



Vue d'ensemble :

Le plan d'action 2020-2022 pour l'équité, la diversité et l'inclusion est l'un des principaux résultats du plan stratégique de la Commission de services policiers dans le domaine prioritaire qui est celui de réaliser des progrès significatifs en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI). La version actuelle peut être consultée à l'adresse ottawapolice.ca/edi.

Le plan d'action pour l'ÉDI a été approuvé lors de la réunion de la Commission en février 2020. Il s'appuie sur la participation des services policiers et du milieu communautaire; il répond à diverses recommandations issues de sondages, de recherches, de plaintes et de rapports de vérification. Il a été élaboré en collaboration avec le milieu communautaire et comprend d'importantes mesures de responsabilisation et de suivi auprès de la Commission et du Conseil communautaire sur l'équité (CCÉ).

Malgré certains défis et retards causés par des plaintes et des enquêtes très médiatisées, des problèmes de personnel et les répercussions de la COVID-19, la majorité des dix mesures à prendre en priorité en 2020 ont été menées à bien ou sont en bonne voie d'être achevées; sinon, elles se poursuivront en 2021. D'autres travaux liés à l'ÉDI, au-delà de ces dix mesures, ont également été menés à bien en 2020 - notamment le sixième Forum annuel d'apprentissage des droits de la personne, qui s'est tenu virtuellement le 10 décembre avec plus de 200 participants et qui s'est concentré sur la lutte contre le racisme systémique.

EDI Action Plan – Key Focus Areas of Work



Regard vers l'avenir avec le Plan d'action 2021 :

Le Service de police d'Ottawa continuera de travailler avec des partenaires et des intervenants clés, y compris la Commission de services policiers et le CCÉ de manière à :

- être à l'écoute et intervenir en ce qui concerne les volets importants de la discrimination systémique, notamment : la discrimination fondée sur le sexe (y compris la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail) et la discrimination raciale qui comprend, sans s'y limiter, le profilage racial, le racisme anti-noir et le racisme anti-autochtone.
- collaborer avec le CCÉ et ses comités respectifs, y compris le Comité de mise en œuvre de l'ÉDI, le Comité des communications, le Comité des relations avec les autochtones, le Comité contre le racisme et le Comité de recrutement et de formation.
- mettre au point des indicateurs de mesure par rapport aux résultats cibles en collaboration avec les partenaires.

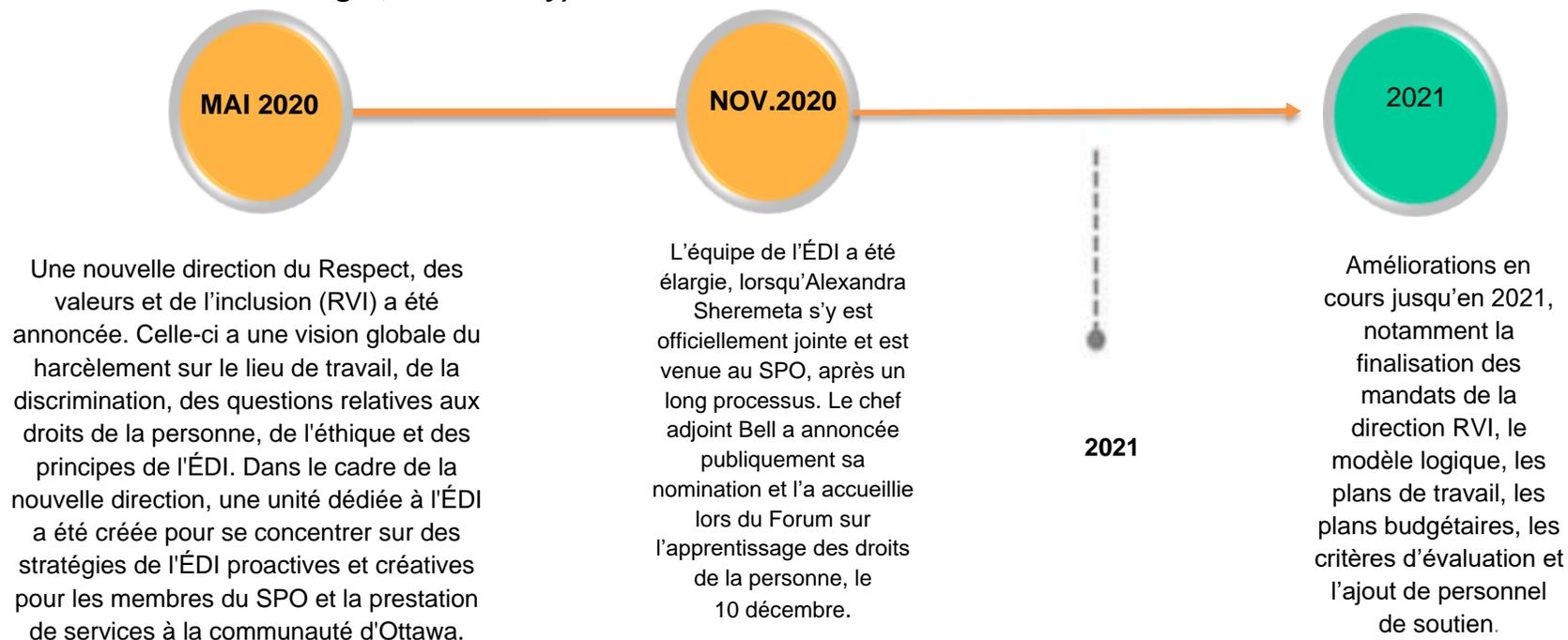


- se concentrer sur la mise en place d'un service de police équitable et inclusif, digne de nos policiers et notre communauté.

Première année : Pierre d'assise - État d'avancement

N° 1| Créer un bureau de l'ÉDI pour améliorer les efforts et la coordination en la matière au sein du Service de police d'Ottawa (SPO)

Leaders : surint. Granger, dir. Snoddy)



Résultats ciblés : Le SPO entame la deuxième année du Plan d'action pour l'ÉDI avec une équipe dévouée d'experts chargée de mener ou de soutenir les initiatives en cours et celles à venir, en coordonnant et en renforçant les capacités de l'ÉDI au sein du SPO afin de faire progresser l'ÉDI chez les policiers et dans la prestation de services à la communauté d'Ottawa.

Outils de mesure potentiels : Modèle logique, tableau de bord et rapports annuels

Rapport d'étape 2020 - Plan d'action

N° 2| Fournir un encadrement et un mentorat dans le domaine de l'ÉDI afin de doter nos dirigeants d'un processus de changement de culture et d'outils d'ÉDI.

Leaders : surint. Granger, dir. Snoddy, dir. exécutif John Steinbachs, dir. Michelle Gauthier)

Nota : Répercussions des retards attribuables à la COVID-19

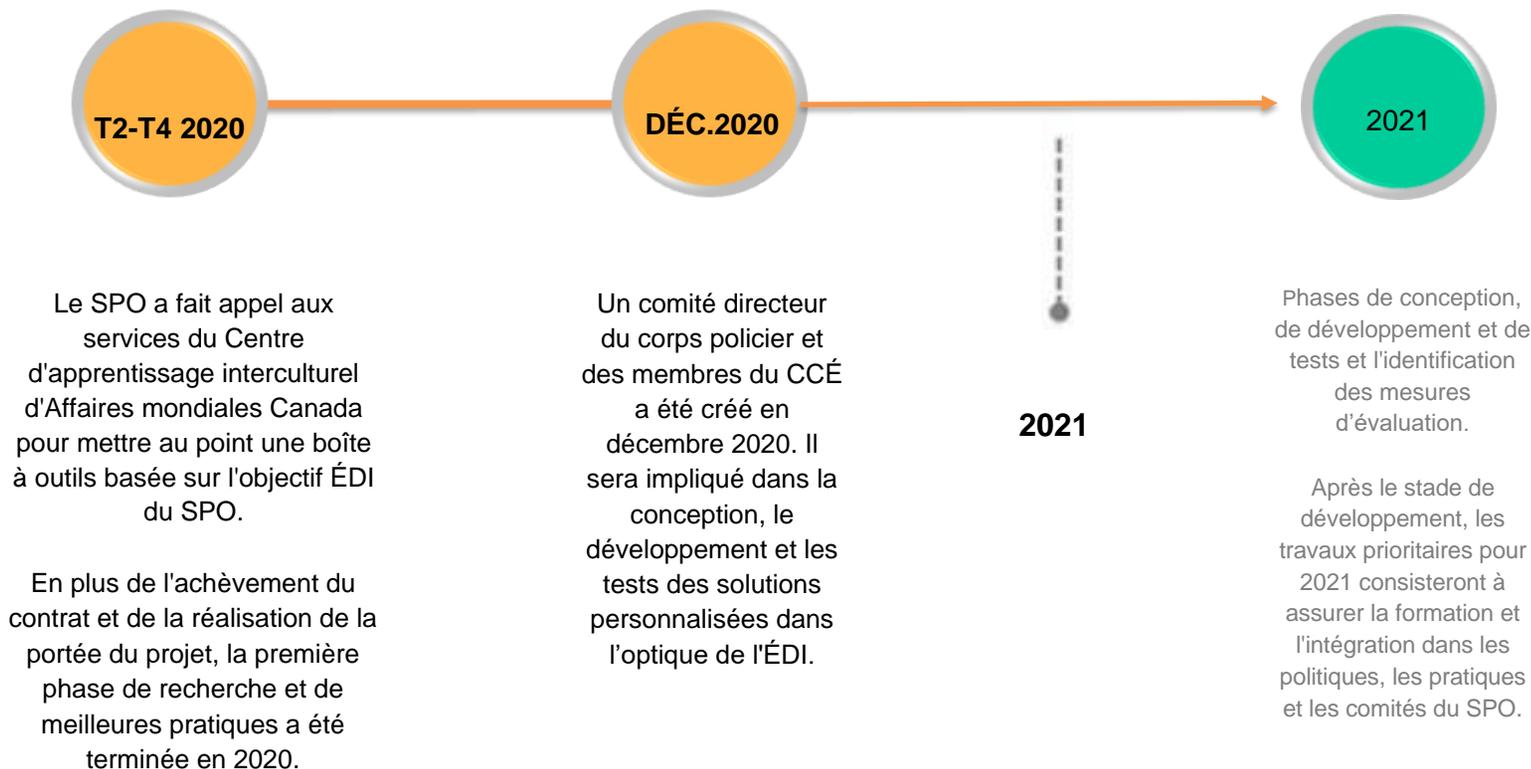


Résultats visés : La haute direction du SPO a reçu une solide base d'encadrement et de mentorat en matière d'ÉDI en 2020; celle-ci se poursuivra en 2021 pour mieux saisir les compétences culturelles de chacun et accroître la sensibilisation générale à l'ÉDI.

Outils de mesure potentiels : Nombre de séances/heures d'encadrement, questionnaires antérieurs/postérieurs, sondage sur la participation des membres

N° 3| Mettre au point une boîte à outils basée sur l'optique de l'ÉDI pour améliorer nos systèmes de prise de décision et nos systèmes internes et externes, notamment en ce qui concerne les personnes disparues/femmes autochtones, les processus liés aux mutations, aux promotions et au perfectionnement par rotation. (Leaders : surint. Granger, dir. Snoddy)

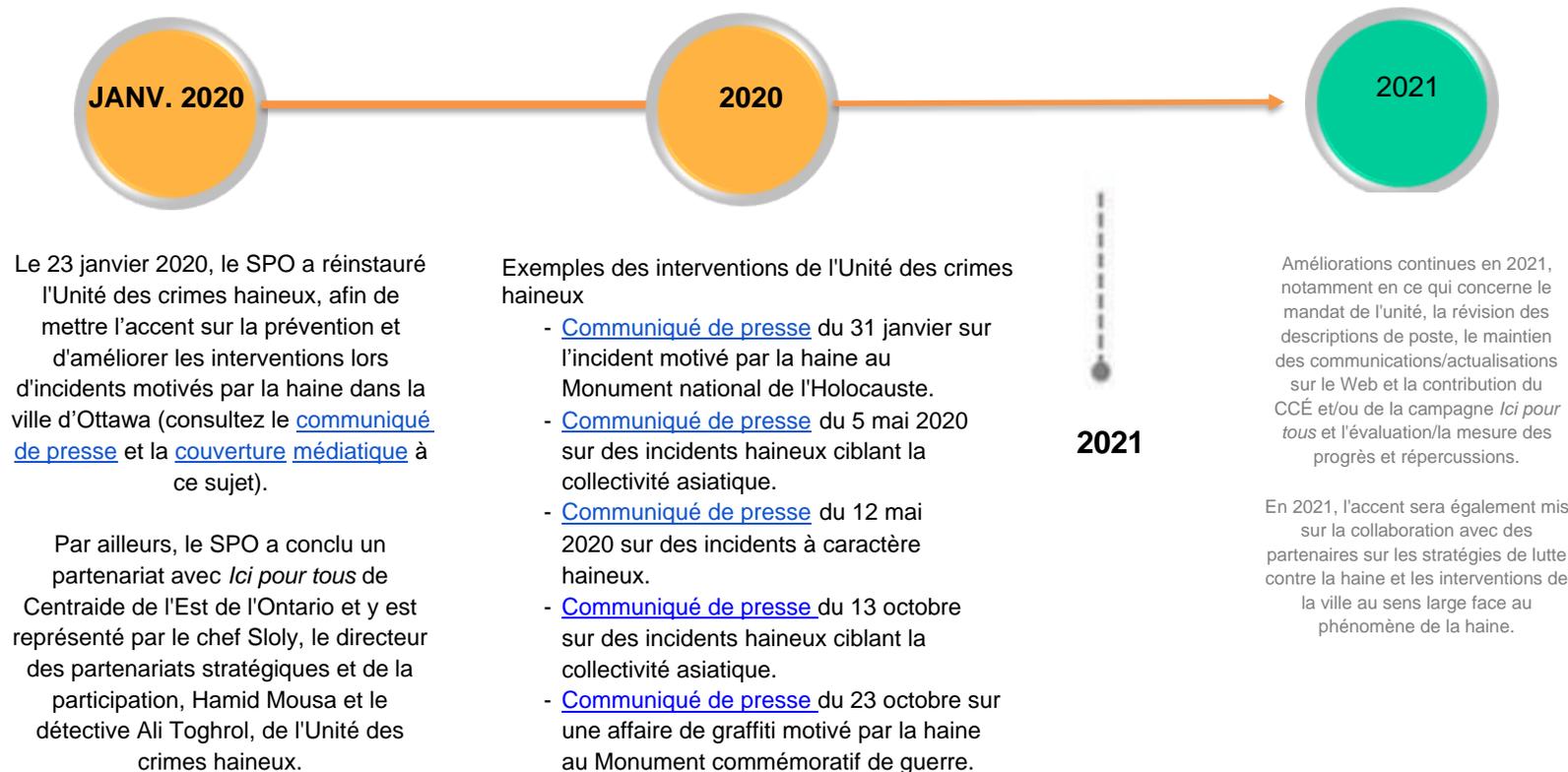
Nota : Répercussions des retards attribuables à la COVID-19



Résultats ciblés : L'adoption d'une boîte à outils basée sur l'objectif ÉDI pour le SPO était une recommandation de la [vérification dans une perspective de diversité](#) effectuée en 2019. Elle bonifiera le rôle de l'ÉDI dans l'ensemble du SPO et augmentera les possibilités de résolution de problèmes pour les membres qui ont recours à l'optique de l'ÉDI pour évaluer l'environnement de travail et la prestation des services. **Outils de mesure potentiels :** Nombre d'utilisations, quantité d'utilisation interfonctionnelle, commentaires des groupes de discussion, questionnaires

N° 4| Réinstaurer l'Unité des crimes haineux pour améliorer les interventions et le soutien aux communautés touchées.

(Leader : surint. Renwick)



Résultats ciblés : La réinstauration de l'Unité des crimes haineux au sein du SPO a permis d'améliorer les méthodes de signalement des incidents, ainsi que les interventions et les mesures de soutien aux communautés touchées. Le SPO a une méthode en trois volets pour les crimes haineux : expertise en matière d'enquête, travail de proximité et collecte continue de renseignements.

Outils de mesure potentiels : sondage postérieur à une plainte, sondage sur la participation du public, comparaison des statistiques antérieures d'unités avec les statistiques d'unités.

N° 5| Renforcer le modèle de police communautaire, notamment en multipliant les équipes de ressources de quartier (ÉRQ).

(Leaders : surint. Jamie Dunlop, insp. Ken Bryden)



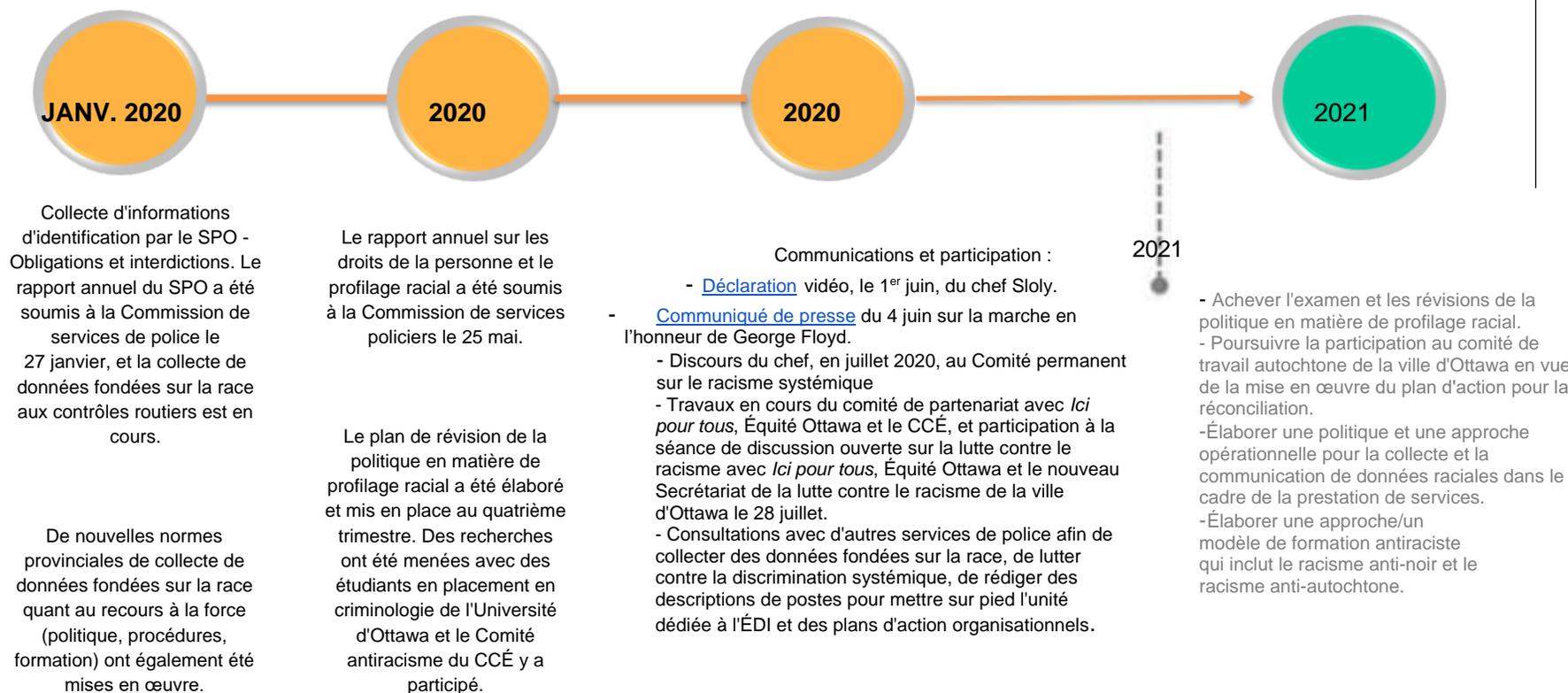
Résultats ciblés : Les ÉRQ sont la pierre angulaire de la stratégie de police communautaire du SPO. Afin de soutenir au mieux les communautés locales, les agents reçoivent une formation spécialisée et des outils de perfectionnement dans les domaines de la résolution des problèmes, de la médiation des conflits, de la communication efficace et de la compétence interculturelle.

Outils de mesure potentiels : enquêtes, groupes de réflexion communautaires, autres formes de participation.

N° 6| Poursuivre les efforts de lutte contre le profilage racial en s'attaquant aux problèmes de surveillance policière excessive et de manque de services en utilisant une approche multipartite des politiques, des procédures et des mesures de responsabilisation.

(Leaders : Nombreux)

Nota : Répercussions des retards attribuables à la COVID-19



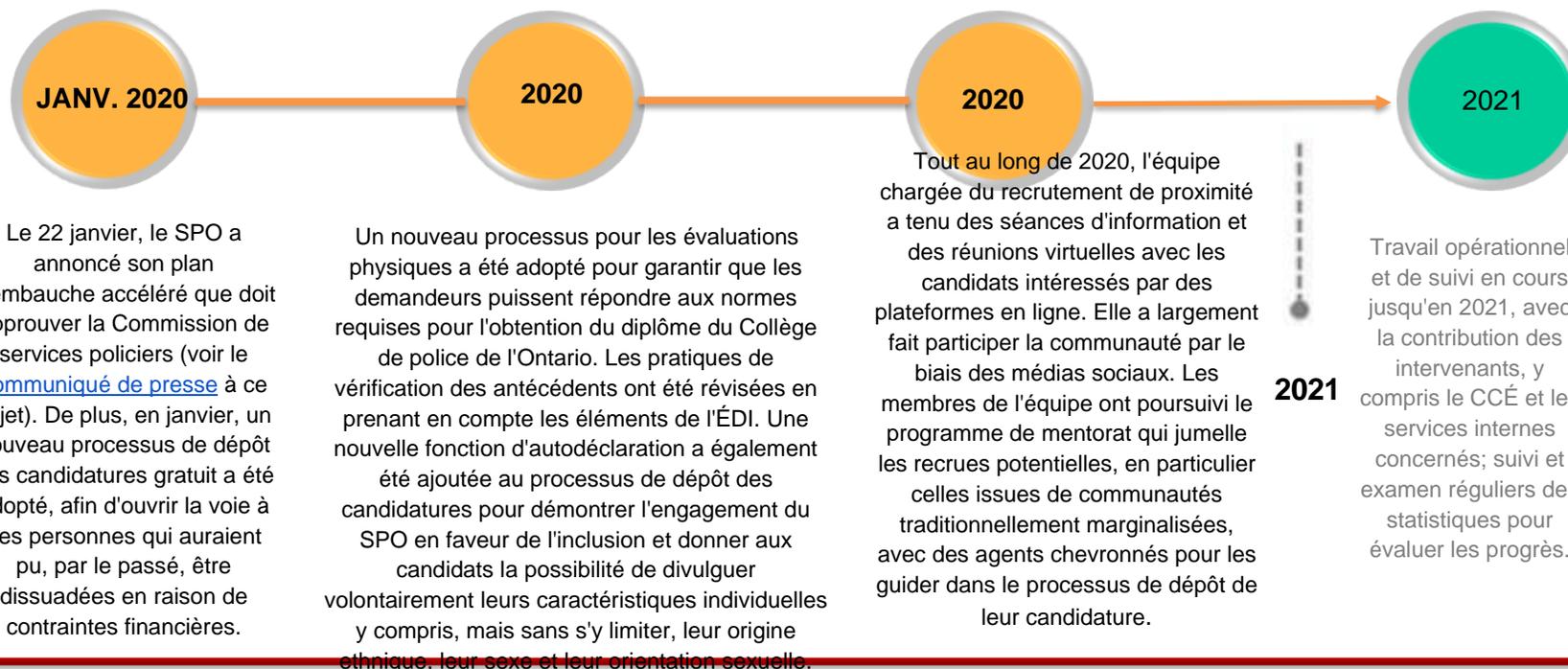
Résultats ciblés : Le SPO a poursuivi son travail de direction pour lutter contre le profilage racial et s'efforcera de consolider cette stratégie en 2021.

Outils de mesure potentiels : Nombre de plaintes, collecte de données basées sur la race, rapports annuels.

N°7| Actualiser les processus de recrutement de proximité et de vérification des antécédents afin de supprimer les obstacles involontaires et d'augmenter le nombre de candidatures concurrentielles.

(Leaders : surint. Mark Patterson; insp. Dave Zackrias)

Nota : Répercussions des retards attribuables à la COVID-19

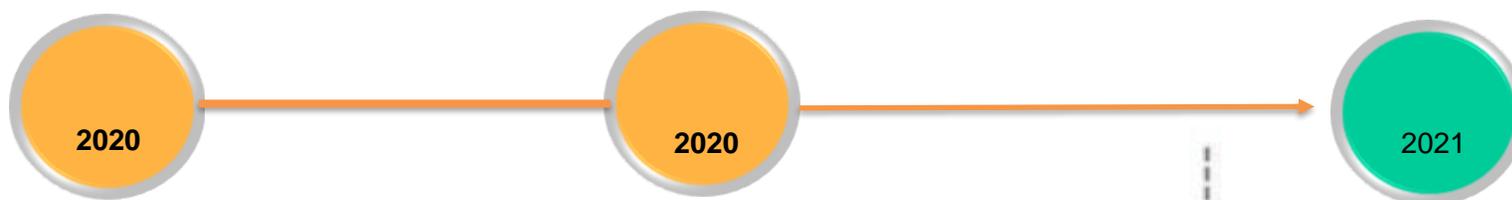


Résultats ciblés : Les changements apportés aux processus de recrutement de proximité en 2020 ont permis de réaliser des progrès sans précédent vers une main-d'œuvre plus diversifiée et de faire des progrès importants par rapport aux recommandations de la vérification dans une perspective de diversité et d'autres rapports ou consultations. L'équipe chargée du recrutement de proximité a fait une avancée significative dans l'élimination des obstacles et a reçu l'attention du monde entier pour ses campagnes de promotion créatives qui ont causé une augmentation notable du nombre de femmes et de personnes racialisées embauchées. Alors qu'historiquement, le SPO recevait environ 650 demandes de candidatures par an, en 2020, nous en avons reçu près de 2 700. Sur la base d'une auto-identification (tout le monde ne s'est pas identifié) : 18,25 % se sont identifiées comme étant des femmes (contre 12 % auparavant), 36,43 % comme des personnes racialisées (contre 13 % auparavant), et 4 % comme des autochtones.

Outils de mesure potentiels : Nombre de candidats, statistiques sur la diversité des candidats/membres, statistiques sur le programme de mentorat, enquêtes.

N°8| Engager un dialogue avec la communauté et travailler avec les intervenants pour améliorer l'efficacité des interventions en matière de santé mentale (y compris la formation) grâce à une approche interinstitutionnelle et intersectionnelle visant à combler les lacunes, à améliorer la prestation de services, à mettre en place une action collective et à contribuer à la sécurité et au bien-être de la communauté.

(Leaders : Nombreux)



Les travaux initiaux pour 2020, y compris l'examen préliminaire et le champ d'application du projet du budget, ont été achevés. La stratégie en matière de santé mentale du SPO et ses répercussions ont été examinées avec les intervenants externes.

Des travaux sont également en cours, au niveau national, avec l'Association canadienne des chefs de police. Cette mesure à prendre en priorité est liée à plusieurs projets en cours, notamment l'élaboration du plan de sécurité et de bien-être de la communauté.

La gend. Lisa Deveau termine également sa maîtrise dans le domaine de la désescalade et des meilleures pratiques d'intervention en santé mentale dans les services de police.

Exemples de communiqués de presse concernant la santé mentale :

- [Communiqué de presse](#) du 6 mars sur la participation du SPO à la collecte de fonds pour les Jeux olympiques spéciaux.
- [Communiqué de presse](#) du 7 mars sur l'intervention auprès d'une femme suicidaire..
- [Communiqué de presse](#) du 23 mars sur l'intervention auprès d'un homme désespéré
- [Communiqué de presse](#) du 17 avril sur le suivi par les agents d'une tentative de suicide antérieure
- [Communiqué de presse](#) du 20 mai sur une intervention réussie auprès d'un adolescent menaçant de se faire du mal.
- [Communiqué de presse](#) du 31 juillet mentionnant l'intervention au secours d'un homme en situation de crise
- Article de la revue [Ottawa Matters](#) du 18 septembre sur la participation du SPO et d'autres organismes à un forum visant à élaborer une norme nationale sur les questions en matière de maintien de l'ordre, y compris la santé mentale.
- Article paru dans [l'Ottawa Citizen](#) le 22 octobre sur la nouvelle unité d'intervention en santé mentale du SPO en 2021.
- [Communiqué de presse](#) du 4 novembre sur le budget de 2021 et la stratégie d'intervention communautaire en matière de santé mentale.

2021

Grâce à la consultation et au partenariat avec la communauté, le SPO veillera à ce qu'une stratégie communautaire en santé mentale soit élaborée et mise en œuvre en 2021.

Elle se concentrera sur une meilleure coordination et un meilleur accès aux services communautaires en santé mentale, ainsi que sur l'amélioration des interventions lors d'appels de service impliquant la santé mentale.

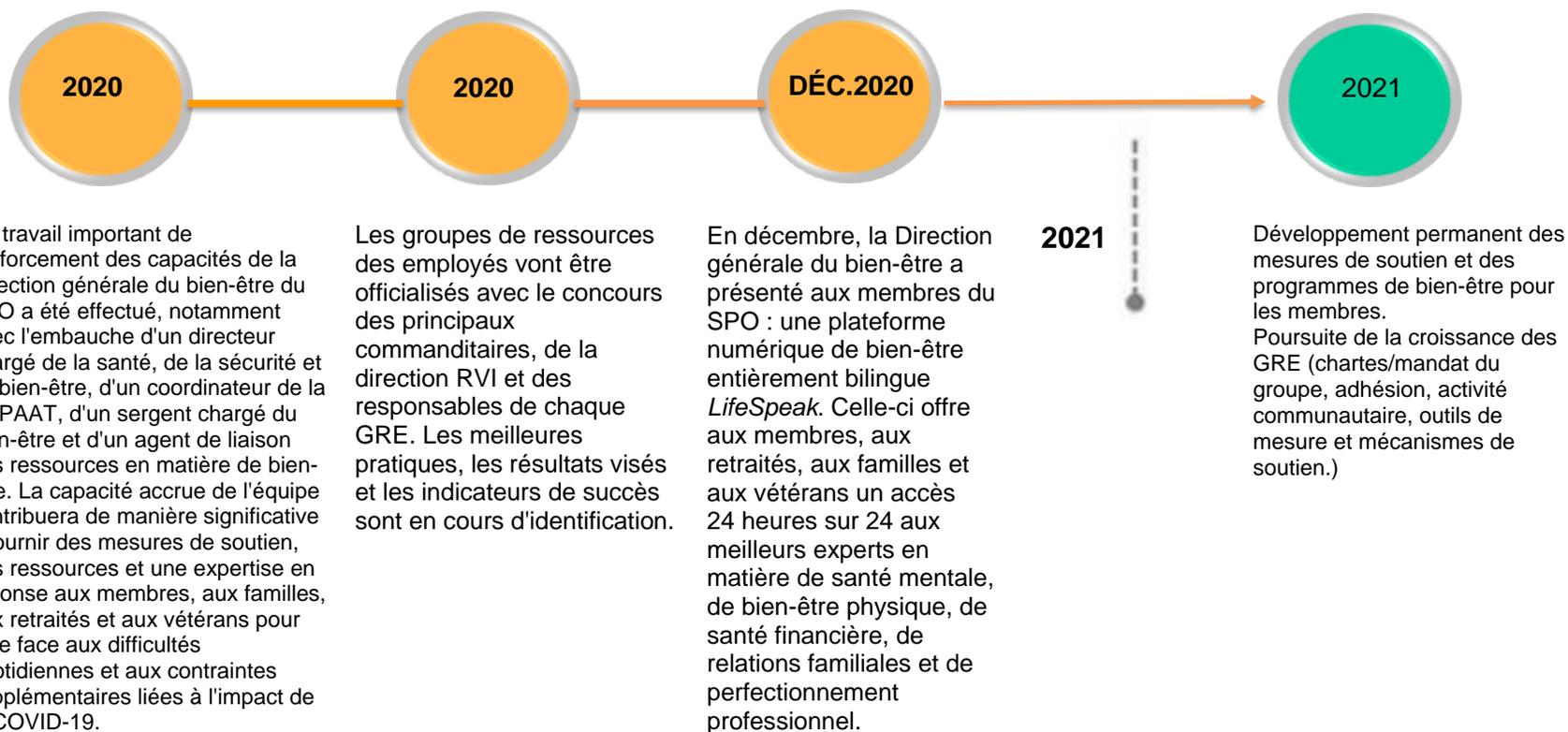
Résultats ciblés : La première phase d'amélioration d'une stratégie d'intervention plus efficace en matière de santé mentale a été achevée. Les travaux prioritaires se poursuivront jusqu'en 2021. Le SPO travaille avec les intervenants pour déployer et mettre en œuvre une stratégie pluriannuelle en vue d'intervenir efficacement lors d'appels de service impliquant des problèmes de santé mentale.

Outils de mesure potentiels : Questionnaire antérieur/postérieur à la formation; sondage sur la participation des membres; groupes de discussion et formation de la communauté et des policiers, enquêtes auprès des intervenants et du public.

N° 9| Améliorer les mesures de soutien au bien-être des membres et les efforts d'inclusion (accommodement et intervention précoce); donner un caractère officiel aux groupes de ressources pour les employés (GRE).

Leaders : surint. Patterson; dir, Slobodian (Programme de bien-être) Leaders : surint. Granger; dir. Snoddy (GRE)

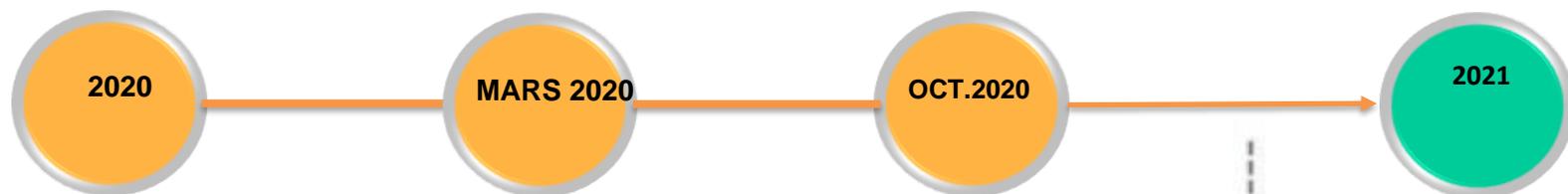
Nota : Répercussions des retards attribuables à la COVID-19



Résultats ciblés : Le bien-être des membres du SPO est un élément clé du plan stratégique 2019-2020 de la Commission des services de police, en particulier dans le domaine prioritaire du Soutien à nos membres. Des programmes de bien-être englobant une approche globale de la personne à la santé seront entrepris, notamment en matière de prévention (par exemple, l'intervention précoce), de mesures de soutien (par exemple, le soutien par les pairs et des interventions pour les membres et la famille), de réduction de la stigmatisation (par exemple, les accommodements en ce qui a trait à la santé mentale et les travaux de recherche (par exemple, la gestion de la fatigue).

Outils de mesure potentiels : Rapports trimestriels et annuels, sondages sur la participation des membres, taux de participation aux programmes.

N° 10| Améliorer le processus de règlement des plaintes pour les membres et les superviseurs avec, notamment, un projet spécial axé sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels au travail.



Sous la gouverne de la Direction RVI, l'unité REV (Respect, Éthique et Valeurs) est mandatée pour mettre en œuvre des mesures proactives et des stratégies réactives afin d'améliorer le professionnalisme, l'éthique, un comportement fondé sur des valeurs chez tous les membres du SPO. Des travaux importants sont en cours, visant notamment l'alignement des programmes et l'amélioration des politiques et des processus de résolution des plaintes pour tous les membres du SPO.

En mars, le projet sur la violence et le harcèlement sexuels était lancé pour développer une stratégie à l'échelle du service. Le projet a adopté une approche collaborative et fait appel à une variété de groupes de travail internes et externes, de groupes de discussion du SPO représentant plus de 100 membres du SPO et de la communauté d'Ottawa. Une [mise à jour détaillée](#) a été fournie à la Commission, le 27 juillet.

En octobre, Rubin Tomlinson (RT) LLP a été engagé pour développer et mettre en œuvre un système indépendant de prise en charge, d'enquête et de déclaration des plaintes de harcèlement pour une durée de six mois. M. Tomlinson a officiellement commencé le projet pilote de prise en charge et d'enquête le 9 décembre (voir le [communiqué de presse](#) du 11 décembre pour vous renseigner).

2021

Mise en œuvre d'enquêtes indépendantes jusqu'en juin 2021. Il y aura une attention constante placée sur des mesures proactives et éducationnelles à l'interne visant à accroître la sensibilisation, à encourager une conduite équitable et professionnelle et à améliorer la résolution des plaintes.

Résultats ciblés : Des améliorations des processus de résolution des plaintes sont en cours au SPO. Le partenariat avec Rubin Tomlinson permettra d'accélérer les efforts et de fournir une vue d'ensemble et des recommandations impartiales. Une évaluation indépendante complète sera menée à la fin du projet pilote.

Outils de mesure potentiels : Nombre de plaintes, délais de résolution, sondages sur la participation des membres.

Autres activités liées à l'ÉDI en 2020 :

- [Conseil communautaire sur l'équité](#) (CCÉ) - Le SPO continue de soutenir, de financer et de codiriger le CCÉ sous la direction des coprésidents, le chef adjoint Bell et M^{me} Sahada Alolo. Le CCÉ et ses comités donnent des conseils sur les interventions prioritaires, aident à identifier les résultats cibles et les indicateurs de réussite, mènent d'importantes activités de renforcement des relations, notamment des cercles d'écoute dans la communauté. Les comités du CCÉ, dont ceux sur la lutte contre le racisme, les relations avec les autochtones, les communications et la mise en œuvre de l'ÉDI, sont codirigés par un membre de la communauté et un membre du SPO appartenant au CCÉ.
- Représentation du comité et travail de partenariat avec le [Comité d'étude sur les questions autochtones](#) et le [plan de réconciliation de la ville](#), le nouveau secrétariat antiracisme de la ville d'Ottawa, la [Coalition Ici pour tous](#) et [Équité Ottawa](#).
- Travaux en cours avec les intervenants de la Coalition d'Ottawa pour mettre fin à la violence faite aux femmes (COCVFF), pour lutter contre la violence faite aux femmes et améliorer la prestation de services, sous la direction de la DEC.
- Partenariat provincial et travail conjoint avec le Comité sur la diversité de l'Association des chefs de police de l'Ontario.
- Analyse des [résultats du rapport d'enquête du Comité de liaison LGBT du SPO](#). Aux prochaines étapes, il y aura, entre autres, un examen des recommandations avec les intervenants.
- Mise à niveau permanente des groupes de ressources pour les employés (GRE); collaboration pour les enquêtes ou les plaintes, les événements internationaux et l'examen des politiques et des procédures.
- Journées internationales de reconnaissance au SPO - événements de reconnaissance des membres et activités dans les médias sociaux (exemples) :
 - Groupe d'orateurs et événement de reconnaissance du Mois de l'histoire des Noirs (en février)
 - Allocutions et rassemblement pour la Journée internationale de la femme (en mars)
 - Affiches de sensibilisation à la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (en mai)
 - Semaine de la fierté (en août) - Célébrations virtuelles dans la ville avec des activités planifiées par le SPO (partage d'épingles arc-en-ciel, levée du drapeau de la fierté dans tous les immeubles du SPO, accent sur l'éducation et la sensibilisation à la fierté à l'interne et à l'extérieur au moyen de médias sociaux, de messages à l'interne et d'affiches.
- Dates mensuelles importantes et mise en œuvre d'un calendrier multiculturel pour tous les membres du SPO (installation du logiciel du système de calendrier MS Office).
- Sondage sur la participation des membres du SPO au quatrième trimestre 2020. D'autres améliorations importantes ont été apportées à la collecte de données afin d'aider à suivre les progrès en matière de représentation et d'autres résultats cibles.
- Programme de gestion du rendement : une formation de recyclage obligatoire pour tous les superviseurs a été dispensée par l'équipe de développement des talents et de gestion du rendement au troisième trimestre 2020, ce qui a permis de résoudre certains des problèmes soulevés par la vérification dans une perspective de diversité de 2019. L'équipe entreprendra également un examen des compétences de base avec les intervenants au quatrième trimestre 2020.
- Sixième Forum annuel sur l'apprentissage des droits de la personne : il s'est déroulé virtuellement le 10 décembre 2020, avec plus de 200 participants. Le point de mire a été la nécessité de comprendre le racisme systémique et celle d'une action collective. Des policiers et des membres de la communauté ont témoigné de leurs expériences vécues. Des intervenants ont parlé des changements organisationnels et des discussions ont été menées avec les participants.

2^e année : Mise en œuvre des changements au niveau des programmes et des systèmes - Idée-force en 2021

S'appuyant sur les progrès accomplis durant la première année du Plan d'action pour l'ÉDI 2020-2022, les travaux en 2021 se concentreront sur la collaboration avec les intervenants communautaires afin de mettre en œuvre et d'améliorer les programmes et les systèmes et de favoriser un changement de culture.



Priorités du plan d'action - Idée-force en 2021	Cible à atteindre en 2021	Résultats visés Outils de mesure potentiels
<p>Gestion de la stratégie du bureau de l'ÉDI - accent sur l'amélioration de l'ÉDI et sur une meilleure coordination entre les différents services du SPO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terminer la mise sur pied, la dotation en personnel et le modèle logique de la direction RVI et de l'unité dédiée à l'ÉDI. 	T2	Amélioration de la coordination et de la capacité des opérations de l'ÉDI en partant d'une approche de projet vers une approche sur les opérations. (rapport annuel)
<p>L'encadrement et le mentorat de l'ÉDI doteront nos dirigeants d'outils de changement de culture pour créer une dynamique et une inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluations de l'IDI par la haute direction et séance de groupe - Obtention par le SPO des autorisations pour l'IDI; élaboration d'un plan de déploiement plus large - Collaboration à la stratégie de changement de culture et sa mise en œuvre 	T1-T4	Sensibilisation et capacité accrues des dirigeants et des gestionnaires sur l'ÉDI (nombre de séances/d'heures d'encadrement, questionnaire antérieur/postérieur; sondage sur la participation des membres).

<p>Une boîte à outils basée sur l'objectif ÉDI pour améliorer nos systèmes internes et externes de prise de décisions, notamment les mises à jour relatives aux processus liés aux mutations, aux promotions et à la formation par rotation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terminer la boîte à outils et en faire l'essai - Élaborer un plan d'évaluation - Formation et intégration de la boîte à outils dans les politiques, les processus et les comités du SPO 	<p>T2-T4</p>	<p>Capacité accrue de résolution de problèmes pour les membres qui voient leur lieu de travail et la prestation des services dans l'optique de l'ÉDI (nombre d'utilisations réussies de mesures correctives d'ÉDI; groupes de discussion pour obtenir des commentaires et éventuellement des questionnaires).</p>
<p>L'Unité des crimes haineux : pour améliorer les interventions et les mesures de soutien aux communautés touchées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise sur pied de l'unité (mandat, descriptions de poste, mesures d'évaluation) - Collaboration avec des partenaires sur les stratégies de la ville pour améliorer les interventions face à la haine à Ottawa 	<p>En cours</p>	<p>Réponse adaptée aux incidents de crimes haineux et soutien aux communautés touchées (sondage postérieur à une plainte, sondage sur la participation du public, sondage auprès des intervenants, comparaison des statistiques antérieures d'unités avec les statistiques d'unités)</p>
<p>Amélioration des services de police communautaires et expansion des Équipes de ressources de quartier (ÉRQ).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de l'expansion - Évaluation des ÉRQ - Formation 	<p>En cours</p>	<p>Soutien accru aux préoccupations et problèmes spécifiques des quartiers, sécurité améliorée (rapport sur le projet pilote des ÉRQ/évaluation des rapports sur la circulation, sondages), groupes de discussion communautaires, autres formes de participation, examen indépendant par la D^{re} Linda Duxbury).</p>
<p>Poursuivre les efforts de lutte contre le profilage racial en s'attaquant aux problèmes de surveillance policière excessive et de manque de services en utilisant une approche multipartite des politiques, des procédures et des mesures de responsabilisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Révision complète de la politique en matière de profilage racial - Normaliser les exigences en matière de communication de données fondées sur la race dans les politiques et les opérations - Étoffer la formation antiraciste en mettant l'accent sur le racisme anti-noir et anti-autochtone. 	<p>En cours</p>	<p>Diminution des préoccupations/plaintes en matière de profilage racial et des taux disproportionnés de contrôles routiers (données à cet égard), augmentation des taux de conformité pour la collecte de données, amélioration des efforts de responsabilisation et de formation, respect des normes en matière de données fondées sur la race (nombre de plaintes, collecte de données détaillées, rapports annuels).</p>

<p>Processus de recrutement de proximité et de vérification des antécédents- poursuite des travaux pour supprimer les obstacles involontaires et augmenter le nombre de candidatures concurrentielles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mécanisme de suivi et de révision des programmes et systèmes 	<p>T1 – T4</p>	<p>Un plus grand bassin de candidats de la diversité (nombre de demandes; diversité des candidats, nombre de candidatures, points de référence avec les années pour l'analyse des tendances, les données/registres du processus de recrutement, le recensement de la main-d'œuvre, le questionnaire de compte rendu/post-processus).</p>
<p>Dialogue avec la communauté et travail avec les intervenants pour améliorer l'efficacité des interventions en santé mentale (y compris la formation) grâce à une approche interinstitutionnelle et intersectionnelle visant à combler les lacunes, à mettre en place une action collective et à contribuer à la sécurité et au bien-être de la communauté.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le SPO veillera à ce qu'une stratégie communautaire en santé mentale soit élaborée et mise en œuvre. 	<p>T4</p>	<p>Les lacunes dans la formation sont comblées; il y a une sensibilisation et une capacité accrues des membres à l'égard du sujet/des communautés touchées (questionnaire antérieur/postérieur à la formation; sondage sur la participation des membres; groupes de discussion et formation de la communauté et des policiers, enquêtes auprès des intervenants et du public).</p>
<p>Soutien au bien-être des membres, accompagné d'efforts d'inclusion en matière d'accommodements, d'intervention précoce et l'officialisation des groupes de ressources des employés (GRE).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programme d'intervention précoce - Programme de soutien à la réintégration/au retour au travail - Promotion du programme de soutien par les pairs - Promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être 	<p>T1 – T4</p>	<p>Les membres sont soutenus par une approche globale de la santé, notamment par la prévention, les programmes de soutien, la sensibilisation et ce, afin de réduire la stigmatisation et obtenir des mesures de soutien (rapports trimestriels et annuels, sondage sur la participation des membres, taux de participation au programme).</p>
<p>Amélioration du processus de résolution des plaintes pour les membres et les superviseurs; poursuite du projet axé sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projet pilote de déclaration impliquant un tiers jusqu'en juin 2021 - Résultats et recommandations du projet pilote - Améliorations à la procédure de plainte - Idée-force : la formation interne et le renforcement des capacités pour faire avancer les changements 	<p>T4</p>	<p>Amélioration de la prévention, de la dissuasion et de la résolution des incidents (nombre de plaintes, délais de résolution, sondages sur la participation des membres).</p>