

PRIORITÉS ET CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

**Commission de services
policiers, le 25 mai 2020**



**OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA**

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

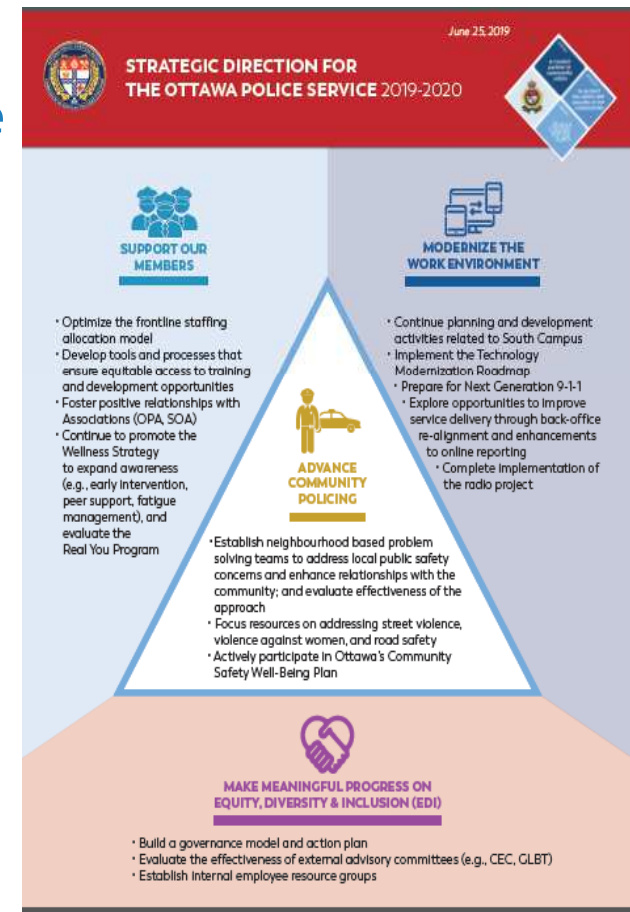


ottawapolice.ca

MISE EN ŒUVRE DE L'ORIENTATION STRATÉGIQUE DE LA COMMISSION



1. Réaliser des progrès concrets en matière d'EDI = création du Plan d'action EDI, de l'Unité EDI, postes SMEM et SMC, ainsi que du projet conjoint sur le harcèlement et la violence au travail
2. Soutenir le bien-être de nos membres = importants nouveaux financements et effectifs consacrés à Santé et mieux-être / Unité EDI / Direction RVI pour 2020
3. Moderniser le milieu de travail = nouvel organigramme du SPO, qui comprend la nouvelle Direction RVI
4. Promouvoir la police communautaire = doubler les ERQ en 2020 (de 3 à 6)



INVESTISSEMENTS ET PROGRÈS ANTÉRIEURS DU SPO



- § Politique en matière de profilage racial (??)
- § Projet sur la parité hommes-femmes (2016-2018)
- § Vérification sur le harcèlement au travail (CSP - 2020)
- § Formation à l'inclusion authentique (2019)
- § Groupes de ressources pour les employés (2019)
- § Programme d'éthique (2018)
- § Programme sur le respect en milieu de travail (2008)
- § Collecte de données aux contrôles routiers x2 (?? et 2019)
- § Vérification de la diversité (2018/2019)
- § Conseil sur l'équité police-collectivité (2019)
- § Projet-pilote SMEM et SMC (2018/2019)
- § Plan d'action pour l'EDI (2020)
- § Gestion des cas à risque élevé (2020)

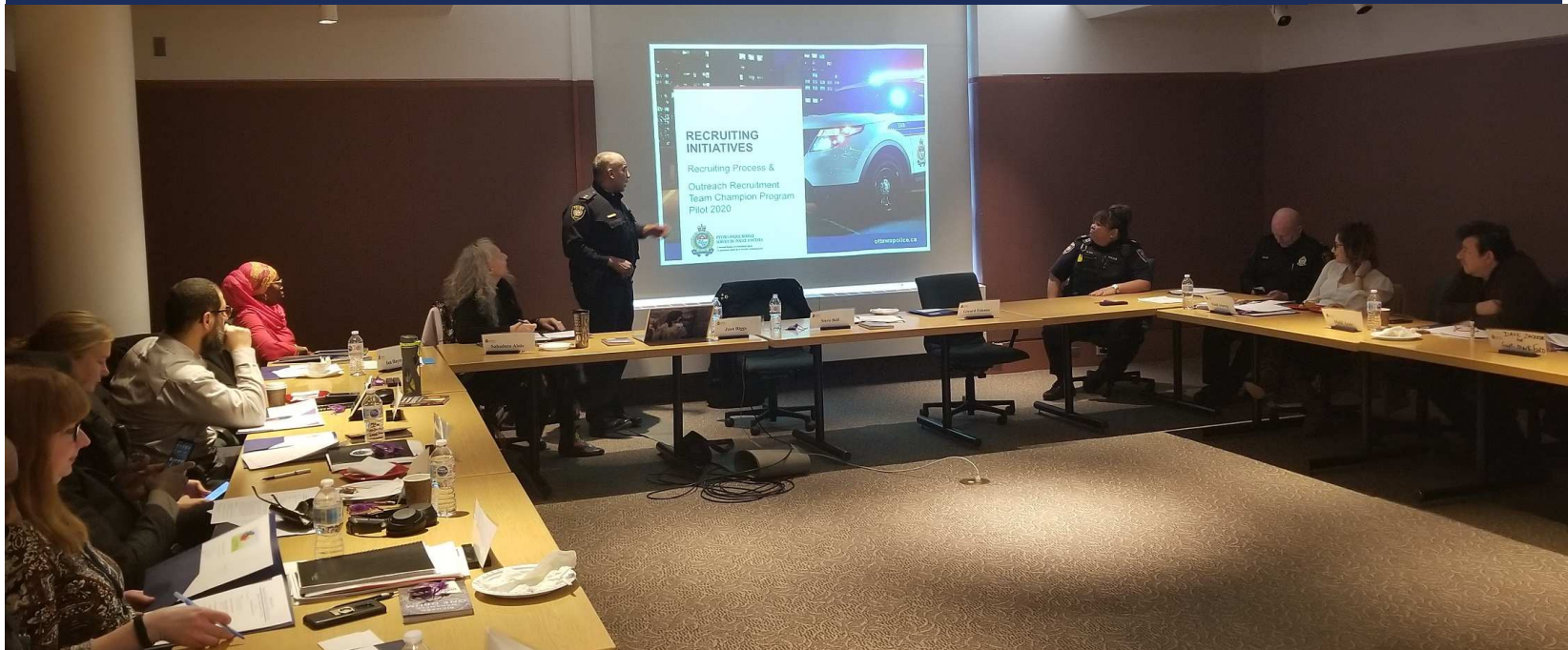
... mais l'on doit faire mieux et davantage

RÉALITÉ DE TERRAIN - INTERNE



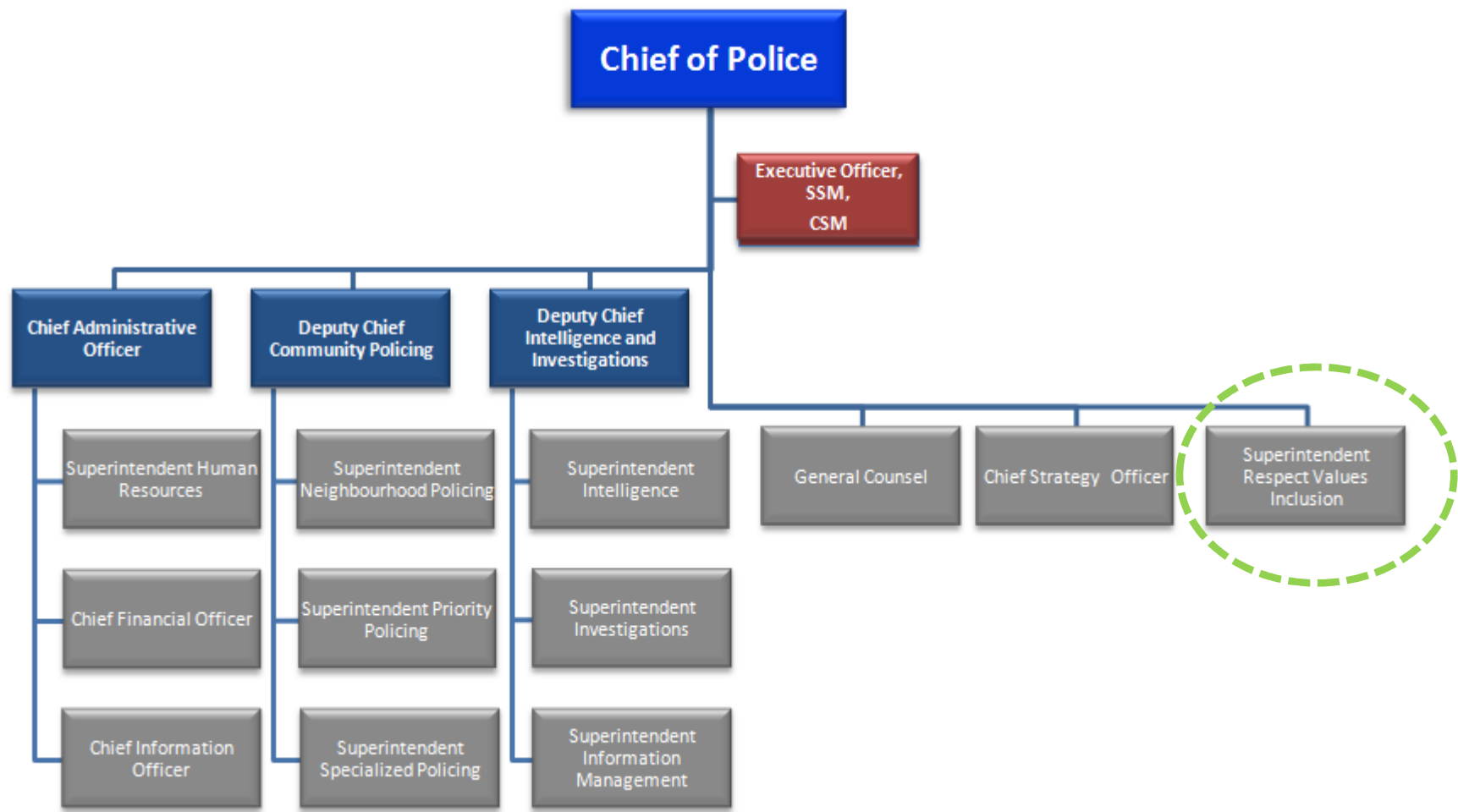
- **Commandant en second** – agit directement comme représentant du Bureau du chef auprès de l'organisme entier et de la Ville d'Ottawa
- **Sergent-major d'état-major** - agit directement comme personne-ressource entre la première ligne et le Bureau du chef – accent spécifique sur la prestation des services policiers dans la collectivité (santé, service, etc.)
- **Sergent-major du corps** - agit directement comme personne-ressource entre la première ligne et le Bureau du chef – accent spécifique sur la préparation des membres pour le travail policier au sein de la collectivité (conduite, valeurs, etc.)
- **Groupes de ressources pour les employés** – propose mentorat, accompagnement et soutien aux membres du SPO traditionnellement sous-représentés

RÉALITÉ DE TERRAIN - EXTERNE



- Le Conseil sur l'équité police-collectivité compte des représentants de l'EDI, des experts en la matière et un large éventail d'intervenants démographiques, d'ONG, et sectoriels
- Le CEPC apporte une réponse directe et valable aux préoccupations de la collectivité tout en identifiant les possibilités de rehausser sa confiance par la voie d'un franc dialogue
- Le CEPC participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des initiatives, projets et priorités du SPO (par ex. le Plan d'action EDI)

MODERNISATION DE NOTRE STRUCTURE D'ORGANISATION



DIRECTION DU RESPECT, DES VALEURS ET DE L'INCLUSION (RVI)



- La **Direction RVI** nous permettra d'appliquer une approche globale à l'endroit de questions liées à l'EDI et au REV.
- Une **approche intersectionnelle** assure une inclusion globale des membres et encourage de meilleures pratiques et politiques, ainsi qu'un processus de décision juste, respectueux et équitable.
- Elle permet aussi la mise en œuvre de stratégies factuelles pour le changement organisationnel et systémique qui soutient la sûreté et le bien-être de la collectivité

RÉSULTATS DU RVI



Lorsque parfaitement alignés, **bénéfiques pour les membres:**

- Transparence et résolution accrues
- Système simplifié de gestion des conflits
- Réduction du nombre de plaintes (tandis qu'augmente la capacité organisationnelle)
- Amélioration du moral, du bien-être, de la confiance et de l'inclusion

RÉSULTATS DU RVI (SUITE ET FIN)



Lorsque parfaitement alignés, **bénéfices pour la collectivité:**

- Reconnaissance du fait que le SPO prend la collectivité au sérieux et s'y investit
- Meilleures relations, mobilisation des citoyens, sûreté des agents, renseignements relevant des civils
- Confiance accrue, surtout au sein des collectivités traditionnellement marginalisées
- Bon rapport qualité-prix

RÉSULTATS VISÉS - REV : 2020



*REV misera sur le respect en milieu de travail
et sur des stratégies préventives
et réactives visant un comportement
professionnel, éthique, et fondé sur la valeur*



RESPECT | ETHICS | VALUES

Préventif: Cadre d'éthique

- Cerner les attributions et le mode de gouvernance
- Faire appel aux mesures et aux paramètres
- Instaurer une ligne d'assistance téléphonique
- Officialiser le code d'éthique
- Créer un comité consultatif sur l'éthique
- Renforcer la formation à l'éthique
- Utiliser le système de détection précoce

Réactif: Gestion des conflits

- Officialiser le processus de traitement des plaintes
- Actualiser la politique
- Améliorer les processus de médiation et d'enquête
- Adapter les consultations cliniques aux préoccupations stratégiques et organisationnelles

RÉSULTATS VISÉS - EDI : 2020



EDI misera sur la mise en œuvre de pratiques inclusives, tout en menant vers le changement systémique et son instauration



EQUITY | DIVERSITY | INCLUSION

À l'interne

- § Créer un bureau pour l'Unité EDI
- § Fournir encadrement et mentorat dans le domaine de l'EDI
- § Élaboration d'une boîte à outils EDI
- § Rétablir la Section des crimes haineux
- § Renforcer la police

À l'externe

- § Poursuivre la lutte contre le profilage racial
- § Actualiser les processus de recrutement de proximité et de vérification des antécédents
- § Meilleures options d'intervention auprès de gens souffrant de problèmes de santé mentale
- § Accroître le bien-être des membres
- § Améliorer le processus de règlement des plaintes

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT SEXUELS AU TRAVAIL



- **STRATÉGIE CONJOINTE DE LA CSPO ET DU SPO SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS AU TRAVAIL (SC-VHST)**

ÉNONCÉ PROVISOIRE DE MISSION



Éliminer la violence et le harcèlement sexuels en milieu de travail au sein du Service de police d'Ottawa en créant et en préservant pour tous les membres un environnement de travail favorable et inclusif

ET

Garantir une culture organisationnelle globale de respect, d'ouverture et de normes élevées pour une police professionnelle et équitable qui reflète nos valeurs fondamentales

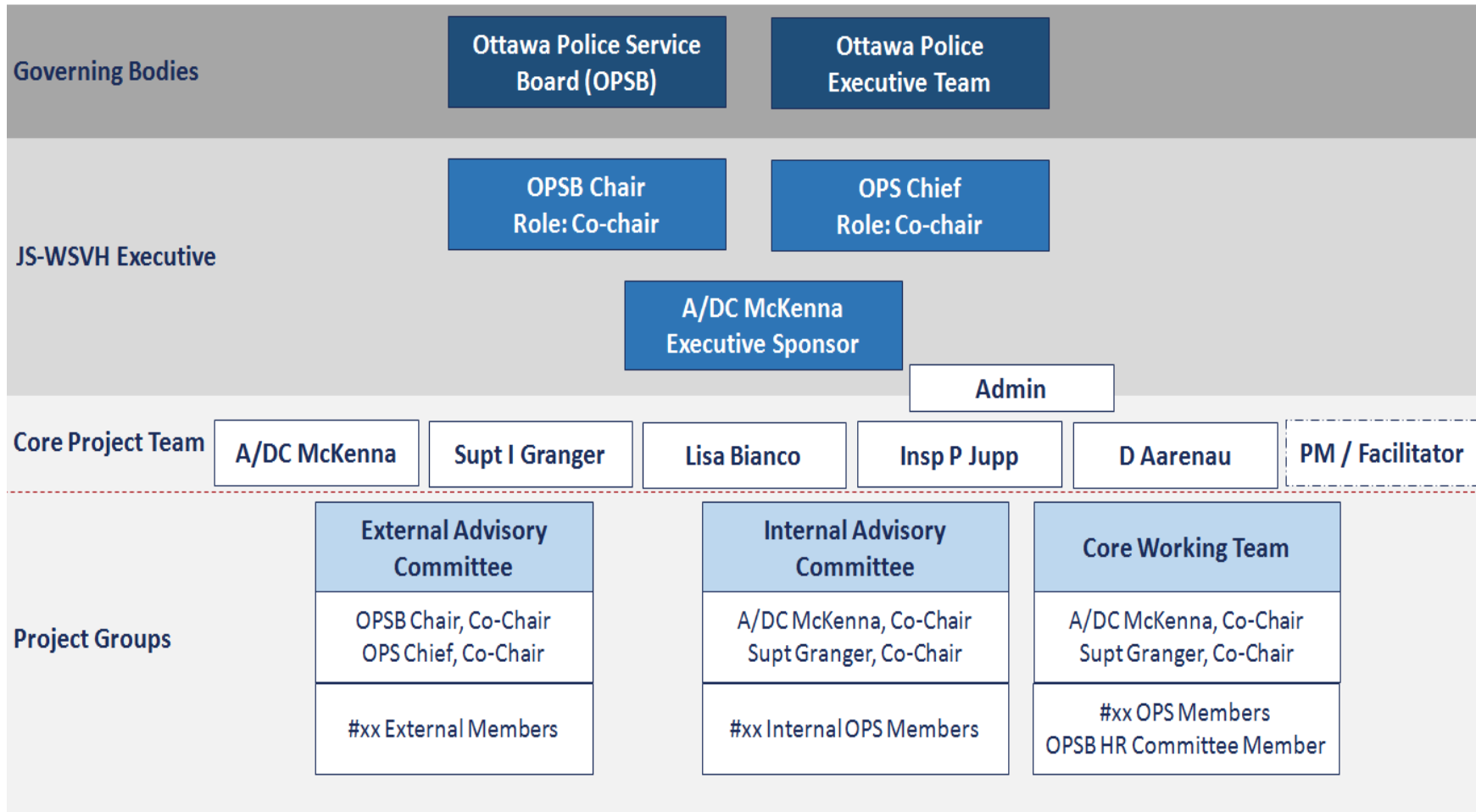
PIERRES D'ASSISE POSSIBLES



- **COMPRENDRE** le problème de la violence et du harcèlement sexuels
- **SOUTENIR** et créer un espace sûr pour la divulgation
- **RÉAGIR** à la violence et au harcèlement sexuels de manière coordonnée et opportune
- **PRÉVENIR** les incidents de violence et de harcèlement sexuels

... à quoi le succès ressemblera-t-il?

STRATÉGIE CONJOINTE SUR LE MODE DE GOUVERNANCE



GROUPES DE TRAVAIL ET CONSULTATIFS



- Groupe de travail
- Groupes consultatifs et groupes de discussion internes
- Groupe consultatif externe
- Continuité à plus long terme grâce à la direction RVI



OCTEVAW - COCVFF



Community
Equity
Council

CONCLUSION



- Beaucoup d'accompli, bien du travail à faire
- Les partenariats sont essentiels
- Un renforcement de la confiance, à l'interne comme à l'externe, s'impose
- L'engagement doit venir de tous

Honour
Courage
Service



Honneur
Courage
Service