000
502113 Local Transportation		3,600	3,600	0
502114 Employee Recognition		10,000	10,000	0
502115 Car Mileage		67,400	67,400	0
502119 Business Travel		2,013,600	2,017,100	3,500
502121 Postage		36,000	36,000	0
502122 Freight/Courier/Service		24,600	24,600	0
502123 Brokerage Services		500	500	0
502131 Cablevision & Communications		36,800	36,800	0
502132 Basic Telephone and Data	Note 4 ,6	1,335,500	1,421,500	86,000
502134 Cellular Phones		808,300	808,300	0
502210 Advertising, Promotion & Publication		79,900	81,700	1,800
502211 Public Notices/Information		1,000	1,000	0
502215 Career Advertising		21,500	21,500	0
502311 Official Language Translation		86,700	86,700	0
502320 Legal Fees	Note 6	175,300	308,300	133,000
502330 Professional Services	Note 4,5,6	4,130,800	4,995,800	865,000
502350 Medical Services - Physician's Services		24,500	24,500	0
502357 Oxygen Supply & Services		6,000	6,000	0
502373 Insurance		7,000	7,000	0
502379 Security Services		9,200	9,200	0
502387 Liability Claims		1,695,700	1,695,700	0
502394 Receptions & Luncheons		166,400	166,400	0
502395 Memberships		147,300	154,000	6,700
502396 Outside Printing		25,600	25,600	0
502442 R & M - Buildings		834,500	834,500	0
502443 R & M - Equipment		681,600	681,600	0
502444 R & M - Vehicles		452,400	460,700	8,300
502445 R & M - Systems	Note 7	2,750,500	2,878,700	128,200
502478 Misc. Repair and Maintenance		442,900	457,900	15,000
502610 Property Leases	Note 4	749,600	1,274,600	525,000
502620 Rentals - Vehicles		137,600	136,100	(1,500)
502650 Miscellaneous Rentals		57,800	57,800	0
502660 Rentals - Equipment		5,000	5,000	0
502692 Parking Expenses	Note 5	655,600	532,400	(123,200)
502694 Print Service Systems (Photocopiers)		290,100	290,100	0
502895 Snow Removal		7,000	7,000	0
502899 Police Related Services	Note 6	850,000	912,500	62,500
502912 Licences & Permits		100,100	100,100	0
502913 Public Consultation		74,700	94,700	20,000
502928 Community Events		75,000	75,000	0
650222 Facility Lease Costs	Note 7	1,592,100	1,643,400	51,300
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>22,972,900</b>	<b>25,076,000</b>	<b>2,103,100</b>
503502 Contracts		25,000	25,000	0
<b>Contracts Services - Subtotals</b>		<b>25,000</b>	<b>25,000</b>	<b>0</b>
505100 Food & Beverages		104,000	104,000	0
505343 Fuels & Lubricants	Note 5	2,426,300	2,054,300	(372,000)
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing		1,635,500	1,675,500	40,000
505479 Personal & Safety Equipment		10,000	10,000	0
505485 Uniforms		8,000	8,000	0
505758 Automotive Parts		8,700	8,700	0
505770 Laboratory Supplies		29,900	32,400	2,500
505775 Small Tools & Parts		69,000	69,000	0
505776 Investigative Supplies		116,700	116,700	0
505981 Police Related Supplies	Note 1, 4, 5	(201,000)	356,200	557,200
505984 Program Supplies		607,700	591,200	(16,500)
505989 Publications / Printed Matter		172,400	172,400	0
505990 Office Supplies		138,900	138,900	0
505992 Ammunition & Range Supplies		662,900	662,900	0
505996 Promotional Items		8,200	16,400	8,200
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>		<b>5,797,200</b>	<b>6,016,600</b>	<b>219,400</b>

**Department: Police Service**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
506173 Fixed Assets - Furniture & Equip.	3,200	3,200	0
506175 Fixed Assets - Computers & Peripherals	242,400	242,400	0
506178 Fixed Assets - Misc. Equipment	517,500	544,000	26,500
506185 Computer Software	Note 4, 5, 6, 7	7,550,500	1,573,800
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>6,739,800</b>	<b>8,340,100</b>	<b>1,600,300</b>
507212 Grants - Municipal Programs	63,500	97,500	34,000
507320 Reserve Fund Capital Projects	Note 1, 5, 7, 10	15,049,800	(2,366,700)
507411 Allowance - Doubtful Accounts	30,000	30,000	0
508801 Debt Charges	Note 10	6,696,000	3,283,000
508930 Banking Service Charges	1,200	1,200	0
<b>Financial Charges - Subtotals</b>	<b>20,924,200</b>	<b>21,874,500</b>	<b>950,300</b>
604001 External Printing	200	200	0
604002 Internal Printing	94,500	94,500	0
604004 Recovery for Labour / Salary - City	110,000	110,000	0
604015 Translation Services - City	3,000	3,000	0
604017 Micro/Other Training - City	25,000	25,000	0
604023 Postage	200	200	0
604024 Courier	800	800	0
604033 Software Maintenance & License	185,000	185,000	0
604073 Legal Recovery for Legal Services	328,100	328,100	0
604101 Police Services - Off Duty Policing	(109,000)	(109,000)	0
604126 City Comm. System (Radio System)	Note 6, 7	3,003,000	565,000
604161 Fleet Internal Allocation - Maintenance	2,010,000	2,010,000	0
604163 Fleet Internal Allocation - Fuel	489,000	489,000	0
604168 Insurance Premiums	425,200	425,200	0
604172 911 System	Note 6	(2,772,300)	(195,000)
604182 Corporate Supply Management - City	100,000	100,000	0
604277 First Aid/CPR Training - City	40,500	40,500	0
604301 Photocopy	1,000	1,000	0
660201 Program Facility Costs	Note 7	6,129,900	206,700
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>	<b>9,487,400</b>	<b>10,064,100</b>	<b>576,700</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>444,862,100</b>	<b>481,119,700</b>	<b>36,257,600</b>
401005 Federal Other Revenue	Note 4	(10,800,000)	(2,200,000)
402007 Provincial Conditional Transfers	Note 8	(19,605,100)	(746,600)
406021 Development Charge Revenue	Note 8	(103,000)	(554,000)
406022 One Time Funding From City's Tax Rate Stabilization Reserve f	Note 4, 9	0	(5,385,000)
407005 Other Fees and Services	Note 8	(4,217,500)	(542,000)
407073 Off-Duty Policing		(6,347,400)	0
407074 F.O.I. Requests		(2,000)	0
407075 Records Clearance Checks	Note 8	(4,188,800)	(250,000)
407076 Fingerprints		(50,000)	0
407078 Occurrence/Accident Reports		(58,000)	0
407079 Alarm Compliance		(1,290,000)	0
407081 Secondment Revenue	Note 8	(3,056,900)	(430,000)
407203 Revenue - Fines (Excluding Parking)		(4,000,000)	0
509711 Expenditure Recoveries		(1,545,200)	0
604078 Infra Maint-Operating		(861,300)	(5,000)
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(56,125,200)</b>	<b>(66,237,800)</b>	<b>(10,112,600)</b>
<b>Totals</b>	<b>388,736,900</b>	<b>414,881,900</b>	<b>26,145,000</b>

**Notes:**

1. Growth - Budget increase to support FTE growth
2. Year Three Staff Stabilization Strategy and Collective Agreement Settlement Increases
3. Other compensation increases for benefit rate changes
4. New Services
5. Efficiencies, Document A-5
6. Maintain Services, Document A-4
7. Inflationary pressures, Document A-4
8. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments

**Branch: Police Service Board**

<b>By Expenditure Type</b>		<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501110 Compensation		391,000	547,900	156,900
501150 Overtime		2,100	2,200	100
501405 CPP Employer Contributions		17,400	22,500	5,100
501406 EI Employer Premium		6,000	7,500	1,500
501407 EHT Employers Health Tax		9,000	11,500	2,500
501408 OMERS		47,000	60,000	13,000
501411 Medical		22,300	29,500	7,200
501412 Dental		7,200	9,500	2,300
501413 LTD		4,400	4,400	0
501414 Group Life		2,000	2,500	500
501415 Other		400	500	100
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1, 2</b>	<b>508,800</b>	<b>698,000</b>	<b>189,200</b>
502111 Conferences & Conventions		0	6,500	6,500
502112 Staff Training and Development		32,000	32,000	0
502119 Business Travel		42,700	42,700	0
502122 Freight/Courier/Service		600	600	0
502134 Cellular Phones		4,000	4,000	0
502210 Advertising, Promotion & Publication		3,200	5,000	1,800
502320 Legal Fees	Note 2	0	83,000	83,000
502330 Professional Services		177,000	177,000	0
502395 Memberships		19,500	26,200	6,700
502692 Parking Expenses		9,000	9,000	0
502899 Police Related Services		24,000	24,000	0
502913 Public Consultation		0	20,000	20,000
502928 Community Events		7,000	7,000	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>319,000</b>	<b>437,000</b>	<b>118,000</b>
505100 Food & Beverages		2,500	2,500	0
505989 Publications / Printed Matter		500	500	0
505990 Office Supplies		1,000	1,000	0
505996 Promotional Items		0	8,200	8,200
506185 Computer Software		0	10,200	10,200
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>		<b>4,000</b>	<b>22,400</b>	<b>18,400</b>
507212 Grants - Municipal Programs		63,500	97,500	34,000
<b>Financial Charges - Subtotals</b>		<b>63,500</b>	<b>97,500</b>	<b>34,000</b>
604001 External Printing		200	200	0
604002 Internal Printing		4,500	4,500	0
604015 Translation Services - City		3,000	3,000	0
604023 Postage		200	200	0
604024 Courier		800	800	0
604073 Legal Recovery for Legal Services		328,100	328,100	0
604301 Photocopy		1,000	1,000	0
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>		<b>337,800</b>	<b>337,800</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>		<b>1,233,100</b>	<b>1,592,700</b>	<b>359,600</b>
406027 One Time Funding From Reserve Funds		0	0	0
407005 Other Fees and Services		(50,000)	(50,000)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>		<b>(50,000)</b>	<b>(50,000)</b>	<b>0</b>
<b>Totals</b>		<b>1,183,100</b>	<b>1,542,700</b>	<b>359,600</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Maintain Services, Document A-4

Branch: Office of the Chief \*

By Expenditure Type	2025 Budget	2026 Budget	Increase / Decrease
501110 Compensation	4,806,000	5,023,800	217,800
501113 Clothing Allowance	11,300	11,500	200
501114 Dry Cleaning	5,100	4,600	(500)
501123 Unused Annual Leave	4,100	4,200	100
501144 Court Overtime	1,200	1,200	0
501150 Overtime	46,700	47,900	1,200
501320 Non Taxable Allowance - Honorarium	1,500	1,500	0
501405 CPP Employer Contributions	115,300	124,200	8,900
501406 EI Employer Premium	39,100	40,500	1,400
501407 EHT Employers Health Tax	94,400	99,400	5,000
501408 OMERS	492,500	522,900	30,400
501411 Medical	144,600	159,300	14,700
501412 Dental	47,200	52,400	5,200
501413 LTD	60,200	60,500	300
501414 Group Life	12,700	12,400	(300)
501415 Other	2,300	2,700	400
501511 Taxable Car Allowance	29,100	29,100	0
501998 Provision for Gapping	(56,500)	(56,500)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>5,856,800</b>	<b>6,141,600</b>	<b>284,800</b>
	<b>Note 1</b>		
502112 Employee Development & Travel	46,100	46,100	0
502115 Car Mileage	800	800	0
502119 Business Travel	51,700	51,700	0
502320 Legal Fees	155,000	205,000	50,000
	<b>Note 2</b>		
502394 Receptions & Luncheons	6,700	6,700	0
502395 Memberships	3,700	3,700	0
502899 Police Related Services	24,000	24,000	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>288,000</b>	<b>338,000</b>	<b>50,000</b>
505478 Safety Supplies	4,800	4,800	0
505981 Police Related Supplies	51,400	51,400	0
505984 Program Supplies	3,000	3,000	0
505989 Publications / Printed Matter	5,600	5,600	0
505990 Office Supplies	7,000	7,000	0
505996 Promotional Items	8,200	8,200	0
506178 Fixed Assets - Misc. Equipment	800	800	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>800</b>	<b>800</b>	<b>0</b>
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>80,000</b>	<b>80,000</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>6,225,600</b>	<b>6,560,400</b>	<b>334,800</b>
<b>Totals</b>	<b>6,225,600</b>	<b>6,560,400</b>	<b>334,800</b>

\*Includes Community Policing Command, Corporate Support Command and I3 Command

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Maintain Services, Document A-4

**Branch: Legal Services Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501110 Compensation	966,300	1,020,700	54,400
501123 Unused Annual Leave	1,500	1,500	0
501132 Lieu of Benefits	4,300	4,800	500
501150 Overtime	500	500	0
501193 Vacation Pay	4,400	4,900	500
501405 CPP Employer Contribution	30,800	32,300	1,500
501406 EI Employer Premiums	10,600	10,600	0
501407 EHT Employers Health Tax	21,100	22,200	1,100
501408 OMERS	102,600	107,600	5,000
501411 Medical	33,400	35,400	2,000
501412 Dental	10,900	11,500	600
501414 Group Life	2,800	2,900	100
501415 Other	600	600	0
501511 Taxable Car Allowance	21,600	21,600	0
501998 Provision for Gapping	(22,600)	(22,600)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>1,188,800</b>	<b>1,254,500</b>	<b>65,700</b>
	<b>Note 1</b>		
502112 Staff Training and Development	15,400	15,400	0
502113 Local Transportation	200	200	0
502115 Car Mileage	700	700	0
502119 Business Travel	8,300	8,300	0
502320 Legal Fees	20,300	20,300	0
502330 Professional Services	32,000	32,000	0
502394 Receptions & Luncheons	500	500	0
502395 Memberships	8,200	8,200	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>85,600</b>	<b>85,600</b>	<b>0</b>
505989 Publications / Printed Matter	6,200	6,200	0
505990 Office Supplies	1,500	1,500	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>7,700</b>	<b>7,700</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>1,282,100</b>	<b>1,347,800</b>	<b>65,700</b>
509711 Expenditure Recoveries	(2,000)	(2,000)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(2,000)</b>	<b>(2,000)</b>	<b>0</b>
<b>Totals</b>	<b>1,280,100</b>	<b>1,345,800</b>	<b>65,700</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases

**Branch: Respect, Values & Inclusion Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / Decrease</b>
501110 Compensation	1,583,600	1,641,800	58,200
501114 Dry Cleaning	900	1,100	200
501123 Unused Annual Leave	2,400	2,500	100
501405 CPP Employer Contributions	44,300	46,000	1,700
501406 EI Employer Premium	15,000	15,000	0
501407 EHT Employers Health Tax	35,000	36,300	1,300
501408 OMERS	182,300	189,500	7,200
501411 Medical	55,700	59,000	3,300
501412 Dental	18,300	19,100	800
501413 LTD	6,500	6,500	0
501414 Group Life	4,900	4,900	0
501415 Other	1,000	1,000	0
501511 Taxable Car Allowance	32,400	32,400	0
501998 Provision for Gapping	(49,000)	(49,000)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1</b> <b>1,933,300</b>	<b>2,006,100</b>	<b>72,800</b>
502112 Staff Training and Development	17,200	17,200	0
502113 Local Transportation	1,200	1,200	0
502115 Car Mileage	1,100	1,100	0
502119 Business Travel	9,200	9,200	0
502330 Professional Services	Note 2 473,700	541,700	68,000
502394 Receptions & Luncheons	3,500	3,500	0
502395 Memberships	5,000	5,000	0
502692 Parking Expenses	200	200	0
502899 Police Related Services	5,000	5,000	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>516,100</b>	<b>584,100</b>	<b>68,000</b>
505981 Police Related Supplies	6,000	6,000	0
505984 Program Supplies	52,000	52,000	0
505989 Publications	500	500	0
505990 Office Supplies	2,600	2,600	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>61,100</b>	<b>61,100</b>	<b>0</b>
506175 Computers & Peripherals	2,000	2,000	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>2,000</b>	<b>2,000</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>2,512,500</b>	<b>2,653,300</b>	<b>140,800</b>
<b>Totals</b>	<b>2,512,500</b>	<b>2,653,300</b>	<b>140,800</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Maintain Services, Document A-4

**Branch: Strategy & Communications Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / Decrease</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	1,000	1,000	0
501110 Compensation	4,186,600	4,896,400	709,800
501114 Dry Cleaning	700	700	0
501123 Unused Annual Leave	7,000	7,200	200
501150 Overtime	24,000	24,700	700
501151 Shift Premium	300	200	(100)
501405 CPP Employer Contributions	132,800	151,800	19,000
501406 EI Employer Premium	45,100	49,500	4,400
501407 EHT Employers Health Tax	92,300	105,100	12,800
501408 OMERS	482,800	549,200	66,400
501411 Medical	167,100	194,700	27,600
501412 Dental	54,700	63,000	8,300
501413 LTD	5,500	5,500	0
501414 Group Life	14,500	16,300	1,800
501415 Other	2,900	3,300	400
501511 Taxable Car Allowance	32,400	32,400	0
501998 Provision for Gapping	(79,100)	(79,100)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b> <span style="float: right;">Note 1, 2</span>	<b>5,170,600</b>	<b>6,021,900</b>	<b>851,300</b>
502112 Staff Training and Development	34,900	44,900	10,000
502113 Local Transportation	1,200	1,200	0
502115 Car Mileage	1,100	1,100	0
502119 Business Travel	18,700	18,700	0
502210 Advertising, Promotion & Publication	22,000	22,000	0
502311 Official Language Translation	86,700	86,700	0
502330 Professional Services <span style="float: right;">Note 2, 3</span>	165,700	440,700	275,000
502394 Receptions & Luncheons	1,500	1,500	0
502395 Memberships	1,900	1,900	0
502396 Outside Printing	20,600	20,600	0
502445 R & M - Systems	27,000	27,000	0
502899 Police Related Services	45,000	45,000	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>426,300</b>	<b>711,300</b>	<b>285,000</b>
505989 Publications / Printed Matter	4,100	4,100	0
505990 Office Supplies	2,100	2,100	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>6,200</b>	<b>6,200</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>5,603,100</b>	<b>6,739,400</b>	<b>1,136,300</b>
<b>Totals</b>	<b>5,603,100</b>	<b>6,739,400</b>	<b>1,136,300</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Maintain Services, Document A-4
3. New Services

**Branch: Finance Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>	
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	300	300	0	
501110 Compensation	7,394,700	7,924,300	529,600	
501114 Dry Cleaning	6,000	6,300	300	
501123 Unused Annual Leave	15,000	15,400	400	
501132 Lieu of Benefits	4,100	4,600	500	
501150 Overtime	96,000	98,500	2,500	
501193 Vacation Pay	4,200	4,700	500	
501405 CPP Employer Contributions	278,500	289,600	11,100	
501406 EI Employer Premium	94,900	94,600	(300)	
501407 EHT Employers Health Tax	164,900	171,200	6,300	
501408 OMERS	856,700	886,200	29,500	
501411 Medical	345,100	365,800	20,700	
501412 Dental	113,000	117,900	4,900	
501414 Group Life	28,300	30,900	2,600	
501415 Other	5,700	6,200	500	
501511 Taxable Car Allowance	32,400	32,400	0	
501998 Provision for Gapping	(233,600)	(233,600)	0	
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1</b>	<b>9,206,200</b>	<b>9,815,300</b>	<b>609,100</b>
502112 Staff Training and Development	38,400	38,400	0	
502115 Car Mileage	9,800	9,800	0	
502119 Business Travel	24,900	24,900	0	
502121 Postage	36,000	36,000	0	
502122 Freight/Courier/Service	24,000	24,000	0	
502123 Brokerage Services	500	500	0	
502210 Advertising, Promotion & Publication	500	500	0	
502330 Professional Services	18,900	18,900	0	
502379 Security Services	9,200	9,200	0	
502394 Receptions & Luncheons	3,200	3,200	0	
502395 Memberships	20,900	20,900	0	
502442 R & M - Buildings	824,400	824,400	0	
502443 R & M - Equipment	496,700	496,700	0	
502444 R & M - Vehicles	389,400	397,700	8,300	
502478 Misc. Repair and Maintenance	75,800	75,800	0	
502610 Property Leases	Note 4	741,200	1,266,200	525,000
502620 Rentals - Vehicles	35,000	35,000	0	
502650 Miscellaneous Rentals	57,800	57,800	0	
502692 Parking Expenses	Note 2	432,600	354,400	(78,200)
502895 Snow Removal	7,000	7,000	0	
502899 Police Related Services	155,200	155,200	0	
502912 Licences & Permits	89,900	89,900	0	
650222 Facility Lease Costs	Note 5	1,592,100	1,643,400	51,300
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>5,083,400</b>	<b>5,589,800</b>	<b>506,400</b>

**Branch: Finance Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
505343 Fuels & Lubricants Note 2	2,484,600	2,112,600	(372,000)
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	1,842,800	1,842,800	0
505479 Personal & Safety Equipment	10,000	10,000	0
505758 Automotive Parts	8,700	8,700	0
505775 Small Tools & Parts	27,900	27,900	0
505981 Police Related Supplies	101,700	101,700	0
505984 Program Supplies	4,000	4,000	0
505989 Publications / Printed Matter	1,800	1,800	0
505990 Office Supplies	6,600	6,600	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>4,488,100</b>	<b>4,116,100</b>	<b>(372,000)</b>
506178 Fixed Assets - Misc. Equipment	20,000	20,000	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>20,000</b>	<b>20,000</b>	<b>0</b>
507320 Reserve Fund Capital Projects Note 2, 3, 5	5,459,000	5,622,300	163,300
<b>Financial Charges - Subtotals</b>	<b>5,459,000</b>	<b>5,622,300</b>	<b>163,300</b>
604004 Recovery for Labour / Salary - City	110,000	110,000	0
604161 Fleet Internal Allocation - Maintenance	2,010,000	2,010,000	0
604163 Fleet Internal Allocation - Fuel	489,000	489,000	0
660201 Program Facility Costs Note 5	5,923,200	6,129,900	206,700
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>	<b>8,532,200</b>	<b>8,738,900</b>	<b>206,700</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>32,788,900</b>	<b>33,902,400</b>	<b>1,113,500</b>
407005 Other Fees and Services	(2,000)	(2,000)	0
407079 Revenue - False Alarm Fines	(1,290,000)	(1,290,000)	0
509711 Expenditure Recoveries	(1,086,700)	(1,086,700)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(2,378,700)</b>	<b>(2,378,700)</b>	<b>0</b>
<b>Totals</b>	<b>30,410,200</b>	<b>31,523,700</b>	<b>1,113,500</b>

**Notes:**

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Efficiencies, Document A-5
3. Growth - Budget increase to support FTE growth
4. New Services
5. Inflationary pressures, Document A-4

Branch: Human Resources Directorate

By Expenditure Type		2025 Budget	2026 Budget	Increase / (Decrease)
501059 Statutory Holiday Overtime Expense		4,000	4,100	100
501110 Compensation		16,223,100	16,979,200	756,100
501114 Dry Cleaning		25,700	31,900	6,200
501123 Unused Annual Leave		31,100	31,900	800
501144 Court Overtime		2,300	2,300	0
501150 Overtime		92,000	94,500	2,500
501151 Shift Premium		1,500	1,200	(300)
501405 CPP Employer Contributions		567,100	591,900	24,800
501406 EI Employer Premium		192,800	193,500	700
501407 EHT Employers Health Tax		355,500	370,700	15,200
501408 OMERS		1,855,500	1,943,400	87,900
501411 Medical		712,200	761,100	48,900
501412 Dental		233,300	246,600	13,300
501413 LTD		209,400	209,100	(300)
501414 Group Life		60,300	63,400	3,100
501415 Other		11,100	8,800	(2,300)
501511 Taxable Car Allowance		64,800	64,800	0
501590 Tuition Fees		30,000	30,000	0
501998 Provision for Gapping		(407,000)	(407,000)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1</b>	<b>20,264,700</b>	<b>21,221,400</b>	<b>956,700</b>
502112 Staff Training and Development	Note 2	1,531,000	1,816,000	285,000
502114 Employee Recognition		10,000	10,000	0
502115 Car Mileage		37,500	37,500	0
502119 Business Travel		812,500	812,500	0
502210 Advertising, Promotion & Publication		11,300	11,300	0
502215 Career Advertising		21,500	21,500	0
502330 Professional Services		1,296,000	1,296,000	0
502350 Medical Services - Physician's Services		16,500	16,500	0
502394 Receptions & Luncheons		20,400	20,400	0
502395 Memberships		39,200	39,200	0
502443 R & M - Equipment		30,000	30,000	0
502478 Misc. Repair and Maintenance		240,000	240,000	0
502620 Rentals - Vehicles		17,400	17,400	0
502660 Rentals - Equipment		5,000	5,000	0
502692 Parking Expenses		84,300	84,300	0
502899 Police Related Services		26,500	26,500	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>4,199,100</b>	<b>4,484,100</b>	<b>285,000</b>
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing		12,500	12,500	0
505775 Small Tools & Parts		38,600	38,600	0
505981 Police Related Supplies		97,000	97,000	0
505984 Program Supplies		10,000	10,000	0
505989 Publications / Printed Matter		1,300	1,300	0
505990 Office Supplies		12,800	12,800	0
505992 Ammunition & Range Supplies		531,100	531,100	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>		<b>703,300</b>	<b>703,300</b>	<b>0</b>
506173 Fixed Assets - Furniture & Equip.		1,000	1,000	0
506178 Fixed Assets - Misc. Equipment		690,500	690,500	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>		<b>691,500</b>	<b>691,500</b>	<b>0</b>
604017 Micro/Other Training - City		25,000	25,000	0
604277 First Aid/CPR Training - City		38,800	38,800	0
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>		<b>63,800</b>	<b>63,800</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>		<b>25,922,400</b>	<b>27,164,100</b>	<b>1,241,700</b>
407081 Revenue - Secondment Revenue		(460,600)	(472,800)	(12,200)
509711 Expenditure Recoveries		(30,000)	(30,000)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>		<b>(490,600)</b>	<b>(502,800)</b>	<b>(12,200)</b>
<b>Totals</b>		<b>25,431,800</b>	<b>26,661,300</b>	<b>1,229,500</b>

Notes:

1. Collective agreement settlement increases, responsibility pay, and other compensation costs
2. Maintain, Document A-4

**Branch: Information Services & Technology Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	37,700	38,700	1,000
501110 Compensation	14,886,900	15,451,000	564,100
501123 Unused Annual Leave	29,200	30,000	800
501132 Lieu of Benefits	7,800	8,700	900
501150 Overtime	164,300	168,600	4,300
501151 Shift Premium	90,000	75,600	(14,400)
501190 On Call	110,100	113,000	2,900
501193 Vacation Pay	8,000	9,000	1,000
501405 CPP Employer Contributions	585,300	608,300	23,000
501406 EI Employer Premium	200,900	200,100	(800)
501407 EHT Employers Health Tax	339,500	353,600	14,100
501408 OMERS	1,757,500	1,818,700	61,200
501411 Medical	727,100	770,700	43,600
501412 Dental	238,700	248,900	10,200
501414 Group Life	59,700	65,500	5,800
501415 Other	10,900	11,900	1,000
501511 Taxable Car Allowance	10,800	10,800	0
501998 Provision for Gapping	(444,700)	(444,700)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>18,819,700</b>	<b>19,538,400</b>	<b>718,700</b>
	<b>Note 1,2</b>		
502112 Staff Training and Development	86,200	86,200	0
502115 Car Mileage	4,800	4,800	0
502119 Business Travel	64,800	64,800	0
502131 Cablevision & Communications	36,800	36,800	0
502132 Basic Telephone and Data	1,158,700	1,204,700	46,000
502134 Cellular Phones	799,500	799,500	0
502211 Public Notices/Information	1,000	1,000	0
502330 Professional Services	211,600	136,600	(75,000)
	<b>Note 3</b>		
502394 Receptions & Luncheons	1,100	1,100	0
502395 Memberships	4,200	4,200	0
502443 R & M - Equipment	76,000	76,000	0
502445 R & M - Systems	2,279,700	2,279,700	0
502478 R & M - Miscellaneous	56,900	56,900	0
502694 Print Service Systems (Photocopiers)	287,700	287,700	0
502899 Police Related Services	111,800	111,800	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>5,180,800</b>	<b>5,151,800</b>	<b>(29,000)</b>
505989 Publications / Printed Matter	2,500	2,500	0
505990 Office Supplies	20,100	20,100	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>22,600</b>	<b>22,600</b>	<b>0</b>
506175 Computers & Peripherals	140,000	140,000	0
506178 Equipment	38,600	38,600	0
506185 Computer Software	6,435,100	7,888,700	1,453,600
	<b>Note 3, 4, 5, 6</b>		
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>6,613,700</b>	<b>8,067,300</b>	<b>1,453,600</b>
604033 Software Maintenance & License	185,000	185,000	0
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>	<b>185,000</b>	<b>185,000</b>	<b>0</b>
507320 Reserve Fund Capital Projects	138,500	211,500	73,000
	<b>Note 4</b>		
<b>Financial Charges - Subtotals</b>	<b>138,500</b>	<b>211,500</b>	<b>73,000</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>30,960,300</b>	<b>33,176,600</b>	<b>2,216,300</b>
604033 Software Maintenance & License	185,000	185,000	0
604078 Infra Maint-Operating	(861,300)	(866,300)	(5,000)
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(861,300)</b>	<b>(866,300)</b>	<b>(5,000)</b>
<b>Totals</b>	<b>30,099,000</b>	<b>32,310,300</b>	<b>2,211,300</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases, responsibility pay, and other compensation costs
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. Efficiencies, Document A-5
4. Inflationary pressures, Document A-4
5. Maintain Services, Document A-4
6. New Services

**Branch: Serious and Organized Crime Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	31,900	32,700	800
501110 Compensation	27,531,600	28,851,900	1,320,300
501113 Clothing Allowance	174,500	172,800	(1,700)
501114 Dry Cleaning	52,000	56,200	4,200
501123 Unused Annual Leave	47,300	48,500	1,200
501132 Lieu of Benefits	37,800	42,300	4,500
501144 Court Overtime	327,200	336,400	9,200
501150 Overtime	1,298,400	1,332,600	34,200
501151 Shift Premium	29,700	24,900	(4,800)
501190 On Call	170,800	175,300	4,500
501193 Vacation Pay	38,600	43,200	4,600
501405 CPP Employer Contributions	918,200	964,000	45,800
501406 EI Employer Premium	314,100	319,900	5,800
501407 EHT Employers Health Tax	592,900	623,000	30,100
501408 OMERS	3,036,200	3,174,400	138,200
501411 Medical	1,107,200	1,185,500	78,300
501412 Dental	362,100	390,800	28,700
501413 LTD	467,100	472,900	5,800
501414 Group Life	95,600	93,500	(2,100)
501415 Other	17,400	19,000	1,600
501511 Taxable Car Allowance	43,200	43,200	0
501998 Provision for Gapping	(678,300)	(678,300)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>36,015,500</b>	<b>37,724,700</b>	<b>1,709,200</b>
	<b>Note 1,2</b>		
502112 Staff Training and Development	89,000	89,000	0
502115 Car Mileage	2,000	2,000	0
502119 Business Travel	240,600	240,600	0
502132 Basic Telephone and Data	143,400	183,400	40,000
502210 Advertising, Promotion & Publication	3,300	3,300	0
502330 Professional Services	1,004,000	1,004,000	0
502394 Receptions & Luncheons	4,800	4,800	0
502395 Memberships	7,600	7,600	0
502445 R & M - Systems	9,800	45,800	36,000
502478 Misc. Repair and Maintenance	4,400	4,400	0
502620 Rentals - Vehicles	77,700	77,700	0
502899 Police Related Services	147,500	205,500	58,000
	<b>Note 3</b>		
502912 Licences & Permits	4,300	4,300	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>1,738,400</b>	<b>1,872,400</b>	<b>134,000</b>
505343 Fuels & Lubricants	98,500	98,500	0
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	8,900	8,900	0
505776 Investigative Supplies	102,900	102,900	0
505981 Police Related Supplies	69,300	69,300	0
505984 Program Supplies	282,500	282,500	0
505989 Publications / Printed Matter	5,000	5,000	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>567,100</b>	<b>567,100</b>	<b>0</b>
506178 Equipment	32,800	32,800	0
506185 Computer Software	0	55,000	55,000
	<b>Note 4</b>		
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>32,800</b>	<b>87,800</b>	<b>55,000</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>38,353,800</b>	<b>40,252,000</b>	<b>1,898,200</b>
402007 Provincial Conditional Transfers	(2,135,000)	(2,135,000)	0
407081 Secondment Revenue	(1,352,100)	(1,744,900)	(392,800)
	<b>Note 5</b>		
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(3,487,100)</b>	<b>(3,879,900)</b>	<b>(392,800)</b>
<b>Totals</b>	<b>34,866,700</b>	<b>36,372,100</b>	<b>1,505,400</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. Maintain Services, Document A-4
4. New Services

**Branch: Information Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	272,700	279,900	7,200
501110 Compensation	40,227,000	42,416,300	2,189,300
501114 Dry Cleaning	36,900	39,200	2,300
501123 Unused Annual Leave	82,300	84,500	2,200
501132 Lieu of Benefits	55,600	62,200	6,600
501144 Court Overtime	33,100	33,900	800
501150 Overtime	1,446,100	1,484,700	38,600
501151 Shift Premium	548,100	460,500	(87,600)
501192 Terminal Allowance	7,100	7,100	0
501193 Vacation Pay	56,800	63,500	6,700
501197 Supplemental EI Benefits Plan	22,200	24,300	2,100
501405 CPP Employer Contributions	1,565,000	1,623,800	58,800
501406 EI Employer Premium	534,800	549,400	14,600
501407 EHT Employers Health Tax	881,300	936,800	55,500
501408 OMERS	4,525,700	4,762,300	236,600
501411 Medical	1,897,200	2,022,700	125,500
501412 Dental	620,700	656,100	35,400
501413 LTD	174,100	175,500	1,400
501414 Group Life	152,800	167,400	14,600
501415 Other	29,400	34,200	4,800
501511 Taxable Car Allowance	43,200	43,200	0
501998 Provision for Gapping	(1,889,700)	(2,028,300)	(138,600)
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>51,322,400</b>	<b>53,899,200</b>	<b>2,576,800</b>
	<b>Note 1, 2</b>		
502112 Staff Training and Development	57,500	57,500	0
502115 Car Mileage	2,200	2,200	0
502119 Business Travel	38,500	38,500	0
502132 Basic Telephone and Data	20,000	20,000	0
502330 Professional Services	52,200	52,200	0
502394 Receptions & Luncheons	9,200	9,200	0
502395 Memberships	800	800	0
502443 R & M - Equipment	62,700	62,700	0
502445 R & M - Systems	272,700	342,700	70,000
	<b>Note 3, 4</b>		
502478 R & M - Miscellaneous	9,500	9,500	0
502692 Parking Expenses	300	300	0
502899 Police Related Services	359,500	359,500	0
502912 Licences & Permits	5,900	5,900	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>891,000</b>	<b>961,000</b>	<b>70,000</b>
505100 Food & Beverages	36,700	36,700	0
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	1,500	1,500	0
505981 Police Related Supplies	105,700	105,700	0
505989 Publications / Printed Matter	1,600	1,600	0
505990 Office Supplies	17,700	17,700	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>163,200</b>	<b>163,200</b>	<b>0</b>
506173 Office Furniture & Equipment	2,200	2,200	0
506175 Computers & Peripherals	6,000	6,000	0
506178 Equipment	4,800	4,800	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>13,000</b>	<b>13,000</b>	<b>0</b>
604126 City Communication System	2,438,000	3,003,000	565,000
	<b>Note 3, 4</b>		
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>	<b>2,438,000</b>	<b>3,003,000</b>	<b>565,000</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>54,827,600</b>	<b>58,039,400</b>	<b>3,211,800</b>
402007 Provincial Conditional Transfers	(4,979,500)	(5,496,100)	(516,600)
	<b>Note 5</b>		
604172 911 System	(2,577,300)	(2,772,300)	(195,000)
	<b>Note 4</b>		
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(7,556,800)</b>	<b>(8,268,400)</b>	<b>(711,600)</b>
<b>Totals</b>	<b>47,270,800</b>	<b>49,771,000</b>	<b>2,500,200</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases, responsibility pay, and other compensation costs
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. Inflationary pressures, Document A-4
4. Maintain Services, Document A-4
5. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments

**Branch: Investigations Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	316,300	324,700	8,400
501110 Compensation	36,759,500	39,582,000	2,822,500
501113 Clothing Allowance	279,200	281,200	2,000
501114 Dry Cleaning	74,200	79,200	5,000
501123 Unused Annual Leave	61,700	63,300	1,600
501132 Lieu of Benefits	4,000	4,500	500
501144 Court Overtime	438,600	450,100	11,500
501150 Overtime	861,000	883,700	22,700
501151 Shift Premium	264,700	222,400	(42,300)
501190 On Call	25,200	248,800	223,600
501193 Vacation Pay	4,100	4,600	500
501405 CPP Employer Contributions	1,129,400	1,229,700	100,300
501406 EI Employer Premium	384,100	405,900	21,800
501407 EHT Employers Health Tax	765,900	835,300	69,400
501408 OMERS	3,988,700	4,313,500	324,800
501411 Medical	1,413,200	1,574,400	161,200
501412 Dental	462,700	522,400	59,700
501413 LTD	681,500	692,500	11,000
501414 Group Life	124,100	120,900	(3,200)
501415 Other	21,400	19,000	(2,400)
501511 Taxable Car Allowance	32,400	32,400	0
501998 Provision for Gapping	(945,800)	(945,800)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>47,146,100</b>	<b>50,944,700</b>	<b>3,798,600</b>
	<b>Note 1,2</b>		
502112 Staff Training and Development	143,300	152,300	9,000
502115 Car Mileage	800	800	0
502119 Business Travel	275,500	279,000	3,500
502330 Professional Services	15,200	12,200	(3,000)
502373 Insurance	2,000	2,000	0
502394 Receptions & Luncheons	5,400	5,400	0
502395 Memberships	4,200	4,200	0
502443 R & M - Equipment	16,200	16,200	0
502445 R & M - Systems	161,300	183,500	22,200
502620 Rentals - Vehicles	1,500	0	(1,500)
502899 Police Related Services	5,500	10,000	4,500
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>630,900</b>	<b>665,600</b>	<b>34,700</b>
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	8,000	9,500	1,500
505100 Food & Beverages	900	900	0
505770 Laboratory Supplies	19,400	21,900	2,500
505776 Investigative Supplies	13,000	13,000	0
505981 Police Related Supplies	37,700	37,700	0
505984 Program Supplies	106,500	90,000	(16,500)
505989 Publications / Printed Matter	3,000	3,000	0
505990 Office Supplies	37,000	37,000	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>225,500</b>	<b>213,000</b>	<b>(12,500)</b>
506178 Fixed Assets - Misc. Equipment	77,000	77,000	0
506173 Office Furniture &	0	0	0
506175 Fixed Assets - Computers & Peripherals	94,400	94,400	0
506185 Computer Software	41,600	96,600	55,000
	<b>Note 3</b>		
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>213,000</b>	<b>268,000</b>	<b>55,000</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>48,215,500</b>	<b>52,091,300</b>	<b>3,875,800</b>
402007 Provincial Conditional Transfers	(662,800)	(662,800)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(662,800)</b>	<b>(662,800)</b>	<b>0</b>
<b>Totals</b>	<b>47,552,700</b>	<b>51,428,500</b>	<b>3,875,800</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases, responsibility pay, and other compensation costs
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. New Services

**Branch: Neighbourhood Policing Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	97,900	100,500	2,600
501110 Compensation	23,838,700	24,683,100	844,400
501113 Clothing Allowance	17,600	17,000	(600)
501114 Dry Cleaning	49,700	58,700	9,000
501123 Unused Annual Leave	42,500	43,600	1,100
501144 Court Overtime	23,000	23,500	500
501150 Overtime	99,300	101,800	2,500
501151 Shift Premium	109,900	92,300	(17,600)
501193 Vacation Pay	1,500	1,600	100
501405 CPP Employer Contribution	775,600	809,500	33,900
501406 EI Employer Premiums	265,200	265,700	500
501407 EHT Employers Health Tax	497,200	509,300	12,100
501408 OMERS	2,586,200	2,677,200	91,000
501411 Medical	973,900	1,038,400	64,500
501412 Dental	318,600	340,500	21,900
501413 LTD	436,400	443,400	7,000
501414 Group Life	85,700	83,100	(2,600)
501415 Other	13,200	16,200	3,000
501511 Taxable Car Allowance	43,200	43,200	0
501998 Provision for Gapping	(599,200)	(599,200)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>29,676,100</b>	<b>30,749,400</b>	<b>1,073,300</b>
	<b>Note 1,2</b>		
502112 Staff Training and Development	141,800	141,800	0
502113 Local Transportation	500	500	0
502115 Car Mileage	3,500	3,500	0
502119 Business Travel	125,300	125,300	0
502210 Advertising, Promotion & Publication	18,100	18,100	0
502330 Professional Services	622,400	622,400	0
502394 Receptions & Luncheons	25,000	25,000	0
502395 Memberships	8,700	8,700	0
502620 Rentals - Vehicles	4,500	4,500	0
502692 Parking Expenses	2,000	2,000	0
502899 Police Related Services	10,900	10,900	0
502913 Public Consultation	74,700	74,700	0
502928 Community Events	36,400	36,400	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>1,073,800</b>	<b>1,073,800</b>	<b>0</b>
503502 Contracts	25,000	25,000	0
<b>Contracts Services - Subtotals</b>	<b>25,000</b>	<b>25,000</b>	<b>0</b>
505776 Investigative Supplies	800	800	0
505981 Police Related Supplies	65,800	65,800	0
505984 Program Supplies	47,700	47,700	0
505989 Publications / Printed Matter	4,500	4,500	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>118,800</b>	<b>118,800</b>	<b>0</b>
506178 Equipment	34,100	34,100	0
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>34,100</b>	<b>34,100</b>	<b>0</b>
604277 First Aid/CPR Training - City	1,700	1,700	0
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>	<b>1,700</b>	<b>1,700</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>30,929,500</b>	<b>32,002,800</b>	<b>1,073,300</b>
402007 Provincial Conditional Transfers	0	(230,000)	(230,000)
	<b>Note 3</b>		
407075 Records Clearance Checks	(284,900)	(284,900)	0
407081 Secondment Revenue	(298,000)	(298,000)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(582,900)</b>	<b>(812,900)</b>	<b>(230,000)</b>
<b>Totals</b>	<b>30,346,600</b>	<b>31,189,900</b>	<b>843,300</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments

**Branch: Frontline Policing Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>	
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	788,200	809,000	20,800	
501110 Compensation	83,792,800	84,917,500	1,124,700	
501114 Dry Cleaning	207,700	231,700	24,000	
501123 Unused Annual Leave	161,900	166,200	4,300	
501144 Court Overtime	592,900	608,300	15,400	
501150 Overtime	Note 4	1,468,000	2,136,600	668,600
501151 Shift Premium	1,036,300	868,300	(168,000)	
501190 On Call	26,400	27,000	600	
501192 Terminal Allowance	24,800	24,800	0	
501405 CPP Employer Contributions	2,937,000	3,007,600	70,600	
501406 EI Employer Premium	1,000,000	995,100	(4,900)	
501407 EHT Employers Health Tax	1,811,500	1,827,400	15,900	
501408 OMERS	9,450,900	9,565,600	114,700	
501411 Medical	3,688,200	3,907,700	219,500	
501412 Dental	1,208,500	1,287,300	78,800	
501413 LTD	1,758,600	1,755,100	(3,500)	
501414 Group Life	326,500	316,600	(9,900)	
501415 Other	52,800	47,600	(5,200)	
501511 Taxable Car Allowance	86,400	86,400	0	
501998 Provision for Gapping	(2,449,400)	(2,449,400)	0	
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1,2</b>	<b>107,970,000</b>	<b>110,136,400</b>	<b>2,166,400</b>
502112 Staff Training and Development	50,400	50,400	0	
502115 Car Mileage	100	100	0	
502119 Business Travel	54,900	54,900	0	
502132 Basic Telephone and Data	13,400	13,400	0	
502134 Cellular Phones	4,800	4,800	0	
502373 Insurance	5,000	5,000	0	
502394 Receptions & Luncheons	50,600	50,600	0	
502395 Memberships	600	600	0	
502694 Print Service Systems (Photocopiers)	2,400	2,400	0	
502899 Police Related Services	6,300	6,300	0	
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>188,500</b>	<b>188,500</b>	<b>0</b>
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	47,900	47,900	0	
505981 Police Related Supplies	5,200	5,200	0	
505989 Publications / Printed Matter	125,200	125,200	0	
505990 Office Supplies	17,500	17,500	0	
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>		<b>195,800</b>	<b>195,800</b>	<b>0</b>
506178 Equipment	0	0	0	
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
507320 Reserve Fund Capital Projects	11,200	11,200	0	
<b>Financial Charges - Subtotals</b>		<b>11,200</b>	<b>11,200</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>		<b>108,365,500</b>	<b>110,531,900</b>	<b>2,166,400</b>
407005 Other Fees and Services	Note 3	(4,026,500)	(4,568,500)	(542,000)
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>		<b>(4,026,500)</b>	<b>(4,568,500)</b>	<b>(542,000)</b>
<b>Totals</b>		<b>104,339,000</b>	<b>105,963,400</b>	<b>1,624,400</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Other compensation increases for benefit rate changes
3. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments
4. Maintain Services, Document A-4

**Branch: Parliamentary District Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501110 Compensation	4,644,400	5,611,200	966,800
501114 Dry Cleaning	1,800	15,600	13,800
501123 Unused Annual Leave	9,200	9,400	200
501150 Overtime	308,000	316,000	8,000
501405 CPP Employer Contributions	168,200	202,400	34,200
501406 EI Employer Premium	57,400	66,000	8,600
501407 EHT Employers Health Tax	106,800	127,100	20,300
501408 OMERS	557,500	670,000	112,500
501411 Medical	211,400	259,600	48,200
501412 Dental	69,300	83,600	14,300
501413 LTD	106,200	117,700	11,500
501414 Group Life	18,100	22,000	3,900
501415 Other	3,300	4,300	1,000
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1,2</b>	<b>6,261,600</b>	<b>7,504,900</b>
<b>Expenditure - Totals</b>		<b>6,261,600</b>	<b>7,504,900</b>
<b>Totals</b>		<b>6,261,600</b>	<b>1,243,300</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases, responsibility pay, and other compensation costs
2. Other compensation increases for benefit rate changes

**Branch: Specialized Policing Directorate**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501059 Statutory Holiday Overtime Expense	192,000	197,100	5,100
501110 Compensation	21,869,800	24,438,400	2,568,600
501113 Clothing Allowance	1,300	1,300	0
501114 Dry Cleaning	46,800	55,000	8,200
501123 Unused Annual Leave	35,900	36,800	900
501132 Lieu of Benefits	3,500	3,900	400
501144 Court Overtime	54,900	56,300	1,400
501149 Special Overtime - Off Duty	4,754,100	4,879,600	125,500
501150 Overtime	1,345,500	1,381,100	35,600
501151 Shift Premium	180,800	151,900	(28,900)
501190 On Call	366,800	641,700	274,900
501193 Vacation Pay	3,600	4,100	500
501405 CPP Employer Contributions	677,000	762,400	85,400
501406 EI Employer Premium	230,000	248,900	18,900
501407 EHT Employers Health Tax	426,000	478,500	52,500
501408 OMERS	2,219,400	2,519,200	299,800
501411 Medical	849,500	977,300	127,800
501412 Dental	276,800	320,300	43,500
501413 LTD	346,000	384,200	38,200
501414 Group Life	71,900	76,900	5,000
501415 Other	12,800	12,400	(400)
501511 Taxable Car Allowance	32,400	32,400	0
501998 Provision for Gapping	(693,400)	(693,400)	0
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>33,303,400</b>	<b>36,966,300</b>	<b>3,662,900</b>
<b>Note 1, 2</b>			
502112 Staff Training and Development	287,600	298,600	11,000
502115 Car Mileage	3,000	3,000	0
502119 Business Travel	409,400	409,400	0
502210 Advertising, Promotion & Publication	21,500	21,500	0
502330 Professional Services	86,500	86,500	0
502357 Oxygen Supply & Services	6,000	6,000	0
502394 Receptions & Luncheons	34,500	34,500	0
502395 Memberships	8,800	8,800	0
502442 R & M - Buildings	89,000	89,000	0
502444 R & M - Vehicles	63,000	63,000	0
502478 Misc. Repair and Maintenance	56,300	71,300	15,000
502610 Property Leases	8,400	8,400	0
502620 Rentals - Vehicles	1,500	1,500	0
502692 Parking Expenses	200	200	0
502899 Police Related Services	92,300	92,300	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>1,168,000</b>	<b>1,194,000</b>	<b>26,000</b>
505100 Food & Beverages	63,900	63,900	0
505343 Fuels & Lubricants	43,200	43,200	0
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	285,100	323,600	38,500
505485 Uniforms	8,000	8,000	0
505770 Laboratory Supplies	10,500	10,500	0
505775 Small Tools & Parts	2,500	2,500	0
505981 Police Related Supplies	188,500	188,500	0
505984 Program Supplies	102,000	102,000	0
505989 Publications / Printed Matter	10,600	10,600	0
505990 Office Supplies	13,000	13,000	0
505992 Ammunition & Range Supplies	131,800	131,800	0
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>	<b>859,100</b>	<b>897,600</b>	<b>38,500</b>
506178 Equipment	182,700	209,200	26,500
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>	<b>182,700</b>	<b>209,200</b>	<b>26,500</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>35,513,200</b>	<b>39,267,100</b>	<b>3,753,900</b>
509711 Expenditure Recovery	(226,000)	(226,000)	0
402007 Provincial Conditional Transfers	(45,000)	(45,000)	0
407005 Other Fees and Services	(138,000)	(138,000)	0
407073 Off Duty Policing	(6,347,400)	(6,347,400)	0
604101 Police Services - Off Duty Policing	(109,000)	(109,000)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(6,865,400)</b>	<b>(6,865,400)</b>	<b>0</b>
<b>Totals</b>	<b>28,647,800</b>	<b>32,401,700</b>	<b>3,753,900</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Other compensation increases for benefit rate changes

**Branch: Corporate Accounts**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>	
501093 WSIB Admin Charges	254,000	254,000	0	
501094 WSIB Permanent Awards	695,000	695,000	0	
501110 Compensation	(11,689,100)	(5,501,900)	6,187,200	
501114 Dry Cleaning	4,600	4,900	300	
501117 Meal Allowance	10,000	10,000	0	
501144 Court Overtime	3,100	3,200	100	
501191 Longevity Pay	300,000	300,000	0	
501194 WSIB Direct Payments	3,836,000	3,836,000	0	
501195 E. I. Rebate	73,200	80,300	7,100	
501196 WSIB Lost Time	Note 1, 5	3,286,800	5,985,800	2,699,000
501197 Supplemental EI Benefits Plan	1,773,800	1,945,400	171,600	
501405 CPP Employer Contributions	42,300	43,000	700	
501406 EI Employer Premium	14,100	14,100	0	
501407 EHT Employers Health Tax	32,900	34,500	1,600	
501408 OMERS	368,400	376,600	8,200	
501411 Medical	46,100	47,400	1,300	
501412 Dental	15,700	16,000	300	
501413 LTD	34,200	34,300	100	
501414 Group Life	4,800	4,900	100	
501415 Other	800	900	100	
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b>	<b>Note 1, 2, 3</b>	<b>(893,300)</b>	<b>8,184,400</b>	<b>9,077,700</b>
502112 Staff Training and Development	(267,600)	(267,600)	0	
502113 Local Transportation	500	500	0	
502119 Business Travel	(163,400)	(163,400)	0	
502330 Professional Services	Note 5	(24,400)	575,600	600,000
502350 Medical Services - Physician's Services	8,000	8,000	0	
502387 Liability Claims	470,000	470,000	0	
502395 Memberships	14,000	14,000	0	
502396 Outside Printing	5,000	5,000	0	
502442 R & M - Buildings	(78,900)	(78,900)	0	
502692 Parking Expenses	127,000	82,000	(45,000)	
502899 Police Related Services	(163,500)	(163,500)	0	
502928 Community Events	31,600	31,600	0	
<b>Purchased Services - Subtotals</b>		<b>(41,700)</b>	<b>513,300</b>	<b>555,000</b>
505343 Fuels & Lubricants	(200,000)	(200,000)	0	
505478 Personal/Safety Supplies/Clothing	(576,000)	(576,000)	0	
505981 Police Related Supplies	Note 2, 5, 8	(929,300)	(372,100)	557,200
<b>Materials &amp; Supplies - Subtotals</b>		<b>(1,705,300)</b>	<b>(1,148,100)</b>	<b>557,200</b>
506185 Computer Software	(500,000)	(500,000)	0	
506178 Equipment	(563,800)	(563,800)	0	
<b>Fixed Assets - Subtotals</b>		<b>(1,063,800)</b>	<b>(1,063,800)</b>	<b>0</b>
507320 Reserve Fund Capital Projects	Note 2, 9, 10	11,807,800	9,204,800	(2,603,000)
507411 Allowance - Doubtful Accounts		30,000	30,000	0
508930 Banking Service Charges		1,200	1,200	0
<b>Financial Charges - Subtotals</b>		<b>11,839,000</b>	<b>9,236,000</b>	<b>(2,603,000)</b>

**Branch: Corporate Accounts**

<b>By Expenditure Type</b>		<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
604002	Internal Printing	90,000	90,000	0
604182	Corporate Supply Management - City	100,000	100,000	0
<b>Secondary Costs - Subtotals</b>		<b>190,000</b>	<b>190,000</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>		<b>8,324,900</b>	<b>15,911,800</b>	<b>7,586,900</b>
401005	Federal Other Revenue	Note 5 (10,800,000)	(13,000,000)	(2,200,000)
402007	Provincial Conditional Transfers	(11,782,800)	(11,782,800)	0
406022	1x Funding From City's Tax Stabilization Reserve	Note 7 0	(5,385,000)	(5,385,000)
407005	Other Fees and Services	(1,000)	(1,000)	0
407074	F.O.I. Requests	(2,000)	(2,000)	0
407075	Records Clearance Checks	Note 4 (3,903,900)	(4,153,900)	(250,000)
407076	Fingerprints	(50,000)	(50,000)	0
407078	Occurrence/Accident Reports	(58,000)	(58,000)	0
407081	Secondment Revenue	(946,200)	(971,200)	(25,000)
407203	Revenue - Fines (Excluding Parking)	(4,000,000)	(4,000,000)	0
509711	Expenditure Recoveries	(200,500)	(200,500)	0
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>		<b>(31,744,400)</b>	<b>(39,604,400)</b>	<b>(7,860,000)</b>
<b>Totals</b>		<b>(23,419,500)</b>	<b>(23,692,600)</b>	<b>(273,100)</b>

**Notes:**

1. Year Three Staff Stabilization Strategy and Collective Agreement Settlement Increases
2. Growth - Budget increase to support FTE growth
3. Other compensation increases for benefit rate changes
4. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments
5. New Services
6. Maintain Services, Document A-4
7. City reserves for stable tax rates
8. Efficiencies, Document A-5
9. Budget Reallocation
10. Inflationary pressures, Document A-4

**Branch: Financial Accounts**

<b>By Expenditure Type</b>	<b>2025 Budget</b>	<b>2026 Budget</b>	<b>Increase / (Decrease)</b>
501110 Compensation	556,900	556,900	0
501114 Dry Cleaning	1,000	0	(1,000)
501123 Unused Annual Leave	1,052,700	1,080,600	27,900
501143 Survivor Benefit	48,600	49,900	1,300
501144 Court Overtime	2,400	2,500	100
501151 Shift Premium	1,800	1,400	(400)
501192 Terminal Allowance	1,531,200	3,094,300	1,563,100
501195 E. I. Rebate	1,000	1,100	100
501422 Benefits For Retirees	1,969,300	2,129,500	160,200
<b>Salaries &amp; Benefits - Subtotals</b> Note 1	<b>5,164,900</b>	<b>6,916,200</b>	<b>1,751,300</b>
502387 Liability Claims	1,225,700	1,225,700	0
<b>Purchased Services - Subtotals</b>	<b>1,225,700</b>	<b>1,225,700</b>	<b>0</b>
508801 Debt Charges Note 2	3,413,000	6,696,000	3,283,000
<b>Financial Charges Totals</b>	<b>3,413,000</b>	<b>6,696,000</b>	<b>3,283,000</b>
604168 Insurance Premiums	425,200	425,200	0
<b>Secondary Cost Totals</b>	<b>425,200</b>	<b>425,200</b>	<b>0</b>
<b>Expenditure - Totals</b>	<b>10,228,800</b>	<b>15,263,100</b>	<b>5,034,300</b>
406021 Development Charge Revenue Note 3	(103,000)	(657,000)	(554,000)
<b>Revenues / Recoveries - Totals</b>	<b>(103,000)</b>	<b>(657,000)</b>	<b>(554,000)</b>
<b>Totals</b>	<b>10,125,800</b>	<b>14,606,100</b>	<b>4,480,300</b>

**Notes:**

1. Collective agreement settlement increases
2. Budget Reallocation
3. User fee policy increase and other revenue/recovery adjustments

**Draft Capital  
Estimates  
Documents B-1 to B-4**



OTTAWA POLICE SERVICE  
2026  
Draft Budget

Ottawa Police Service  
Capital Budget Works in Progress  
Document B-1



**Ottawa Police Service  
Capital Budget Works In Progress  
September 30, 2025  
Capital Projects**

**Document B-1**

Project #	Description	Budget	Spending Incl. Commitments	Residual	Status
909873	Facility Initiatives-2020	200,000	265,401	(65,401)	Project complete/close once commitments clear
910208	Facility Initiatives-2021	200,000	161,405	38,595	Elgin Cellblock Remand Project
910578	Facility Initiatives-2022	253,000	172,537	80,463	Modifications to operational space to meet current OPS operational needs
910998	Facility Initiatives-2023-2025	2,023,600	834,224	1,189,376	Modifications to operational space to meet current OPS operational needs
<b>Facility Initiatives</b>		<b>2,676,600</b>	<b>1,433,567</b>	<b>1,243,033</b>	
910235	Alternative Workplace 2021	250,000	-	250,000	Funding to support AWS Strategy
910236	NRT Leased Space Fit-up	1,140,000	296,303	843,697	Space fit up & IT requirements for NRT touchdown & deployment
<b>Facility Minor Capital</b>		<b>1,390,000</b>	<b>296,303</b>	<b>1,093,697</b>	
903447	South Facility	187,715,192	151,387,091	36,328,101	Construction of a new South Facility
907492	Swansea Refit	5,990,000	1,050,739	4,939,261	Refit of Fleet & Material Management Space @ Swansea
907919	Courts	417,000	231	416,769	Court Section Refit
909875	Forensic Identification	500,000	495,867	4,133	Project complete/close once commitments clear
909895	Facilities Analytics	600,000	-	600,000	Facility Operational Audits, Sensor program Professional services
911716	Elgin Refits	10,354,976	-	10,354,976	Refit of space at 474 Elgin
<b>Facility Strategic Plan</b>		<b>205,577,168</b>	<b>152,933,928</b>	<b>52,643,240</b>	
910579	Facility Security Initiatives 2022	203,000	87,587	115,413	Security upgrades and enhancements at OPS Divisional facilities.
910999	Facility Security Initiatives Program 2023-2025	730,600	1,026	729,574	Security upgrades and enhancements at OPS Divisional facilities.
<b>Building Security</b>		<b>933,600</b>	<b>88,613</b>	<b>844,987</b>	
910207	Facility Lifecycle - 2021	2,371,000	2,552,260	(181,260)	Project complete/close once commitments clear
910576	Facility Lifecycle - 2022	2,407,000	2,343,687	63,313	Project complete/close once commitments clear
910996	Facility Lifecycle Program - 2023-2025	7,845,000	4,153,723	3,691,277	Projects to maintain and extend the useful lifespan of OPS Divisional Facilities
<b>OPS Facility Lifecycle Program</b>		<b>12,623,000</b>	<b>9,049,670</b>	<b>3,573,330</b>	
909881	Infrastructure Support 2020	3,031,000	2,630,439	400,561	Replacement of existing assets, OPS network storage and cellblock storage, transition to cloud based applications
910228	Infrastructure Support 2021	2,122,000	1,996,958	125,042	Replacement of existing assets, OPS network storage and mobility project
910518	Infrastructure Support 2022	2,771,000	2,360,956	410,044	Replacement of existing assets, OPS network storage, O365 Phase2 and Strategy/Service review
910994	Infrastructure Support 2023-2025	9,540,000	4,026,086	5,513,914	Replacement of existing assets, OPS network storage, and various other IT related equipment
910519	Service Center & Telecomms- 2022	1,784,000	1,591,507	192,493	Next Gen-911, evergreening of assets and redesigning VLAN
910995	Service Center & Telecomms- 2023-2025	9,115,000	2,264,402	6,850,598	Next Gen-911, evergreening of assets and various telecommunication purchases. Next Gen 911 grant funding deposited here.
909144	IM/IT Roadmap - 2018	9,485,000	9,485,000	-	<b>Project complete, to be closed</b>
909553	IM/IT Roadmap - 2019	8,000,000	3,635,581	4,364,419	Projects aimed at maintaining the Technology Refresh Program and its corresponding temporary IT complement, including Enterprise Asset Management (EAM) Phase 2 - Software Asset Management, and Quartermaster
909884	IM/IT Roadmap - 2020	3,865,000	4,081,247	(216,247)	The Technology Refresh Program and the Digital Evidence Information Management (DEIMS) project will begin by establishing interview rooms, followed by the implementation of a pilot program for In-Car Cameras and Body-Worn Cameras
<b>Information Technology &amp; Telecommunications</b>		<b>49,713,000</b>	<b>32,072,177</b>	<b>17,640,823</b>	
910227	Vehicle Replacement - 2021	4,219,000	4,196,266	22,734	Project complete/close once commitments clear
910517	Vehicle Replacement - 2022	4,197,000	4,780,527	(583,527)	Project complete/close once commitments clear
910993	Vehicle Replacement - 2023-2025	14,516,300	12,086,931	2,429,369	Regular replacement plan
<b>Vehicle Replacement</b>		<b>22,932,300</b>	<b>21,063,724</b>	<b>1,868,576</b>	
909554	Radio Project	490,000	354,428	135,572	Directed to mobile installation, fixed mobile Elgin Dispatch, courthouse in-building antenna, NICE recorder system
910997	Evergreening of Assets 2023-2025	9,731,100	6,632,880	3,098,220	Evergreening of OPS specialized assets
909555	Growth Costs - 2019	848,000	827,233	20,767	One time capital equipment needs resulting from growth; including vehicles, technology, office specific equipment and facility related needs
909886	Growth Costs - 2020	1,200,000	1,086,060	113,940	One time capital equipment needs resulting from growth; including vehicles, technology, office specific equipment and facility related needs
910231	Growth Costs - 2021	1,153,000	973,511	179,489	One time capital equipment needs resulting from growth; including vehicles, technology, office specific equipment and facility related needs
911000	Growth Costs - 2023-2025	4,800,000	1,790,000	3,010,000	One time capital equipment needs resulting from growth; including vehicles, technology, office specific equipment and facility related needs
909885	Material Management Service Delivery Model	200,000	32,665	167,335	One time examination of the Ottawa Police's Quartermaster function and service delivery model, using external resources
<b>Other Projects</b>		<b>18,422,100</b>	<b>11,696,776</b>	<b>6,725,324</b>	
<b>Report Total</b>		<b>314,267,768</b>	<b>228,634,759</b>	<b>85,633,009</b>	



OTTAWA POLICE SERVICE  
2026  
Draft Budget

2026 to 2035 Capital Forecast  
Document B-2



**2026 TO 2035 CAPITAL FORECAST**  
(000's)

<b>Department: Ottawa Police Service</b>											
<b>AUTHORITY SUMMARY</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>2031</b>	<b>2032</b>	<b>2033</b>	<b>2034</b>	<b>2035</b>	<b>Total Estimate</b>
<b>Renewal of Assets</b>											
Fleet Program - regular replacement	6,450	6,421	7,218	8,615	8,221	8,068	9,018	8,371	8,528	8,698	79,608
Infrastructure Support	2,403	2,940	3,978	3,527	3,567	3,609	3,639	4,171	3,710	1,963	33,507
Telecommunications & Service Center	2,368	2,050	2,919	3,364	3,167	2,550	2,145	3,026	3,389	3,208	28,186
Facility Lifecycle	2,923	3,082	3,250	3,426	3,611	3,805	4,009	4,223	4,447	4,684	37,460
Lifecycle of Specialized Assets	1,772	1,755	2,385	2,111	12,426	2,039	2,087	2,174	2,247	2,000	30,995
<b>Subtotal Renewal of Assets</b>	<b>15,916</b>	<b>16,247</b>	<b>19,749</b>	<b>21,043</b>	<b>30,993</b>	<b>20,071</b>	<b>20,898</b>	<b>21,965</b>	<b>22,321</b>	<b>20,553</b>	<b>209,756</b>
<b>Growth</b>											
New Facility - South											
New Facility - South IM/IT											
Communications Centre - Comms 1											
<b>Subtotal Growth</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Strategic Initiatives</b>											
Elgin Refit											
Swansea											
Queensview 2 Refit											
New Facility - Central Patrol											
Courts Realignment											
IT/Comms 2											
PDC Expansion											
Forensic Identification											
Facilities Analytics											
Facility Security Initiatives	219	223	227	232	237	241	246	251	256	261	2,394
Facility Initiatives	573	278	284	289	295	301	307	313	319	326	3,284
Radio Project	4,375										4,375
Growth Costs	2,200	2,000	1,800	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,200	16,800
<b>Subtotal Strategic Initiatives</b>	<b>7,366</b>	<b>2,501</b>	<b>2,311</b>	<b>2,121</b>	<b>2,132</b>	<b>2,142</b>	<b>2,153</b>	<b>2,164</b>	<b>2,175</b>	<b>1,787</b>	<b>26,853</b>
<b>Total</b>	<b>23,282</b>	<b>18,748</b>	<b>22,060</b>	<b>23,164</b>	<b>33,124</b>	<b>22,213</b>	<b>23,051</b>	<b>24,129</b>	<b>24,496</b>	<b>22,340</b>	<b>236,609</b>
<b>FUNDING PLAN</b>											
General Capital Reserve Fund - Other	16,832	12,327	14,842	14,549	24,903	14,145	14,033	15,758	15,969	13,642	157,000
General Capital Reserve Fund - Facilities											
Fleet Replacement Reserve Fund	6,164	6,135	6,932	8,329	7,935	7,782	8,732	8,085	8,242	8,412	76,748
Debt											
Development Charges											
Revenue/Recovery from Operating	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	2,860
<b>Total</b>	<b>23,282</b>	<b>18,748</b>	<b>22,060</b>	<b>23,164</b>	<b>33,124</b>	<b>22,213</b>	<b>23,051</b>	<b>24,129</b>	<b>24,496</b>	<b>22,340</b>	<b>236,609</b>

**PRÉVISIONS EN MATIÈRE D'IMMOBILISATIONS, 2026 À 2035**  
(en milliers de dollars)

Service de police D'Ottawa	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Estimation totale
<b>SOMMAIRE DES AUTORISATIONS</b>											
<b>Catégorie / Projet</b>											
<b>Renouvellement des immobilisations</b>											
Programme de renouvellement du parc automobile - remplacement régulier	6,450	6,421	7,218	8,615	8,221	8,088	9,018	8,371	8,528	8,698	79,608
Appui aux infrastructures	2,403	2,940	3,978	3,527	3,567	3,609	3,639	4,171	3,710	1,963	33,507
Télécommunications et Centre de services	2,368	2,050	2,919	3,364	3,167	2,550	2,145	3,026	3,389	3,208	28,186
Cycle de vie des installations	2,923	3,082	3,250	3,426	3,611	3,805	4,009	4,223	4,447	4,684	37,460
Modifications progressive des atouts	1,772	1,755	2,385	2,111	12,426	2,039	2,087	2,174	2,247	2,000	30,999
<b>Sous-total pour le renouvellement des immobilisations</b>	<b>15,916</b>	<b>16,247</b>	<b>19,749</b>	<b>21,043</b>	<b>30,993</b>	<b>20,071</b>	<b>20,898</b>	<b>21,965</b>	<b>22,321</b>	<b>20,553</b>	<b>209,756</b>
<b>Croissance - Immobilisations</b>											
Nouvelles installations - Sud											
Nouvelle installation - GI/IT Sud											
Centre de communications - Comms 1											
<b>Sous-total - Croissance</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Initiatives stratégiques - Immobilisations</b>											
Réaménagement d'Elgin	219	223	227	232	237	241	246	251	256	261	2,394
Initiatives de sûreté de l'installation	573	278	284	289	295	301	307	313	319	326	3,284
Projet radiophonique	4,375										4,375
Coûts de croissance	2,200	2,000	1,800	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,200	16,800
<b>Sous-total - Initiatives stratégiques</b>	<b>7,366</b>	<b>2,501</b>	<b>2,311</b>	<b>2,121</b>	<b>2,132</b>	<b>2,142</b>	<b>2,153</b>	<b>2,164</b>	<b>2,175</b>	<b>1,787</b>	<b>26,853</b>
<b>Total</b>	<b>23,282</b>	<b>18,748</b>	<b>22,060</b>	<b>23,164</b>	<b>33,124</b>	<b>22,213</b>	<b>23,051</b>	<b>24,129</b>	<b>24,496</b>	<b>22,340</b>	<b>236,609</b>
<b>PLAN DE FINANCEMENT</b>											
Fonds de réserve pour les immobilisations générales - autre	16,832	12,327	14,842	14,549	24,903	14,145	14,033	15,758	15,969	13,642	157,000
Fonds de réserve pour les immobilisations générales - stratégique pour les installations automobile	6,164	6,135	6,932	8,329	7,935	7,782	8,732	8,085	8,242	8,412	76,748
Dettes											
Frais d'aménagement	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	2,860
<b>Total</b>	<b>23,282</b>	<b>18,748</b>	<b>22,060</b>	<b>23,164</b>	<b>33,124</b>	<b>22,213</b>	<b>23,051</b>	<b>24,129</b>	<b>24,496</b>	<b>22,340</b>	<b>236,609</b>

OTTAWA POLICE SERVICE  
2026  
Draft Budget

2026 Capital Budget  
Project Details  
Document B-3



<b>Project: Fleet Program</b> <b>Project Number: 910993</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Renewal of Assets</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	6,450
	<b>Three Year Forecast</b>	22,254
	<b>Previous Budget Authority</b>	10,147
	<b>Total</b>	38,851

This project provides funding for the annual replacement plan for Ottawa Police vehicles and related equipment, including marked, unmarked, and specialty vehicles.

Fleet lifecycle replacement is an annual program based on experienced degradation of vehicle reliability, safety and value associated with increases in vehicle mileage, maintenance and repair costs. The parameters for replacement vary with vehicle type and service requirements. Front line marked cruisers and traffic vehicles are considered for replacement when vehicles have been in service for 3 to 5 years and/or up to 180,000 – 250,000 kilometres. Assessments of unmarked and utility vehicles are based upon using a longer-term lifecycle of 5 to 7 years. Certain specialty vehicles can be expected to remain in the fleet for up to 10 years or beyond, dependent upon their condition. OPS vehicles that have met the end of their useful lives are sent to public auction and the proceeds are used to supplement the vehicle replacement program.

The Fleet Program, in the 2026 Police Operating and Capital Budget, expects to purchase between 60 and 70 new vehicles in 2026 as well as finance their associated upfitting costs.

Within the figures above, the service intends to continue the process of replacing some of its larger assets to ensure the annual capital requests for fleet is affordable by staggering their purchases over several years.

Lastly, funding for the remaining five months of the Fleet Service Delivery Review Project will be funded from the 2026 Fleet Program, which will include the costs for implementation of a Telematics solution.

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Project Request</b>	6,450	6,421	7,218	8,615
<b>Funding</b>				
OPS Fleet Replacement Reserve Fund	6,164	6,135	6,932	8,329
Other Revenue	286	286	286	286

<b>Project: IT Infrastructure Support</b> <b>Project Number: 910994</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Renewal of Assets</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	2,403
	<b>Three Year Forecast</b>	10,445
	<b>Previous Budget Authority</b>	9,540
	<b>Total</b>	22,388

The Ottawa Police Service (OPS) continues to make significant investments in information technology infrastructure to strengthen operational capability and service delivery. OPS remains committed to maintaining its technology assets while investing in modern, resilient platforms that support innovation and efficiency.

In 2026, OPS will advance the lifecycle renewal of its storage and backup infrastructure, addressing systems that are reaching capacity and nearing end of life. This includes the migration to a new virtualization platform hosted on upgraded hardware, ensuring improved scalability, performance, and data resiliency. These initiatives will enhance OPS’s ability to meet increasing data demands and maintain reliable digital operations across all facilities.

The implementation of ServiceNow, as an Information Technology Service Management platform, was onboarded in 2025. Customization expenditures are expected to continue in 2026.

The Cyber Security Strategy has identified six core initiative from 2023 to 2026, beginning with a comprehensive Cyber Incident Response Plan and Managed Detection and Response service.

Over the next four years, OPS plans to expand software capabilities to grow our Business Solutions Support portfolio. This includes products for Dispatch, Front Line, Courts, Records Management, and Community Engagement sections (Community Connect for Dispatch and RubiReport for Online Reporting), as well as Specialty Systems that integrate on-premises or in the cloud.

Data analytics is a strategic pillar for OPS’s future readiness. With the migration to Google Cloud Platform complete, OPS now operates on a secure and scalable foundation that supports integrated data operations across the organization. In 2026, capital investments will drive the expansion of AI capabilities for investigative and operational use, strengthen governance frameworks, and enhance performance monitoring. These initiatives will also support the upgrade of OPS’s enterprise GIS platform, improving geospatial analysis and service delivery.

	2026	2027	2028	2029
<b>Project Request</b>	2,403	2,940	3,978	3,527
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	2,403	2,940	3,978	3,527

<b>Project: Telecommunications &amp; Service Centre</b> <b>Project Number: 910995</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Renewal of Assets</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	2,368
	<b>Three Year Forecast</b>	8,333
	<b>Previous Budget Authority</b>	9,115
	<b>Total</b>	19,816

**Telecommunications:**

The Canadian Radio and Telecommunications Commission (CRTC) mandated that all Public Safety Answering Points (PSAPs) in Canada implement Next Gen 9-1-1 (NG9-1-1) and be fully operational by March 2026. The OPS’ NG9-1-1 Solution was selected in 2019 and became operational on the current E911 network in 2022. Ongoing improvements and enhancements to this and the supporting infrastructure will continue in 2025, to finalize the preparatory work and final migration to the NG9-1-1 network in line with the CRTC deadline.

In 2026, work will continue on modernizing OPS’s telecommunications infrastructure, including the replacement of legacy network switches and firewalls. These upgrades will support OFS onboarding and prepare the network for migration to the new south-end facility.

**Service Centre:**

OPS continues to advance its IT asset lifecycle strategy, with 2026 capital funding supporting year three of the evergreening initiative. This includes ongoing replacement of aging desktop and laptop computers—many of which have exceeded the recommended five-year lifespan—and the proactive refresh of mobile devices to avoid service disruptions and optimize contractual savings.

Beyond lifecycle replacements, capital funds will also modernize the workplace, including:

- **Conversion of meeting rooms to Teams-enabled spaces**, improving collaboration.
- **Deployment of Edge laptops and docking stations** to transition staff from fixed PCs to mobile workstations, enabling greater flexibility and remote work readiness.
- **Expansion of ergonomic and specialized setups**, including support for training and in-vehicle MDT replacements.

These investments are guided by IT asset management practices and supported by ServiceNow optimization, SOP development, and enhanced intake workflows. The Service Centre focuses on service continuity, minimizing downtime, and supporting OPS’ digital transformation goals.

	2026	2027	2028	2029
<b>Project Request</b>	2,368	2,050	2,919	3,364
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	2,368	2,050	2,919	3,364

<b>Project: Facilities Lifecycle Program</b> <b>Project Number: 910996</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Renewal of Assets</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	2,923
	<b>Three Year Forecast</b>	9,757
	<b>Previous Budget Authority</b>	5,387
	<b>Total</b>	18,067

The Facility Lifecycle project is designed to ensure that the City's owned facilities at 474 Elgin, 245 Greenbank Road, 2799 Swansea Crescent, 3343 St Joseph Blvd., 211 Huntmar, 2670 Queensview and 4561 Bank Street are properly maintained to standards established by the City of Ottawa.

Planned major projects for 2026 include:

- 474 Elgin Parking Garage membrane repairs
- 474 Elgin Parking Garage threshold replacement
- 474 Elgin Parking Garage column repairs
- 474 Elgin Cooling Tower Replacement
- 474 Elgin Level 2 & 3 HVAC
- 245 Greenbank Front Stairs Repair/Replacement
- 211 Huntmar Lifecycle Lighting Replacements
- 3343 St. Joseph Building Automation System upgrades
- 3343 St. Joseph Roof Repairs
- 3343 St. Joseph Lifecycle Lighting Replacements
- 2799 Swansea Building Automation System upgrades

These expenditures represent a significant investment and are focused on maintaining or enhancing the useful life of the buildings.

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Project Request</b>	2,923	3,082	3,250	3,426
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	2,923	3,082	3,250	3,426

**Project: Asset Evergreening**  
**Project Number: 910997**  
**Branch: Ottawa Police Service**  
**Ward: CW**  
**Category: Renewal of Assets**  
**Year of Completion: 2028**

<b>2026 Project Request</b>	1,772
<b>Three Year Forecast</b>	6,250
<b>Previous Budget Authority</b>	9,731
<b>Total</b>	17,753

The OPS has put in place a program to evergreen major specialized assets that fall under the specialized equipment categorization to ensure that these items are replaced when they reach their useful lifespan.

The OPS has introduced a more formal program for this category of assets for asset evergreening which identifies and prioritizes key assets, for replacement, on an annual basis.

The organization continues to invest in this program to provide greater financial stability around the replacement of assets of differing lifecycles and in order to smooth out the funding requirements of large one-time purchases. Some key major assets being replaced or procured for the first time in 2026 include:

- Night Vision Equipment
- Carbine Rifles
- Conducted Energy Weapons and Glocks
- Simulation Headsets - Mental Health Crisis Response Training

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Project Request</b>	1,772	1,754	2,385	2,111
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	1,772	1,754	2,385	2,111

**Project: Radio Project**  
**Project Number: 909554**  
**Branch: Ottawa Police Service**  
**Ward: CW**  
**Category: Strategic Initiatives**  
**Year of Completion: 2027**

<b>2026 Project Request</b>	4,375
<b>Three Year Forecast</b>	0
<b>Previous Budget Authority</b>	490
<b>Total</b>	4,865

As part of the interoperable mobile communications managed services agreement, the OPS will be working in partnership with the City of Ottawa to expand its P25 radio infrastructure to the new South Station in order to support and maintain dispatching operations. P25 refers to a suite of North American standards for digital radio communications for use by federal, provincial and local public safety agencies to enable them to communicate with other agencies and mutual aid response teams in emergencies.

The investment in the P25 infrastructure is an adequacy standard requirement and will ensure that the Ottawa Police Service has access to a reliable, secure radio communications platform for front line officers, investigative sections, specialty units, and supporting sections. Additionally, communications interoperability with other Police agencies (RCMP, OPP, and Gatineau Police) will be made enabled with this technology.

The expected completion of the South Division dispatch centre is 2027.

The funding of \$4.4M will be directed at the building and installation of dispatch consoles, implementation of the NICE voice logging solution, and ongoing licensing, cyber security and maintenance.

	2026	2020	2021	2022
<b>Project Request</b>	4,375	0	0	0
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	4,375	0	0	0

<b>Project: Facilities Initiatives Program</b> <b>Project Number: 910998</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Strategic Initiatives</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	573
	<b>Three Year Forecast</b>	851
	<b>Previous Budget Authority</b>	1,767
	<b>Total</b>	3,190

The Facility Initiatives Project is designed to undertake work to support the effective delivery of OPS operations within the OPS facilities (474 Elgin, 245 Greenbank Road, 2799 Swansea Crescent, 3343 St Joseph Blvd., 211 Huntmar, 2670 Queensview, 19 Fairmont Ave, 21 Concourse Gate, 150 Isabella, 161 Elgin St, 1385 Woodroffe Ave., and 4561 Bank Street), Neighbourhood Operations Center and Community Police Centers (CPCs).

**Key projects identified for 2026:**

- Serious & Organized Crime Realignment
- Investigations Realignment
- Courts Arrest Room
- Forensic Identification Office Phase 2
- Fleet Operations
- Algonquin Use of Force Office

These expenditures are focused on adapting OPS facilities to changing operational and mandated needs.

	2026	2027	2028	2029
<b>Project Request</b>	573	278	284	289
<b>Funding</b>				
OPS General Capital Reserve Fund	573	278	284	289

<b>Project: Facilities Security Initiatives Program</b> <b>Project Number: 910999</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Strategic Initiatives</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	214
	<b>Three Year Forecast</b>	669
	<b>Previous Budget Authority</b>	516
	<b>Total</b>	1,399

The Facility Security Initiatives project provides funding for lifecycle replacements, upgrades and enhancements of the physical security infrastructure to meet the operational needs at the Service’s facilities.

Major projects include:

- Video Management System replacement
- Lifecycle replacement of video surveillance cameras (various sites)
- Acquisition of a mobile video surveillance trailer for OPS remote sites
- Lifecycle replacement of door hardware
- Installation of new automatic door operators

These expenditures represent an investment that is focused on adapting OPS facility security safeguards to meet strategic as well as changing operational and mandated requirements.

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Project Request</b>	219	223	227	232
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	219	223	227	232

<b>Project: Growth Costs</b> <b>Project Number: 911000</b> <b>Branch: Ottawa Police Service</b> <b>Ward: CW</b> <b>Category: Strategic Initiatives</b> <b>Year of Completion: 2028</b>	<b>2026 Project Request</b>	2,200
	<b>Three Year Forecast</b>	5,400
	<b>Previous Budget Authority</b>	4,800
	<b>Total</b>	12,400

This account brings together all the one-time capital equipment needs resulting from the growth of the Ottawa Police Service complement of sworn officers and civilian members.

The project request relates to the reconfiguration of current facilities' layouts in order to accommodate additional members. The specific facilities and required layout changes will be determined based on the assignment of the growth positions.

This account will also be used for the purchase of:

- a) Additional workstations and associated fit-up costs for civilian members.
- b) Vehicles for sworn members and corresponding fit-up costs.
- c) Associated technology such as mobile (in-car) workstations, radios, cell phones and any necessary desktop computers/laptops.
- d) Officer specific equipment and quartermaster outfitting.
- e) Facility related needs such as lockers and other facility fit-up.

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
<b>Project Request</b>	2,200	2,000	1,800	1,600
<b>Funding</b> OPS General Capital Reserve Fund	2,200	2,000	1,800	1,600



OTTAWA POLICE SERVICE  
2026  
Draft Budget

2026 to 2035 Continuity Schedules  
Document B-4



**Ottawa Police Service**  
**2026-2035 Continuities ('000)**

<b>Department: Ottawa Police Service</b>	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
<b>General Capital Reserve Fund</b>										
Opening Balance	\$ 21,427	\$ 14,215	\$ 12,234	\$ 9,513	\$ 11,035	\$ 3,671	\$ 7,409	\$ 11,576	\$ 14,339	\$ 17,800
Sources:										
PAYG	\$ 9,428	\$ 10,218	\$ 12,012	\$ 15,986	\$ 17,441	\$ 17,850	\$ 18,134	\$ 18,417	\$ 19,301	\$ 19,584
Project Closures>Returns to Source	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Interest	193	128	110	86	99	33	67	104	129	160
<b>Total Sources</b>	<b>\$ 9,620</b>	<b>\$ 10,345</b>	<b>\$ 12,122</b>	<b>\$ 16,071</b>	<b>\$ 17,540</b>	<b>\$ 17,883</b>	<b>\$ 18,200</b>	<b>\$ 18,521</b>	<b>\$ 19,430</b>	<b>\$ 19,744</b>
Uses:										
Capital Program	\$ 16,832	\$ 12,327	\$ 14,842	\$ 14,549	\$ 24,903	\$ 14,145	\$ 14,033	\$ 15,758	\$ 15,969	\$ 13,642
Contribution to Operations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total Uses</b>	<b>\$ 16,832</b>	<b>\$ 12,327</b>	<b>\$ 14,842</b>	<b>\$ 14,549</b>	<b>\$ 24,903</b>	<b>\$ 14,145</b>	<b>\$ 14,033</b>	<b>\$ 15,758</b>	<b>\$ 15,969</b>	<b>\$ 13,642</b>
<b>Ending Balance</b>	<b>\$ 14,215</b>	<b>\$ 12,234</b>	<b>\$ 9,513</b>	<b>\$ 11,035</b>	<b>\$ 3,671</b>	<b>\$ 7,409</b>	<b>\$ 11,576</b>	<b>\$ 14,339</b>	<b>\$ 17,800</b>	<b>\$ 23,902</b>
<b>Fleet Capital Reserve Fund</b>										
Opening Balance	\$ 873	\$ 340	\$ 555	\$ 676	\$ 101	\$ 314	\$ 1,083	\$ 1,308	\$ 2,582	\$ 4,111
Sources:										
PAYG	\$ 5,623	\$ 6,348	\$ 7,048	\$ 7,748	\$ 8,148	\$ 8,548	\$ 8,948	\$ 9,348	\$ 9,748	\$ 10,148
Project Closures>Returns to Source	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Interest	8	3	5	6	1	3	10	12	23	37
<b>Total Sources</b>	<b>\$ 5,630</b>	<b>\$ 6,351</b>	<b>\$ 7,053</b>	<b>\$ 7,754</b>	<b>\$ 8,149</b>	<b>\$ 8,550</b>	<b>\$ 8,957</b>	<b>\$ 9,359</b>	<b>\$ 9,771</b>	<b>\$ 10,185</b>
Uses:										
Capital Program	\$ 6,164	\$ 6,135	\$ 6,932	\$ 8,329	\$ 7,935	\$ 7,782	\$ 8,732	\$ 8,085	\$ 8,242	\$ 8,412
Contribution to Operations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total Uses</b>	<b>\$ 6,164</b>	<b>\$ 6,135</b>	<b>\$ 6,932</b>	<b>\$ 8,329</b>	<b>\$ 7,935</b>	<b>\$ 7,782</b>	<b>\$ 8,732</b>	<b>\$ 8,085</b>	<b>\$ 8,242</b>	<b>\$ 8,412</b>
<b>Ending Balance</b>	<b>\$ 340</b>	<b>\$ 555</b>	<b>\$ 676</b>	<b>\$ 101</b>	<b>\$ 314</b>	<b>\$ 1,083</b>	<b>\$ 1,308</b>	<b>\$ 2,582</b>	<b>\$ 4,111</b>	<b>\$ 5,883</b>