



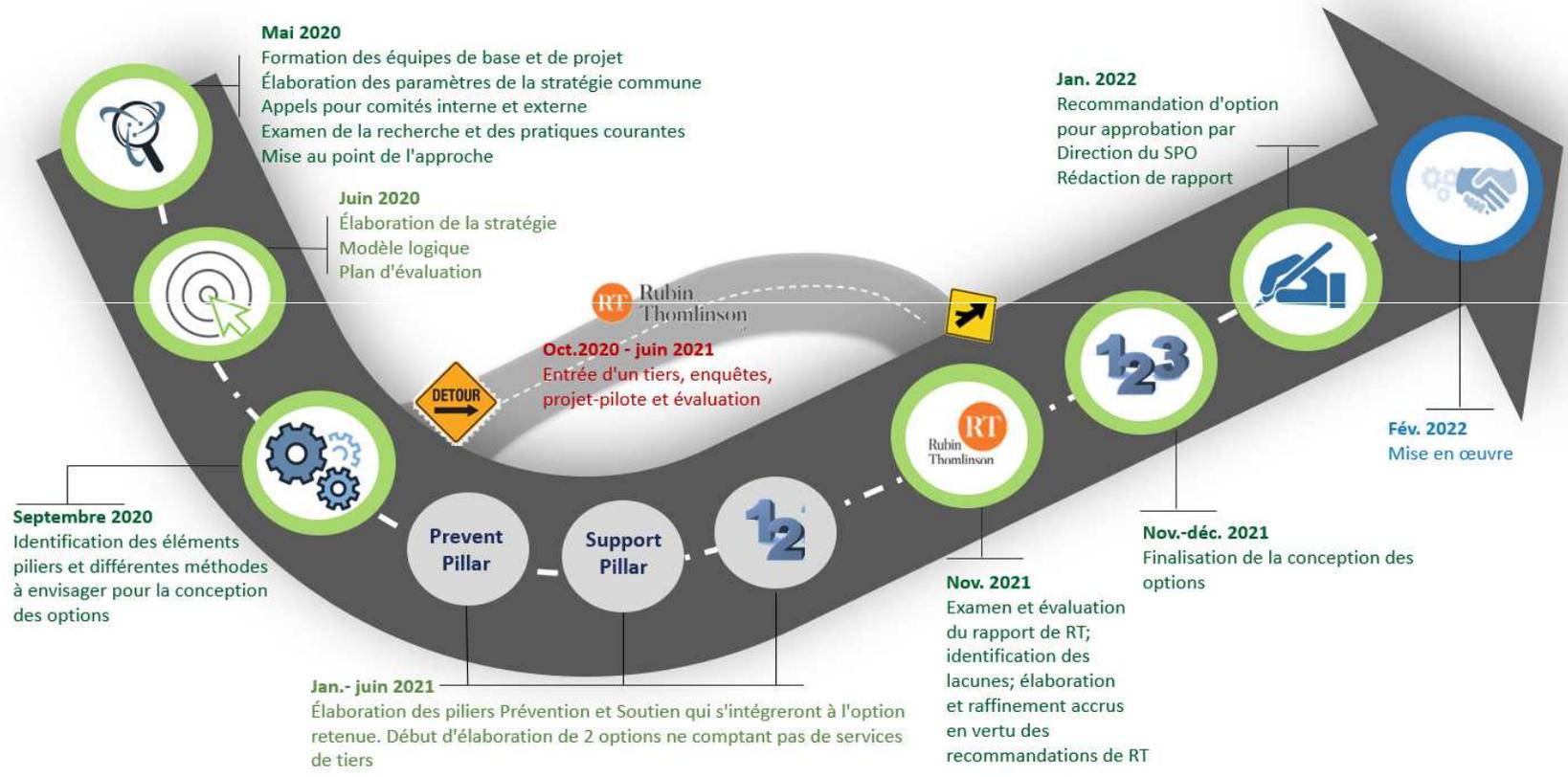
Le Plan d'action pour un lieu de travail plus sûr

Le 24 janvier 2022

The logo for the Ottawa Police, featuring the word "OTTAWA" in a smaller font above the word "POLICE" in a larger, bold font. The "O" in "POLICE" is stylized with a circular graphic element.

OTTAWA
POLICE

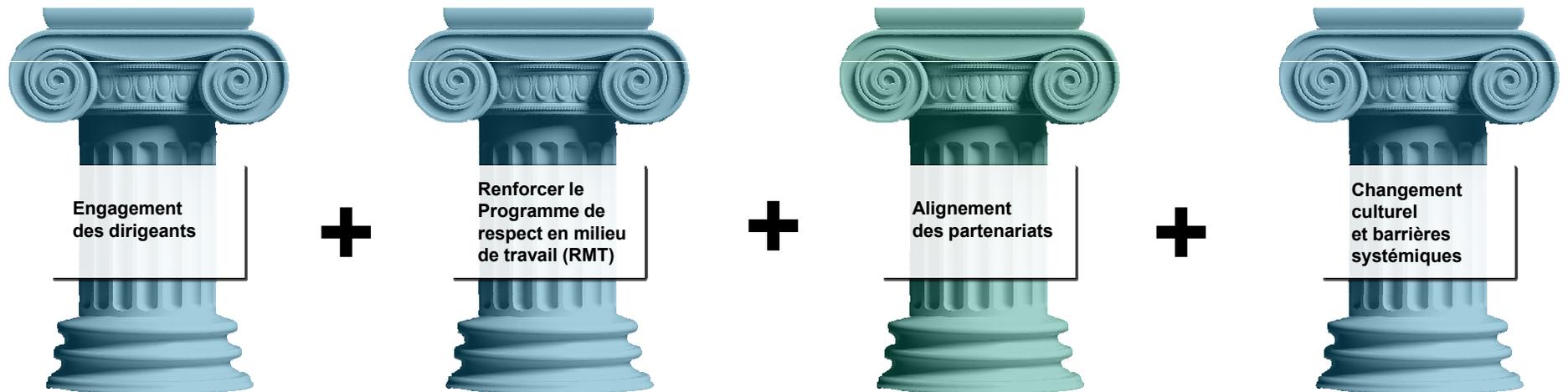
SURVOL



MISSION

Stratégie commune contre la violence et le harcèlement sexuel au travail (SC-VHST)

- Éliminer la violence et le harcèlement sexuel au travail au sein du SPO en assurant à tous ses membres un milieu de travail sûr, solidaire et inclusif, et une culture organisationnelle globale fondée sur le respect, l'ouverture, et des normes élevées de professionnalisme et d'équité reflétant les valeurs fondamentales du Service.



Engagement indéfectible et à long terme du Service de police d'Ottawa et de la Commission de services policiers d'Ottawa

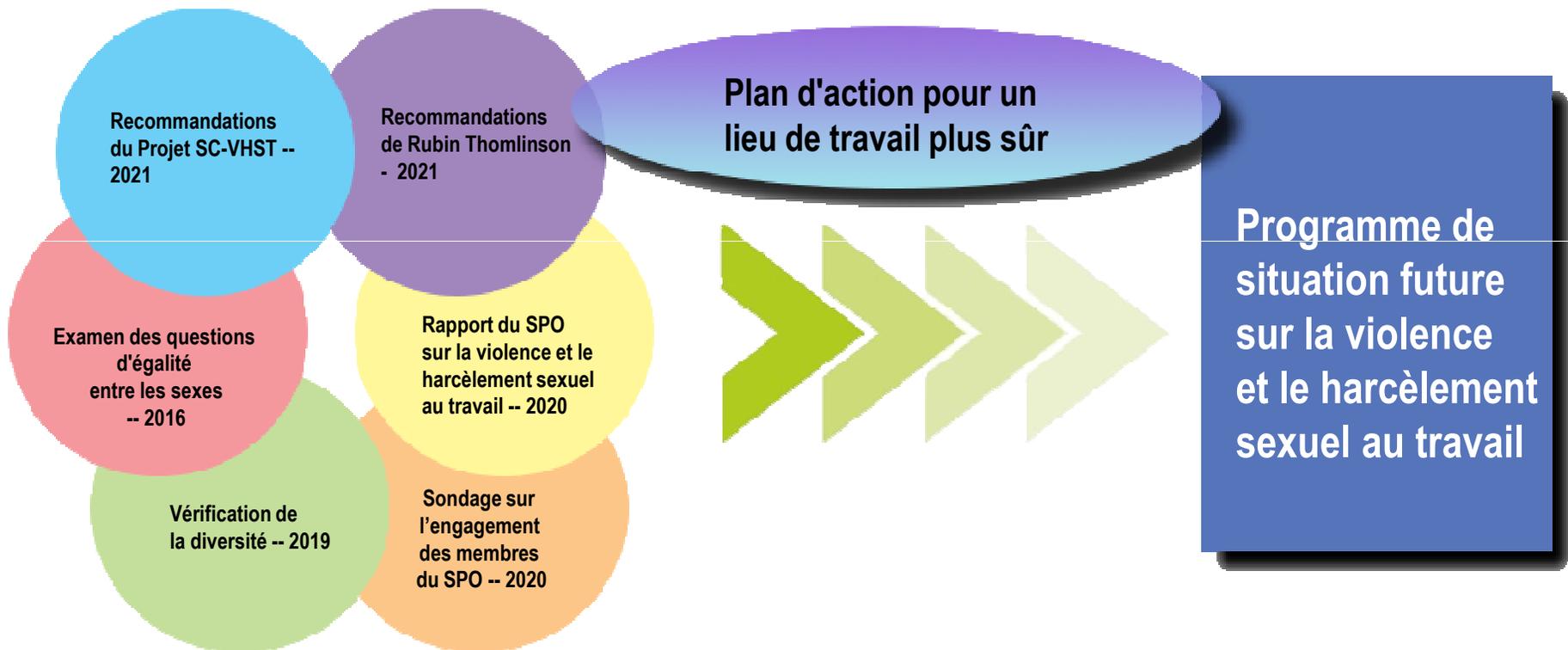
Renouveler et renforcer le programme RMT pour éliminer les lacunes et instaurer la confiance des membres par des services améliorés

Accroître l'alignement et l'influence entre la Commission, le SPO, l'Association des policiers d'Ottawa et la *Senior Officers Association*

Agir face aux facteurs organisationnels et contributifs : culture et barrières systémiques

ÉLABORATION

- Plusieurs rapports ont façonné la mise au point du Plan d'action pour un lieu de travail plus sûr



CONCLUSIONS



RT a émis plusieurs recommandations pour donner suite à la rétroaction dans des secteurs-clés:

- Le vécu des membres féminins;
- Le vécu des membres racisés;
- La santé mentale au sein du Service de police d'Ottawa;
- Réticence à porter plainte par crainte de représailles;
- Inquiétudes relatives aux superviseurs et à l'équipe de direction;
- Culture organisationnelle.

RECOMMANDATIONS: **ACCEPTÉES**

Accroître la responsabilité

- N°1:** Un haut dirigeant du SPO sera attaché à gérer et assumer la responsabilité de la mise en œuvre des recommandations
N°2: Rendre compte à tous les membres du SPO de l'état d'avancement et des résultats
N°3: Supervision accrue de la CSP – besoin potentiel de ressources supplémentaires
N°4: Mesurer le progrès – mettre au point des outils et des IRC et rendre compte du progrès et des changements

Renforcer la direction

- N°5:** Renforcer la direction – Diversifier l'équipe de direction
N°6: S'engager à mener par l'exemple – faire preuve du comportement souhaité

Rétablir le milieu de travail

- N°7:** Rétablir le milieu de travail — Guérir les plaies de longue date
N°8: Passer en revue tous les litiges en suspens liés au milieu de travail et s'évertuer à les régler

Établir des attentes précises quant au comportement en milieu de travail

- N°9:** Établir un Code déontologique du SPO et un appel au professionnalisme
N°10: Actualiser les politiques — porter sur les exemples respectifs de comportements, abus de pouvoir, représailles, sur l'EDI en lien à ces politiques, obligation du membre du SPO à collaborer à de telles enquêtes, éliminer les politiques doublées
N°11: Revoir ce qui est actuellement offert en perfectionnement professionnel et s'adonner à la mise au point d'un curriculum stratégique — améliorer et réorganiser la formation liée à: respect au travail, EDI, violence et harcèlement au travail. Investir dans un concepteur de programmes d'études pour apprenants adultes"

Encourager le signalement et améliorer le suivi des plaintes

- N°12:** Instaurer un "Bureau de l'enquêteur en milieu de travail"— indépendant de la voie hiérarchique, doit être avocat, arbitre en droit du travail ou avoir des antécédents en droits de la personne
N°13: Au sein de l'UNP et auprès des agents d'audience, faire mieux connaître les droits de la personne (formation additionnelle sur droits de la personne, harcèlement, discrimination, EDI ainsi que les modèles d'enquête en milieu de travail axés sur les droits de la personne
N°14: Faciliter le dépôt de plaintes collectives et l'appuyer par la politique

Fournir le soutien aux employés

- N°15:** Accroître le soutien en santé mentale pour les membres du SPO — psychologue à temps plein sur place pour apporter un soutien aux membres
N°16: Proposer un soutien aux femmes revenant d'une grossesse et d'un congé parental — soutien spécialisé (accompagnement/mentorat) pour faciliter le passage du retour au travail

Élargir programmes et ressources

- N°17:** Mener des interventions culturelles supplémentaires pour aborder les questions systémiques
N°18: Affecter un soutien additionnel pour l'examen et la refonte des processus promotionnels et d'examen de rendement

SITUATION FUTURE



Prévenir

Empêcher la violence et le harcèlement sexuel de se produire et agir concrètement pour amoindrir les risques.

Comprendre

Instaurer une prise de conscience continue au sein du SPO pour renforcer le programme, les services de soutien et les stratégies en vue de changer les comportements enfreignant la politique

Soutenir

Fournir un appui (de tous niveaux) aux plaignants, intervenants, passants et gestionnaires en lien avec une violation de politique

Réagir

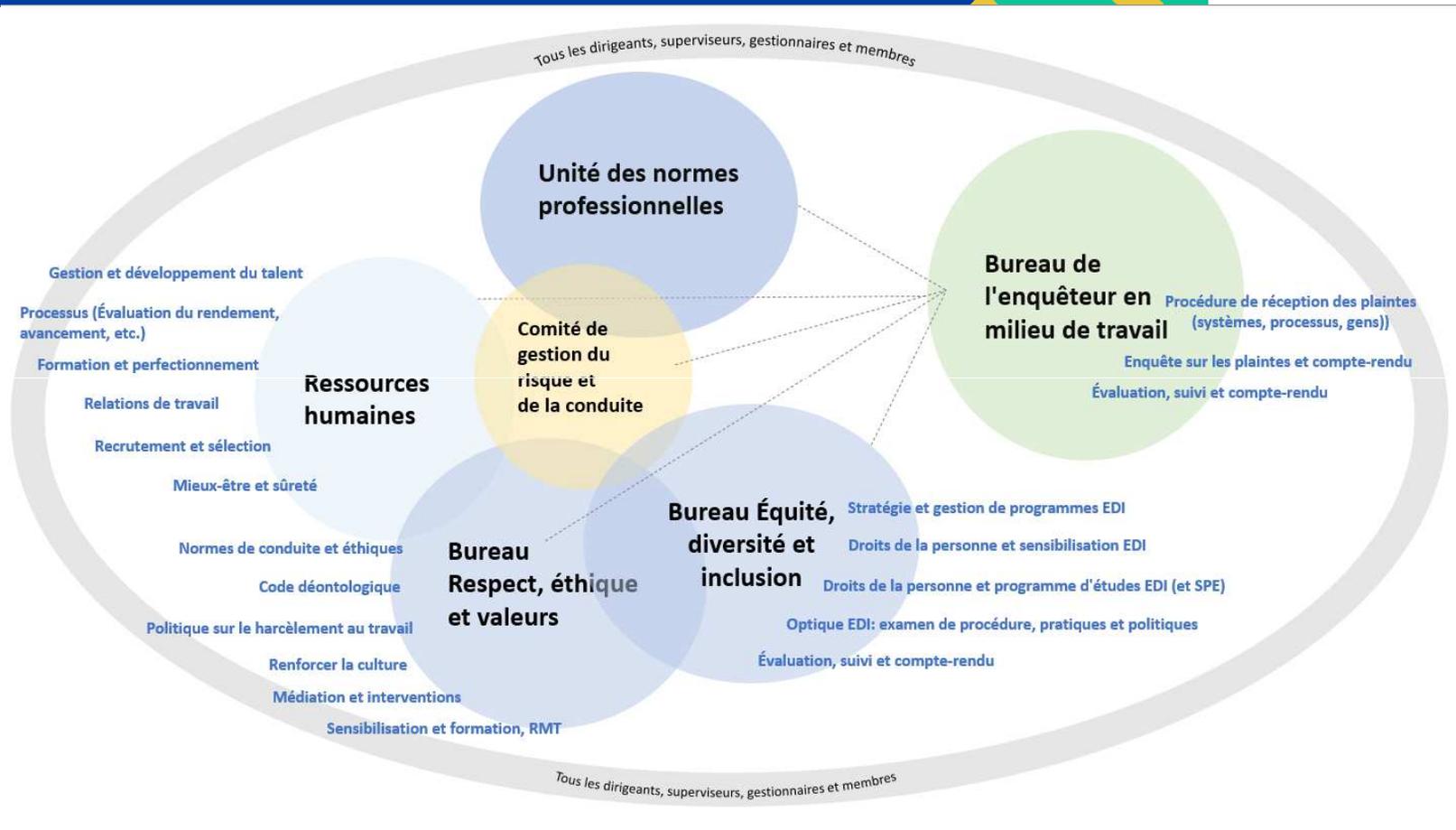
Donner suite aux plaintes et incidents en vertu des politiques et veiller à la responsabilisation (à tous niveaux) d'agissements enfreignant la politique

Rétablir

Adopter des pratiques d'évaluation, d'amélioration continue, d'intervention et de réforme culturelle pour rétablir la confiance des membres

- Un programme de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel au travail pleinement appuyé et mis en œuvre et qui comptera plusieurs éléments, dont la formation d'un Bureau des enquêtes en milieu de travail, des politiques, processus (réception, signalement, intervention), normes de service, éducation (sensibilisation et communication), services de soutien, formation et responsabilisation.
- Il enjambra plusieurs directions, notamment Respect Valeurs Inclusion, Ressources humaines et le Bureau du chef, et viendra transformer la culture interne du Service, ainsi que la culture à tous les niveaux de commandement.

SITUATION FUTURE



QUESTIONS





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

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