



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



# “DESTINATION DIVERSITÉ”

LE CHEMIN VERS LA DIVERSITÉ DE LA POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO

L'objet du présent rapport est de montrer les énormes réalisations accomplies par la Police provinciale de l'Ontario dans le but de favoriser la diversité. Il ne s'agit pas d'un document exhaustif, mais il fournit un bon aperçu d'un grand nombre des efforts déployés par la Police provinciale au fil des ans, notamment dans le cadre de l'élaboration de ses politiques et programmes, de ses initiatives d'éducation et de ses partenariats.

Les photographies ont été obtenues dans les dossiers des événements de l'organisation et ont été fournies gracieusement par les éditeurs de la publication OPP Review.

Ce rapport a été produit par le Bureau des initiatives stratégiques de la Police provinciale de l'Ontario en février 2011.



## TABLE DES MATIÈRES

### SOMMAIRE

MANDAT DE LA POLICE PROVINCIALE	3
HISTORIQUE	4
STRATÉGIE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2009-2010 DE LA POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO	5
LÉGISLATION	6
COUCHES DE DIVERSITÉ	7

### INTÉGRER LA DIVERSITÉ À TOUS LES PROCESSUS ET POLITIQUES

Politiques opérationnelles	9
Création de mécanismes d'autocontrôle	13
Outils de communication	16
Formation et éducation	22

### CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF DANS LEQUEL LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION NE SONT PAS TOLÉRÉS

Améliorations au travail	27
Conseils sur la diversité	29
Recrutement et prise de contact	30
Travailler et apprendre ensemble	34
Recherche	38

### ÉLABORER, DE CONCERT AVEC LES DIFFÉRENTES COLLECTIVITÉS, DES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ PUBLIQUE RÉPONDANT AUX BESOINS DE CES DERNIÈRES

Missions de services policiers à l'étranger	41
Technologie	42
Conseils communautaires	43
Stratégies des services en français	43
Projet pour des collectivités sûres et équitables – Argentine	43
Équipes chargées des relations avec les Autochtones	44
Justice réparatrice	44
Célébration de Sam George	44
Programmes d'habilitation des jeunes	45

### CÉLÉBRATIONS

Célébrations dans la collectivité	47
Réalisations exceptionnelles	51
Excellence grâce à la valorisation de la diversité	54

### OBSERVATIONS FINALES DU COMMISSAIRE

56

## SOMMAIRE

**La Police provinciale de l'Ontario – Approche de valorisation de la diversité** Le présent rapport donne un aperçu général de l'approche à facettes multiples qu'a adoptée la Police provinciale de l'Ontario pour s'assurer que la diversité est célébrée au sein de l'organisation. Il s'agit d'un survol historique des initiatives qui ont été lancées pour établir le critère d'excellence à atteindre par l'organisation à la fois dans la prestation des services policiers et en tant qu'employeur de choix.

La Police provinciale estime qu'elle doit s'évertuer à mériter continuellement la confiance du public en fournissant des programmes et services qui répondent aux besoins de toutes les personnes qu'elle sert et qui assurent le respect de ces mêmes personnes. À la suite de graves événements — dont l'attentat du 11 septembre en 2001 — qui lui ont rappelé que les agents de police sont appelés à intervenir dans un environnement de plus en plus complexe à l'échelle mondiale, l'organisation a entrepris un processus complet et hautement inclusif pour revitaliser sa mission, sa vision et ses valeurs.

Le programme mettant l'accent sur la « diversité », a évolué considérablement depuis les efforts initiaux déployés par la Police provinciale au milieu des années 1980. L'« accent mis sur le professionnalisme » depuis 2002 a posé le fondement des activités futures. En 2009, on a formulé une Stratégie de diversité et d'inclusion, qui continue d'évoluer. Un grand nombre des activités clés menées à l'appui de la stratégie ne sont pas nouvelles. La stratégie en assure plutôt la coordination dans le but d'assurer une approche davantage ciblée. On prend également des mesures de plus en plus audacieuses pour respecter l'engagement pris par l'organisation à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Ce rapport fournit une liste détaillée des politiques, des outils de communication, des initiatives de formation, des processus, des célébrations, des partenariats et des ressources que la Police

provinciale a mis au point dans cette optique. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais elle donne cependant une idée des efforts qui sont à l'origine de la riche histoire de la Police provinciale de l'Ontario et qui favorisent la diversité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.

Le présent rapport est organisé en fonction de trois des quatre objectifs énoncés dans la Stratégie de 2009-2010 de la Police provinciale de l'Ontario. Le chapitre intitulé « Célébrations » renferme une description plus détaillée de différentes célébrations dans la collectivité et de réalisations individuelles et organisationnelles qui appuient la diversité. La multitude de réalisations décrites dans le rapport aide la Police provinciale à atteindre son objectif, qui est de s'assurer que la composition de son effectif reflète les collectivités qu'elle dessert.

**Intégrer la diversité** à tous les processus et politiques.

Créer un **milieu de travail inclusif** dans lequel le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés.

Faire en sorte que la Police provinciale, à tous les niveaux hiérarchiques, soit le **reflet des collectivités** qu'elle sert.

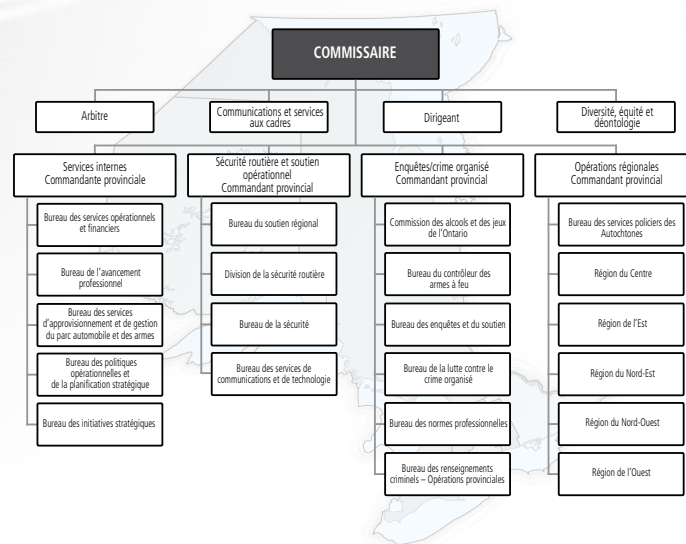
Élaborer, **de concert** avec les différentes collectivités, des programmes de **sécurité publique** répondant aux besoins de ces dernières.

# MANDAT DE LA POLICE PROVINCIALE

La Police provinciale de l'Ontario est l'une des premières forces de police déployées en Amérique du Nord et compte plus de 6 200 policiers en uniforme, 2 756 employés civils et 833 agents auxiliaires. Son mandat est aussi étendu que les collectivités qu'elle sert. L'Ontario est la province la plus peuplée au Canada, et on y trouve l'une des sociétés les plus multiculturelles dans le monde.

La Police provinciale de l'Ontario fournit des services policiers à la fois à deux paliers (provincial et municipal) et a également de solides liens opérationnels avec les organismes de police au niveau fédéral. La Police provinciale de l'Ontario offre des services spécialisés aux services de police municipaux et joue un rôle provincial unique dans le contexte du maintien de l'ordre public et de la gestion de situations d'urgence.

- La Police provinciale de l'Ontario est chargée de la prestation de tout un éventail de services policiers, allant de services policiers municipaux et des Premières nations à des enquêtes criminelles spécialisées, à des interventions en réponse à des urgences et aux patrouilles de contrôle de la circulation dans le réseau routier, sur les voies d'eau et dans les réseaux de sentiers.
- La Police provinciale de l'Ontario assure des services policiers dans plus de 300 municipalités répandues dans la province de l'Ontario, dont 115 ont conclu des contrats officiels avec elle en vue de la prestation de tels services.
- La Police provinciale de l'Ontario comporte 163 détachements, 1 Grand quartier général, 6 bureaux régionaux/de division et 17 bureaux.
- La Police provinciale de l'Ontario surveille une zone terrestre de 942 405 kilomètres carrés et des voies navigables d'une étendue de 94 610 kilomètres carrés.
- Par l'entremise de la Police provinciale de l'Ontario, la province maintient deux registres spécialisés, à savoir le SALCV (Système d'analyse des liens entre les crimes de violence) et le Registre des délinquants sexuels de l'Ontario.
- La Police provinciale de l'Ontario assure un leadership provincial dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives regroupant plusieurs instances gouvernementales qui visent à coordonner les différents efforts en matière d'application de la loi, dans le but de réduire certaines activités criminelles complexes ou d'enquêter sur celles-ci.
- L'avancement de services policiers efficaces dans les Premières nations en Ontario constitue une priorité pour la Police provinciale de l'Ontario.
- La Police provinciale de l'Ontario assure des services policiers directs à 19 Premières nations et administre de tels services auprès de 19 autres Premières nations conformément à l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario.



# HISTORIQUE

## Initiatives en matière de diversité de la Police provinciale de l'Ontario



Les impacts externes sont indiqués en gras : Les prix sont indiqués en rouge.

<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale assume les responsabilités liées à la prestation des services policiers des Premières nations (PN) qui jusqu'alors étaient assurés par la Gendarmerie royale du Canada (GRC).</li> </ul>	<b>1975</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale recrute des agentes de police</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Publication du rapport <i>Clare Lewis</i> – « Rapport du Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales »</b></li> </ul>	<b>1989</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée le poste de coordonnateur de l'équité en matière d'emploi (EE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Entrée en vigueur du Règlement sur l'EE</b></li> <li>La Police provinciale crée le poste de coordonnateur des services de police communautaire</li> </ul>	<b>1991</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée un cours de sensibilisation à la culture autochtone</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale lance la politique sur les relations interraciales dans le contexte des ordres de police.</li> </ul>	<b>1993</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée le Réseau pour femmes</li> <li>La Police provinciale effectue un examen du processus d'avancement dans le but d'éliminer les obstacles systémiques.</li> <li>La Police provinciale crée un poste de coordonnateur de la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail.</li> <li><b>Rapport <i>Clare Lewis</i> – Suivi du « Rapport du Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales » publié en 1989</b></li> <li><b>Rapport de <i>Stephen Lewis</i> – « Rapport sur les relations interraciales en Ontario présenté au Premier ministre ».</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée un poste de liaison avec les Premières nations (PN) dans chaque région.</li> <li>La Police provinciale offre des ateliers sur la PDHT aux gestionnaires.</li> <li>La Police provinciale crée un répertoire des organisations communautaires autochtones et multiraciales.</li> <li><b>Le ministère et la Police provinciale crée le Programme d'aide aux employés (PAE)</b></li> </ul>	<b>1994</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée un Bureau de liaison avec les Autochtones au niveau de la direction.</li> <li>La Police provinciale crée la Commission de liaison spéciale du commissaire pour les affaires autochtones.</li> <li><b>Dans le cadre du Conflict Prevention and Development Cooperation Network (CPDC) (Réseau de prévention des conflits et de coopération en matière de développement), on remplace l'orientation ayant trait aux relations interraciales par une position organisationnelle de lutte contre le racisme.</b></li> <li><b>Dans le contexte du CPDC, on crée un protocole – pour s'assurer que toute nouvelle formation est libre de préjugés.</b></li> <li><b>Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA)</b></li> <li>La Police provinciale élabore le Accommodations Guide (Guide sur les mesures d'adaptation) – largement adapté en Amérique du Nord, recommandé par l'International Association of Women in Policing (IAWP) et appuyé et approuvé par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP).</li> </ul>	<b>1996</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>La législation sur l'EE est abrogée.</b></li> <li><b>Événements entourant les revendications territoriales à Ipperwash et mort par balle de <i>Dudley George</i>.</b></li> <li>La Police provinciale mène un sondage sur les relations interraciales auprès de ses employés.</li> <li><b>Rapport <i>Cole/Gittens</i> – « Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario ».</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Élaboration et application de l'Adequacy &amp; Effectiveness of Police Services Regulation (Règlement sur le caractère adéquat et l'efficacité des services policiers, existe en anglais uniquement).</b></li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix <i>Améthyste</i> pour sa formation de sensibilisation à la culture autochtone.</b></li> </ul>	<b>2000</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale élabore un guide et une trousse de référence portant sur les mesures d'adaptation à prendre en réponse aux besoins de sécurité des employés enceintes de la Police provinciale (Accommodation of the Safety Related Needs of Pregnant Members in the OPP).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale consulte 400 membres (femmes, Autochtones, agents auxiliaires, services spéciaux, GQG à Orillia et Conseil exécutif) au sujet de l'accent mis sur le professionnalisme.</li> <li>La Police provinciale formule sa « Promesse » (inclut des valeurs organisationnelles et des comportements déontologiques) et l'intègre aux pratiques de gestion des ressources humaines (RH), aux plans d'apprentissage et de perfectionnement (PAP), à la gestion du rendement, à la formation et au recrutement.</li> <li>La Police provinciale lance la politique sur le professionnalisme dans le contexte des ordres de police.</li> <li>La Police provinciale met sur pied le Comité consultatif communautaire du commissaire (auquel siègent divers dirigeants choisis parmi le public).</li> <li><b>Article/rapport de la CODP « Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial »</b></li> <li><b>Service de police de Toronto (SPT) – « Race Relations Initiative of TPS » (Initiative en matière de relations interraciales du SPT)</b></li> <li>La Police provinciale crée le prix <i>Accolade</i> pour valorisation et soutien des gens.</li> </ul>	<b>2002</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête de la Police provinciale – questions entourant le contenu et la distribution peu appropriés de messages par courrier électronique.</li> <li><b>Le gouvernement provincial commande le rapport <i>Devlin</i> sur la PDHT.</b></li> <li><b>Attentats terroristes du 11 septembre.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale sélectionne deux responsables au niveau de la direction (niveau de surintendant en chef) qui dirigeront les initiatives en matière de diversité.</li> <li>La Police provinciale crée le programme Option carrière policière, une campagne de recrutement ciblant les femmes et les hommes appartenant à des collectivités diversifiées.</li> <li>La Police provinciale crée un DVD ayant pour thème la « valorisation de la diversité ».</li> <li>La Police provinciale reçoit des conseils de la diversité au sein de la Division de la sécurité routière et dans la région de l'Ouest.</li> <li>La Police provinciale porte le nombre de séances de sensibilisation à la culture autochtone à quatre par an.</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le prix des droits civils (prévention) de l'Association internationale des chefs de police « Initiative en faveur du professionnalisme ».</b></li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix des droits civils (éducation) de l'AIACP pour le programme Option carrière policière – Autochtones.</b></li> <li>La Police provinciale reçoit le rapport final des groupes de discussion sur la diversité.</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix de partenariat de l'Association des chefs de police des Premières nations.</b></li> </ul>	<b>2005</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Le gouvernement annonce une enquête publique sur le décès de <i>Dudley George</i>.</b></li> <li>La Police provinciale commande une étude – formation des recrues de la Police provinciale du point de vue de la diversité.</li> <li>Mise sur pied du programme Option Carrière policière, un programme de recrutement visant à attirer des femmes.</li> <li>Exposé de <i>Charles Novogrodsky</i> au Comité exécutif de la Police provinciale ayant pour thème les droits de la personne et la gestion de la diversité.</li> <li>La Police provinciale crée le prix <i>Jim Potts Accolade</i> qui reconnaît les importantes contributions faites dans le cadre des services policiers au sein des collectivités des Premières nations.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale inclut la compétence de « valorisation de la diversité » aux plans de gestion du rendement et de perfectionnement (PGRP) de tous les officiers brevetés.</li> <li>La Police provinciale établit le cadre de la Police provinciale pour la préparation des services policiers en cas d'incidents critiques concernant les Autochtones et l'intègre aux ordres de police.</li> <li>La Police provinciale lance un programme pilote de mentorat dans la région du Nord-Est (RNE), qui cible des membres de groupes minoritaires (projet pilote de six mois).</li> <li>La Police provinciale entraîne plus de 80 membres pour faciliter les « dialogues sur la diversité ».</li> <li>La Police provinciale entreprend des « dialogues sur la diversité » dans le but de comprendre les différents éléments de l'analyse de rentabilisation justifiant la valorisation de la diversité.</li> <li>La Police provinciale reçoit un groupe de discussion sur les femmes occupant des postes de niveau élevé dans les services de police.</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix des droits civils de l'AIACP – Équipes chargées des relations avec les Autochtones.</b></li> <li><b>Revendication territoriale et manifestation des Premières nations entourant la propriété <i>Douglas Creek Estates</i> (Caledonia).</b></li> <li>La Police provinciale procède à un examen de ses effectifs de réserve au niveau de la direction.</li> <li>La Police provinciale crée un DVD interne sur les questions autochtones pour l'Académie de la police provinciale (APP) et les Chefs de police des Premières nations (CPNP).</li> <li>La Police provinciale définit la « diversité » en se fondant sur la rétroaction fournie par les employés.</li> <li>La Police provinciale commence l'élaboration d'un système de suivi, soit le Workforce Planning Information System (WPIIS) (système d'information sur la planification des effectifs).</li> <li><b>Publication du rapport sur l'incident à Ipperwash.</b></li> <li><b>La Police provinciale reçoit la médaille de bronze lors de la Foire de la qualité dans le secteur public pour la façon dont elle répond aux besoins des collectivités diversifiées.</b></li> </ul>	<b>2006</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans le contexte du programme Option carrière policière 2, on lance une campagne de recrutement ciblant les hommes et les femmes autochtones.</li> <li>La Police provinciale installe des caméras vidéo dans les véhicules aux fins d'évaluation de l'interaction entre les citoyens et les agents, ce qui a pour effet de réduire le nombre de plaintes.</li> <li>La Police provinciale définit des « Axes fondamentaux de la mission » (AFM) dans le contexte de l'exécution de ses activités fondamentales             <ul style="list-style-type: none"> <li>Répondre aux besoins des collectivités hétérogènes</li> <li>Venir en aide aux personnes marginalisées</li> </ul> </li> <li>La Police provinciale organise des groupes de discussion sur la diversité, afin de créer une compétence en matière de diversité, en consultant plus de 300 agents en uniforme et employés civils.</li> <li>La Police provinciale élabore une compétence de « valorisation de la diversité » dans le cadre de la gestion du rendement.</li> <li>Examen d'un programme d'agents formateurs pour mettre l'accent de façon permanente sur le professionnalisme.</li> <li>La Police provinciale entreprend une étude longitudinale des recrues (3 classes sur 5 ans) pour évaluer les différences dans le traitement qui leur est réservé ainsi que les programmes, politiques et pratiques de la Police provinciale.</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix <i>Améthyste</i> de la fonction publique de l'Ontario pour l'accent mis sur le professionnalisme.</b></li> <li>La Police provinciale crée l'Équipe chargée des relations avec les Autochtones (ÉRA).</li> <li>Enquête de la Police provinciale – comportement contraire à l'éthique aboutissant à la dissolution de l'Unité tactique et de secours de la région du Centre.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée le Bureau des services policiers des Autochtones (BSPA).</li> <li>La Police provinciale étend l'Équipe chargée des relations avec les Autochtones et l'Équipe de liaison pour les événements majeurs (ELM).</li> <li>La Police provinciale étend l'information de sensibilisation à la culture autochtone.</li> <li>La Police provinciale crée le poste de directeur de la diversité, de l'équité et de la déontologie au bureau du Commissaire.</li> <li>La Police provinciale inclut d'autres partenaires du domaine des services de police et de la justice aux cours de sensibilisation à la culture autochtone.</li> <li>La Police provinciale participe à 186 événements communautaires dans des collectivités à travers l'Ontario.</li> <li>La Police provinciale organise le « Symposium sur le rôle des femmes » pour ses effectifs.</li> <li>La Police provinciale donne des cours de sensibilisation à la culture autochtone au Collège de police de l'Ontario (CPO).</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix d'excellence en ressources humaines (RH) de la fonction publique de l'Ontario (FPO) pour ses efforts visant à favoriser la diversité.</b></li> </ul>	<b>2007</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale met en œuvre le WPIIS aux fins d'analyse des données démographiques liées aux effectifs.</li> <li>Le BSPA de la Police provinciale lance une série de forums et d'exposés en cinq parties sur les services policiers.</li> <li>La Police provinciale adopte un nouveau processus d'avancement reposant sur le mérite.</li> <li>La Police provinciale crée et distribue des affiches de recrutement multilingues.</li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix <i>Ovation</i> de la FPO – Option carrière policière 2007.</b></li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix <i>Ovation</i> de la FPO – Campagne d'entraide.</b></li> <li><b>La Police provinciale reçoit le Prix <i>Ovation</i> de la FOP – programme pour jeunes <i>Nigan Misosevsk</i>.</b></li> <li>La Police provinciale établit le Conseil du commissaire pour la diversité.</li> <li>La Police provinciale crée le premier camp de mentorat « North of 50 » (Au nord du 55<sup>e</sup> parallèle) pour des jeunes Autochtones à risque.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale établit un projet de stratégie sur la diversité et entreprend des consultations.</li> <li>La Police provinciale organise deux autres camps de mentorat « North of 50 » pour des jeunes Autochtones à risque.</li> <li>La Police provinciale commence l'examen de la formation dispensée aux effectifs de première ligne pour s'assurer que les cours tiennent compte des besoins en matière de diversité.</li> <li>La Police provinciale établit des Conseils sur la diversité dans les régions restantes.</li> <li>La Police provinciale tient un pow-wow au Grand quartier général à Orillia.</li> <li>La Police provinciale crée et applique la Stratégie pour la prestation de services en français (SPSF).</li> <li>La Police provinciale reçoit le Prix d'agent de l'année de l'AIACP pour ses services de police auprès des Autochtones – initiative « North of 50 ».</li> <li>La Police provinciale commence la formation sur l'accessibilité au service à la clientèle (2 modules) – obligatoire pour tous les employés.</li> <li>La Police provinciale commence la formation sur la Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario – obligatoire pour tous les gestionnaires.</li> </ul>	<b>2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect total des exigences obligatoires de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, dans le cadre de la politique, de la formation et du processus de rétroaction des clients de la Police provinciale.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Police provinciale crée le poste de directeur de la diversité, de l'équité et de la déontologie au bureau du Commissaire.</li> </ul>	<b>2010</b>	

# STRATÉGIE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2009-2010 DE LA POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO

Sous l'impulsion du Conseil du commissaire pour la diversité, la Police provinciale de l'Ontario a dressé une stratégie de diversité et d'inclusion. Cette stratégie s'aligne sur la Stratégie de diversité de la fonction publique de l'Ontario et a été élaborée à partir de diverses initiatives et réalisations antérieures en matière de diversité. La stratégie, qui est représentée ci-dessous, est un projet qui évolue sans cesse au sein de la Police provinciale. Chaque but est appuyé par des activités qu'entreprend la Police provinciale pour assurer le succès de la stratégie.

Stratégie de diversité et d'inclusion de la Police provinciale • 2009-2010		
<b>VISION</b>	<b>Vision :</b> Une organisation diversifiée et ouverte, reconnue comme un modèle d'excellence policière et qui aide ses employés à réaliser leur plein potentiel	
<b>BUTS</b>	<b>GOALS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: red;">■</span> Intégrer la diversité à tous les processus et politiques.</li> <li><span style="color: blue;">■</span> Créer un milieu de travail inclusif dans lequel le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés.</li> <li><span style="color: yellow;">■</span> Faire en sorte que la Police provinciale, à tous les niveaux hiérarchiques, soit le <b>reflet des collectivités</b> qu'elle sert.</li> <li><span style="color: green;">■</span> Élaborer, de concert avec les différentes collectivités, des programmes de <b>sécurité publique</b> répondant aux besoins de ces dernières.</li> </ul>	
<b>ACTIVITÉS</b>	<b>INTÉGRER LA DIVERSITÉ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Examiner les politiques et processus</li> <li>2. Communiquer les valeurs de la Police provinciale</li> <li>3. Intégrer la diversité à des programmes de formation clés</li> <li>4. Mettre au point des outils de communication</li> <li>5. Évaluer les initiatives existantes</li> <li>6. Se servir de la planification des opérations et de la notion de services policiers axés sur les résultats (SPR) en tant que mécanisme de responsabilisation et de dialogue</li> <li>7. Intégrer la « valorisation de la diversité » à tous les concours de la Police provinciale</li> </ol>	<b>MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Appliquer la législation sur l'accessibilité</li> <li>2. Cerner les tendances liées à la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail (PPDHT) et surveiller les plaintes publiques/internes et liées aux droits de la personne</li> <li>3. Mettre en valeur les réseaux de soutien des employés</li> <li>4. Surveiller la participation des employés dans le cadre de groupes de discussion, sondages et études</li> <li>5. Veiller à la mise sur pied de conseils de la diversité afin de maintenir une tribune favorisant l'échange d'information</li> </ol>
<b>MESURE DES PERFORMANCES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de visites dans l'intranet</li> <li>• Rétroaction provenant de l'intranet</li> <li>• Amélioration des programmes/politiques</li> <li>• Cours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaintes liées à la PPDHT, aux droits de la personne, venant du public et internes</li> <li>• Satisfaction à l'égard du règlement des plaintes</li> <li>• Résultats en matière de participation des employés</li> <li>• Catégories de plaintes</li> </ul>
<b>RÉSULTATS ATTENDUS</b>	Intégration de la diversité et de l'inclusion aux politiques et processus.	La Police provinciale a créé un milieu de travail inclusif libre de discrimination et de harcèlement.
		<b>REFLET DES COLLECTIVITÉS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Créer un programme de mentorat officiel</li> <li>2. Établir et améliorer des stratégies de recrutement auprès de groupes désignés</li> <li>3. Mettre l'accent sur l'augmentation du bassin des candidats pour les postes de spécialistes à tous les niveaux</li> <li>4. Mettre l'accent sur le reflet de la diversité dans les promotions afin de créer une masse critique</li> <li>5. Surveiller le profil de la diversité de la Police provinciale</li> </ol>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de candidats</li> <li>• Activités de prise de contact avec des groupes désignés</li> <li>• Rapports du WPIS</li> <li>• Suivi des PGRP</li> </ul>
		<b>SÉCURITÉ PUBLIQUE</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maintenir et étendre les rôles de liaison spécialisés, c.-à-d. Équipe provinciale de liaison, Jeunesse, Personnes âgées, agents des services communautaires (ASC), agents auxiliaires</li> <li>2. Enquêter sur des crimes spécifiques et surveiller les tendances à cet égard, c.-à-d. crimes haineux, exploitation d'enfants, maltraitance de personnes âgées</li> <li>3. Fournir un soutien opérationnel aux services policiers des PN</li> <li>4. Appliquer la stratégie pour la prestation de services en français</li> <li>5. Assurer la consultation de la collectivité locale au moyen de sondages sur la satisfaction des clients</li> </ol>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats liés aux normes pour les services à la clientèle « La police à votre service »</li> <li>• Statistiques sur la criminalité – repères</li> <li>• Relations</li> <li>• Procédures nouvelles/modifiées dans le cadre des programmes</li> <li>• Daily Activity Report (DAR) / Niche</li> </ul>
		La Police provinciale a noué et maintient des relations reposant sur la confiance à l'appui des programmes de sécurité publique qui répondent aux besoins des collectivités diversifiées.

## Définition de la diversité

À l'issue de consultations auxquelles ont participé plus de 400 employés civils et en uniforme, la Police provinciale a adopté une définition organisationnelle de la diversité formulée comme suit :

*« La notion de diversité désigne la reconnaissance et le respect d'un ensemble de similitudes et de différences dans les compétences, connaissances, points de vue, antécédents et expériences qui sont nécessaires pour répondre aux besoins organisationnels.*

*En valorisant et en comprenant la diversité, les membres sont en mesure de fournir des services policiers efficaces tout en faisant preuve de respect et de professionnalisme. »*



## LÉGISLATION

La valorisation de la diversité au sein de la Police provinciale est appuyée par différents textes législatifs comme la Charte canadienne des droits et libertés, le Code des droits de la personne, la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et la Loi sur les services de police.



La *Loi sur les services de police* exige que chaque service de police dispense ses services en se conformant aux six principes énoncés à l'article 1 de la *Loi*.

### Déclaration de principes

1. Les services policiers sont offerts dans l'ensemble de l'Ontario conformément aux principes suivants :

1. Le besoin d'assurer la sécurité de toutes les personnes et de tous les biens en Ontario.
2. L'importance de préserver les droits fondamentaux garantis par la Charte canadienne des droits et libertés et le Code des droits de la personne.
3. Le besoin de coopération entre les personnes qui offrent les services policiers et les collectivités qu'elles desservent.
4. L'importance qu'il y a à respecter les victimes d'actes criminels et à comprendre leurs besoins.
5. Le besoin d'être sensible au caractère pluraliste, multiracial et multiculturel de la société ontarienne.
6. Le besoin de veiller à ce que les corps de police représentent les collectivités qu'ils desservent. L.R.O. 1990, chap. P.15, art. 1.

En outre, il est interdit aux services policiers, en vertu de la Loi sur les services policiers, d'avoir un comportement raciste ou discriminatoire.

# COUCHES DE DIVERSITÉ

La Police provinciale s'est engagée à aider ses membres à reconnaître les caractéristiques individuelles qui peuvent influencer sur leurs modes de réflexion et décisionnels. En étant davantage conscients d'eux-mêmes, les membres seront mieux en mesure de comprendre leurs préjugés innés. De plus, ils seront plus aptes à comprendre les citoyens et leurs collègues et à bâtir avec eux des relations fondées sur la confiance.

L'identité de chaque personne a de multiples composantes et est unique. Le « modèle de l'oignon » illustrant la diversité englobe la multitude de caractéristiques individuelles qui forment l'identité d'une personne et déterminent sa perception du monde qui l'entoure.

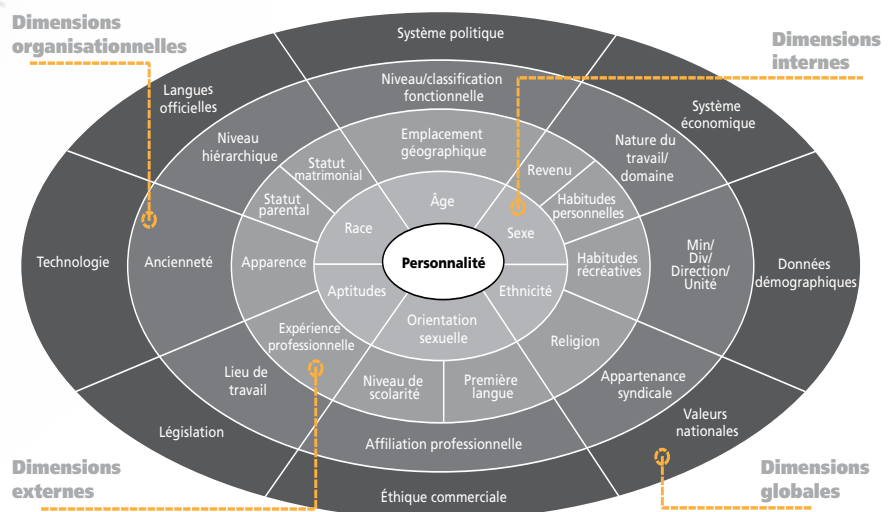
**Les dimensions globales** correspondent à la couche externe où l'on trouve les systèmes qui font partie de l'environnement dans lequel on vit.

**Les dimensions organisationnelles** sont les éléments à l'égard desquels l'influence exercée par les individus est limitée, du fait que le contrôle appartient au gouvernement de la région où la personne habite et à l'organisation où cette même personne travaille.

**Les dimensions externes** correspondent aux caractéristiques des choix de vie d'un individu. L'individu exerce un plus grand contrôle sur ces caractéristiques que sur celles dans la couche des dimensions organisationnelles.

**Les dimensions internes** de la diversité sont définies au moment de la naissance; on pense notamment à l'âge, à la race, à l'ethnicité, au sexe et aux capacités physiques, autant d'aspects sur lesquels l'individu n'a aucun contrôle. Souvent, ce sont ces caractéristiques qui sont à l'origine des préjugés et de la discrimination.

**La personnalité** se trouve au cœur des quatre couches dans le modèle ci-dessous.



## À noter :

Ce modèle est l'un des éléments de la formation sur la diversité assurée par le Bureau de la diversité de la fonction publique de l'Ontario



# INTÉGRER LA DIVERSITÉ À TOUS LES PROCESSUS ET POLITIQUES

- POLITIQUES OPÉRATIONNELLES
- CRÉATION DE MÉCANISMES D'AUTOCONTRÔLE
- OUTILS DE COMMUNICATION
- FORMATION ET ÉDUCATION

La Police provinciale a reconnu qu'il est nécessaire de réviser les politiques, programmes et procédures ou d'en créer de nouveaux en réponse à l'environnement changeant dans lequel il est appelé à dispenser ses services. La Police provinciale s'est fixé comme objectif de renforcer, dans les Politiques opérationnelles, le comportement qui correspond à des normes élevées de professionnalisme et qui appuie l'obligation de maintenir la confiance du public.

Ce qui suit est une description de certaines des Politiques opérationnelles clés, contenues dans les Police Orders (ordres de police, en anglais seulement), et d'autres initiatives qui ont été mises au point au cours des 20 dernières années et qui illustrent la mesure dans laquelle la Police provinciale a réussi à atteindre cet objectif. Lorsque l'année d'entrée en vigueur de la politique est connue, elle est indiquée.

## POLITIQUES OPÉRATIONNELLES

### 1991 - Article 2.51.3

#### – Rehabilitative Alternate Duty (Fonctions de rechange et de réadaptation)

Cette politique définit les rôles et les responsabilités de la Police provinciale en rapport avec son obligation de fournir un soutien aux employés frappés d'incapacité. Elle est tenue de prévoir des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes qui ne peuvent accomplir leurs fonctions assignées à cause d'une maladie, d'un handicap, d'une blessure ou d'une grossesse.

### 1991-2010 - Article 6.1.13

#### – French Language Services (Services en français)

Cette politique répond à l'obligation de la Police provinciale de veiller à ce que le public ait facilement accès à des services en français à tout instant – il s'agit de faire appel à un employé qui parle français au moyen du système de communication ou à un employé de service dans le détachement ou dans un détachement dans une localité avoisinante ou dans un autre service de police.

### 1993 – Article 6.11.7

#### – Exemptions to Order of Dress & Appearance (Belief System) (Exemptions par rapport à la tenue et à l'apparence réglementaires (système de croyances))

Un membre qui appartient à une religion ou un système de croyances qui a les caractéristiques d'une religion peut soumettre une demande par les voies habituelles au commandant, Bureau de l'avancement professionnel, pour obtenir une exemption à l'égard d'aspects précis de la politique sur la tenue et l'apparence réglementaires. L'exemption doit répondre aux critères suivants :

- la religion l'exige
- elle ne contrevient à aucune loi fédérale/provinciale
- elle n'empêche pas l'exécution des fonctions ou ne cause pas un préjudice déraisonnable à la Police provinciale
- elle ne nuit pas à la sécurité

### 1996-2006 - Article 2.47 – Prisoner

#### Care and Control (Garde et contrôle des prisonniers et prisonnières)

Cette politique porte sur différents aspects, dont les suivants : affichage de signes bilingues dans les installations et les aires de détention; prise en compte du sexe au moment du choix d'un(e) gardien(ne); besoins physiques des prisonniers et prisonnières (handicaps physiques); hébergement séparé des prisonniers et des prisonnières; enregistrement des repas fournis aux prisonniers et prisonnières qui ont des besoins diététiques particuliers, notamment pour des raisons religieuses, et responsabilités entourant la détention de jeunes personnes.

### 1997 – Diversity Awareness (Sensibilisation à la diversité)

Cette politique définit la nécessité de sensibiliser un agent de police en période de probation à la composition diversifiée de la collectivité, incluant, sans s'y limiter, les Premières nations et d'autres groupes divers se trouvant sur le territoire desservi par le détachement. Ainsi, cet agent de police pourra à son tour assurer de la sensibilisation à cet égard, améliorer la compréhension de cet aspect et bâtir des relations fondées sur la compréhension et le respect mutuels.

### 2002 – Article 6.10 – Professionalism Policy (Politique sur le professionnalisme)

En 2002, la Police provinciale a rendu officiel son engagement de valoriser la diversité dans ses propres politiques et procédures en adoptant la Politique sur le professionnalisme et la Promesse de la Police provinciale. Cette nouvelle politique a été intégrée aux Ordres de police et énonce les droits et responsabilités définis dans le but de créer et de maintenir un environnement de travail positif et de prévenir la discrimination et le harcèlement au travail. Cette politique décrit les responsabilités de l'employé et du gestionnaire en ce qui concerne leur conduite, leurs relations avec les collègues et avec le public et le mécanisme de règlement des plaintes.

## 2002-2008 – Article 6.18.2

### – Email – Prohibited Use (Courrier électronique – Usages interdits)

Cette politique a été formulée suite à une importante enquête portant sur la diffusion déplacée d'images au moyen de technologie de la Police provinciale en 2001. La politique a été mise à jour en 2008.

La politique vise à empêcher l'utilisation à mauvais escient/abus de la technologie de l'information de la Police provinciale qui inclut, sans s'y limiter, le fait de visiter des sites Web peu appropriés et l'envoi de courriels douteux ou encore le stockage ou l'envoi d'images interdites. Elle définit par ailleurs les rôles et responsabilités du superviseur lorsqu'un courriel non approprié est reçu par un employé et inclut l'obligation d'avertir le commandant respectif dans les situations où la prise d'une mesure disciplinaire convient ou lorsqu'il existe la possibilité qu'une plainte soit déposée en vertu de la Politique sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail (PPDHT).

## 2002-2009 - Article 0.1.3 – The Promise of the OPP (La Promesse de la Police provinciale) – Values and Ethics (Valeurs et déontologie)

En tant qu'organisme, la Police provinciale s'engage à travailler en permanence pour gagner la confiance des résidents et visiteurs de l'Ontario, une confiance qui n'est pas tenue pour acquise. La Police provinciale respecte cet engagement en fournissant un service professionnel de qualité supérieure et en cherchant à créer une culture de confiance et de dialogue ouvert et continu avec les collectivités qu'elle sert et au sein de son propre effectif.

L'organisme s'engage à créer et à favoriser un milieu de travail positif où tous les employés ont une chance égale de réaliser leur potentiel dans la profession.

Les cinq valeurs organisationnelles ont été uniformisées en 2009 :

- diversité;
- respect;
- excellence;
- professionnalisme;
- responsabilité

La politique définit davantage les comportements conformes aux principes déontologiques qui sous-tendent « La promesse » et dont on s'attend de la part des membres par rapport à chacune des valeurs énoncées ci-dessus.

## 2004 - Article 2.376.1

### – Police/Motorist Relations (Relations entre la police et les conducteurs)

La Police provinciale était l'un des premiers corps policiers à adopter une politique contre le profilage racial et à garantir explicitement la prestation de services policiers libres de préjugés par l'adoption d'une politique opérationnelle.

En 2004, l'article 2.37 des Ordres de police, intitulé Traffic/Enforcement/Road Safety (contrôle de la circulation, application du Code de la route et sécurité routière) a été modifié afin d'inclure une disposition selon laquelle le profilage illégal est interdit et ne sera pas toléré de quelque façon que ce soit. Par profilage illégal, on entend le fait d'arrêter une personne, de l'interroger, de la fouiller, de la placer en détention ou de l'arrêter, strictement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- race
- orientation sexuelle
- invalidité
- couleur de la peau
- union homosexuelle
- statut familial
- croyance
- ascendance
- lieu d'origine
- âge
- origine ethnique
- sexe
- état matrimonial
- citoyenneté

## 2005 – Cadre de la Police provinciale pour la préparation des services policiers en cas d'incidents critiques concernant les Autochtones

En 2000, la Police provinciale a passé en revue les procédures à suivre lorsque des agents de police interviennent dans des incidents liés à des manifestations d'Autochtones. Le Bureau de gestion des services d'urgence (rebaptisé le Bureau du soutien régional) a dirigé la création d'un document intitulé « Cadre pour la préparation des services policiers en cas d'incidents critiques concernant les Autochtones ». Le document mettait en lumière toutes sortes d'aspects dont il y a lieu de tenir compte au moment de l'intervention de la police et la nécessité d'encourager celle-ci à envisager de recourir à des mesures à la fois proactives et réactives dans ce contexte. En plus de renfermer un cadre de base présentant les facteurs opérationnels à prendre en considération, il énumérait les différentes ressources auxquelles la police peut accéder ou qu'elle peut faire intervenir.

Le cadre a été révisé davantage en 2005 et ses principes et pratiques ont été enchâssés dans un document stratégique portant le même titre, soit « Cadre pour la préparation de services policiers en cas d'incidents critiques concernant les Autochtones ». La version actuelle décrit notamment l'évolution d'initiatives comme l'Équipe provinciale de liaison (EPL), qui est explorée davantage dans le présent rapport.

# POLITIQUES OPÉRATIONNELLES

## 2006 – Article 2.20 – Emotionally Disturbed/Mentally/ Developmentally Disabled (Personnes perturbées/atteintes de troubles mentaux/handicapées par un retard de développement)

Cette révision de la politique est reliée au manuel du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels intitulée « Not Just Another Call... » (Plus qu'une simple intervention, en anglais uniquement). Le manuel :

- aide tous les employés de la Police provinciale qui ont affaire directement ou indirectement à des personnes atteintes de troubles mentaux;
- conseille les employés sur la façon de désamorcer des situations potentiellement volatiles.

## 2007-2009 – Article 2.43.6 – Search of Transsexual Persons (Fouille de personnes transsexuelles)

Suite à la décision rendue par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario dans l'affaire Forrester v. Peel (Regional Municipality), Police Services Board et al, 2006 HRTO 13 (CanLII), on a modifié les Ordres de police de la Police provinciale. Ils ont été mis à jour en janvier 2007 et de nouveau en janvier 2009.

Suite à une enquête menée en septembre 2009 par le Conseil de la diversité de la région du Nord-Est, la politique a fait l'objet d'une diffusion plus généralisée par l'envoi, dans les régions, d'un Operational Field Briefing (document d'information opérationnel) traitant de la fouille des personnes transsexuelles (octobre 2009).

Cela démontre l'utilité du dialogue au sein des conseils de la diversité et également la nécessité de communiquer en temps opportun les questions importantes à l'ensemble des agents de première ligne. Après avoir lu ce document d'information, les agents pouvaient répondre aux questions suivantes :

- les circonstances dans lesquelles un agent peut fouiller une personne;
- les conditions qui doivent être satisfaites pour qu'une fouille soit considérée comme valide;
- la question de savoir si une personne transsexuelle qui est fouillée a le droit de ne pas s'y soumettre;
- la question de savoir si une personne qui fera l'objet d'une fouille requise des cavités corporelles a le droit de décider qui sera présent;
- les conditions dans lesquelles on devrait procéder à une fouille à nu/complète.

JANVIER 2009

ORDRES DE POLICE – POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO  
CHAPITRE 2 : APPLICATION DE LA LOI



### 2.43.6 : FOUILLE DE PERSONNES TRANSEXUELLES

**Introduction** Il faut respecter la politique portant sur la fouille des personnes qui sont peut-être transsexuelles ainsi que toute autre politique ayant trait à la fouille de personnes.

**Droit au choix de procédure – Fouille à nu/Fouille complète ou par palpation/Fouille sur le terrain** Une personne arrêtée qui s'identifie comme un transsexuel peut se voir offrir les options suivantes avant une fouille à nu/complète ou une fouille par palpation/sur le terrain :

- agent(s) uniquement;
- agente(s) uniquement;
- fouille mixte.

**Droit au choix de procédure – Fouille des cavités corporelles** Lorsqu'il faut procéder à une fouille des cavités corporelles, une personne qui se déclare transsexuelle doit pouvoir choisir le sexe du membre de la Police provinciale qui se chargera d'effectuer la fouille.

**Procédure à suivre lorsqu'une personne appartenant au sexe sélectionné n'est pas disponible** Dans des situations courantes, lorsqu'un membre appartenant au sexe sélectionné n'est pas disponible pour effectuer la fouille, le membre qui a procédé à l'arrestation peut s'en charger après avoir obtenu l'approbation d'un superviseur des communications/chef d'équipe.

**Avant la fouille à nu/complète** Avant d'effectuer une fouille à nu/complète, un membre doit décrire le processus, prendre des notes avant la fouille proprement dite, y compris le choix fait par la personne transsexuelle arrêtée, et en informer l'agent responsable, qui autorisera la fouille à nu/complète.

## POLITIQUES OPÉRATIONNELLES

### 2009 – Article 2.18 – Missing Persons (Personnes disparues)

Cette politique a été améliorée afin que les agents qui recherchent des personnes disparues soient conscients de certains aspects importants, de sorte à reconnaître et à respecter les origines ethniques de la personne concernée et afin d'intervenir de façon appropriée et efficace.

### 2009 – Article 5.1.5 – Aboriginal Critical Incident (Incident critique concernant les Autochtones)

Cette politique, améliorée en 2009, définit un incident critique concernant les Autochtones comme un grave incident lié à une occupation, une manifestation et/ou un incident à risque élevé qui survient dans le territoire d'une Première nation ou dans lequel est impliqué un membre d'une collectivité autochtone. Elle énonce également les exigences préalables en matière de formation ainsi que les rôles et responsabilités des agents.

### 2010 – Article 6.26.1 – Accessible Customer Service (Service accessible à la clientèle)

Cette politique porte sur la nouvelle législation concernant l'accessibilité des services à la clientèle. Elle précise les responsabilités des employés, qui sont obligés de suivre la formation indiquée dans la Politique d'accessibilité des services à la clientèle et dans les Lignes directrices sur l'accessibilité de la FPO. La politique renferme également un lien vers le site consacré à la formation dans l'intranet de la Police provinciale.

### 2010 – Chapitre 6 – Organization, French Language (Organisation, langue française)

La politique a été modifiée pour inclure l'obligation d'un employé de la Police provinciale de fournir un accès à des services en français.

### 2010 – Article 6.11.12 – Appearance of a Member (Apparence d'un membre)

La politique a été modifiée afin de prévoir des exemptions à la politique sur l'image professionnelle dans le cas de membres qui ont un système de croyances différent.

### 2010 – Chapitre 6 – Workplace Violence Prevention (Prévention de la violence en milieu de travail)

Depuis le 15 juin 2010, des modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail ont créé de nouvelles obligations pour les employeurs en Ontario en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail.

#### À noter :

*Reconnaissant les changements qui sont survenus dans la société en général, les gens sont maintenant davantage conscients de la diversité qui caractérise celle-ci et du besoin de faire preuve de sensibilité et d'utiliser de la terminologie appropriée. Il est reconnu qu'il y a eu une évolution dans la terminologie utilisée pour décrire les « différences » entre les personnes, dans le but de favoriser une acceptation grandissante de la diversité. Les politiques énumérées ici sont décrites « telles qu'elles étaient formulées » durant l'année indiquée. En 2010, le Bureau de la diversité de la fonction publique de l'Ontario a créé et a mis à l'essai une « lunette de diversité » qui servira à examiner les politiques afin de s'assurer que le langage utilisé et les processus prévus sont respectueux et convenables. La Police provinciale entreprendra un important examen des politiques à l'aide de ce nouvel outil pour cerner toute terminologie dépassée ou peu appropriée contenue dans ces documents.*

# CRÉATION DE MÉCANISMES D'AUTOCONTRÔLE

La Police provinciale de l'Ontario a créé un certain nombre de programmes, processus et sondages pour surveiller ses progrès ayant trait au maintien d'un effectif professionnel qui valorise la diversité.

## Internal Affairs Professional (IAPro) – Logiciel de gestion des Affaires internes 2002

IAPro est le principal logiciel de gestion des Affaires internes utilisé par le Bureau des normes professionnelles pour la gestion des dossiers et des cas. Le logiciel assure le respect des échéances dans le cadre des enquêtes et veille à la continuité des communications entre les superviseurs, les enquêteurs, les analystes et les agents de réception des demandes. Les fonctions d'intervention précoce d'IAPro aident à repérer les problèmes potentiels tôt de sorte que des mesures proactives puissent être prises en assurant une solide gestion du rendement des agents. IAPro fournit également des rapports qui font état des tendances liées aux plaintes et a joué un rôle crucial en aidant la Police provinciale à mettre en place des rapports à l'échelle de l'organisation en réponse à la décision R. c. McNeil.

## Projet pilote d'installation de caméras dans les véhicules

2004

De 2004 à 2008, la Police provinciale a mené un projet pilote consistant à installer des caméras dans les véhicules appartenant à trois détachements. Des caméras numériques ont été placées dans des véhicules de première ligne à Kenora, Ottawa et Toronto pour surveiller l'interaction des policiers avec les citoyens et pour obtenir des preuves concernant des infractions au Code de la route. On a sélectionné ces détachements en raison de leurs caractéristiques géographiques et types de patrouilles qui y sont effectuées. Cette initiative a réaffirmé l'engagement de la Police provinciale d'assurer des contacts professionnels entre les agents et la population.

Ce projet pilote a fourni la possibilité d'évaluer l'utilité des enregistrements vidéo pour l'organisation, leur effet sur le comportement des agents et la réaction des citoyens à cette pratique. Ce projet a également permis de protéger les agents contre les accusations non fondées. Grâce à cette initiative, la responsabilité et les relations fondées sur le respect, deux des valeurs organisationnelles de la Police provinciale, se trouvaient au cœur de l'environnement de travail.

Le projet pilote a été une énorme réussite en permettant de mieux traiter les plaintes déposées contre des agents et de fournir des preuves aux tribunaux.

À cause de son usure, l'équipement a commencé à nécessiter un important investissement annuel pour en assurer l'entretien et en dépit de son utilité, il n'était plus rentable et il a fallu s'en débarrasser.



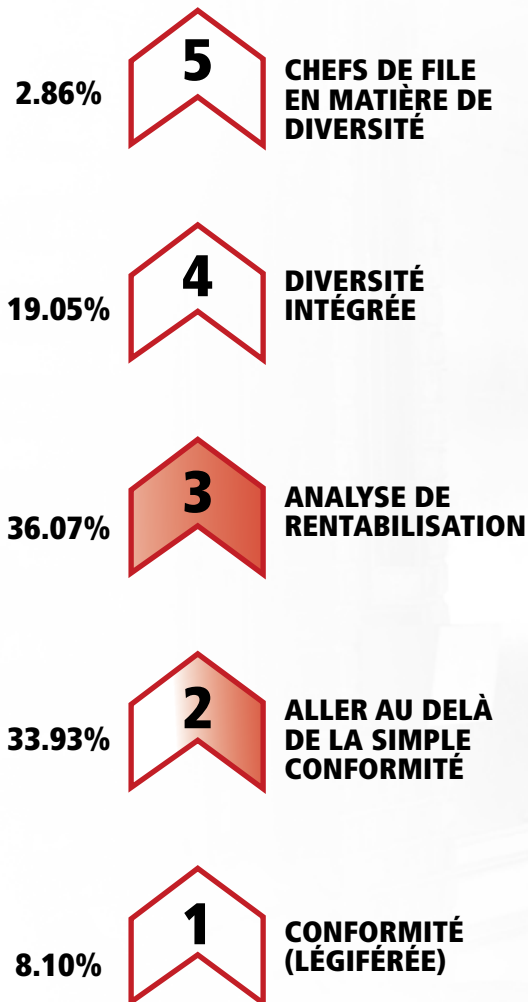
# CRÉATION DE MÉCANISMES D'AUTOCONTRÔLE

## Sondage sur la diversité auprès des agents brevetés

2005

Les agents brevetés et les cadres supérieurs civils ont participé à une séance interactive sur la diversité dirigée par Trevor Wilson, un consultant canadien spécialisé dans le domaine de la diversité. Ils ont répondu à un sondage qui visait à déterminer ce qu'ils pensaient de la position de la Police provinciale (en septembre 2005) en ce qui concernait le continuum de l'équité. Cet instrument fournissait un score basé sur un certain nombre de catégories conceptuelles que l'on trouve souvent au sein d'organisations qui s'attachent à gérer les questions de l'équité et de la diversité :

### Position de la Police provinciale concernant le continuum de l'équité – Répartition des cotes Septembre 2005



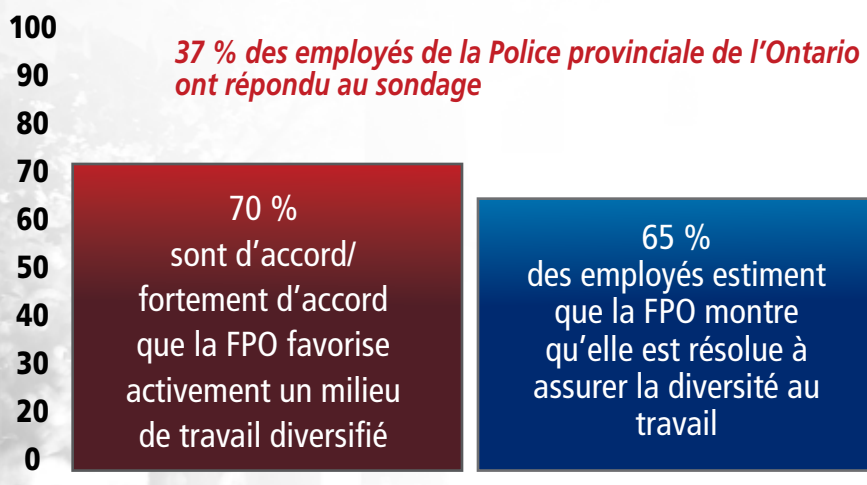
Une analyse des perceptions qui étaient répandues à ce moment précis montre que la majorité des 150 répondants appuyaient le troisième choix, à savoir que la Police provinciale prend des mesures en réponse à la diversité du fait qu'il y a une importante raison opérationnelle de le faire; le deuxième groupe en importance est composé des répondants qui estiment que l'approche de la Police provinciale en matière de diversité résulte d'un souhait d'être une « organisation socialement responsable » plutôt que de refléter une conformité dictée par de la législation.

# CRÉATION DE MÉCANISMES D'AUTOCONTRÔLE

## 2007-2009 – Sondage des employés visant à évaluer leur engagement

Les employés de la Police provinciale de l'Ontario participent au Sondage des employés de la fonction publique de l'Ontario (FPO). Le but du sondage est de communiquer davantage avec les employés et de leur donner la possibilité de faire connaître leurs opinions. En 2009, deux questions concernant la diversité ont été incluses au sondage, qui renfermait aussi une section où les employés pouvaient faire des autodéclarations individuelles devant servir ensuite à dresser le profil de l'effectif de l'organisation.

La participation des employés de la Police provinciale est passée de 21,7 % en 2007 à 37 % en 2009, et le pourcentage des réponses favorables fournies par la Police provinciale aux questions sur la diversité sont indiquées ci-dessous :



On a commencé à examiner les résultats du sondage et on a nommé des responsables de projet pour qu'ils examinent plus en profondeur les questions liées aux quatre grands aspects définis aux fins d'amélioration – Pratiques de leadership; Pratiques équitables en matière de ressources humaines; Communications internes; et Occasions de développement du potentiel et d'avancement. Les progrès à l'égard de ces quatre éléments seront évalués durant le prochain sondage, qui sera mené en mars 2011.

## Workforce Planning Information System (WPIS) (Système d'information et de planification des effectifs)

En 2007, on a créé une base de données informatisée qui est maintenue par les employés et qui s'appelle Workforce Planning Information System (WPIS) (en anglais uniquement); elle sert à tenir à jour de l'information personnelle et professionnelle au sujet des effectifs de la Police provinciale de l'Ontario. Le WPIS aide à assurer le perfectionnement des employés et à planifier la composition des effectifs et la carrière des employés.

En outre, dans ce système, on a créé un onglet réservé aux données démographiques de concert avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario afin de permettre aux employés de déclarer leur appartenance raciale et de fournir d'autres renseignements qui pourraient constituer des motifs de discrimination, selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Ainsi, la Police provinciale de l'Ontario est en mesure de surveiller son respect de l'engagement consistant à s'assurer qu'elle reflète les collectivités diversifiées de l'Ontario et de repérer et d'éliminer, de façon proactive, les éventuels obstacles systémiques.

Section	Champ	Valeur
Métadonnées	Matricule	123456
	Nom	Employé, Police provinciale
Données démographiques	Lieu d'origine	Allemagne
	Religion	Catholique
	Orientation sexuelle	Hétérosexuel
	Invalidité	Oui
	État matrimonial	Droit commun
	Groupe(s) ethniques/culturels	Canadien, néerlandais, anglais, allemand, micmaque
	Groupe(s) racial(aux)	Blanc, Première Nation

# OUTILS DE COMMUNICATION

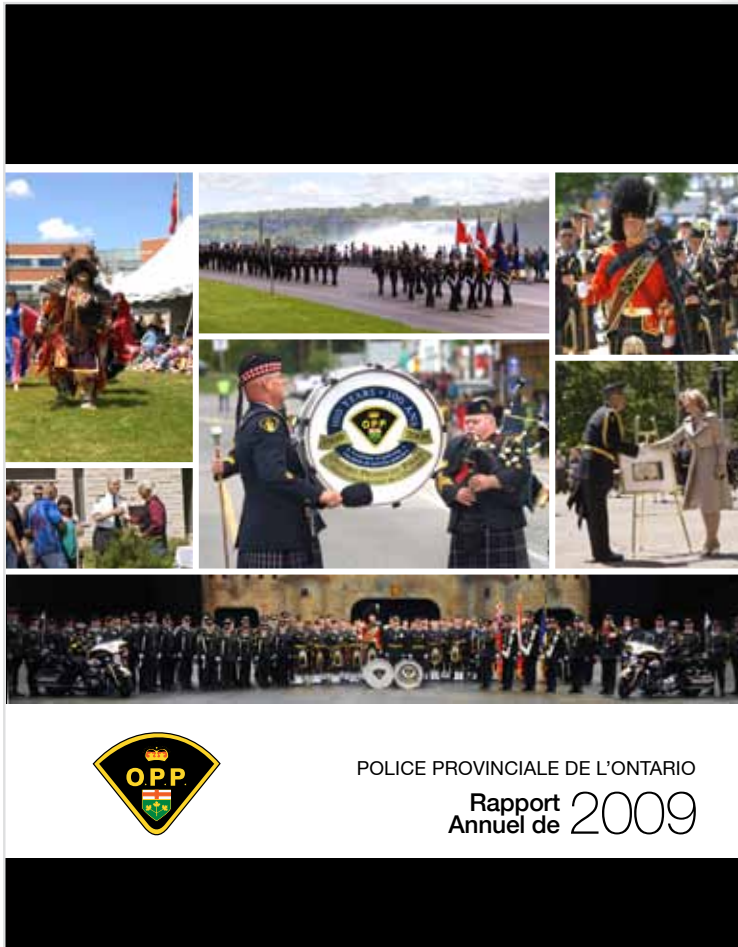
Divers outils et diverses ressources de communication ont été créés pour offrir un environnement d'apprentissage à l'ensemble des employés. Dans les pages qui suivent, le lecteur trouvera quelques-uns des outils de communication qui ont été mis au point ou adoptés par la Police provinciale de l'Ontario pour assurer de l'orientation ou offrir des possibilités de formation ou de sensibilisation à l'appui des initiatives de valorisation de la diversité et d'amélioration de l'inclusion.

## Rapport annuel

Dans son Rapport annuel, la Police provinciale de l'Ontario a mentionné les progrès réalisés au sein de l'organisation au chapitre de la diversité. En 2008, le Rapport incluait un article intitulé « La diversité, l'équité et la déontologie » qui soulignait les réalisations accomplies durant l'année.

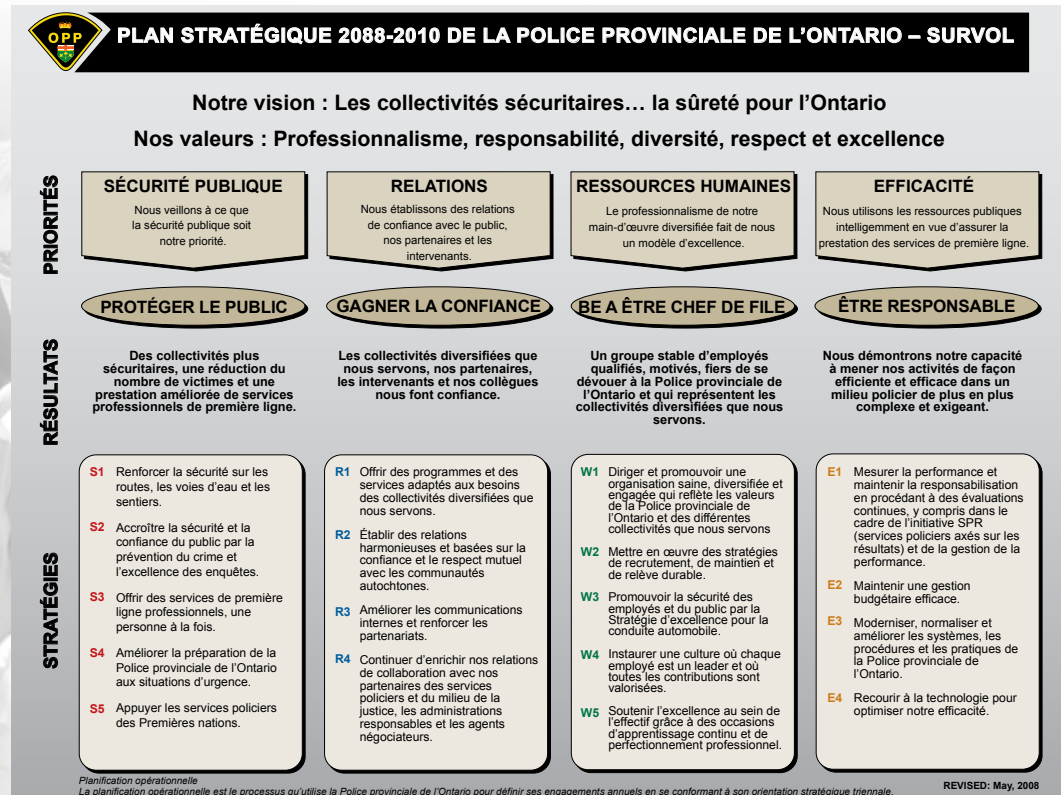
En 2009, les efforts faits pour améliorer les services policiers des Premières nations étaient décrits dans un article intitulé « Le Bureau des services policiers des Autochtones : Bâti sur des relations contemporaines et de créativité ».

Toujours en 2009, l'article « Promouvoir la diversité en tant qu'employeur et fournisseur de services » décrivait comment la Police provinciale veille à ce que la diversité fasse partie intégrante de tous les aspects de ses opérations.



## Plan stratégique de la Police provinciale

Les engagements énoncés dans le Plan stratégique de la Police provinciale de l'Ontario sont communiqués tout en étant accompagnés de l'obligation de faire en sorte que les plans opérationnels à chaque niveau de l'organisation soutiennent les priorités et buts stratégiques globaux.



## Planification opérationnelle

La planification opérationnelle est le processus qu'utilise la Police provinciale de l'Ontario pour définir ses engagements annuels en se conformant à son orientation stratégique triennale.

Le processus de planification opérationnelle de la Police provinciale a été lancé officiellement en 1997, principalement en réponse au besoin d'accroître la responsabilisation au sein de l'organisation, d'y apporter des changements et d'obtenir des résultats dans un environnement en constante évolution. Ce processus doit être conforme au Règlement de l'Ontario III/99 – Règlement sur le caractère adéquat et l'efficacité des services policiers, en anglais seulement.

## 2001

En 2001, la planification opérationnelle a été adoptée par voie législative dans la Loi sur les services policiers. La Loi exige que les services policiers dressent un plan opérationnel au minimum tous les trois ans. Le plan opérationnel doit énoncer « les objectifs, les activités de base et les fonctions du corps policier, et notamment comment celui-ci fournira des services de police adéquats et efficaces ». Le plan opérationnel renferme par ailleurs des objectifs de rendement dans un certain nombre de secteurs, y compris :

- Satisfaction de la collectivité à l'égard des services policiers
- Taux de criminalité et taux de résolution des cas
- Aide aux victimes de criminalité
- Sécurité routière
- Technologie de l'information
- Planification des ressources
- Installations des services policiers



## Planification opérationnelle

2002

Reconnaissant qu'une claire vision était requise pour soutenir le processus de planification opérationnelle, la direction de la Police provinciale a soumis sa mission, sa vision et ses valeurs à un examen. Le processus a abouti à une nouvelle vision.

On a fixé quatre objectifs stratégiques appuyés par une nouvelle mission : « L'excellence dans les services policiers grâce à notre personnel, à notre travail et à nos relations » :

- Notre personnel
- Notre travail
- Nos relations
- Notre infrastructure

2004

Durant une séance de planification opérationnelle menée au niveau de la direction, la Police provinciale a défini cinq « Axes fondamentaux de la mission » qui influent considérablement sur la prestation des services policiers. Il s'agissait des axes suivants :

- Défis financiers : Assurer le respect complet des politiques et procédures financières conformément à la législation visant à équilibrer le budget.
- Communautés autochtones : Bâtir et maintenir de solides relations avec les dirigeants et les communautés autochtones
- Collectivités hétérogènes : Veiller à ce que les programmes et les services de la Police provinciale soient adoptés aux besoins des collectivités hétérogènes (aujourd'hui, la Police provinciale utilise plutôt le terme « Collectivités diversifiées » en français).
- Personnes marginalisées : Renforcer et améliorer les liens avec les personnes marginalisées en identifiant les groupes qui viennent en aide aux personnes marginalisées et en créant des possibilités de partenariat avec eux.
- Professionalisme : Favoriser l'excellence professionnelle en suivant et reconnaissant les normes déontologiques qui font partie de la Promesse de la Police provinciale de l'Ontario.

2005-2007

Le plan opérationnel continuait de mettre l'accent sur les Axes fondamentaux de la mission. Chaque axe a également été assigné à un membre du Conseil exécutif.

2008

On a dressé un nouveau Plan stratégique triennal pour la Police provinciale. Les priorités ont été reformulées comme suit :

- Sécurité publique
- Relations
- Main-d'œuvre
- Efficacité

Ces priorités étaient appuyées par des objectifs stratégiques, dont les suivants :

- Offrir des services de première ligne professionnels, une personne à la fois.
- Appuyer les services policiers des Premières nations.
- Offrir des programmes et des services adaptés aux besoins des collectivités diversifiées que nous servons.
- Établir des relations harmonieuses et basées sur la confiance et le respect mutuel avec les communautés autochtones
- Diriger et promouvoir une organisation saine, diversifiée et engagée qui reflète les valeurs de la Police provinciale de l'Ontario et les différentes collectivités que nous servons.

### Diversité au sein de la Police provinciale Nouvelles et événements

#### Site intranet 2008

L'Académie de la Police provinciale (APP) a inclus des ressources ayant trait à la diversité à son site intranet pour les agents de première ligne. En 2009, les ressources de l'APP ont servi de base à la création du nouveau site intranet de la Police provinciale de l'Ontario consacré à la diversité au sein de l'organisation (« Diversity in the OPP ») et dont le but est d'éduquer les employés de la Police provinciale et de les sensibiliser à une variété d'initiatives, d'événements et de ressources en matière de diversité. Ce site relève du Bureau du commissaire pour mieux le faire connaître et souligner son importance.

#### Bibliothèque Eric Silk

La bibliothèque fournit des services de référence et des produits d'information en de multiples formats pour que la Police provinciale de l'Ontario dispose d'effectifs bien informés.

Voici certains des produits offerts :

#### Bibliographies annotées

- En 2006, la Bibliothèque Eric Silk de la Police provinciale de l'Ontario a créé et a affiché à son site Internet une bibliographie annotée sur les services policiers et la diversité, qui a été mise à jour en 2007 et 2009.
- Questions autochtones (2006)
- Maltraitance des personnes âgées (2006)
- Questions entourant les communautés lesbienne, gaie, bisexuelle et transgendériste (2006)

**The Freedom seekers : Blacks in early Canada (En quête de liberté : Les Noirs au Canada à ses débuts).** Extrait décrivant l'expérience d'un des premiers agents de la Police provinciale de l'Ontario, Peter Butler III (1913 - 1936).

## POLICE BEAT

A Publication of the OPP Eric Silk Library

Volume 13, Issue 2

2006

#### IN THIS ISSUE...

- > Prohibiting wearing of kirpan at school violates Charter rights
- > Fundraising activities of legitimate charities and non-profit organizations to be permitted on streets
- > Asking drivers about prior drinking and to perform sobriety tests allowable

La bibliothèque de la Police provinciale de l'Ontario produit chaque année six numéros d'une publication intitulée « Police Beat » (Patrouille policière, en anglais uniquement). Ce bulletin, qui peut être obtenu en version électronique, renferme de l'information et des résumés concernant de récentes décisions judiciaires et de nouveaux textes législatifs.

**Tous les membres de la Police provinciale ont accès à ces documents à la bibliothèque.**

### Vidéos/DVD produits par la Police provinciale de l'Ontario

#### Dialogue des chefs

En 1994, on a produit cette vidéo interactive pour encourager la discussion au sujet de l'équité en matière d'emploi et son impact au sein de la Police provinciale de l'Ontario. On a interrogé différents membres de première ligne pour savoir ce qu'ils en pensaient et s'ils avaient des questions, et les trois surintendants en chef responsables du soutien régional ont répondu à leurs réflexions.

#### La diversité dans nos rangs

En 1989, le commissaire (retraité) Thomas B. O'Grady a envoyé un message à l'ensemble des employés pour leur faire comprendre l'importance de la diversité au sein de la Police provinciale de l'Ontario. Il a décrit le profil démographique changeant de l'Ontario et la nécessité pour la Police provinciale d'être progressiste en s'assurant de refléter les collectivités qu'elle dessert.

#### « La promesse »

Un DVD informatif mettant en vedette le commissaire (retraité) Gwen Boniface donnant un aperçu réfléchi de « La promesse de la Police provinciale de l'Ontario (Valeurs et déontologie) ». Il présentait les différents éléments servant de fondement à la prestation des services d'une manière respectueuse des droits fondamentaux de tous les habitants en Ontario. De plus, le DVD décrivait l'engagement pris par chaque employé et bénévole de la Police provinciale de l'Ontario de comprendre à fond le rôle vital qu'il ou elle joue en accordant toujours la priorité aux intérêts du public et à la Vision et la Mission de l'organisation avant ses intérêts personnels et privés.

#### Valorisation de la diversité:

##### Sous chef Larry Hill

Un DVD d'un exposé donné en mai 2005 par le sous chef Larry Hill parlant des défis et projets en matière de diversité du Service de police d'Ottawa.

#### Valorisation de la diversité

Un DVD montrant des entrevues candides avec des membres de la Police provinciale de l'Ontario discutant de l'équité, de la diversité et de la valorisation des similitudes et des différences au sein de l'organisation. Ce DVD faisait partie d'une initiative de formation obligatoire en 2006-2007.

#### Série de colloques de sensibilisation à la culture autochtone

En 2009, on a créé une série de colloques de sensibilisation à la culture autochtone en cinq parties offerte à l'heure du midi aux employés du Grand quartier général. La série explorait l'histoire des peuples des Premières nations, les traditions et enseignements autochtones, les défis façonnant les relations actuelles et l'approche de la Police provinciale de l'Ontario pour bâtir et maintenir les relations avec les collectivités des Premières nations.

Les séances portaient en particulier sur les sujets suivants :

- Cinq cent ans d'histoire
- Enseignements, culture et traditions
- Legs des pensionnats indiens
- Compréhension des incidents critiques mettant en cause des Autochtones et réaction à ces incidents
- Interventions aujourd'hui dans les collectivités des Premières nations

#### « Création d'une main d'œuvre inclusive »

En 2009, on a créé un DVD montrant une conférence qui s'était tenue à North Bay et qui était organisée par la région Nord Est de la Police provinciale de l'Ontario. On pouvait y entendre des observations faites par Noelle Richardson, directeur général de la diversité de l'Ontario, Travor Wilson, stratège de la diversité, et Michelle Farrell, directrice, Diversité, équité et déontologie, ainsi que d'autres conférenciers à la conférence.

## Revue OPP Review

La revue « The OPP Review » est une revue trimestrielle (en anglais seulement) qui sert d'outil de communication et qui est distribuée dans toute la province. Elle est largement diffusée dans l'organisation et décrit l'excellent travail accompli au sein de celle-ci et les programmes qui méritent d'être soulignés, en plus de fournir des mises à jour et de développer des sujets d'intérêt. Voici un certain nombre d'exemples d'articles publiés dans la revue depuis 2001; les références sont incluses afin d'assurer un accès facile aux articles complets.

- Printemps 2001, p. 13, "A brief history of black officers in the OPP" (Brève histoire des agents de race noire au sein de la Police provinciale de l'Ontario)
- Été 2002, pp. 3 et 4 et couverture, "Milestone for Lincoln Alexander" (Jalon pour Lincoln Alexander)
- Automne 2002, p. 8, "Aboriginal officers' leadership forum" (Forum de leadership des agents autochtones)
- Printemps 2003, p. 20, "From the fields to the field" (Hector Jibbison) (Des champs au secteur policier)
- Hiver 2003, p. 16 "OPPBound a valuable tool for recruitment" (Option carrière policière, précieux outil de recrutement)
- Automne 2004, p. 12, "OPP Bound 2004 – Aboriginal: "Amazing!" (Option carrière policière 2004 – Autochtones : « Formidable! »)
- Automne 2004, p. 8, "Aboriginal police officers convene" (Rencontre des agents de police autochtones)
- Hiver 2004, p. 4, "Two Deputy Commissioners named" (Jay Hope) (Nomination de deux sous-commissaires)
- Décembre 2004, pp. 14 et 15, "Access for all" (Accès pour tous)
- Printemps 2005, p. 14, "Black History Month celebrated" (Célébration du Mois de l'histoire des Noirs)
- Été 2005, p. 8, "Strength in diversification: Asians welcomed" (La diversification constitue un atout : Bienvenue aux Asiatiques)
- Été 2005, p. 9, "National Aboriginal Day celebrated" (Jim Potts) (Célébration de la Journée nationale des Autochtones)
- Été 2006, p. 20, "Human rights & race relations" (Droits de la personne et relations interraciales)
- Été 2006, p. 37, "Milestone retirement: First Aboriginal woman officer hired" (Jennifer Montour) (Événement marquant : Retraite de la première agente autochtone à avoir été engagée par la Police provinciale)
- Automne/hiver 2006, p. 10, "One of best employers – Honour for Ontario Provincial Police" (L'un des meilleurs employeurs – La Police provinciale de l'Ontario à l'honneur)
- Automne/hiver 2006, p. 26, "Public Sector Awards" (Prix du secteur public)
- Printemps 2007, p. 29, "Recruitment (CDB): welcoming environment" (Recrutement (BAP) : environnement accueillant)
- Printemps 2007, p. 21, "First black president" (Terry Reefer) (Premier président de race noire)
- Automne 2007, p. 21, "Sergeant receives Lifetime Achievement Award" (George Couchie) (Prix d'excellence pour l'ensemble des réalisations décerné à un sergent)
- Printemps 2008, p. 14, "New position, old ideas" (Director of Diversity, Equity, and Ethics) (Nouveau poste, anciennes idées (directeur, Diversité, équité et déontologie))
- Été 2008, p. 35, "National Aboriginal Day Celebrations at GHQ" (Célébrations à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones au GQG)
- Été 2008, p. 36, "Coming out Proud: students present at GHQ" (Assumer son orientation sexuelle : Pièce de théâtre présentée au GQG par des élèves d'une école des environs)
- Automne 2008, p. 10, "Attracting promising recruits" (OPPBound) (Attirer des recrues prometteuses (Options carrière policière))
- Automne 2008, p. 15, "Officer Profile: Exceptional officer an inspiration to First Nations youth" (Ian George) (Profil d'un agent : un agent exceptionnel est une source d'inspiration pour des jeunes appartenant à une collectivité des Premières nations)
- Hiver 2008/2009, p. 8, "Aboriginal Policing Bureau – Making a difference" (Bureau des services policiers des Autochtones – Faire une différence)
- Hiver 2008/2009, p. 15, "Beyond river ice and muskeg" (James Bay Hiver road patrol) (Au delà de la glace dans les rivières et les fondrières) (Patrouille routière d'hiver dans la baie James)
- Hiver 2008/2009, p. 16, "Workshop honours First Nations youth" (West Region) (Jeunes appartenant à une Première nation honorés lors d'un atelier (région Ouest))
- Printemps 2009, p. 17, "35 years for women in uniform" (Des femmes portent l'uniforme depuis 35 ans)
- Printemps 2009, p. 32, "Native Awareness seminar series available on DVD" (Série de colloques de sensibilisation à la culture autochtone disponible sur DVD)
- Printemps 2009, p. 33, "Aboriginal youth outreach" (Nishnawbe-Aski Police) (Activités de prise de contact avec des jeunes Autochtones (Service policier de Nishnawbe-Aski))
- Printemps 2009, p. 35, "Investing in Youth – Take a Kid Fishing Program" (Matheson) (Investir dans les jeunes – programme de pêche pour les enfants)
- Printemps 2009, p. 36, "Developing Youth – Youth Leadership Program" (Caledon) (Développement des jeunes – programme de leadership de la jeunesse)
- Été 2009, p. 13, "International policing educational initiative" (Hong Kong Police) (Initiative internationale d'éducation sur les services policiers (Service de police de Hong Kong))
- Été 2009, p. 18, "Policing First Nations communities in Ontario" (Services policiers dans les collectivités des Premières nations en Ontario)
- Été 2009, p. 22, "Mental health crisis intervention" (Intervention dans les crises de santé mentale)
- Été 2009, p. 36, "Arts, culture, heritage celebrated" (HSD) (Célébration des arts, de la culture et de l'héritage (DSR))
- Automne 2009, p. 12, "Coming Together in Friendship" (OPP Pow Wow) (Rencontre amicale (Pow-wow de la Police provinciale de l'Ontario))
- Automne 2009, p. 21, "Workplace Discrimination and Harassment Prevention policy rolled out" (Mise en œuvre de la Politique sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail)
- Automne 2009, p. 21, "Accessibility in the OPP" (Accessibilité au sein de la Police provinciale de l'Ontario)
- Automne 2009, p. 33, "OPP contributes to festival" (HSD) (La Police provinciale participe à un festival (DSR))
- Automne 2009, p. 35, "OPP committed to supporting youth" (Engagement de la Police provinciale de l'Ontario de venir en aide aux jeunes)
- Printemps 2010, p. 8, "The Promise of the OPP - A thing of the past?" (La promesse de la Police provinciale de l'Ontario – Une chose du passé?)



# FORMATION ET ÉDUCATION

La Police provinciale de l'Ontario a adopté de nombreuses initiatives de formation et d'éducation visant à sensibiliser ses membres aux différences culturelles et à créer un milieu de travail inclusif et fondé sur le respect. Elle continue d'être résolue à fournir de la formation et un perfectionnement professionnel constant à l'ensemble de ses membres afin de faire en sorte qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour dispenser des services policiers à la fois professionnels et respectueux.

## Introduction

De la formation est dispensée aux employés de la Police provinciale de l'Ontario par l'intermédiaire de l'Académie de la police provinciale (APP), du Collège de police de l'Ontario (CPO), du Réseau canadien du savoir policier (RCSP) et du Centre du leadership et de l'apprentissage (CLA). La Police provinciale fait également appel à une variété de partenaires externes et à des collèges et universités.

Le nombre des agents ayant suivi les différents programmes est fourni lorsque cette information est connue. La participation partielle ou complète à d'autres cours, offerts par exemple par le CLA, peut être consignée dans les dossiers de formation individuels d'un membre, mais cette information n'est pas nécessairement accessible lorsqu'on cherche à déterminer le nombre total exact de membres de la Police provinciale ayant suivi de la formation.

Voici un certain nombre d'autres méthodes de formation dont se sert la Police provinciale de l'Ontario :

- Cours donnés en salle de classe
- Apprentissage électronique
- Combinaison d'apprentissage électronique et de cours donnés en salle de classe
- Ateliers
- Documents d'information opérationnelle (Operational Field Briefings)

## Jalons de formation

### 2003

- Des révisions ont été apportées à tous les cours de formation assurés par l'APP, afin de mettre l'accent sur « La promesse » et la politique sur le « professionnalisme ».
- Le personnel de l'APP a assisté à des ateliers sur le profilage racial au CPO et ensuite a inclus des éléments de cette formation aux programmes d'études des superviseurs (niveaux de sergent et de sergent d'état major), agents formateurs et recrues et cours portant sur l'interception de drogue sur les autoroutes.

### 2004

- Pollock Consulting Ltd. a effectué une étude intitulée « Review of Recruit training from a Diversity Perspective » (Examen de la formation des recrues du point de vue de la diversité). On a examiné les changements recommandés et on a révisé en conséquence les normes de formation s'appliquant aux cours – on a adopté, entre autres, des scénarios pour la formation sur la diversité.
- Tous les membres en uniforme ont suivi une formation obligatoire par modules leur montrant comment arrêter des véhicules de façon professionnelle dans le contexte de l'application du Code de la route.

### 2006-2007

L'ensemble du personnel de la Police provinciale de l'Ontario a participé à des séances obligatoires de dialogue sur la diversité qui se sont tenues à différents endroits dans la province. Le but de ces séances de dialogue était de faire connaître les arguments en faveur de la diversité et d'encourager la discussion sur sa pertinence pour les individus et leurs unités de travail. On a donné un aperçu du profil démographique en constante évolution au Canada et on montré aux employés le DVD intitulé « Valuing Diversity » (Valorisation de la diversité). Ce DVD était le point de départ pour la tenue de discussions dirigées par un animateur ayant pour thème la diversité au sein de la Police provinciale de l'Ontario.

## FORMATION ET ÉDUCATION

2009

La Police provinciale de l'Ontario a présenté un rapport sur son respect des normes d'accessibilité dans le contexte du service à la clientèle aux termes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Les membres de la Police provinciale de l'Ontario ont suivi la formation en ligne « Comment puis je vous aider? » pour mieux comprendre les importantes questions d'accessibilité qui surviennent dans le cadre de leur travail.

2009

L'APP a passé en revue ses normes de formation s'appliquant aux cours destinés à la Police provinciale de l'Ontario; certains des changements apportés figurent dans le tableau ci dessous.

Éléments ayant trait à la diversité dans les scénarios de l'Académie de la police provinciale	
Motif de discrimination	Révisions – Novembre 2009
Race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique	Formation des nouvelles recrues – diversité dans le contexte des contrôles routiers et urgences liées au diabète; Formation de superviseur – disparition d'un(e) Autochtone, scénario ayant trait à la diversité –rite de la prière musulmane
Croyances	Formation de superviseur – scénario ayant trait à la diversité – rite de la prière musulmane
Sexe	Formation de superviseur – scénario ayant trait à la diversité – harcèlement sexuel
Orientation sexuelle	Formation des nouvelles recrues – scénario illustrant une scène familial dans un couple homosexuel, documents d'information opérationnelle sur la fouille de personnes transgenres et les crimes haineux
État matrimonial	Formation des nouvelles recrues – scénario illustrant une scène familial dans un couple homosexuel
État familial	Documents d'information opérationnelle – PPFT – agente enceinte
Handicap	Ateliers de perfectionnement professionnel – scénario d'un agent blessé Formation des nouvelles recrues – scénario ayant trait à la <i>Loi sur la santé mentale</i>

### Orientation en matière de diversité

2009-2010

En 2009, on a créé un programme interactif pour sensibiliser les agents de première ligne aux exigences en matière de diversité. L'accent était mis sur la nécessité d'être plus inclusif dans l'environnement changeant dans lequel les agents sont appelés à intervenir. Ce programme a été fourni aux agents formateurs, aux agents expérimentés/de municipalités fusionnées et aux superviseurs de première ligne par l'entremise de l'APP.

## Documents d'information opérationnelle

Ces documents d'information sont créés sur une base mensuelle pour que les agents de première ligne soient davantage conscients des nouvelles questions liées à la prestation des services policiers. Un suivi à cet égard est seulement assuré depuis 2008 et voici quelques exemples des sujets ayant trait à la diversité qui ont été abordés durant cette période :

- Possession d'armes à feu : problèmes de santé mentale
- Services en français – Contrôles routiers professionnels
- Personnes malentendantes
- Personnes perdues ou disparues
- Produits parfumés au travail
- Recherche de personnes transsexuelles
- Scénario lié à la PPDHT illustrant la situation d'une agente enceinte qui fait l'objet de remarques désobligeantes et de blagues

## Fonction publique de l'Ontario (FPO) – Centre du leadership et de l'apprentissage (CLA) – Cours sur la diversité

Des séances ont été offertes à différents endroits dans la province de l'Ontario ou par voie électronique. Des employés de la Police provinciale de l'Ontario assistent ou participent fréquemment à ces cours. La liste ci-dessous inclut certains des cours qui ont pour thème la diversité et auxquels des membres de la Police provinciale se sont inscrits. Les cours marqués d'un astérisque (\*) font partie de la formation que les agents de la Police provinciale doivent suivre obligatoirement.

- Aboriginal Relations: An Introduction to the First Nations and Métis Peoples of Ontario (Relations avec les Autochtones : Introduction aux peuples des Premières nations et aux Métis en Ontario)
- Diversity Differences Matter: Diversity Foundations (Lorsqu'il est question de diversité, les différences sont importantes : Éléments de base de la diversité)
- Diversity: Diversity and Inclusion Awareness (Diversité : Sensibilisation à la diversité et à l'inclusion)
- Diversity: Generational Diversity in the Workplace (Diversité : La diversité générationnelle au travail) Diversity – Inclusive Leadership (Diversité – Le leadership inclusif)
- Workplace Discrimination and Harassment Prevention (La prévention de la discrimination et du harcèlement au travail)
- Let's start with words (Commençons par discuter)
- \*May I Help You – Welcoming customers with disabilities (Comment puis je vous aider? Accueillir les clients ayant un handicap)
- \*May I Help You – Supplementary (Comment puis je vous aider – Information supplémentaire)
- \*ODA: Maximizing the contributions of employees with disabilities (\*LPHO : Maximiser les contributions d'employés handicapés)
- \*Bill 168 – An Overview (\*Projet de loi 168 – Un aperçu)

## Cours du Réseau canadien du savoir policier (RCSP)

Voici les cours facultatifs offerts par le RCSP :

- Aboriginal and First Nations Awareness Pilot (Projet pilote de sensibilisation aux Autochtones et aux Premières nations)
- Harassment Awareness in the Workplace (Sensibilisation au problème du harcèlement au travail)
- Hate Crimes Awareness (Sensibilisation aux crimes haineux)
- Hate and Bias Crime Investigation (Enquête sur les crimes haineux et les crimes dus à des préjugés)
- LGBT Issues (Questions liées aux communautés lesbienne, gaie, bisexuelle et transgénériste (LGBT))
- Police Ethics and Accountability Pilot (Projet pilote sur la déontologie et la responsabilité policières)

### Participation aux cours du RCSP et de l'APP (cours volontaires)

Cours	Nombre de participants (cumul annuel)
Diversité – Les différences sont importantes	340
Relations avec les Autochtones	13
Discrimination et harcèlement au travail	309
Sensibilisation aux Autochtones et aux Premières nations	113
Projet pilote sur la déontologie et la responsabilité policières	13



# FORMATION ET ÉDUCATION

## Formation sur la « diversité »

Depuis plusieurs années, la Police provinciale de l'Ontario inclut la question de la diversité à des programmes de formation offerts à l'APP. Les cours destinés aux recrues, agents formateurs et superviseurs et d'autres cours comme l'interception de véhicules sur les autoroutes comportent tous des modules traitant de la diversité. Parfois, il s'agit d'un cours proprement dit, mais il peut s'agir aussi d'un scénario et d'un atelier; ils abordent tous différents aspects de la diversité et de la législation dont les agents doivent tenir compte, comme la *Charte canadienne des droits et libertés*, le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Politique sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail*, le profil démographique changeant de la province, etc. Ces thèmes peuvent être abordés séparément en salle de classe ou faire partie d'un cours de formation. Le tableau ci dessous montre le nombre des agents qui ont suivi la formation, dans le cadre de différents programmes, de 2005 à 2010.

## Candidats ayant suivi une formation de 2005 à 2009

Cours	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Superviseur	70	98	108	97	157	81	530
Agent formateur	134	148	122	199	206	117	809
Fusion des municipalités	0	10	9	0	71	37	90
Agent expérimenté	0	3	43	76	23	44	145
Recrues	131	190	259	385	235	217	1417
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>449</b>	<b>541</b>	<b>757</b>	<b>692</b>	<b>496</b>	<b>2991</b>

## Formation de sensibilisation à la culture autochtone

Durant les années 1990, la Police provinciale de l'Ontario a lancé ce qui deviendrait par la suite de la formation primée de sensibilisation à la culture autochtone pour éliminer les obstacles dans les relations et poser les assises de services policiers efficaces auprès des peuples et collectivités des Premières nations. Le contenu, élaboré de concert avec des Aînés, met l'accent sur les cultures et traditions autochtones, le contexte juridique et historique et les événements et questions d'actualité. Avec le temps, cette formation a commencé à être dispensée de différentes manières, allant d'un programme distinct de cinq jours à des séances d'apprentissage au moment du repas du midi, des exposés individuels et des ateliers, sans oublier son inclusion à la formation des recrues.

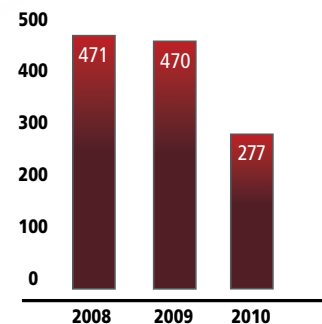
Les séances de formation de cinq jours sont répétées plusieurs fois par an. Cette formation interactive est obligatoire pour les titulaires d'un certain nombre de postes, notamment ceux d'agent de renseignements, de négociateur des situations d'urgence, de commandant des opérations sur le lieu de l'incident, de formateur interne, de membre de l'Équipe provinciale de liaison, d'enquêteur au Bureau des normes professionnelles, de membre de l'Unité tactique et de secours et de l'Équipe d'intervention en cas d'urgence et d'agent de première ligne dans les détachements qui coopèrent avec des collectivités des Premières nations ou leur fournissent des services policiers. Cette formation est en outre recommandée à l'ensemble des membres de la Police provinciale de l'Ontario. De plus, des membres du personnel d'autres organismes et ministères provinciaux et fédéraux ont bénéficié de cette formation de base. On a commencé à tenir des statistiques concernant les niveaux de participation en 2008. On prévoit d'offrir 18 séances en 2011.

Depuis 1997, les recrues de la Police provinciale de l'Ontario suivent une formation les initiant aux questions liées aux Premières nations. Aujourd'hui, cette formation se donne en deux séances d'une demi journée. La Police provinciale de l'Ontario dispense également un important module de sensibilisation à la culture autochtone dans le contexte de la formation que suivent toutes les recrues des différents services de police au Collège de police de l'Ontario. Les recrues de la Police provinciale de l'Ontario ont bénéficié de 24 heures de formation de sensibilisation à la culture autochtone, lorsqu'on combine les modules de l'APP et du CPO.

## Formation de sensibilisation à la culture autochtone d'une durée de cinq jours\*\*

En 2010, à cause de besoins opérationnels (préparatifs et déploiement dans le cadre des rencontres du G8/G20), le nombre des séances et participants était limité.

\*\* On a mis sur pied un système de suivi en 2008 et, par conséquent, on ne dispose pas de chiffres exacts concernant le nombre de participants avant cela.





# CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF DANS LEQUEL LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION NE SONT PAS TOLÉRÉS

- AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU TRAVAIL
- CONSEILS DE LA DIVERSITÉ
- RECRUTEMENT ET PRISE DE CONTACT
- TRAVAILLER ET APPRENDRE ENSEMBLE
- RECHERCHE

Au fil des ans, la Police provinciale de l'Ontario a évolué pour s'adapter aux divers changements qui ont eu un impact sur sa capacité de recruter et de garder des agents de police professionnels. Des changements démographiques et un engagement de refléter les collectivités desservies ont amené la Police provinciale à explorer des façons innovatrices de relever ces défis. Cette recherche a abouti à plusieurs initiatives qui font qu'aujourd'hui la Police provinciale de l'Ontario est un chef de file dans le contexte des stratégies de prise de contact et de recrutement et de la création d'un milieu de travail inclusif.

## AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU TRAVAIL

### Un programme spécial ouvre la porte à des employés handicapés



**1987** Un programme spécial, permettant à la Police provinciale de l'Ontario de recruter quatre personnes handicapées physiquement comme répartiteurs radio civils à Queen's Park, a été mis sur pied en 1987. À cette fin, la Police provinciale a demandé une permission spéciale à la Commission des droits de la personne pour limiter le concours à des personnes handicapées physiquement. Les fonctions du poste consistaient à envoyer des agents de police et des véhicules d'urgence là où ils étaient requis, à répondre à des appels téléphoniques et à procéder à des interrogations dans le système du CIPC à Queen's Park, dans les édifices MacDonald, Whitney, Hepburn et Frost et à Osgoode Hall.

### Mesures d'adaptation pour les employés

**1997** – La Police provinciale de l'Ontario a mis au point un guide et une trousse de référence intitulés « Accommodation of the Safety Related Needs of Pregnant Members in the OPP » (Mesures d'adaptation en réponse aux besoins de sécurité des employées enceintes à la Police provinciale de l'Ontario). Le but du projet était de définir le cadre juridique et scientifique et les objectifs en vue de la prise de mesures d'adaptation pour les agentes de police enceintes. Un autre but était d'établir des lignes directrices conformes à ce cadre pour les employés superviseurs/gestionnaires.

### Gestion du rendement

**2002** – Des responsabilités liées à La promesse et à la Politique sur le professionnalisme ont été incluses à tous les plans de rendement et d'apprentissage et de perfectionnement des employés. On a également fourni des guides aux gestionnaires intermédiaires pour leur décrire les types de mesures qu'ils pouvaient prendre pour bâtir une culture axée sur le professionnalisme.

Parce que les dirigeants jouent un rôle tellement crucial dans la création d'un environnement de travail reposant sur l'équité et l'inclusion, on a décidé que la nouvelle compétence de Valorisation de la diversité serait d'abord appliquée aux agents brevetés et inclus à leur Plan de gestion du rendement et de perfectionnement (PGRP) en 2006. La valorisation de la diversité continue d'être un critère dans tous les plans de gestion du rendement de la Police provinciale de l'Ontario.

# AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU TRAVAIL

## Compétence de valorisation de la diversité

En 2004, on a créé une compétence de « valorisation de la diversité » ainsi qu'un guide de ressources et ces deux éléments ont été intégrés aux processus de recrutement, de développement du leadership et de planification de la relève. Il s'agit d'une exigence obligatoire dans les Plans de gestion du rendement des gestionnaires à partir du niveau de sergent d'état major. La compétence est formulée comme suit :

- Par valorisation de la diversité, on entend comprendre ses attitudes et valeurs personnelles en ce qui concerne la diversité et améliorer ses propres compétences, connaissances, comportements et actions et ceux d'autres personnes. Il s'agit d'aider à créer un environnement accueillant où l'on respecte et favorise complètement les perspectives et contributions uniques de l'ensemble des employés.
- Par valorisation de la diversité, on entend bâtir des relations qui témoignent d'une compréhension et d'un respect pour les aspects à la fois similaires et différents des collectivités desservies. En valorisant la diversité, nous respectons les lois, règles, protocoles et principes liés à la diversité qui sont enchâssés dans les cadres juridiques fédéraux et provinciaux et dans les politiques de la Police provinciale de l'Ontario.



## Directeur de la diversité, de l'équité et de la déontologie

En 2007 – La Police provinciale de l'Ontario a créé le poste de directeur, Diversité, équité et déontologie, au bureau du commissaire. Le titulaire du poste fournit des conseils, de l'expertise et des recommandations stratégiques de haut niveau à propos de question entourant la diversité, l'équité, la déontologie et le professionnalisme. Il ou elle est responsable de l'élaboration et de l'application de la Stratégie sur la diversité au sein de la Police provinciale et se charge de nouer et de favoriser de solides liens à la fois avec la collectivité et avec les organisations externes. Le titulaire du poste assure également la présidence du Conseil du commissaire pour la diversité, créé en 2008.

## Comité pour un milieu de travail fondé sur le respect

Établi en 2008 le Respectful Workplace Committee (Comité pour un milieu de travail fondé sur le respect) se compose de représentants du Bureau de l'avancement professionnel, des Ressources humaines, du Bureau des politiques opérationnelles et de la planification stratégique et du Bureau des normes professionnelles ainsi que du directeur/de la directrice, Diversité, équité et déontologie. Le comité a été établi en tant que mécanisme officiel visant à favoriser le dialogue et la collaboration parmi les dirigeants responsables des programmes, processus/procédures et services de la Police provinciale dont l'objectif est de gérer les conflits et d'intervenir lorsque surviennent des incidents de harcèlement et/ou de discrimination en milieu de travail. Le comité s'est avéré un outil efficace pour promouvoir la discussion continue sur les enjeux et tendances au sein de l'organisation.

## Prise de mesures d'adaptation pour les employés

L'agent détective Steve Jones est retourné au travail après un terrible accident de la route qui s'est produit quand son véhicule a heurté un caribou en juillet 2005; aujourd'hui, il accomplit des tâches modifiées à un poste de travail adapté à ses besoins. En septembre 2009, il a joué un rôle crucial en orientant de façon plus précise la recherche d'une personne portée disparue. L'agent détective utilise un casque d'écoute et un ordinateur équipé du logiciel Dragonspeak pour accéder au système de l'Unité des personnes disparues et corps non identifiés, au Système de gestion des dossiers (SGD), au Workforce Information Network (WIN) (système d'information sur les effectifs) et Internet, où il fait des recherches et envoie des courriels.



## Conseil du commissaire pour la diversité

Le Conseil du commissaire pour la diversité est une équipe intégrée de cadres supérieurs qui inclut des représentants de tous les secteurs de l'organisation. Ce conseil fournit une orientation et une surveillance de haut niveau :

- en fournissant une tribune où l'on peut cerner les enjeux, échanger de l'information et débattre;
- en repérant les tendances régionales et en y réagissant;
- en surveillant les progrès réalisés par rapport à la Stratégie de diversité et d'inclusion de la Police provinciale de l'Ontario.

## Conseils régionaux de la diversité

Pour la première fois dans l'histoire de la Police provinciale de l'Ontario, chacune de ses six régions a un Conseil régional de la diversité. Il s'agit d'une tribune locale où l'on peut identifier les questions d'importance, partager de l'information et tenir des discussions dans le but de trouver des solutions. Les défis et réalisations sont communiqués au Conseil du commissaire pour la diversité.

Un rapport faisant état des réalisations accomplies en 2009 et mettant en lumière les aspects sur lesquels il y a lieu de se concentrer en 2010 a été dressé et diffusé au sein de la Police provinciale de l'Ontario.



### Conseils régionaux de la diversité de la Police provinciale de l'Ontario :

**Points saillants de 2009 et objectifs pour 2010**

Bureau des initiatives stratégiques – 27 janvier 2010





## RECRUTEMENT ET PRISE DE CONTACT

La Police provinciale de l'Ontario souscrit au principe qu'une population diversifiée est le mieux servie par un effectif qui lui ressemble. Pour maintenir sa tradition d'excellence, la Police provinciale de l'Ontario tente de recruter des personnes qui représentent bien la diversité culturelle et raciale de la province où elle fournit ses services.

### Processus de recrutement améliorés

Depuis 2001, la Police provinciale de l'Ontario se livre à des activités de prise de contact et de recrutement ciblées au sein des collectivités sous représentées. La Police provinciale a inséré des annonces rédigées en différentes langues dans des journaux communautaires qui s'adressent à des groupes ethniques particuliers, a tenu des stands de recrutement lors du Festival autochtone du Canada célébré chaque année et plus récemment à l'occasion du défilé de la Journée de fierté des lesbiennes et des gais à Toronto. Elle a également produit des émissions de concert avec le Women's Television Network, un réseau de télévision qui s'adresse aux femmes.

Au cours de la dernière décennie, de nombreux progrès ont été faits au chapitre de la prise de contact et du recrutement, notamment :

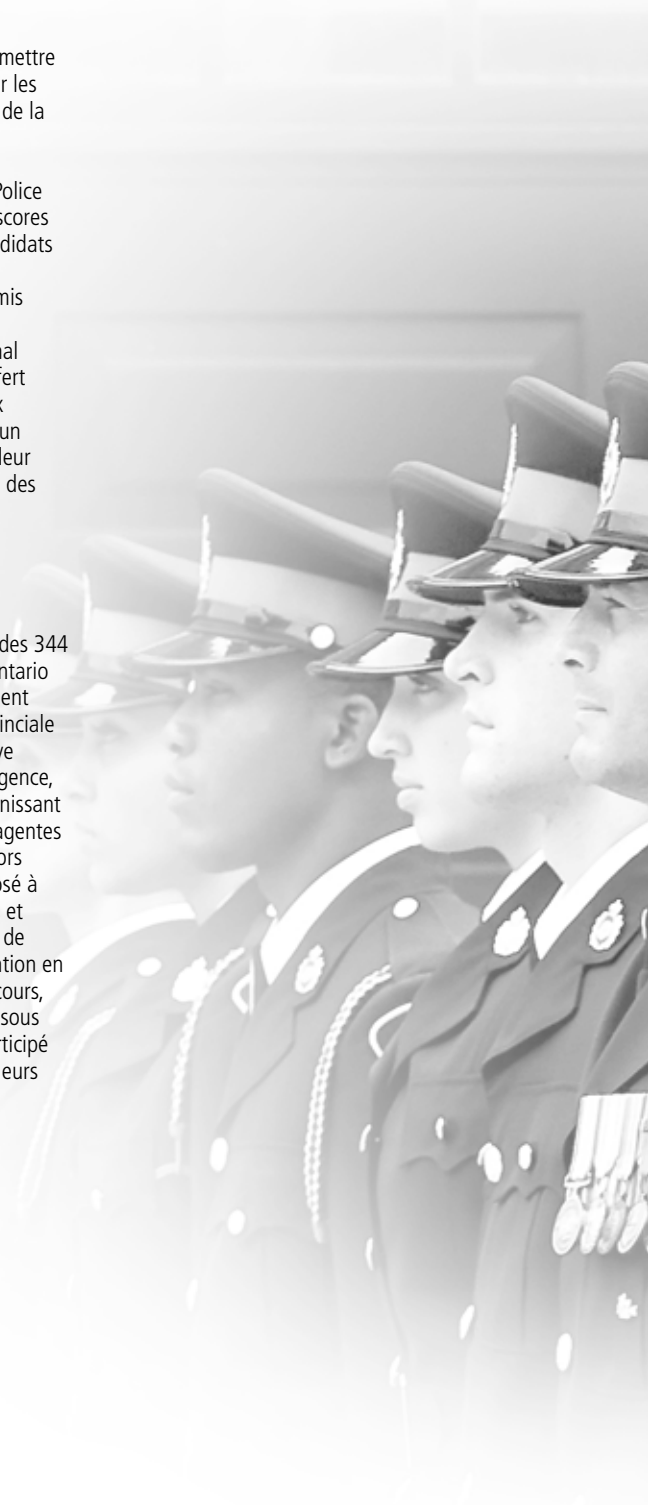
- Les ressources de recrutement, comme les documents et images électroniques et imprimés, y compris les matériels exposés, reflètent les collectivités desservies et incluent souvent des membres autochtones.
- La Police provinciale de l'Ontario a remanié son site Internet afin d'y inclure des témoignages de recrues appartenant à divers groupes.
- La Police provinciale de l'Ontario a adopté un slogan de recrutement inclusif « Taille unique » faisant allusion au chapeau Stetson porté par les agents. Elle a créé d'autres matériels de recrutement, y compris des brochures/dépliants, des affiches et d'autres documents visant à faire connaître la Police provinciale de l'Ontario et à montrer qu'elle est un employeur inclusif.
- Les possibilités de recrutement sont annoncées de façons non traditionnelles, par exemple, dans la presse écrite s'adressant aux Autochtones.
- Des recruteurs et des agents des services policiers locaux des Autochtones assistent au Festival autochtone du Canada et à des pow wows un peu partout dans la province. Souvent, on y tient un stand à des fins de dotation et de recrutement.

### Assurer l'égalité des chances

- On a créé un numéro 1 800 pour permettre aux candidats et candidates d'appeler les agents de recrutement afin d'obtenir de la rétroaction et du mentorat.
- Pour éviter la possibilité d'obstacles systémiques, les psychologues de la Police provinciale de l'Ontario attribue des scores aux tests de sélection initiale des candidats sans connaître leur sexe ni leur nom.
- En 2002, la région du Nord Ouest a mis sur pied un programme de mentorat des Autochtones (Mentoring Aboriginal People (MAP)). Ce programme est offert dans les collectivités autochtones aux recrues potentielles qui ont besoin d'un certain mentorat pour les préparer à leur participation au Système de sélection des agents de police.

### Option carrière policière – Services d'urgence

En 2005, de la recherche a révélé que des 344 membres de la Police provinciale de l'Ontario assurant des services d'urgence, seulement trois étaient des femmes. La Police provinciale de l'Ontario a décidé de lancer l'initiative Option carrière policière – Services d'urgence, un camp de formation de cinq jours réunissant les équipes des Services d'urgence, 18 agentes qui pourraient en faire partie, des mentors et des encadreurs. Le groupe a été exposé à différentes situations et démonstrations et a eu la possibilité de décrire les défis et de poser des questions. L'Équipe d'intervention en cas d'urgence, l'Unité tactique et de secours, l'Unité de recherche et de récupération sous marines et l'Unité canine ont toutes participé dans l'espoir d'attirer des femmes vers leurs domaines de spécialisation respectifs.



### Option carrière policière

Ce programme a pour objectif d'attirer des personnes intéressées par une carrière dans le domaine policier qui font partie de groupes désignés comme les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes bilingues. Les candidats font l'expérience d'une semaine dans la vie d'une recrue à la Police provinciale de l'Ontario, dans une atmosphère où leur culture et leur diversité sont respectées. Le programme Option carrière policière a été lancé en 2003 et est répété chaque année depuis.

Les participants vivent l'expérience d'une recrue de la Police provinciale en participant à l'entraînement physique, à des exercices pratiques et à des séances d'éducation. Les agents et les employés civils de la Police provinciale agissent comme les ambassadeurs de l'organisation en offrant des séances de mentorat où ils parlent de leurs expériences personnelles, répondent à des questions et décrivent leurs carrières stimulantes. Ce programme aide et encourage des personnes appartenant à des groupes sous-représentés à faire une carrière dans les services policiers tout en communiquant un message positif aux collectivités desservies par la Police provinciale de l'Ontario.

### Participants au programme Option carrière policière

ANNÉE	NOMBRE	GROUPES
2003	100	Femmes
2004	92	Premières nations
2005	95	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées
2006	99	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées
2007	98	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées
2008	57	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées
2009	60	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées
2010	61	Femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées

### Initiatives visant à faire connaître l'expérience policière

Toutes les initiatives du programme Option carrière policière et initiatives visant à faire connaître l'expérience policière incluent un élément civil, en ce sens que des membres civils occupant une variété de postes au sein de la Police provinciale de l'Ontario agissent comme mentors et fournissent de l'information à propos de différentes fonctions civiles au sein de l'organisation. Cette interaction avec des mentors civils de l'Unité des agents auxiliaires, du Centre de communication de la Police provinciale, du Programme de transport des détenus, du Programme des cadets, du Détachement de Queen's Park et du Bureau de l'avancement professionnel a permis de mieux faire connaître les possibilités qu'offrent les emplois civils et a fourni un autre choix de carrière aux participants et participantes qui en arrivent à la conclusion qu'une carrière où ils ou elles sont obligés de porter l'uniforme ne leur convient pas, mais qui souhaitent quand même faire carrière dans la Police provinciale.

### 2008 – Expérience du travail policier dans le Nord Est

Une initiative de recrutement de deux jours organisée dans la ville de Timmins, s'adressant aux femmes et aux hommes qui sont parfaitement bilingues (français et anglais) et/ou d'ascendance autochtone, métis ou inuite et qui sont intéressés à explorer une carrière dans le domaine policier soit comme agent de police provinciale, soit comme opérateur provincial des systèmes de communications (poste civil). Trente femmes et hommes ont été sélectionnés pour passer deux jours avec les meilleurs éléments dans la région du Nord Est de l'Ontario.

### Initiatives visant à faire connaître l'expérience policière (suite)

#### 2005 – Police asiatique

L'initiative « Police asiatique » organisée par la Police provinciale de l'Ontario était une campagne de recrutement dont le but était de mieux faire connaître les possibilités d'emploi offertes aux hommes et femmes d'origine asiatique dans le domaine des services policiers. L'initiative de trois jours était un moyen de fournir, à des femmes et hommes d'origine asiatique qualifiés, l'occasion d'explorer la possibilité de faire carrière à la Police provinciale de l'Ontario. Depuis qu'elle l'a organisé en 2005, la Police provinciale participe à cet événement chaque année.

#### 2007/2008/2009 – Expérience du travail policier dans l'Est

Organisé par la Ville d'Ottawa, l'événement « Expérience du travail policier dans l'Est » s'adressait aux femmes et hommes qui venaient de collectivités diversifiées desservies par la Police provinciale de l'Ontario et qui envisageaient de faire carrière dans le domaine policier.

#### 2008 – Expérience du travail policier dans le Nord

La Police provinciale de l'Ontario et le Service de police de Nishnawbe Aski ont organisé l'« Expérience du travail policier dans le Nord », une initiative de recrutement de deux jours qui s'est déroulée dans la Ville de Thunder Bay. La Police provinciale participe à ce type d'événement depuis 2004.

### Échange ethnique et culturelle

Depuis 1999, le Police Ethnic and Cultural Exchange (PEACE) Program est un élément permanent dans certains détachements dans la Région de l'Ouest. Dans le cadre du programme, on emploie temporairement, en partenariat avec la collectivité, des jeunes appartenant à divers groupes ethniques et religieux. À l'origine, le programme avait été mis sur pied par la London Urban Alliance on Race Relations (Alliance urbaine d'amélioration des relations raciales de London) et adapté par la Police provinciale de l'Ontario comme moyen d'intervenir auprès des jeunes autochtones. Les conseils de bande financent la participation de jeunes autochtones au programme.

Il s'agit d'une initiative de huit semaines offerte à des jeunes ayant de 17 à 25 ans qui sont intéressés par une carrière au sein de services de police en Ontario. Les participants ont des interactions avec les agents de police qui font partie des détachements locaux. Chaque participant est confié à un agent mentor, qui lui explique les réalités quotidiennes des fonctions policières.

2004 – Le programme a été étendu afin d'inclure toutes les collectivités diversifiées. Quelque 70 étudiants autochtones ont participé à ce partenariat conclu entre la collectivité et la Police provinciale de l'Ontario. Des membres des collectivités musulmane, sikh, afro-canadienne et vietnamienne y ont également participé.

### Salon des carrières

Une pratique appliquée depuis longtemps par la Police provinciale de l'Ontario est de tenir des salons des carrières. Les numéros antérieurs de la revue OPP Review témoignent de la régularité de ces événements, qui sont organisés par chaque détachement dans la province. La Police provinciale de l'Ontario s'est adaptée aux réalités modernes, en ce sens qu'elle cible aujourd'hui des candidats appartenant à des groupes diversifiés en vue de leur recrutement à un poste d'agent en uniforme ou à un poste civil. Les groupes cibles vont de jeunes à l'école élémentaire à des jeunes à l'école secondaire ou inscrits au collège ou à l'université. Ces salons ont fourni d'excellentes occasions de discuter avec les enseignants, les élèves et étudiants et les parents, pour bâtir des relations assurant la création d'une organisation plus variée.

**Le Symposium sur les carrières pour les Autochtones 1999** – À ce symposium organisé à Ottawa de concert avec le Salon national des carrières pour Autochtones (SNCA) ont participé des membres de la Police provinciale de l'Ontario et de son équipe de lutte contre le racisme (Anti-Racism Change Team) en y tenant un stand d'information et de recrutement. Plus de 1 000 jeunes Autochtones allant de la sixième année à l'université y ont assisté. Un atelier intitulé « Pourquoi une personne saine d'esprit voudrait-elle devenir agent de police? » a été offert aux élèves en sixième, septième et huitième années ainsi qu'à des étudiants à l'université.



### Salon des carrières (suite)

Voici des exemples des salons des carrières qui se sont tenus à différents endroits au fil des ans :

- Salons des carrières mettant l'accent sur la diversité
- Salon des carrières de la Première nation Dokis
- Salon de l'emploi pour les nouveaux Canadiens
- Salon des carrières ABLE
- Journée d'orientation à l'école Wabaseemoong
- Journées d'orientation pour la jeunesse
- Salon des carrières de la Première nation White Dog
- Salon des carrières du Collège Boréal
- Salon des carrières à l'occasion de la Journée internationale de la femme
- Salon de l'emploi de la Première nation M'chigeeng



### Symposiums

#### 2007 - 2010 – Symposium sur le rôle des femmes

Ce symposium était offert aux femmes qui étaient intéressées à explorer une carrière dans les services de police. Cent participantes ont appris l'histoire et les traditions de la Police provinciale de l'Ontario durant cet événement d'un jour auquel on avait invité différents conférenciers et conférencières et qui incluait des séances de mentorat données par des agentes occupant des postes clés au sein du corps policier. Ces agentes ont partagé leurs expériences, ont répondu aux questions et ont décrit leurs carrières stimulantes au sein de la Police provinciale de l'Ontario. Ce programme a été offert à Thunder Bay et à Toronto.

#### 2008 - 2010 – Symposium sur la diversité de la région de l'Ouest

Ce symposium particulier a été offert à des femmes et hommes appartenant à des collectivités diversifiées ou des Premières nations sous-représentées qui souhaitent peut-être explorer la possibilité de faire carrière dans le domaine policier. Un certain nombre de conférenciers d'honneur ont relaté l'histoire et ont décrit les traditions de la Police provinciale de l'Ontario à 60 participants, et des séances de mentorat ont été données par des agents et employés civils de la Police provinciale qui ont parlé de leurs expériences, ont fourni des réponses aux questions et ont décrit leurs carrières très intéressantes à la Police provinciale de l'Ontario.

#### 2009 – Symposium pour les francophones

Organisé de concert avec la Cité Collégiale, le Symposium pour les francophones visait à attirer des femmes et des hommes qui étaient parfaitement bilingues pour les inviter à envisager de suivre une carrière dans le domaine policier au sein de la Police provinciale de l'Ontario.

#### 2009 – Symposium sur la famille

La Police provinciale de l'Ontario reconnaît l'importance des familles et le grand rôle qu'elles jouent en façonnant et en appuyant les décisions de carrière prises par les personnes qui en font partie. Les participants et leurs proches ont assisté à des présentations et ont examiné les différents éléments exposés pour se familiariser davantage avec l'histoire et les traditions de la Police provinciale.

#### 2010 – Symposium LGBT

Organisé conjointement avec la DSR, ce symposium visait à attirer des personnes appartenant aux communautés lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre et à les inviter à réfléchir à la possibilité de suivre une carrière dans les services policiers en se joignant à la Police provinciale de l'Ontario.

### Forum de leadership des Autochtones

**2002 - 2004** – Les objectifs primaires du Forum de leadership des Autochtones étaient de fournir, aux agents d'origine autochtone de la Police provinciale de l'Ontario, l'occasion de se réunir et d'échanger des expériences, ainsi que de nouer des contacts les uns avec les autres. Ce rassemblement a également créé un environnement où la Police provinciale pouvait s'inspirer du savoir et des expériences des agents pour l'aider à planifier ses activités futures.

Au fil des ans, le programme du Forum a inclus des conférenciers d'honneur, le partage d'information, des exposés sur des questions organisationnelles pertinentes et des événements sociaux/de réseautage, le tout dans le contexte de la culture autochtone. Parmi les conférenciers, il y a eu le lieutenant gouverneur de la province de l'Ontario, James K. Bartleman, l'ancien joueur et entraîneur de la Ligue nationale de hockey, Ted Nolan, le juge de la Cour d'appel de l'Ontario, Harry Laforme, et le chef du Grand conseil de l'Union des Autochtones de l'Ontario, John Beaucage.

**Aboriginal police officers convene**

Thirty-three Aboriginal members of the OPP met this summer for the third annual Aboriginal Officers' Leadership Forum. Joining them were members of the Commissioner's Select Liaison Committee. Also attending was Elder Dick Bressette from Kettle Point and Stony Point First Nations who conducted the opening ceremonies each day.

The Forum provided opportunity for members to discuss issues related to policing in First Nations communities and helped members continue developing a support network for each other. Evening keynote speakers were The Reverend Wesley Mabuza from South Africa and Justice Harry LaForme, a member of the Mississaugas of New Credit First Nation. Each one addressed areas of social justice as related to their personal experiences.

Subsequent to the conference, the planning committee was able to meet with Commissioner Gwen Boniface and express a more detailed description of recommendations resulting from conference discussions.



The Aboriginal Officers' Leadership Forum was held at GHQ in Orillia.

### Connexions aux fins de mentorat – Programme pilote

**2006** – Le programme Mentoring Connection a été créé en 2006 par la région du Nord Est de la Police provinciale de l'Ontario en réponse aux recommandations des groupes de discussion sur la diversité formés en 2004. Les groupes de discussion avaient indiqué qu'un mécanisme de mentorat officiel serait l'une des façons dont la Police provinciale pourrait s'assurer que chaque employé dispose d'une chance égale d'atteindre ses objectifs de carrière, de réaliser son plein potentiel et de bénéficier pleinement de tous les aspects de l'emploi au sein de la Police provinciale.

Le programme pilote a permis d'identifier des employés et employées fort motivés et hautement compétents dont l'âge et l'ancienneté variaient et qui autrement n'auraient pas été découverts. Le programme a également permis aux mentors d'observer des personnes dont les talents n'étaient pas connus au sein de la Police provinciale et a renforcé le partenariat d'apprentissage entre les individus et l'organisation.

### Outils pour la tolérance

En mai 2006, plusieurs membres de la Police provinciale de l'Ontario parmi les cadres supérieurs et agents non brevetés ont participé à un programme intitulé « Tools for Tolerance for Law Enforcement » (Des outils pour la tolérance dans le cadre de l'application de la loi). Ce programme est offert par les Amis du Centre Simon Wiesenthal pour l'étude de l'Holocauste.

Le programme Tools for Tolerance® for Law Enforcement est un programme de perfectionnement professionnel dont le but est d'aider les professionnels œuvrant dans le domaine de l'application de la loi, en tant qu'intervenants de première ligne, d'explorer le rôle changeant de l'application de la loi dans une société en pleine évolution et de plus en plus diversifiée et complexe. Le programme a été conçu spécifiquement en réponse à des questions contemporaines qui surviennent dans la collectivité d'application de la loi et d'aider les professionnels qui en font partie à poursuivre leurs efforts pour améliorer les niveaux de compétences de sorte à fournir un service plus efficace aux différentes collectivités. Les éléments ayant trait à l'application de la loi incluent les suivants :

- Niveau de commandement
- Partenariats communautaires
- Diversité culturelle
- Crimes haineux
- Profilage racial
- Supervision des employés hiérarchiques

### Forums de leadership au sein des détachements

Des forums de leadership sont organisés pour les commandants des détachements afin de les tenir au courant des nouvelles initiatives et stratégies de l'organisation et les informer des défis globaux. Les sujets abordés par le passé ont inclus les Services intégrés de soutien aux Premières nations, le profilage racial, la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, le terrorisme, la Journée nationale de mobilisation et les politiques cruciales. Le plus récent forum s'est tenu en 2007.

#### Annual conference for detachment commanders

Seventy-nine detachment commanders convened in June for the 2004 Leadership Forum themed *The Future is Now*.

At the forum held at GHQ, several bureaus provided updates of projects relevant to frontline policing. Presenters' topics ranged from *Strategic Planning and Emergency Response Service to Media Protocol*.

Guest speaker Rev. Wesley Mabuzza of South Africa spoke on *Reconciliation with Marginalized Communities*, based on his

personal experiences with apartheid and reconciliation. Mabuzza has an extensive background in Basic Human Relations training in the area of racial justice and is respected for his involvement with the South African Council of Churches, the Institute of Contextual Theology, and the Truth and Reconciliation Commission. He has just concluded a twelve month, partner-in-residence program in Midhurst/Barrie. ■



From left: Garry Boniface, Commissioner Gwen Boniface and Rev. Mabuzza.

THE OFF REVIEW • FALL 2004 9

### Occasions d'apprentissage des cadres de direction

Depuis 2003, on a créé, pour les membres du Conseil exécutif de la Police provinciale de l'Ontario, de nombreuses occasions d'apprentissage portant sur divers aspects de la diversité du point de vue du professionnalisme. Des experts et des ressources de l'extérieur ont aidé à élaborer des compétences et du savoir en rapport avec un certain nombre de thèmes, notamment :

- L'art du leadership bienveillant (James Autry)
- Les droits de la personne et la gestion de la diversité (Charles Novogrodsky)
- Le profilage racial (Scott Wortley)
- Communications stratégiques appuyant le leadership (David Weiss)
- Arguments en faveur de la diversité (Tom McCormack)
- Pratiques exemplaires en matière de diversité appliquées par d'autres services de police (Sous chef Larry Hill – Service de police d'Ottawa, sous chef Chris McNeil – Service de police d'Halifax) et dans le secteur privé (Brad Salavich – IBM)
- Leadership et déontologie dans les services policiers (Jeff Pfeifer)
- Leçons tirées de l'enquête J.J. Harper (Juge Murray Sinclair)
- Facteurs à prendre en considération lorsqu'on intervient auprès de personnes marginalisées (Brian Adams)

À la fin de 2005, un groupe d'experts composé d'agentes lesbiennes et d'agents gais de la Police provinciale de l'Ontario ont donné des exposés au conseil exécutif à propos de leurs expériences dans le domaine des services policiers.

### Série de conférences

2002 - Le leadership et le professionnalisme sont devenus le thème commun des conférences de la Police provinciale de l'Ontario s'adressant aux commandants de détachement et agents brevetés. La série de conférences de l'honorable Lincoln M. Alexander sur la diversité a également permis d'inviter, au Grand quartier général de la Police provinciale de l'Ontario, des dirigeants communautaires qui étaient des sources d'inspiration.

### Special speakers at GHQ

A monthly, noon-hour activity has been introduced at General Headquarters, much to the delight of GHQ employees who now have the opportunity to hear guests of interest, during their lunch break.

On the 24th of April, 2002, Honourary Commissioner Lincoln Alexander officially kicked off the Lincoln M. Alexander Speaker Series by enthraling the audience with his knowledge and wit during a 50-minute talk.

"I get up in the morning with a firm attitude of success," he told the capacity crowd. Later, he urged each one in attendance to "try your best to be your best," providing examples of right choices he had made in his own life.

Deputy Commissioner Bill Currie helped introduce the former Lieutenant Governor citing him as "an incredibly great Canadian."



From left: Commissioner Gwen Boniface, Hon. Commissioner Lincoln Alexander and Prob. Const. Hector Jibbison, Haldimand-Norfolk OPP, help celebrate the launch of the noon series. 

8 THE OPP REVIEW • SUMMER 2002

### 2009

(Janvier à mars) – Le Bureau des services policiers des Autochtones a organisé une série de conférences à l'heure du midi au Grand quartier général à Orillia. Cette série en cinq parties explorait l'histoire des peuples des Premières nations, les traditions et enseignements autochtones, les défis façonnant les relations actuelles et l'approche de la Police provinciale de l'Ontario pour bâtir et maintenir les relations avec les collectivités des Premières nations.

(Décembre) – Un DVD intitulé « Faith Diversity » (Diversité des croyances) créé par l'Association des chefs de police de l'Ontario et OPTIVA et décrivant les différentes traditions de cinq religions, à savoir l'islam, le hindouisme, le sikhisme, le bouddhisme et le judaïsme, a été montré en décembre lors d'une séance d'apprentissage durant le repas du midi à l'auditorium au Grand quartier général de la Police provinciale.



### Colloques, ateliers et conférences

#### Conférence « A mile in my shoes » (Mettez vous à ma place)

**En 2005**, une conférence de deux jours s'est tenue au GQG de la Police provinciale pour éduquer et sensibiliser les participants aux circonstances uniques auxquelles font face les membres de groupes marginalisés et diversifiés en Ontario. Le premier jour, il y avait des cérémonies organisées par les Premières nations, des chanteurs autochtones et des conférenciers d'honneur et les participants pouvaient goûter toutes sortes d'aliments autochtones. Durant la deuxième journée, on a mis l'accent sur les sans abri, les fugueurs et fugueuses, les travailleuses et travailleurs du sexe, les bandes de jeunes et les personnes âgées.

#### Coming Out Proud (Déclarer son orientation sexuelle avec fierté)



**En juin 2008**, des élèves en neuvième année suivant un cours de théâtre dans une école secondaire des environs ont présenté une série de sketches au GQG de la Police provinciale de l'Ontario. Le thème était comment réagir aux questions de sexualité et d'homophobie. Les acteurs ont exploré différents problèmes : les injures, la violence, le stéréotypage, la déclaration de son orientation sexuelle et la pression exercée par les pairs. Après la représentation, il y avait une séance de questions et de réponses et de nombreux élèves ont parlé de leur sentiment d'avoir accompli quelque chose d'important en participant à un projet aussi difficile et en jouant des scénarios abordant des sujets aussi controversés. L'auditoire ne tarissait pas d'éloges pour cette représentation très dramatique et trouvait que la discussion était très instructive et perspicace.

#### Jane Elliott – Collège Georgian

**En octobre 2009**, plus de 25 membres de la Police provinciale de l'Ontario se sont rendus au Collège Georgian à Orillia pour y entendre un exposé donné par Jane Elliott, enseignante, conférencière et formatrice spécialisée en diversité de réputation internationale. Mme Elliott a reçu le Prix national d'excellence en éducation de l'Association canadienne pour la santé mentale et parle fréquemment des préjugés et du sectarisme.

Après l'assassinat de Martin Luther King Jr. il y a plus de 30 ans, Mme Elliott a créé un exercice controversé et étonnant intitulé « Blue Eyes/Brown Eyes » (Yeux bleus/Yeux bruns). Durant cet exercice, qui aujourd'hui est très célèbre, les participants sont désignés comme étant inférieurs ou supérieurs strictement d'après la couleur de leurs yeux et les expose à l'expérience d'une personne appartenant à un groupe minoritaire. La vidéo a ensuite été montrée à l'APP afin d'assurer une plus grande sensibilisation aux effets des différences créées entre les personnes et aux effets du stéréotypage.

#### Bridges out of Poverty (Comment se sortir de la pauvreté)

**En octobre 2009**, la région de l'Ouest de la Police provinciale a tenu un atelier pour permettre aux membres de mieux comprendre les défis – et forces – des personnes qui vivent dans la pauvreté. L'atelier mettait à leur disposition des outils d'application de la loi pour améliorer les résultats obtenus et pour améliorer la sécurité et l'efficacité des agents lorsqu'ils ont affaire à des personnes pauvres.

#### Création d'un milieu de travail inclusif

**En mai 2010**, le Comité de la diversité de la région du Nord Est, de concert avec le réseau des nouveaux arrivants de North Bay, a organisé un atelier de sensibilisation à la diversité ayant pour thème la création d'un milieu de travail inclusif. Noelle Richardson, directrice générale de la diversité de la Fonction publique de l'Ontario, et Trevor Wilson, stratège de la diversité et auteur, y étaient les conférenciers d'honneur.

Grâce à cet atelier, les participants ont obtenu ce qui suit :

- outils et information nécessaires pour se préparer adéquatement aux changements actuels et prévus dans le profil démographique et culturel;
- information concernant les effets de cette évolution du profil au travail sur la prestation des programmes, produits et services;
- meilleure compréhension des réalités auxquelles font face les immigrants sur le marché du travail et dans les contextes sociaux;
- outils pour bien se préparer à recruter des effectifs qualifiés et à assurer le succès des efforts de recrutement et de maintien en poste des personnes qualifiées engagées.

#### Colloque sur la diversité

**En mars 2010**, le Conseil de la diversité de la région du Centre a tenu un colloque d'une demi-journée sur la diversité dans l'auditorium du Grand quartier général de la Police provinciale à Orillia. On y a donné des exposés sur les maladies mentales, la maltraitance des personnes âgées et les malentendants.



La Police provinciale de l'Ontario est très proactive en ce sens qu'elle examine les tendances nouvelles en matière de démographie et ses impacts sur les services policiers. Au fil des ans, plusieurs documents de discussion ont été rédigés sur les questions de la diversité et du profilage racial. La Police provinciale a également conclu un partenariat avec l'Université de Nipissing en vue d'une étude à long terme portant sur les recrues de la Police provinciale de l'Ontario et l'évolution de leurs points de vue. Une courte description de certains de ces rapports est fournie ci-dessous.

### **CD « Trends in Racial Profiling » (Tendances liées au profilage racial) (2002)**

La Police provinciale de l'Ontario a produit un rapport sur les tendances liées au profilage racial pour promouvoir l'échange d'information et pour améliorer les connaissances du corps policier sur le sujet. Le rapport a été mis à jour continuellement jusqu'en 2004, et des copies du rapport sur support papier et sur CD ont été transmises aux partenaires dans le domaine de la justice à l'échelle nationale et internationale.

### **Réponse de la Police provinciale de l'Ontario au rapport « Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial » (2003)**

La Police provinciale de l'Ontario a analysé le rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne intitulé « Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial », ainsi que les 15 recommandations applicables. Un grand nombre des recommandations étaient déjà en voie d'être adoptées au sein de la Police provinciale. Celle-ci a produit un rapport d'étape et l'a soumis à ses homologues au sein du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels; ce rapport a ensuite été inclus à un rapport présenté à la Commission des droits de la personne de l'Ontario.

### **Stratégies et mesures ayant trait à la diversité adoptées par d'autres organisations (2004)**

Un résumé des pratiques exemplaires appliquées par des organisations publiques et privées, des enjeux liés à l'application de la loi et des similarités et écarts éventuels.

### **Groupes de discussion sur la diversité (2005)**

Cette initiative de mise sur pied de groupes de discussion sur la diversité avait pour but d'inviter des agents de police de première ligne et des civils à décrire, en se fondant sur leur expérience professionnelle, quels comportements, attitudes, compétences et connaissances précises et observables doivent idéalement faire partie des interactions avec des membres appartenant à des collectivités diversifiées. Ce document donne un aperçu du contexte de l'initiative, de la méthodologie appliquée, des résultats obtenus et des mesures recommandées.

### **Key Principles and Practices in Diversity Training (Principes et pratiques clés de la formation sur la diversité) (2005)**

En 2005, un rapport exhaustif intitulé « Key Principles and Practices in Diversity Training » a été dressé et diffusé à travers le Canada. On a interrogé des services de police au Canada et à l'étranger au sujet de leurs initiatives de formation portant sur la diversité et la lutte contre le racisme. On a également effectué des études documentaires afin de fournir une analyse d'ouvrages récents traitant des principes clés et des leçons tirées de la formation sur la diversité.

Ce document répertorie les initiatives en matière de diversité et de lutte contre le racisme adoptées par d'autres organismes d'application de la loi. Ces renseignements ont été obtenus au moyen d'un examen de la littérature et au moyen de recherches sur Internet et, dans certains cas, par une prise de contact par téléphone et un suivi visant à obtenir des éclaircissements lorsque des contacts pouvaient être établis. L'objectif principal du rapport était de faciliter la formulation de lignes directrices pouvant être utilisées par la Police provinciale de l'Ontario pour conceptualiser ses programmes de formation sur la diversité et évaluer leur efficacité. Le rapport comprenait les sections suivantes :

- principes clés de la formation sur la diversité;
- échantillon d'éléments faisant partie de programmes de formation sur la diversité;
- liste des initiatives de formation sur la diversité de services de police.

### Initiatives de recherche (suite)

#### A Discussion Paper for Advancing a Diversity Strategy (Document de discussion à l'appui de l'adoption d'une stratégie en matière de diversité) (2006)

Ce document décrit les mesures qui ont été prises de 2004 à 2006 par la Police provinciale de l'Ontario en vue de l'établissement d'une stratégie sur la diversité devant guider les efforts de l'organisation pour répondre systématiquement aux différentes questions entourant la diversité et orienter les mesures futures.

#### The Diversity Journey of the Ontario Provincial Police (Évolution de la diversité au sein de la Police provinciale de l'Ontario) (2010)

Reconnaissant l'importance qu'accorde la Police provinciale de l'Ontario depuis longtemps à la diversité et l'inclusion, ce rapport rétrospectif fournit un aperçu du cheminement fait par la Police provinciale dans le domaine de la diversité en soulignant les approches innovatrices et jalons durant la période allant de 2000 à 2010. Ce rapport de recherche a fourni les données de base qui ont servi à produire le présent rapport en novembre 2010.

### Étude longitudinale

La première en son genre au Canada, l'étude longitudinale des nouvelles recrues de la Police provinciale de l'Ontario a été lancée en 2004 dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Nipissing. Le but de l'étude est d'évaluer l'impact de certaines politiques et pratiques de la Police provinciale sur le rendement et la satisfaction au travail des stagiaires qui suivent trois cours consécutifs de formation des nouvelles recrues sur une période de cinq ans. L'étude permettra également de repérer les tendances et les questions systémiques en ce qui concerne des facteurs comme l'âge, l'état familial, la race, le sexe, la nature du travail, la région et le bureau, la mobilité de carrière, la formation avancée, la promotion, et les antécédents professionnels et en matière d'éducation.



# ÉLABORER, DE CONCERT AVEC LES DIFFÉRENTES COLLECTIVITÉS, DES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ PUBLIQUE RÉPONDANT AUX BESOINS DE CES DERNIÈRES

- MISSIONS DE SERVICES POLICIERS À L'ÉTRANGER
- TECHNOLOGIE
- CONSEILS COMMUNAUTAIRES
- STRATÉGIES DES SERVICES EN FRANÇAIS
- PROJET POUR DES COLLECTIVITÉS SÛRES ET ÉQUITABLES – ARGENTINE
- ÉQUIPES DES RELATIONS AVEC LES AUTOCHTONES
- JUSTICE RÉPARATRICE
- CÉLÉBRATION DE SAM GEORGE
- PROGRAMMES D'HABILITATION DES JEUNES



La conclusion de partenariats solides et efficaces a joué un rôle primordial à la Police provinciale de l'Ontario en lui permettant d'assurer l'excellence dans la prestation des services. Ces efforts visant à bâtir la confiance se sont traduits par la création conjointe de nouveaux programmes et la formulation de nouvelles orientations, avec et pour les collectivités diversifiées desservies par la Police provinciale. Qu'il s'agisse de la mise sur pied de comités et d'équipes, de programmes d'habilitation, de technologies, de partage de l'information, de nouvelles initiatives ou de missions de maintien de la paix, la Police provinciale de l'Ontario accumule les progrès depuis de nombreuses années.

### Missions de services policiers civils à l'étranger

Dans le cadre de ces missions, des agents de police collaborent étroitement avec des partenaires à l'échelle nationale et internationale pour rebâtir et renforcer les services policiers et communautaires dans des pays où il y a des conflits et autres bouleversements. Leurs interventions à ces différents endroits encouragent les voisins et autres citoyens sur place à améliorer leur propre sécurité et bien être, ainsi que la sécurité et le bien-être des autres personnes. Il s'agit d'une véritable mobilisation communautaire, et cet aspect est probablement l'une des plus importantes leçons que les agents de la Police provinciale de l'Ontario ont tiré de leur affectation à différentes régions dans le monde.

Depuis 1995, la Police provinciale de l'Ontario a envoyé 63 agents dans le cadre de 82 missions à Haïti, au Kosovo, en Bosnie Herzégovine, au Soudan (y compris au Darfur), en Afghanistan, à Sierra Leone, au Timor Oriental, en Iraq, en Jordanie, à la Côte d'Ivoire, au Guatemala et au Sahara Occidental.

La Police provinciale ressent beaucoup de fierté lorsqu'elle relate les différentes anecdotes et expériences au sein de l'organisation dans le but de mieux faire connaître ses activités auprès de l'ensemble de ses effectifs. Cela se fait au moyen d'exposés, de tribunes de leadership et d'articles publiés dans la revue OPP Review.



## RELATIONS AVEC NOS COLLECTIVITÉS DIVERSIFIÉES

On trouve, dans la revue OPP Review, des articles remontant jusqu'à 1973 soulignant les contributions de la Police provinciale de l'Ontario aux quatre coins de la planète.

1973	Assignment: Denmark (Mission : Danemark)
1977	OPP Crime Prevention in Lahr, Germany (Prévention du crime à Lahr, en Allemagne); Security Branch in Israel (Direction de la sécurité en Israël)
1978	Helping the Deaf in Puerto Rico (Venir en aide aux personnes sourdes à Puerto Rico) Trade Mission to Japan and Hong Kong (Mission commerciale au Japon et à Hong Kong) A Look at Japanese Policing (Examen des services policiers au Japon)
1984	Kuwait requires Force expertise (Le Kuwait a besoin d'expertise concernant les services policiers)
1987	Saudi Arabia: It needed our traffic expertise (Arabie saoudite : On y a besoin de notre expertise en matière de circulation routière) India (Inde) Jamaican schools helped by OGPS patrolman (Le patrouilleur du Service de sécurité du gouvernement de l'Ontario (SSGO) vient en aide aux écoles jamaïcaines)
1990	Unfamiliar uniform gets good results in Israel (Un uniforme peu connu permet d'obtenir de bons résultats en Israël)
1993	Guyana-a Nation in Need (La Guyane : Un pays dans le besoin)
1995	To Russia with badge (Envoi d'un agent en Russie) Mexico City, here we come! (Mexico, nous voilà!)
1996	Mission possible: Six OPP officers on a rebuilding mission in Haiti (Mission possible : Six agents de la Police provinciale participent à une mission de reconstruction à Haïti)
1997	Equipment gets a second life in Haiti (Recyclage d'équipement à Haïti) Civilian policing in Bosnia (Service policier civil en Bosnie)
1998	OPP officer in the Western Sahara (Un agent de la Police provinciale de l'Ontario au Sahara Occidental) Policing with the United Nations: Bosnia ((Intervention policière au sein des Nations Unies : la Bosnie) Papa eight, papa eight. This is alpha base: Mission in Haiti (Papa huit, papa huit : Ici, base alpha : Mission à Haïti)
1999	Canadians have notable presence in international organization: Birmingham, England (Importante présence de Canadiens au sein d'organisations internationales : Birmingham, Angleterre)
2000	From the Moroccan desert to the mountains of Guatemala (Du désert marocain aux montagnes guatémaltèques)
2001	Setting an example in East Timor (Donner l'exemple au Timor Oriental) Officer observes challenges of policing in India (Un agent observe les défis que présentent les services policiers en Inde)
2003	OPP officers assist in troubled nation, East Timor (Des agents de la Police provinciale de l'Ontario fournissent de l'aide dans un pays en difficulté, le Timor Oriental) Demonstration of International Friendship Kosovo (Démonstration de liens amicaux avec le Kosovo)
2004	United Nations Mission in Kosovo (Mission des Nations Unies au Kosovo)
2006	Canadian know-how is saving lives in Ethiopia (Le savoir canadien sauve des vies en Éthiopie)
2008	UN mission to Haiti (Mission des Nations unies à Haïti)
2009	Assignment in North East Africa (Affectation dans le Nord Est de l'Afrique)

### Technologie

#### ATS (Appareil de télécommunication pour sourds)

Les Centres de communication de la Police provinciale de l'Ontario sont équipés de technologie pour aider les personnes qui sont malentendantes et qui ont la technologie nécessaire installée à domicile. La photographie à droite montre ce à quoi ressemble l'appareil. Le logiciel est testé toutes les semaines et est utilisé dans tous les Centres de communication de la Police provinciale.



#### Projet pilote d'interprétation vidéo à distance (IVD)

En 2010, la Police provinciale de l'Ontario a lancé un projet pilote d'IVD au détachement de Timiskaming. Grâce à l'IVD, des personnes sourdes et des personnes qui entendent se trouvant au même endroit peuvent avoir des conversations en faisant appel à un interprète du langage gestuel qui se trouve ailleurs en utilisant de la technologie de conférence vidéo. Pour offrir des services accessibles aux personnes sourdes depuis la naissance ou qui le sont devenues par la suite et aux autres personnes malentendantes, la Police provinciale prend actuellement des mesures pour offrir l'IVD dans d'autres détachements un peu partout dans la province.

## RELATIONS AVEC NOS COLLECTIVITÉS DIVERSIFIÉES

### Conseils communautaires

#### Conseil spécial de liaison auprès du commissaire en matière d'affaires autochtones

En juillet 1996, le commissaire O'Grady a créé le Conseil spécial de liaison auprès du commissaire en matière d'affaires autochtones (le « Conseil ») pour réunir des représentants respectés des Premières nations afin d'aider la Police provinciale de l'Ontario et la GRC à comprendre les opinions et les préoccupations des collectivités autochtones et leur vision des services policiers. Le Conseil fournissait une perspective « locale » et formulait des conseils à propos de questions délicates ayant trait aux Autochtones. Ce dialogue a contribué à bâtir de la confiance, à améliorer la compréhension mutuelle et à nouer des relations à long terme. Les membres du Conseil se rencontraient toutes les six à huit semaines et échangeaient à ce moment là leurs points de vue sur des enjeux ayant un impact sur les services policiers en Ontario.

Le Conseil spécial de liaison a pris fin en 2009. Aujourd'hui, cette fonction fait partie intégrante du Bureau des services policiers des Autochtones, qui a été créé en 2007.

#### Conseil consultatif communautaire du commissaire

En 2002, l'ancien commissaire Boniface a mis sur pied le Conseil consultatif communautaire du commissaire, dont les membres étaient des dirigeants venant d'une diversité de secteurs au sein de la province. On a aussi créé des comités consultatifs régionaux des Premières nations et sur la diversité dans le but de mieux comprendre comment adapter les programmes et services de sorte à anticiper et gérer divers besoins. Le Conseil consultatif communautaire n'est plus actif, mais on a créé toutefois des Conseils régionaux de la diversité (décrits plus haut) pour nouer des relations au niveau local avec les dirigeants dans la collectivité.

### Stratégie sur les services en français

La *Loi sur les services en français* (LSF) est entrée en vigueur en 1989. L'article 5 garantit le droit de chacun de communiquer avec les services gouvernementaux en français et de recevoir les services en français dans des régions désignées de la province. Il appartient à chaque ministère et organisme du gouvernement de fournir des services en français qui sont équivalents à ceux offerts en anglais.

La Police provinciale de l'Ontario a dressé la Stratégie sur les services en français en 2003, et cette stratégie décrit les responsabilités à tous les niveaux de l'organisation en ce qui concerne la prestation de services qui répondent aux besoins des collectivités de langue française. Elle inclut un cadre d'engagements à respecter sur une période de trois ans et prévoit un mécanisme de présentation de rapports d'étape aux partenaires et intervenants à des fréquences régulières. La stratégie a été renouvelée en 2006 et 2009.

Les priorités stratégiques liées aux services en français sont les suivantes :

- Personnel – Veiller à ce que la bonne personne occupe le bon poste au bon moment afin d'offrir les services en français.
- Perfectionnement – Veiller à ce que l'organisation dispose du savoir et des compétences nécessaires pour assurer la prestation des services en français.
- Prise de contact – Renforcer les relations et partenariats voulus au moyen de communications et de relations publiques continues.

### Projet pour des collectivités sûres et équitables – Argentine

En 2002, la Police provinciale de l'Ontario a accueilli un groupe d'universitaires, de représentants gouvernementaux, d'employés du secteur de justice, de représentants des services policiers et de membres de la collectivité d'Argentine qui participaient au Projet pour des collectivités sûres et équitables financé par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), qui encourage la prise de mesures au niveau local pour combattre la discrimination et les violations des droits de la personne à des endroits où il y a un manque de ressources ou d'éléments d'infrastructure.

## RELATIONS AVEC NOS COLLECTIVITÉS DIVERSIFIÉES

### Équipes chargées des relations avec les Autochtones (ERA) (Rebaptisées Équipes provinciales de liaison (EPL))

C'est le Comité sur la stratégie autochtone de la région de l'Ouest qui a créé la première Équipe chargée des relations avec les Autochtones (ERA) en 2004, en lui confiant l'objectif suivant :

*Prêter soutien et assistance spécialisés dans un esprit de partenariat en établissant des rapports de respect mutuel entre les corps de police et les peuples et communautés autochtones, tout en mettant à l'honneur l'unicité de chacun et les bénédictions du Créateur, avec dignité et respect.*

L'initiative d'établissement d'une Équipe chargée des relations avec les Autochtones dans toutes les régions visait à faire en sorte que la communication et la compréhension mutuelle soient une priorité chaque fois que survient un incident. Des agents sélectionnés dans les services policiers des Autochtones nouent des relations entre la police et les collectivités. Le but premier de l'ÉRA était d'intervenir de façon proactive dans la collectivité autochtone, ce qui se traduit par l'établissement de liens. Les agents suivaient une formation sur les compétences de médiation et de règlement des conflits afin que la Police provinciale de l'Ontario puisse intervenir de façon appropriée dans les situations d'urgence, selon le besoin. La formation portait aussi sur la manière de présenter les services policiers et sur la nécessité d'être conscient des aspects culturels. Les agents bénéficiaient d'une discussion ciblée portant sur les questions à prendre en considération lorsqu'on intervient dans un événement impliquant des Autochtones.

En juillet 2009, le Comité du commissaire a approuvé l'adoption d'un nouveau programme, soit le Programme de l'Équipe provinciale de liaison, qui combinait les fonctions et responsabilités de l'Équipe chargée des relations avec les Autochtones (ERA) et de l'Équipe de liaison pour les événements majeurs (ELÉM).

Le Programme ÉPL englobe les fonctions de l'ÉRA et de l'ÉLÉM, ce qui confirme qu'une communication efficace et une liaison informée entre le service de police et les personnes, les collectivités et les groupes touchés sont nécessaires et avantageuses et répondent à un besoin commun dans toutes sortes d'événements et de circonstances, y compris des incidents critiques concernant des Autochtones.

### Célébration de Sam George

En juillet 2009, dans un coin paisible sur la pelouse devant le Grand quartier général de la Police provinciale de l'Ontario, quelques moments avant le début de la danse du pow wow, on a tenu une cérémonie de plantation d'un arbre à la mémoire de l'héritage laissé par Sam George, qui n'avait ménagé aucun effort pour découvrir la vérité et comprendre les événements qui s'étaient déroulés à Ipperwash. Les proches de M. George ont participé à la cérémonie.



### Justice réparatrice

**Still River (Satellite) (NER)**  
Another success story for Restorative Justice

While dealing with a sensitive, historical case at Henvey Inlet First Nation Territory, Prov. Const. Val Jarvis learned of the success of Restorative Justice at larger First Nation communities where healing and reduced recidivism had resulted. Studying numerous minor criminal offences and several domestic and alcohol-related occurrences at Henvey Inlet, Jarvis was sure that the small community could benefit.

With the assistance of the Barrie & Area Native Advisory Circle (BANAC) and with the support of the crown attorney and defence lawyer, the historical case was about to take a change in direction. Henvey Chief Bruce Ashwassegai and council agreed to support and fund a circle.

By all accounts, it was a resounding success. Both victim and accused walked away with closure and with satisfaction regarding punishment imposed.

For more information about the program, contact [kathy@banac.on.ca](mailto:kathy@banac.on.ca).



From left: Genevieve Dubois of Henvey Inlet Family Prevention; Peggy Pitawanakweit, Manitoulin East Justice Circle Facilitator and Native court worker; BANAC Restorative Justice Coordinator Kathy McMillan; Chief Bruce Ashwassegai; and Prov. Const. Val Jarvis.

32 THE OPP REVIEW - FALL 2004

## RELATIONS AVEC NOS COLLECTIVITÉS DIVERSIFIÉES

### Programme d'habilitation des jeunes



#### Walking the Path (Suivre la voie)

Le programme « Walking the Path » enseigne à des jeunes autochtones et non autochtones l'histoire, les croyances et les traditions culturelles des peuples autochtones. Mis au point pour être enseigné dans une salle de classe ou dans le cadre de programmes communautaires, ce programme permet à des jeunes de toutes les origines de comprendre la culture autochtone et aide en particulier les jeunes Autochtones à ressentir de la fierté pour leur identité et leur ascendance.

Le programme se compose de dix modules comportant des plans de leçon détaillés qui sont reliés aux programmes d'études de l'Ontario (maternelle – 12e année) et qui répondent aux objectifs du Cadre d'élaboration des politiques d'éducation des Premières nations, des Métis et des Inuits du ministère de l'Éducation. Le programme est en voie d'être intégré au programme d'études dans un certain nombre d'écoles.

De la formation de facilitateur est offerte pour étendre la portée de ce programme de perfectionnement sain. La formation destinée aux agents de police, aux enseignants, aux travailleurs auprès des jeunes et travailleurs sociaux, aux prestataires de soins de santé, aux Aînés et à d'autres personnes permet de bâtir des partenariats qui aident à créer des environnements d'apprentissage sûrs, à la fois dans la salle de classe et dans la collectivité, et fournit des résultats très positifs.

#### WALKING THE PATH (SUIVRE LA VOIE)

2009 803 jeunes  
2010 1,315 jeunes

#### FORMATION DE FACILITATEUR : WALKING THE PATH (SUIVRE LA VOIE)

2008 24  
2010 73

#### Niigan Mosewak

Niigan Mosewak veut dire « marcher droit devant soi ». Et c'est exactement ce que cette initiative de la Police provinciale pour la jeunesse encourage les adolescents des Premières nations âgés de 14 à 17 ans à faire. Durant quatre séances les fins de semaine, les participants et des agents de police collaborent ensemble dans un contexte positif et approprié sur le plan culturel pour explorer des choix de vie sains. L'objectif est de fournir, à des jeunes qui sont vulnérables ou à risque, les outils dont ils ont besoin pour aller de l'avant et être des citoyens bien portants qui contribuent à leur collectivité. À la fin du programme, les participants reçoivent une lettre de référence pour les aider dans le cadre de leurs projets d'éducation et d'emploi.

#### NIIGAN MOSEWAK

2009 155 jeunes  
2010 70 jeunes

#### North of 50 Cops & Kids (Programme au Nord du 50e parallèle pour les agents de police et les enfants)

Le camp d'été « North of 50 » offre à des jeunes Autochtones défavorisés dans la collectivité de Pikangikum, située dans le grand Nord en Ontario, la possibilité de participer à des programmes adaptés à leurs besoins culturels. Ce camp d'une durée d'une semaine permet à ces enfants de vivre une expérience positive. Le but est d'amener ces jeunes à acquérir des compétences en s'amusant, à apprendre à faire des choix de mode de vie sains, et à créer des liens utiles avec des membres prosociaux au sein de leur collectivité. Faisant partie du segment de la population canadienne au taux de croissance le plus élevé, et dont la moitié a moins de 25 ans, les jeunes Autochtones constituent une priorité plus que jamais. Le manque de nécessités de base, y compris d'aliments adéquats et d'un accès à de l'eau potable, à de l'hébergement et à des soins de santé, ont créé au sein de cette collectivité un sentiment d'impuissance et de désespoir et ont causé des problèmes de toxicomanie et des suicides.

#### NORTH OF 50 COPS AND KIDS

2008 9 jeunes  
2009 15 jeunes  
2010 11 jeunes





# CÉLÉBRATIONS

- CÉLÉBRATIONS DANS LA COLLECTIVITÉ
- RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES
- EXCELLENCE GRÂCE À LA VALORISATION DE LA DIVERSITÉ



## CÉLÉBRATIONS DANS LA COLLECTIVITÉ

Cette section fournit un bref aperçu de la grande variété d'événements où des membres de la Police provinciale de l'Ontario ont été accueillis par des collectivités diversifiées partout dans la province. Qu'il s'agisse de souligner une journée spéciale, de participer à des événements culturels ou de reconnaître, dans la collectivité, un travail bien accompli, ces événements sont un autre signe de l'engagement qu'a pris la Police provinciale vis à vis de la diversité.

### Journée nationale des Autochtones

La Journée nationale des Autochtones est une journée où l'ensemble des Canadiens sont invités à célébrer les cultures des peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis et leurs apports au Canada. Chaque année, la Police provinciale de l'Ontario participe à ces célébrations. Comme le montre l'article ci dessous, la participation de nos employés et des autres membres de la collectivité constitue la norme. Parmi les autres célébrations, il y avait la tenue en 2008 d'une conférence au GQG, qui incluait des conférenciers et une exposition illustrant les différentes facettes de la culture autochtone.



### Mois de l'histoire des Noirs

Le Mois de l'histoire des Noirs est une occasion de présenter et d'apprendre à connaître les expériences, contributions et réalisations des personnes d'ascendance africaine. Cet événement annuel a été lancé au Canada par la Ontario Black History Society, qui a été fondée en 1978.

La Police provinciale de l'Ontario célèbre activement le Mois de l'histoire des Noirs en organisant des séances d'information et une série de conférences et des colloques.



### Semaine de la FIERTÉ

Pride Toronto est une organisation sans but lucratif qui organise la Semaine de la fierté gaie, un événement annuel qui se tient au centre ville de Toronto. La Semaine de la fierté gaie célèbre les différentes identités sexuelles et de genre, ainsi que les antécédents, la culture, la créativité, la famille, les amis et la vie des personnes ayant ces différentes identités. Elle inclut un festival de rue d'une durée de trois jours, où il y a plus de huit estrades de spectacles « live », une grande foire de rue (comprenant des stands communautaires et des vendeurs de nourriture et autres), un programme spécial de fierté pour les familles, une marche des lesbiennes aux lourdes connotations politiques, une marche des transgendéristes et le fameux défilé de la fierté.

## CÉLÉBRATIONS DANS LA COLLECTIVITÉ

### Communauté sikh

En avril 2010, des membres du Conseil consultatif sur la diversité de la Division de la sécurité routière ont assisté au défilé Versaki qui se tient chaque année. Le défilé Versaki est une célébration de la religion sikhe et de sa fondation. Dans cette photographie, des membres de la Police provinciale de l'Ontario posent pour le photographe avec des membres de la collectivité sikhe et portent le couvre chef religieux.



### Festival chinois à Toronto

En 2009, des membres de la Police provinciale de l'Ontario ont participé au Festival chinois à Toronto. Ils y ont tenu un stand pour mieux faire connaître les services de la Police provinciale de l'Ontario dans la collectivité et pour nouer des liens avec celle-ci. Un point saillant de l'événement était une rencontre fortuite avec le consul général de l'ambassade de Chine. La Police provinciale participe à ce festival depuis 2006.



### Pow wow traditionnel de la Police provinciale

Un événement marquant pour la Police provinciale a été l'organisation, en juillet 2009, du premier pow wow traditionnel de la Police provinciale de l'Ontario au Grand quartier général. La célébration du centième anniversaire du corps policier était une occasion de mettre en valeur les relations passées, actuelles et futures entre les dirigeants des Premières nations de l'Ontario, les services policiers et les collectivités.

Célébrant les enseignements, la culture et les traditions autochtones et un siècle de services policiers en Ontario, le thème du pow wow était le suivant : Danser, écouter, rire et apprendre... Se réunir dans l'amitié.

Plus de 600 danseurs, batteurs, vendeurs et spectateurs se sont rassemblés cette journée là.



## CÉLÉBRATIONS DANS LA COLLECTIVITÉ

### Célébrations des religions du monde

Des membres du Conseil de la diversité de la Division de la sécurité routière de la Police provinciale de l'Ontario participent à la célébration de la Journée mondiale de la religion.



### Championnat international de labour

La Police provinciale de l'Ontario est fortement représentée au Championnat international de labour. Cette photographie a été prise lors de la célébration du centième anniversaire du corps policier à Earlington, en Ontario, en 2009, où la Police provinciale a été honorée lors de l'inauguration officielle du championnat.



### Festival Caribana

Le Festival Caribana à Toronto est une explosion culturelle de musique, de cuisine et de festivités caribéennes qui dure deux semaines; on y présente également des œuvres des arts visuels et des spectacles. La Police provinciale de l'Ontario a participé à cette célébration en y tenant des stands de recrutement et de formation.



## Partnerships in Policing celebrated at Western Regional Headquarters



October 14, 1997, Western Regional Headquarters was officially opened in London. The ceremony included the planting of a tree dedicated to "Partnerships in Policing". The official ceremony was followed by tours of the building and displays representing the many different resources available from the OPP.

Assisting with the tree planting were (from left) OPP Commissioner Thomas O'Grady; OPP Western Region Commander Chief Superintendent Gwen Boniface; Charles Cornelius, Director, Intergovernmental Affairs, Association of Iroquois & Allied Indians; Chief Superintendent Bob Hannam, RCMP "O" Division; and Chief Larry Gravel, Waterloo Regional Police.

8 THE OPP REVIEW • DECEMBER 1997

## Drum gifted by First Nations to OPP

*Rhythmic sounds of the Grandfather Drum echo the heartbeat of Mother Earth, honouring, strengthening, healing those who gather near.*



The OPP Aboriginal Drum was officially introduced at the opening ceremonies of the Ontario Association of Chiefs of Police conference. Drummers, clockwise from left, are Sr. Const. Monty Kebuko, Insp. Ron George, Sr. Const. Luke George and Sr. Const. Tim Kumbel.

For the first time, a traditional drum, a sacred symbol in Aboriginal communities, has been "gifted" to an Ontario police service.

Six Nations member Mary Longo and husband Buck gifted the drum "to promote healing and strength within the OPP community, while at the same time enhancing understanding of Aboriginal affairs," explains OPP Aboriginal Operations Liaison Insp. Ron George.

George has long yearned for a gifted drum that represents to him and his three drum keeper colleagues the presence and significance of the earth in the lives of Aboriginal people. Mother Earth's heartbeat, he explains, is felt with each beat on the canvas. The soothing, healing affect of its sound is given to all who will receive.

The first time the drum was played was in a healing song at the funeral of First Nations Const. Paul Neader, killed in a collision near his Walpole Island Police Service office this past May.

10 THE OPP REVIEW • FALL 2002

## OPP recruits engage in community outreach

*Bi-nbaan Endaayaang – Come Stay at Our Home*

Members of Orientation Class 390 visited the Bi-nbaan Aboriginal Homeless Shelter in Barrie to ask what they could do to help improve the facility. It was decided that the third-floor great room and the front yard were most in need.

To construct an Aboriginal Grandfather Gardens, recruits brought a "grandfather/grandmother rock" from their home locations and gave gifts of tobacco to Mother Earth where each rock was removed.

Meanwhile, a second team was busy painting. Everyone at the shelter became caught up in the activity and the recruits were treated to an evening meal.

Later, at Class 390's graduation dinner, Bi-nbaan staff members were presented with an OPP map with recruit names indicating the origin of each rock. Bi-nbaan presented hand-crafted unity pins to Academy Director Insp. Ed Medved, Chief Instructor Don McKnight and project leaders. Pins were also presented to every graduate and a commemorative plaque is now displayed in the shelter.



Bi-nbaan Aboriginal Homeless Shelter Supervisor Lynn Monague said, "The OPP recruits were a godsend; their initiatives and efficiency were wonderful, overwhelming."

This marked the beginning of a valuable relationship.

Subsequently, Class 392 completed carpentry work at Bi-nbaan and, in another venture, Class 392 insulated the entire first floor of a *Habitat for Humanity* home in Orillia.

FALL/WINTER 2006 • THE OPP REVIEW

## RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES

### Prix Accolade

En 2003, on a lancé un programme de reconnaissance – les Prix Accolade – pour reconnaître les réalisations exceptionnelles de personnes qui ont démontré, de par leur comportement, leur engagement à l'égard de La promesse et le professionnalisme. Plus particulièrement, un prix intitulé « Valorisation et soutien des gens » sert à reconnaître les personnes qui incarnent la vision de la Police provinciale de l'Ontario :

- en essayant de comprendre différents points de vue, cultures, modes de vie et croyances et en appliquant cette compréhension pour fournir des services policiers de qualité;
- en renforçant les relations avec les collectivités des Premières nations et avec les partenaires assurant des services policiers au sein de celles-ci;
- en communiquant et en échangeant des pratiques exemplaires;
- en créant et en maintenant un environnement de travail positif et en fournissant les appuis nécessaires;
- en favorisant l'ouverture d'esprit, l'apprentissage, la collaboration et l'initiative en amenant les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes;
- en encourageant le travail d'équipe, la coopération et la souplesse;
- en reconnaissant les atouts personnels et les besoins de perfectionnement d'un employé qui prend les mesures nécessaires pour tenter d'améliorer son rendement actuel et futur au travail;
- en encourageant et en appuyant l'établissement de plans d'apprentissage individuels;
- en aidant les gens à étendre leur expertise et à se préparer à assumer des responsabilités futures.



## RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES



### Jim Potts

Le Prix Jim Potts sert à reconnaître le dévouement de membres de la Police provinciale de l'Ontario qui s'attachent à améliorer les relations et à mieux faire connaître la culture autochtone au sein de l'organisation.

Ce prix a été nommé ainsi en l'honneur de Jim Potts, un inspecteur qui a pris sa retraite après une brillante carrière de 45 ans dans le secteur policier. Tout au long de son service au sein de la GRC et de la Police provinciale de l'Ontario, il a fourni des conseils, des orientations et un soutien pour aider à établir et à renforcer les relations avec les collectivités autochtones et à améliorer la formation de sensibilisation à la culture autochtone qui sert à préparer les agents à travailler et à habiter dans différentes collectivités autochtones à travers le Canada.



### 2007

Elizabeth Foster a joué un rôle crucial dans la création d'une trousse de formation informatisée sur les enquêtes faisant suite à des agressions sexuelles destinée aux agents faisant partie des services policiers des Premières nations. La formation fournit une perspective qui tient compte des défis uniques auxquels font face ces services policiers en raison des caractéristiques géographiques, historiques, logistiques et liées aux ressources dans les collectivités autochtones. Mme Foster était responsable de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre de cette formation cruciale.



### 2008

L'Équipe chargée des relations avec les Autochtones et l'Équipe de liaison pour les événements majeurs (ÉRA/ÉLÉM) ont fortement contribué à la sécurité communautaire et publique ainsi qu'à la prestation des services policiers dans les régions où les enjeux liés aux Premières nations font partie du tissu communautaire. Leur participation au désamorçage de situations potentiellement dangereuses et à la gestion de questions sujettes à controverse ont aidé à bâtir des relations positives avec les collectivités autochtones et non autochtones partout en Ontario.



### 2009

L'agent de police Kohoko a joué un rôle important en aidant à résoudre paisiblement des situations tendues dans des collectivités autochtones et non autochtones. Il a guidé la création des équipes ÉRA/ÉLÉM et transmet ses connaissances et son expérience aux employés de la Police provinciale de l'Ontario en assurant de la formation à l'Académie de la police provinciale, au Collège de police de l'Ontario et dans le contexte du Programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone de la Police provinciale. Il était un participant clé au moment de la formulation des normes du programme d'études de sensibilisation à la culture autochtone à l'APP.



### 2010

Le Bureau de la lutte contre le crime organisé (BLCO) a conclu un partenariat avec de nombreux services policiers des Premières nations pour relever les défis dans les régions éloignées du Nord de l'Ontario où l'utilisation abusive de drogues illégales et de médicaments sur ordonnance fait des ravages. En encourageant la création de nouveaux partenariats, le Bureau a réussi à assurer une plus grande prise de conscience et compréhension parmi les dirigeants dans les collectivités autochtones du problème et de ses impacts. Il en a résulté une relation plus étroite et une formation de meilleure qualité pour les agents affectés aux Premières nations et une plus grande sensibilisation du public.

## RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES

### Valorisation et soutien des gens

Les lauréats mentionnés ci-dessous illustrent et incarnent entièrement le Prix Accolade pour la valorisation et le soutien des gens.



**2007**

L'agent de police Dennis Smith était le premier agent de liaison avec les Premières nations au détachement d'Armstrong. Il a bâti de solides relations avec les collectivités et leurs dirigeants, ce qui lui a permis d'acquérir une compréhension unique de l'histoire et de la culture au niveau local.



**2008**

Le sergent d'état major Dan Davidson, de Sioux Lookout, a établi de solides relations avec des organisations communautaires et a créé de précieux partenariats dans les collectivités auprès desquelles il intervient. Sa participation aux efforts visant à fournir un soutien à la communauté autochtone plus étendue (y compris dans les régions accessibles seulement par avion) et, en particulier, aux services policiers des Premières nations procure des avantages dans de nombreux aspects de la vie à Sioux Lookout. Ce soutien inclut des changements apportés à l'équipe des patrouilleurs du Nord Ouest dont le secteur comprend de nombreuses collectivités éloignées et autochtones.



**2009**

Le sergent d'état major Demeules et des agents de la Police provinciale à Kapuskasing, à Cochrane, à Hearst et à Moosonee ont aidé les Autochtones habitant dans les secteurs riverains de la Baie James, où les inondations sont fréquentes, à déménager et à relever les défis particuliers auxquels ils étaient confrontés. Les familles ont été obligées de se réinstaller loin de leurs foyers, dans une collectivité où il y avait des obstacles linguistiques et culturels. D'importantes mesures de préparation et des plans et exercices d'intervention coordonnée en réponse aux situations d'urgence ont été mis au point de concert avec un certain nombre d'intervenants, d'organismes et de prestataires de services dans la collectivité.



**2010**

Laura Young est réputée pour son engagement de venir en aide aux autres en allant au delà de l'obligation de l'organisation de prendre des mesures d'adaptation et elle se préoccupe sincèrement de chaque employé auprès duquel elle intervient. La compagnie d'assurance et l'association des membres la considèrent aujourd'hui comme une importante personne-ressource et comme la personne qui réussit à convaincre toutes les parties concernées de se réunir pour avoir des discussions utiles et respectueuses. Grâce à ses efforts, d'importants progrès ont été réalisés et des travailleurs et travailleuses absents depuis longtemps ont été invités à reprendre le travail au sein de l'organisation, en tant qu'employés valorisés et utiles, pour y accomplir des fonctions de première ligne ou des fonctions modifiées.



# EXCELLENCE PAR LA VALORISATION DE LA DIVERSITÉ

## Efforts de reconnaissance de la diversité

- 2000 - La Police provinciale reçoit le Prix Améthyste – Formation de sensibilisation à la culture autochtone
- 2004 - La police provinciale reçoit le Prix Améthyste – Accent mis sur le professionnalisme
- 2005 - La police provinciale reçoit le Prix de l'AIPC – Droits civils – Accent mis sur le professionnalisme (prévention)
  - La police provinciale reçoit le Prix de l'AIPC – Droits civils – Option carrière policière – Autochtones
  - La Police provinciale reçoit le Prix de partenariat des chefs de police des Premières nations
- 2006 - La Police provinciale reçoit le Prix de l'AIPC – Droits civils – ÉRA
  - La police provinciale reçoit la Médaille de bronze à la Foire de la qualité dans le secteur public
  - « Répondre aux besoins des collectivités diversifiées »
- 2008 - La police provinciale reçoit le Prix d'excellence en RH de la FPO – « Mesures favorisant la diversité »
  - La Police provinciale reçoit le Prix Ovation
  - Option action policière 2007
  - Campagne d'entraide
  - Programme de jeunesse Niigan Mosewak
- 2009 - La Police provinciale reçoit le Prix de l'AIPC – Prix Indian Country – North of 50
- 2009 - La Police provinciale obtient le Chinese Law Enforcement Police Service Member of the Year Award

## Diversité dans le cadre du recrutement

Année	Minorités visibles	Autochtones	Femmes
2000	0.5%	0%	21%
2001	0%	0%	12.5%
2002	3.6%	2.2%	18.5%
2003	9.5%	3.8%	24%
2004	6.9%	15.1%	37.2%
2005	4.9%	11.3%	23.2%
2006	6%	2%	13%
2007	8.4%	6.7%	25%
2008	7.3%	5.6%	22%
2009	6%	4%	17.3%
2010	7.9%	4%	24%

## 2009 – Auto déclaration par les employés

En 2009, on demandait, dans le Sondage des employés de la fonction publique de l'Ontario, que les employés indiquent s'ils appartenaient à certains groupes minoritaires. On trouve ci dessous une ventilation des réponses fournies par 3 305 employés en uniforme et employés civils.

	Police provinciale	Ontario	FPO	Canada**
Femmes	36%	48%	59%	51%
Minorités visibles	5%	22%	19%	15%
Pers. Handicapées	7%	9%	8%	0%
Francophones	10%	4%	8%	0%
Autochtones	4%	2%	2%	4%

\*\* Selon le Sondage de 2006

## OBSERVATIONS FINALES DU COMMISSAIRE



C'est avec plaisir que je vous présente ce rapport, qui donne un aperçu de la riche histoire et du cheminement de la Police provinciale de l'Ontario à l'appui de la diversité. Tandis qu'il s'agit d'un document très complet, il ne décrit pas chaque mesure qui a été prise au fil des ans.

La Police provinciale a toujours eu comme philosophie qu'elle doit s'évertuer continuellement à gagner la confiance du public en lui offrant des programmes qui sont adaptés et répondent de façon respectueuse aux besoins de toutes les personnes qu'elle dessert.

Je suis certain que ce document permettra de bien faire connaître à nos collectivités, nos partenaires et nos propres employés les efforts extraordinaires que nous avons faits pour intégrer la diversité dans nos processus, bâtir un milieu de travail inclusif, faire en sorte que notre effectif soit le reflet des collectivités que nous servons et mettre sur pied des programmes de sécurité publique qui répondent aux besoins.

*Chris D. Lewis*







## REMERCIEMENTS

La Police provinciale de l'Ontario tient à remercier tout particulièrement M<sup>me</sup> Terra Nevard, au Bureau des communications, qui s'est chargée de la conception graphique et du formatage du présent rapport.

Ce rapport a été produit par le Bureau des initiatives stratégiques de la Police provinciale de l'Ontario en février 2011.

**Police provinciale de l'Ontario**  
777, avenue Memorial  
Orillia (Ontario)  
L3V 7V3



POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO