



# PROGRAMME CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

CO-PARRAINÉ PAR LA CSPO ET  
LE SPO ET CO-PRÉSIDENTÉ PAR LA  
PRÉSIDENTE DEANS ET LE CHEF  
SLOLY

Le 30 septembre 2020



OTTAWA POLICE SERVICE  
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

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

[ottawapolice.ca](http://ottawapolice.ca)

# ENTRÉE EN MATIÈRE



- Nous devons veiller à ce que toute personne qui vient travailler au sein du Service de police d'Ottawa (SPO) puisse se sentir en sûreté, appréciée et respectée
- Nous avons donc entamé un examen de notre programme de lutte contre la violence sexuelle et le harcèlement en milieu de travail
- Ce programme en cours est menée avec des intervenants internes et externes et des groupes internes de consultation pour faire en sorte qu'une vaste gamme de voix soient entendues
- Il s'agit d'une question affectant la santé mentale, le moral, et la confiance de nos membres et qui a également un impact sur l'ensemble de la collectivité d'Ottawa
- On prévoyait inaugurer le programme actualisé en début de 2021

# OBJECTIFS DU PROJET



- Comprendre les répercussions de la violence sexuelle et le harcèlement (VSH) sur la santé et le bien-être des membres
- Sensibiliser les membres quant aux effets de la VSH sur les membres individuels et sur le SPO dans son ensemble
- Changer la culture qui pourrait y contribuer
- Éliminer les entraves au signalement de la VSH, la dénoncer, ou demander de l'aide
- Enfin, éliminer du milieu de travail la violence sexuelle et le harcèlement
- La lutte contre la violence sexuelle et le harcèlement en milieu de travail est un élément prioritaire du Plan d'action équité, diversité et inclusion de 2020

# PROGRÈS ACCOMPLI À CE JOUR



- Investissement et concentration accrus de l'organisation face à cette question
- Lancé un important dialogue, et mobilisé des membres, des partenaires communautaires de diverses voix, ainsi que des spécialistes en la matière, sous les formes suivantes:
  - Un groupe de travail central
  - Un groupe consultatif interne
  - Des groupes de discussion internes
  - Un groupe consultatif externe
- Processus intérimaire de signalement afin de fournir des ressources et conseils et faire enquête sur les plaintes
- Nous avons utilisé cette rétroaction pour élaborer un stratégie organisationnelle détaillée

# CHANGEMENT D'APPROCHE



- Plan initial: présenter des recommandations à la Commission d'ici la fin de février 2021
- Mais les membres sont sans équivoque – ils demandent qu'une partie externe et indépendante s'occupe des rapports et enquêtes délicats
- Vu la vigueur de cette rétroaction, nous devons agir dans l'immédiat
- Nous pouvons saisir cette occasion pour tenter l'expérience avec des tiers experts et en tirer des leçons – pour contribuer à bâtir un meilleur milieu de travail pour chacun
- L'heure est venue de passer des paroles aux actes

# ACCÉLÉRER NOTRE DÉMARCHE



- La rétroaction nous a constamment et sans équivoque incité à recommander le recours à des tiers spécialisés pour la réception et les enquêtes
- Ceci s'impose en vue de:
  - Bâtir la confiance envers le processus de traitement des plaintes
  - Permettre le signalement anonyme et confidentiel
  - Réduire les délais de réponse et de résolution

# ÉTAPES SUIVANTES



- Retenir les services d'un tiers afin de faire fond sur notre travail et d'accélérer sa marche
  - **Rubin Thomlinson LLP** est un cabinet d'avocats canadien spécialisé dans les évaluations et enquêtes en milieu de travail et institutionnel, la formation tactique des professionnels des ressources humaines et l'expertise-conseil. L'expertise avérée du cabinet dans les enquêtes de harcèlement et d'inconduite en milieu de travail est fortement diversifiée et offre une perspective unique de ces enjeux sérieux à risque élevé.

# CE QUE NOUS ESPÉRONS ACCOMPLIR



- Créer un lieu sûr pour la divulgation
- Rebâtir la confiance envers le Service et la démarche
- Élaborer un mécanisme efficace permettant aux membres de:
  - Déposer des plaintes actuelles ou historiques
  - Soulever d'autres questions ou préoccupations
- Résolution opportune des plaintes et des problèmes



- En vertu de cette proposition, le tiers fournisseur de service devra:
  - Concevoir et produire un processus de réception de plaintes
    - Réception de rapports
    - Gestion de cas
    - Service 24 h et 7 jours
  - Entreprendre des enquêtes
    - Indépendantes et confidentielles

# TIERS EXPERTS (SUITE)



- Effectuer une évaluation du milieu de travail
  - Recueillir des renseignements, identifier les problèmes systémiques et les solutions en rapport au harcèlement et à la discrimination en milieu de travail
- Par la suite, évaluer le projet
  - En vue de mesurer son rendement par rapport à nos besoins et nos objectifs