

FAIRE DES PROGRÈS SIGNIFICATIFS EN MATIÈRE D'EDI

*Publication des rapports
sur la PCDFRCR et la
Vérification de la diversité*

*Réunion de la Commission
de services policiers*

Novembre 2019



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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

ottawapolice.ca

CRÉER LE SPO QUE MÉRITENT LA COLLECTIVITÉ ET NOS MEMBRES



La manière dont on se traite entre nous se manifeste dans la manière dont on maintenons l'ordre auprès du public



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION



Publication de rapports – le 20 novembre 2019

- Vérification approfondie de la diversité, Graybridge Malkam
- Rapport II, Collecte de données fondées sur la race aux contrôles routiers, Équipe de recherche de l'Université York
- Disponibles en ligne:
Ottawapolice.ca/race



COLLECTE DE DONNÉES FONDÉES SUR LA RACE AUX CONTRÔLES ROUTIERS – RAPPORT II



- La fréquence des contrôle routiers a diminué de plus de 30% (5 ans)
- Dans 89% des cas, la race n'est pas perçue par les agents avant la décision d'intercepter un véhicule
- Pas de disproportions raciales trouvées en lien avec la raison provinciale pour un contrôle (98% des contrôles sont effectués pour des raisons provinciales)
- À Ottawa, pas de fréquence disproportionnellement plus élevée d'accusations contre des conducteurs de minorités raciales en comparaison aux conducteurs blancs

COLLECTE DE DONNÉES FONDÉES SUR LA RACE AUX CONTRÔLES ROUTIERS – RAPPORT II



- Améliorations modestes en matière de disproportions raciales
- Sur cinq ans, réductions considérables des taux disproportionnellement élevés.
 - Baisse moyenne de 30% – Jeunes hommes moyen-orientaux
 - Baisse moyenne de 23% – Jeunes hommes noirs

COLLECTE DE DONNÉES FONDÉES SUR LA RACE AUX CONTRÔLES ROUTIERS – ÉTAPES SUIVANTES



Continuer à démontrer des qualités de dirigeant
et d'agir collectivement

- 7 nouvelles recommandations
- Travail sur les politiques et la procédure
- Intégrer aux opérations la conformité et l'analyse des données sur la race
- Aller au-delà de la collecte de données et des pratiques exemplaires – Pilote
 - Analyse plus poussée des données
 - Déploiement
 - Équipe d'action / Groupe de travail



VÉRIFICATION DE LA DIVERSITÉ



Aperçu de la vérification dans une perspective de diversité

- Forces, faiblesses et lacunes pour atteindre les objectifs de l'ÉDI
- Méthodes quantitatives et qualitatives pour examiner et revoir la culture organisationnelle; les différentes facettes de la diversité
- Points de repère et pratiques exemplaires



RECOMMANDATIONS DU RAPPORT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DIVERSITÉ



Voyons les « recommandations essentielles »

10 « recommandations essentielles » sous 7 thèmes (Sommaire exécutif)

- Une direction déterminée
 - Des pratiques d'embauche inclusives
 - Des perspectives de carrière inclusives
 - Des mesures d'adaptation équitables en milieu de travail
 - Le mieux-être psychologique
 - Un climat d'ouverture et des normes élevées
 - Des partenariats en apprentissage
- EN TOUT :**
*97 recommandations
de mesures ciblées
dans le rapport*



RECOMMANDATIONS DU RAPPORT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DIVERSITÉ



Conclusion

Les politiques et programmes traditionnels présentent de nombreux points forts.

Il y a des lacunes dans l'exécution au quotidien, mais aussi des solutions audacieuses et innovantes.

On voit des signes de progrès et de dynamique positive permettant de passer du mode « réactif » au mode « proactif ».



DES RECOMMANDATIONS AUX ACTES – PLAN D'ACTION EDI



Collaboration étroite avec le Conseil sur l'équité police-collectivité (CEPC) pour élaborer le Plan d'action EDI du SPO:

- § **Stratégie organisationnelle avec plan d'action triennal**
- § **Activités concentrées et produits définis**
- § **Rapports d'avancement et mesures de référence**
- § **Communication et modifications du plan de gestion**
- § **Structure de gouvernance**
- § **Approche multi-intervenants – mise au point, mise en œuvre, et suivi du Plan d'action EDI**

PLAN D'ACTION EDI – CADRE PROVISOIRE



Elements of the OPS Equity, Diversity and Inclusion (EDI) Strategic and Action Plan



PLAN D'ACTION EDI



Prochaines étapes: Ébauche du Plan d'action EDI pluriannuel

- § Dialogue axé sur avancer ensemble – l'action collective
- § Établir des objectifs et donner la priorité aux recommandations
- § Publication du plan d'action EDI provisoire – le 31 janvier 2020
- § Rencontres de mobilisation des intervenants internes et externes – solliciter commentaires et conseils sur les rapports récemment publiés

FORUM ANNUEL D'APPRENTISSAGE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE – LE 4 DÉCEMBRE



Nombre limité de places disponibles – Inscrivez-vous au



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA
à l'endroit d'un service de qualité
à l'ensemble des citoyens

**5th Annual / 5^{ème}
HUMAN RIGHTS LEARNING FORUM
FORUM SUR L'APPRENTISSAGE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**From Recommendation to Action - Traffic Stop Race
Data and Diversity Audit Reports**

**Des recommandations aux actes – Rapports sur
la collecte de données fondées sur la race aux
contrôles routiers et sur la Vérification de la diversité**

**HR
LF**

**FA
DP**

Join us for an interactive engagement session to share key findings from the reports and the draft EDI Action Plan

Soyez des nôtres pour une séance interactive de mobilisation afin de partager les constatations importantes provenant des rapports, et du plan d'action provisoire EDI

December 4, 2019 / le 4 décembre 2019

8AM TO NOON / DE 08H00 À MIDI

ST ELIAS CENTRE 750 RIDGEWOOD AVE / CENTRE ST ELIAS 750 AVENUE RIDGEWOOD

Register / Inscrivez-vous : ottawapolice.ca/race



QUESTIONS



§ Inspector Paul A. Burnett, M.O.M.

EDI Strategy, Project Lead

§ Laurie Fenton, Program Manager

Email: EDI@ottawapolice.ca

Thank you. Merci.

EXTRA BACKGROUND SLIDES



CONCLUSION ET MESSAGES-CLÉS



- § **Reconnaissance des problèmes, des inquiétudes, du vécu, des rapports, des sondages – les partis pris et la discrimination systémique affectent les institutions;**
- § **Nous devons continuer à ouvrir la voie et à agir ensemble pour contrer le racisme et autres formes de discrimination au sein de la collectivité, de nos milieux de travail et de nous-mêmes.**
- § **Du travail important a été réalisé jusqu'ici. On doit poursuivre les efforts collaboratifs. L'action collective – tirer profit de ce qui a été accompli en matière de droits de la personne et d'anti-discrimination.**
- § **Des recommandations aux actes: Plan d'action EDI**
 - § **Progrès significatifs en matière d'EDI**
 - § **Un service que méritent notre collectivité et nos membres policiers**
 - § **Encourager une culture qui épouse l'EDI**

CONCLUSION ET MESSAGES-CLÉS



Stratégie EDI et travail à accomplir – Changement culturel

- § **Plan d'action: plan pluriannuel coordonné et mesuré**
- § **Appuis aux milieux de travail équitables: outils EDI et formation de meneur en droits de la personne, devoir de s'adapter, santé mentale, ACS+**
- § **Procédure de recrutement et de ressources humaines: continuer à identifier les obstacles**
- § **Améliorer la prestation des services: politiques et formation sur la santé mentale, le racisme contre les noirs, l'histoire et la culture autochtones**
- § **Profilage racial: Continuer à ouvrir la voie et à agir ensemble pour répondre aux inquiétudes liées au profilage racial afin de contrer les taux disproportionnels.**
- § **Explorer et améliorer: déploiement, direction et prise de décisions, et autres facettes de la prestation de service**

COLLECTE DE DONNÉES FONDÉES SUR LA RACE AUX CONTRÔLES ROUTIERS – PROJET



- Le SPO entama une étude sur le profilage racial en 2013 – Fruit d’une convention de règlement conclue entre la CODP et la CSPO en 2012
- Les agents ont noté, lors d’une période de deux ans, leur perception de la race du conducteur lors des contrôles (plus de 81 000 contrôles).
- Le rapport et les recommandations sur deux ans de données sur la race constatèrent des taux disproportionnellement élevés
- Les exigences du règlement furent remplies et dépassées
- Mise en œuvre des recommandations
- Les données sur la race, le dialogue, et le besoin d’agir demeurent

DIVERSITY AUDIT INPUTS



Key Information Sources

Policy / process review

- Gender Audit
- 150+ OPS documents
- 50+ fact-finding interviews with OPS 'process owners' and stakeholders
- Best practices; GDIB benchmark assessment

Representation of diversity

- OPS Census 2012 and 2017

Community perspectives

- Outreach Liaison Team report; 2018 Public Research
- 11 community insight sessions with 85 participants
- Interviews

OPS member perspectives

- Employee engagement survey (n=1170); census (n=1381)
- 50 interviews

