



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Le point sur le Plan d'action pour l'ÉDI.

Réunion de la Commission
de services policiers
d'Ottawa
le 22 février 2021



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



Meaningful Progress on Equity, Diversity, and Inclusion:

Creating a Police Service that Community and Police Members Deserve

Draft Strategic Action Plan: 2020 – 2022

Version 1.2 | Focus on Year One – 2020 Action Items

Release Dates: 1.0 Tabled – Jan.27/2020; 1.1 Revised – Feb.14/2020; 1.1 Approved – Feb.24/2020; 1.2 Revised – March2020



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

ottawapolice.ca



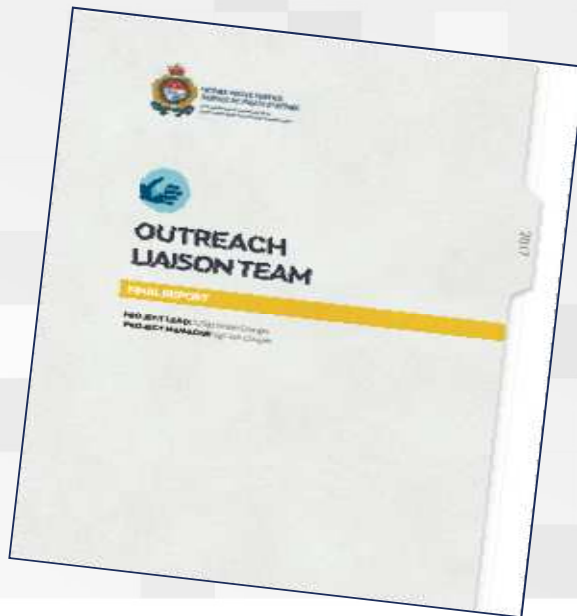
EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Plan d'action pour l'ÉDI



Élaboration du Plan d'action pour l'ÉDI

Mobilisation du SPO et du milieu communautaire
sondages, vérifications, plaintes, études, rapports et
recommandations en faveur du changement.





Plan d'action pour l'ÉDI



Construire ensemble le Plan d'action pour l'ÉDI :

- § Forum sur l'apprentissage des droits de la personne
- § Questionnaire en ligne
- § Réunions du SPO
- § Avis et commentaires des experts en la matière
- § Conseil communautaire sur l'équité - ateliers et réunion spéciale





EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Plan d'action pour l'ÉDI



- Son objectif : Prévenir, identifier et éliminer tout acte ou forme de discrimination sur nos lieux de travail et dans la prestation de nos services au public.



Ces mesures sont particulièrement importantes compte tenu du climat actuel, alors que le SPO fait face à plusieurs défis en raison de la COVID-19 et des appels publics à l'action contre le racisme systémique, la discrimination sexuelle et les cas de disparition et de meurtre de femmes autochtones.

- Le plan d'action est une feuille de route jusqu'en 2022, centré sur ce qui suit :
 - Supprimer les obstacles;
 - Améliorer les systèmes;
 - Créer une culture qui privilégie l'équité, la diversité et l'inclusion.

Le but est de créer un service de police digne de nos policiers et des membres de notre communauté.

« Une équipe, un service »



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Plan d'action pour l'ÉDI



Principaux domaines d'intérêt

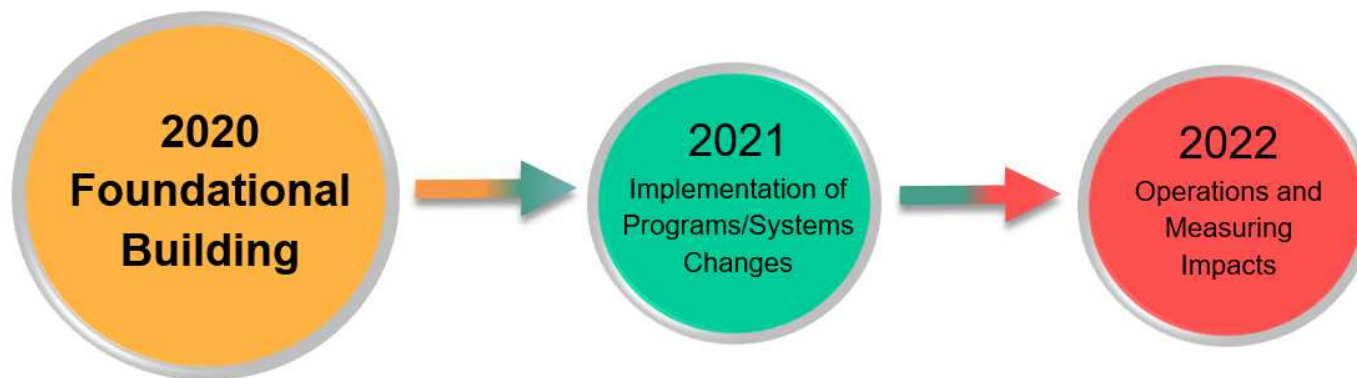




Plan d'action pour l'ÉDI



- § Il y a dix mesures à prendre en priorité. À la première année (2020), on a constitué la pierre d'assise, grâce à une mise en œuvre, en collaboration avec le Conseil communautaire sur l'équité, les partenaires de la municipalité et d'autres intervenants.
- § À la deuxième et troisième années, on s'appuiera sur les travaux initiaux et en 2021, on mettra l'accent sur la mise en œuvre des changements aux programmes et systèmes.

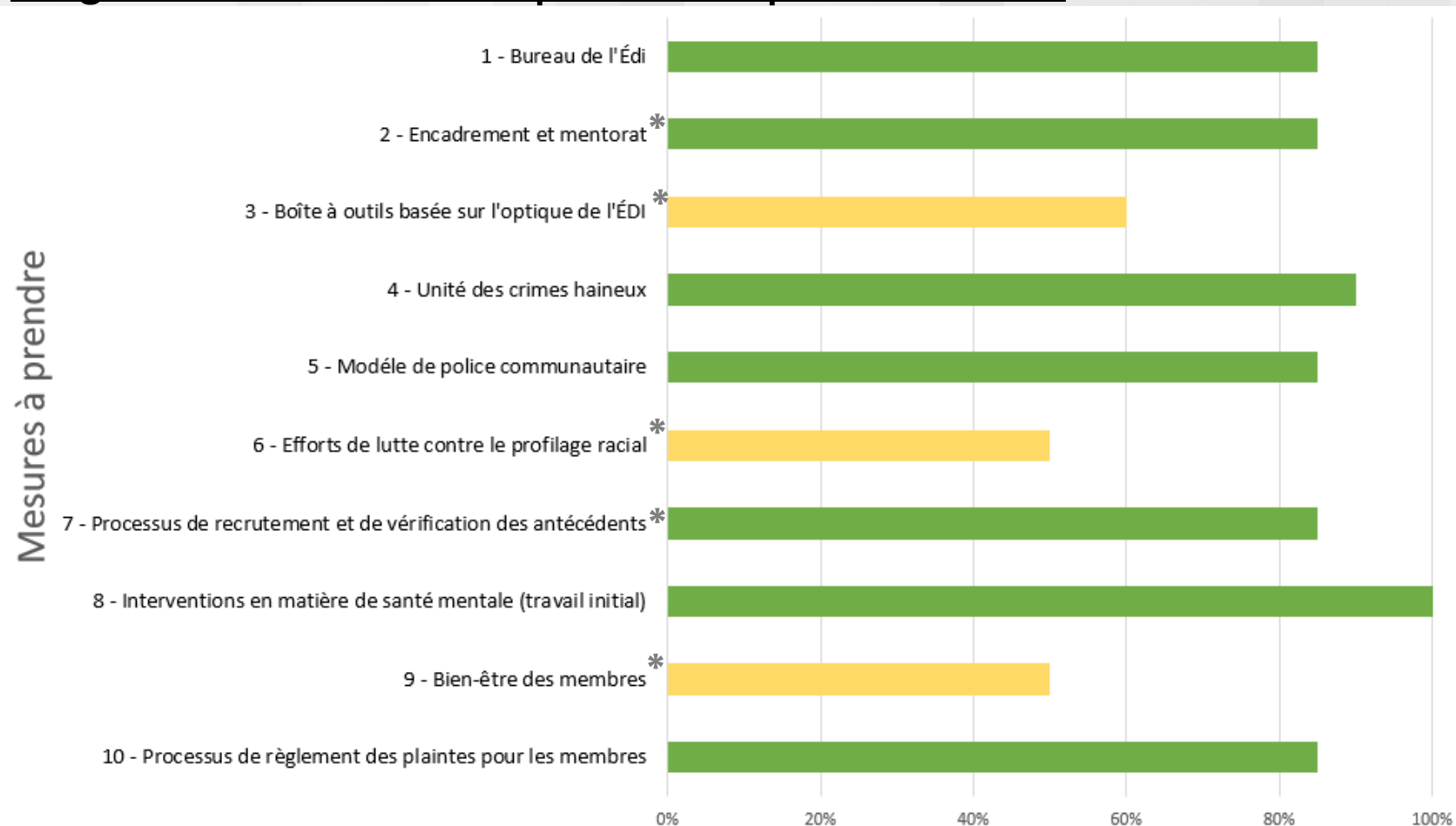




Plan d'action pour l'ÉDI



Progrès sur les mesures à prendre en priorité (2020)



* Retards attribuables à la COVID-19

Progrès



Plan d'action pour l'ÉDI



Travail additionnel en 2020 :

- Une représentation des comités et une collaboration étroite avec le Groupe de travail autochtone et le plan de réconciliation urbaine, le nouveau secrétariat de l'action contre le racisme de la ville d'Ottawa, la coalition « Ici pour tous » et Équité Ottawa
- Un travail continu avec la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVF) visant à combattre la violence contre les femmes et à améliorer la prestation de services;
- Un partenariat au niveau provincial et un travail en comité avec l'Association des chefs de l'Ontario - Comité de la diversité
- Des célébrations virtuelles de la semaine de la fierté en 2020, y compris les activités prévues par le SPO;
- Le développement en continu des groupes de ressources pour les employés
- La reconnaissance du Mois de l'histoire des Noirs, de la Journée internationale de la femme et de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie;
- La mise en œuvre du calendrier électronique multiculturel dans l'ensemble du SPO;
- Le sondage sur la participation des membres du SPO;
- Le Forum annuel sur l'apprentissage des droits de la personne a eu lieu le 10 décembre et a porté sur le racisme systémique.



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Plan d'action pour l'ÉDI



2021

Mesures à prendre en priorité. Pour 2021

- | | | |
|-----|--|---|
| 1. | Gestion de la stratégie du bureau de l'ÉDI | Renforcement de la coordination et de la capacité de l'ÉDI – faire la transition entre l'approche par projet et l'approche opérationnelle (mise en œuvre de l'ÉDI en tant que démarche fondamentale pour orienter la prise de décision et le changement). |
| 2. | Encadrement des dirigeants | Accroissement du niveau de capacité de l'ÉDI pour les dirigeants et les cadres, en mettant en valeur les outils de changement de culture et le développement/la mise en œuvre d'une stratégie visant le changement de culture. |
| 3. | Boîte à outils basée sur l'objectif ÉDI | Capacité à mieux régler les problèmes des membres à travers l'application de l'ÉDI au milieu de travail et dans le cadre des services fournis (compléter et déployer la boîte à outils de l'ÉDI dans les différentes fonctions). |
| 4. | L'Unité des crimes haineux | Intervention plus efficace lors des incidents de crimes haineux et pour le soutien aux collectivités impactées (création d'unités intégrales et collaboration plus étroite avec les partenaires communautaires). |
| 5. | Équipes de ressources de quartier (ÉRQ) | Renforcement du soutien aux problématiques et aux préoccupations spécifiques des quartiers, meilleure sécurité (poursuite de l'expansion et de l'évaluation des équipes de ressources de quartier, formation supplémentaire). |
| 6. | Efforts de lutte contre le profilage racial | Diminution des plaintes relatives au profilage racial et des taux disproportionnés de contrôles routiers (mise au point des résultats, de la formation antiracisme orientée contre le racisme noir et autochtone). |
| 7. | Processus de recrutement de proximité | Augmentation et diversification du nombre de candidats (suivi et examen permanents des programmes et des systèmes). |
| 8. | Interventions en santé mentale | Sensibilisation et développement des capacités des membres concernant le sujet/les populations touchées (formation, développement et mise en œuvre d'une stratégie de santé mentale fondée sur la collectivité). |
| 9. | Soutien au bien-être des membres | Approche globale, axée sur la santé de la personne, y compris la prévention, les programmes de soutien, une plus grande sensibilisation pour réduire la stigmatisation (programme d'intervention précoce, programme de retour au travail). |
| 10. | Processus de résolution des plaintes | Processus amélioré de prévention, de dissuasion et de résolution (projet pilote de compte rendu par un tiers, mise en place des recommandations qui en découlent/nouveau processus de résolution des plaintes). |



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

Plan d'action pour l'ÉDI : 2020-2022

Site Web : Ottawapolice.ca/ED

Courriel : EDI@ottawapolice.ca



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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

Meaningful Progress on Equity, Diversity, and Inclusion:

Creating a Police Service that Community and Police Members Deserve

Draft Strategic Action Plan: 2020 – 2022

Version 1.2 | Focus on Year One – 2020 Action Items

Release Dates: 1.0 Tabled – Jan.27/2020; 1.1 Revised – Feb.14/2020; 1.1 Approved – Feb.24/2020; 1.2 Revised – March2020



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

ottawapolice.ca