



# Plan d'action pour un milieu de travail plus sûr mise à jour du CSDP

---

Le 27 juin 2022

The logo for the Ottawa Police, featuring the word "OTTAWA" in a small, blue, sans-serif font above the word "POLICE" in a larger, bold, blue, sans-serif font. The "O" in "POLICE" is stylized with a circular graphic element.

OTTAWA  
**POLICE**

- Le Plan d'action pour un milieu de travail plus sûr découle directement du Projet de Stratégie conjointe sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel au milieu de travail (PSC-VHSMT) initié en mars 2020 par le Service de police d'Ottawa (SPO) et la Commission de services de police d'Ottawa (CSPA0).
- Le projet de stratégie conjointe (PSC-VHSMT) prévoit :
  - Une démarche de conception programmatique prévoyant des activités significatives de collaboration et de coproduction avec des membres et des experts reconnus appartenant à des organismes communautaires des secteurs privé et public.
  - La mise au point d'une stratégie globale visant à lutter contre la violence sexuelle, le harcèlement et les problèmes systémiques comme la discrimination fondée sur le sexe, le racisme et l'homophobie au sein du SPO.
  - Un futur programme largement informé par le projet PSC-VHSMT, un projet pilote en 2021 et le rapport d'évaluation du lieu de travail par Rubin Thomlinson (RT), l'audit sur les questions de genre (2016), l'audit sur la diversité (2019), les sondages sur la participation des membres du SPO (2018; 2020), le rapport sur le harcèlement au travail du SPO (2020).
  - Des investissements budgétaires étalés sur 5 ans et des plans de mise en œuvre correspondants
- Le programme pour un milieu de travail plus sûr a été soumis et approuvé par la CSPA0 le 24 janvier 2022.
- La création du Bureau indépendant a été reportée à septembre 2022 (dû à un manque de disponibilité sur le marché du travail qui a eu un impact sur la capacité à recruter des enquêteurs chargés de la sécurité sur le lieu de travail).



# Stratégie conjointe PSC-VHSMT



**VISION** Un partenaire de confiance pour la sécurité des communautés • **MISSION** Assurer la sûreté et la sécurité de nos communautés • **VALEURS** Honneur Courage Service  
 Priorités stratégiques de la Commission de services policiers d'Ottawa ↓ Vision et priorités stratégiques du Service de police d'Ottawa  
 Soutenir nos membres <sup>1</sup> ↓ Faire des progrès en matière d'équité, de diversité et d'inclusion <sup>2</sup>



## Projet de Stratégie conjointe sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel au milieu de travail

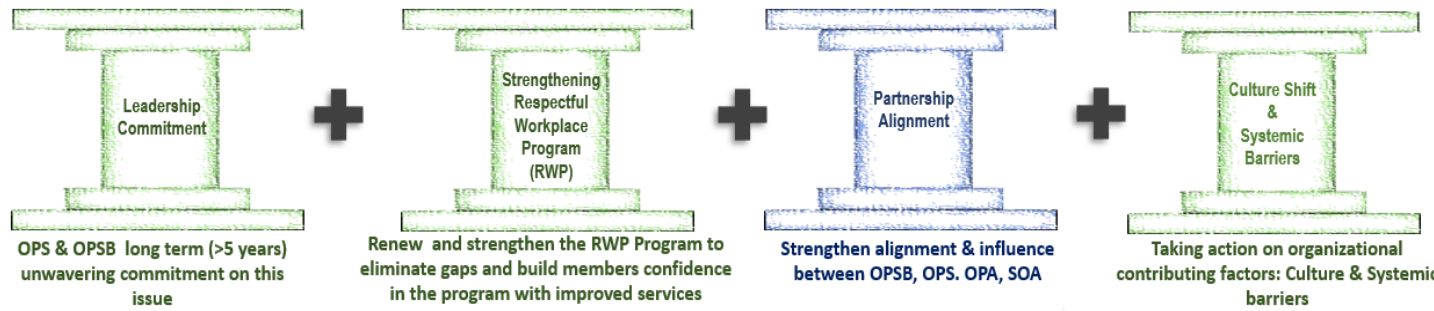
Engagement sans faille à long terme (plus de 5 ans) du SPO et de la CSPAO dans ce domaine.

### MISSION

Mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels en milieu de travail au SPO en mettant en place un environnement de travail sûr, favorable et inclusif pour tous les membres, ainsi qu'une culture organisationnelle de respect, de transparence et de normes élevées pour des services de police professionnels et équitables qui reflètent les valeurs fondamentales du SPO.

### Formule visant à réduire les risques liés à la violence sexuelle et au harcèlement

Code criminel • Loi sur les services de police (Code de conduite et norme ministérielle — AI-003) • Loi sur la santé et la sécurité au travail • Code des droits de la personne de l'Ontario



Stratégie du programme RWP : Cycle de fonctionnement continu en vue d'atteindre les résultats visés.

### Objectifs à long terme

1. Des membres du SPO en pleine santé, performants et impliqués, qui offrent un service exemplaire et qui augmentent la confiance de la communauté envers le SPO.
2. Un environnement de travail favorable et respectueux pour tous les membres du SPO, libre de toute intimidation, discrimination, violence sexuelle et harcèlement.

Prévention

Codes organisationnels

- Politique pour un lieu de travail plus sûr
- Code d'éthique professionnelle
- Politique en matière de relations

Awareness

- Communication plan to support launch
- Q3 Harassment Awareness Campaign

Faire évoluer les systèmes de RH

- ✓ Stratégie du programme de développement du leadership
- Approche de remédiation des lacunes de KSA
- ✓ Processus de gestion des performances
- Processus d'affectation promotionnelle et d'affectation à l'intérim
- Processus des possibilités de formation

Apprentissage et formation

- Concepteur de curriculum (Curriculum Designer)
- CD pour concevoir un plan d'apprentissage et de formation destiné aux membres (évaluation des offres actuelles, définition d'un plan pour l'avenir et définition du contenu, de la méthode d'entraînement, de l'évaluation).
- Formation ABLÉ (Bystander Training) destinée aux cadres intermédiaires.

Soutien

Accessibilité

- ✓ Portail du bien-être
- Extension du système d'intervention précoce

Expansion

- Augmentation des points de contact avec les membres en dehors du travail
- Mise à disposition de renseignements spécifiques pour les membres civils.
- Service de psychologie interne

- Programme de soutien au retour au travail pour la maternité et la paternité
- Blue Buddy — contacts sécurisés des membres pour le programme «Wellness».

Intervention

- Établir un bureau indépendant (BI) disposant d'un processus de plainte intégral (réception, triage, enquête, médiation, résolution, restauration).

Bureau indépendant

- Recrutement/Ressourcement (enquêteurs, administrateurs, spécialistes de l'évaluation et de la médiation sur le lieu de travail)
- ✓ Locaux et aménagement des bureaux
- ✓ Besoins en informatique et en téléphonie

Technologie

- ✓ Système de gestion des talents
- Système de gestion des cas pour Déclaration d'intérêt (DI)

Renseigner — Amélioration continue

- ✓ Modèle de logique

- Évaluation/Configuration des ICP

- Suivi et rapports