



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.



Police provinciale de l'Ontario



Plan stratégique 2011-2013





Table des matières

- 1** Message du commissaire
- 2-3** Aperçu du Plan stratégique 2011-2013
- 4** Valeurs organisationnelles
- 5** Élaboration du Plan stratégique
- 6** Sécurité publique
- 10** Relations
- 13** Main d'œuvre
- 16** Efficacité
- 20** Mesurer notre réussite



Message du commissaire

Je suis heureux de vous présenter le Plan stratégique 2011-2013 de la Police provinciale de l'Ontario. Ce nouveau plan stratégique est complet et tourné vers l'avenir. Je suis particulièrement fier de la participation des membres de la Police provinciale à son élaboration par le biais d'un sondage réalisé auprès de ces derniers et de plus de 31 séances de découverte tenues partout dans la province. De nombreux intervenants externes ont également formulé des commentaires forts pertinents pendant le processus d'élaboration.

Ce plan définit clairement l'orientation que désire prendre la Police provinciale de l'Ontario, c'est-à-dire qu'il précise l'état de la situation actuelle, les ressources dont nous disposons, ce que nous désirons accomplir ainsi que les moyens qui nous permettront d'y parvenir. La clé du succès réside indéniablement dans les efforts collectifs que nous déploierons.

La police n'a pas l'exclusivité du domaine de la sécurité publique et le Plan stratégique 2011-2013 reflète cette réalité. Dans ce monde en constante évolution où les défis de nature financière foisonnent, il est essentiel que nous travaillions en étroite collaboration avec nos intervenants et nos partenaires afin de pouvoir jeter des bases solides pour le bien-être des collectivités de l'Ontario et créer ainsi un environnement sécuritaire dans lequel les membres les plus vulnérables de la société sont à l'abri de la victimisation.

Nos stratégies demeurent axées sur la sécurité publique, les relations, la main-d'œuvre et l'efficacité. Chaque stratégie s'accompagne d'une évaluation de la situation, d'un résumé des principales activités, ainsi que d'une section appelée « Faits en bref ». Des indicateurs de performance ainsi qu'un cadre de responsabilisation ont été définis afin que nous soyons en mesure d'évaluer nos progrès au cours des trois prochaines années.

Ce plan permettra de veiller à ce que les ressources et les activités cadrent en tout temps avec nos priorités organisationnelles. Notre évolution constante vers des services policiers axés sur les renseignements nous permettra de nous placer dans une position favorable en ce qui a trait à la détection et à la gestion proactive des tendances émergentes en matière de crime.

Je me réjouis déjà des trois années à venir durant lesquelles, j'en suis certain, d'importants progrès seront accomplis au chapitre de nos nombreuses initiatives. Je suis entièrement confiant que la Police provinciale de l'Ontario, grâce à son travail d'équipe, maintiendra sa tradition d'excellence dans tout ce qu'elle accomplit.

- Chris D. Lewis



Plan stratégique de la Police Provinciale

2011-2013

OBJECTIFS

SÉCURITÉ PUBLIQUE

Excellence en matière de prestation de services policiers de base grâce aux services policiers axés sur les renseignements.

RELATIONS

Établissement de partenariats solides et efficaces avec nos collectivités, intervenants et collègues.

STRATÉGIES

1. Prévention du crime et réduction de la victimisation dans nos collectivités.
2. Excellence des enquêtes grâce aux services policiers axés sur les renseignements.
3. Excellence dans la gestion des enquêtes majeures, des incidents critiques et des situations d'urgence ainsi que dans les interventions.
4. Sauver des vies et diminuer la criminalité sur nos routes, nos voies navigables et nos sentiers.

1. Élaborer et mettre en œuvre une approche coordonnée pour les communications internes.
2. Concentrer les communications externes, notamment les efforts de sensibilisation au mandat de la Police provinciale, sur nos collectivités et les intervenants.
3. Promouvoir des services policiers durables pour les Premières nations et contribuer à la sécurité de ces collectivités.

INDICATEURS

- Statistiques sur la Stratégie de réduction de la criminalité
- Statistiques sur la criminalité et sur la sécurité routière
- Vérifications de patrouille
- Comptes rendus sur les enquêtes majeures
- Évaluation des événements majeurs
- Cadre de la Police provinciale pour la préparation des services policiers en cas d'incident critique concernant les Autochtones

- Résultats du sondage sur la satisfaction de la communauté de la Police provinciale de l'Ontario
- Résultats du Sondage des employés de la fonction publique de l'Ontario sur l'engagement
- Formations offertes aux services policiers des Premières nations

NOS VALEURS: PROFESSIONNALISME • RESPONSABILITÉ • DIVERSITÉ

VISION : Les collectivités sécuritaires, la sûreté pour l'Ontario

MISSION : L'excellence dans les services policiers grâce à notre personnel, à notre travail et à nos relations

MAIN D'ŒUVRE

Un groupe stable d'employés qualifiés et fiers de se dévouer à la Police provinciale de l'Ontario.

1. Faciliter et encourager la formation continue ainsi que les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement pour nos employés.
2. Promouvoir une culture de reconnaissance et de responsabilisation des employés au moyen d'un système efficace de gestion de la performance.
3. Voir au bien-être des employés et faire la promotion d'un milieu de travail sain.

- Résultats du Sondage des employés de la fonction publique de l'Ontario sur l'engagement
- Sondage auprès des membres de la Police provinciale de l'Ontario
- Statistiques sur l'apprentissage en ligne
- Système de données sur les ressources humaines

EFFICACITÉ

Gestion des activités de façon efficiente et efficace dans un milieu policier de plus en plus complexe et exigeant.

1. Améliorer la gestion de l'information au moyen de la technologie.
2. Assurer une gestion budgétaire efficace et veiller à la responsabilité financière.
3. Enraciner la responsabilité environnementale dans notre culture et dans nos pratiques opérationnelles.
4. Continuer de moderniser l'équipement pour tous les employés.

- Statistiques uniformes sur la charge de travail
- Possibilités de formation en gestion financière
- Formulation de réponses à diverses enquêtes, demandes et vérifications
- Intégration de systèmes technologiques
- Projets d'infrastructure conformes aux normes environnementales

OBJECTIFS

STRATÉGIES

INDICATEURS

• RESPECT • EXCELLENCE • LEADERSHIP



Valeurs organisationnelles

Les valeurs organisationnelles font partie intégrante de ce que nous sommes et de ce que nous accomplissons. En 2002, la Police provinciale de l'Ontario a officiellement adopté les valeurs qui suivent, valeurs qui ont depuis guidé son orientation organisationnelle, ses activités quotidiennes de même que l'élaboration du présent Plan stratégique :

- **Professionalisme**
- **Responsabilité**
- **Diversité**
- **Respect**
- **Excellence**

En 2010, la Police provinciale a adopté une sixième valeur organisationnelle, le **leadership**. Les leaders n'hésitent pas à prendre l'initiative et à défendre les collectivités qu'ils servent, et sont une source d'inspiration aux yeux des gens dont ils sont responsables. À cet égard, les membres de la Police provinciale prêchent par l'exemple.

Ces six valeurs organisationnelles témoignent clairement et publiquement de notre engagement en tant qu'organisation et en tant que membres de celle-ci, et indiquent le chemin à suivre en ce qui a trait à l'établissement de relations et à la création de milieux de travail essentiels à une prestation efficace des services policiers.

Aux yeux de la Police provinciale, les valeurs organisationnelles constituent le point d'ancrage pour l'organisation, son leadership et ses membres en cette époque de transition. La Police provinciale ne fait pas exception et doit, comme de nombreuses autres organisations, faire face aux défis qu'amènent le changement de garde, les départs à la retraite des enfants du baby boom, les évolutions technologiques à la fois mondiales et rapides, ainsi que les questions de sécurité publique qui ne cessent de gagner en complexité et les attentes extrêmement élevées de l'opinion publique au chapitre de la réceptivité et de la responsabilité. Pour les organisations qui, comme la Police provinciale, sont tributaires de la confiance du public, ces valeurs fondamentales, qui sont incarnées et partagées par tous les membres de l'organisation en question, constituent la pierre angulaire d'un succès continu.

Ces valeurs témoignent publiquement de l'engagement continu de la Police provinciale à faire preuve de professionnalisme et à respecter les normes les plus rigoureuses, normes sur lesquelles nos membres, ainsi que les collectivités que nous servons, continuent de s'appuyer.

Responsabilité
Excellence **Respect**
Professionalisme Diversité
Leadership

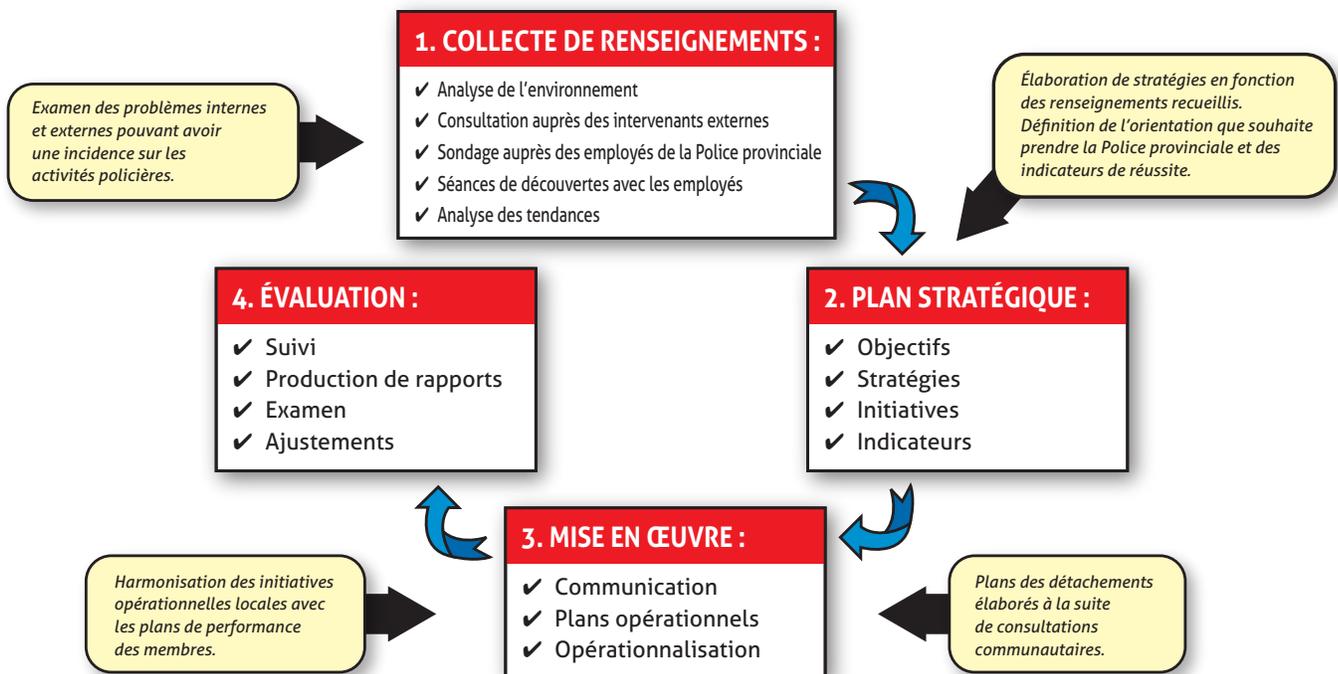
Élaboration du Plan stratégique

Ce plan n'aurait sans doute pas vu le jour sans les efforts et la contribution de nombreuses personnes tant au sein de la Police provinciale de l'Ontario qu'à l'extérieur de celle-ci. Dans le but de faciliter son élaboration, un processus détaillé de collecte de renseignements a été mis au point en 2010. Ce processus comprenait :

- l'analyse de l'environnement de la Police provinciale pour 2010;
- un sondage portant sur la planification stratégique réalisé auprès des employés (plus de 2 500 répondants);
- un total de 31 séances de découverte consacrées à la planification stratégique tenues dans chacune des six régions et du grand quartier général (340 participants);
- des séances de consultation auprès des intervenants externes.

Les renseignements ainsi recueillis ont ensuite été analysés et regroupés en un plan à la fois clair et réaliste à partir duquel la Police provinciale pourra fournir les meilleurs services qui soient à l'avenir.

De la stratégie à l'action



1

Prévenir le crime et réduire la victimisation dans nos collectivités

Évaluation de la situation

La *Loi sur les services policiers* définit la prévention du crime comme un service policier de base. L'efficacité des programmes et des initiatives de prévention de la criminalité repose sur une approche axée sur les renseignements qui consiste à analyser et à communiquer continuellement ceux-ci. La Police provinciale de l'Ontario a récemment adopté le Modèle ontarien de mobilisation et de participation en matière de services de police communautaire, lequel a été intégré à l'actuel programme de formation des recrues du Collège de police de l'Ontario et a reçu l'aval de l'Ontario Association of Police Services Boards (OAPSB).

Ce nouveau modèle s'articule autour d'une approche proactive axée sur la prévention et la diminution de la criminalité. Cette approche fait appel à la mobilisation des organismes de services sociaux, des groupes communautaires et des membres de la collectivité dans le but de cerner les causes profondes de la criminalité qui nuit à la sécurité et au bien-être des Ontariens. La prévention du crime par le développement social cible les facteurs de risque socioéconomiques qui sont à l'origine de la criminalité et qui exposent certaines personnes, particulièrement les enfants et les jeunes, à un risque accru de tomber dans la criminalité, d'être victime d'un crime ou de connaître les deux. Ces partenariats collaboratifs axés sur la recherche de solutions favorisent l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et de programmes adaptés aux besoins des collectivités. Ces stratégies et programmes permettent de cibler certains secteurs de l'activité criminelle et de s'attaquer au problème des récidivistes chroniques.

La prévention de la criminalité nous permet en outre de passer d'un rôle passif à un rôle actif. Elle facilite l'établissement de nouvelles priorités de même que l'affectation optimale de nos ressources limitées. En effet, il est primordial, aujourd'hui plus que jamais, d'utiliser judicieusement les fonds publics qui nous sont confiés. L'appui continu que nous accordent les commissions des services policiers et les municipalités, de même que la gouvernance dont elles font preuve, sont des aspects essentiels de la réussite des initiatives et programmes de prévention de la criminalité.

Compte tenu de la charge actuelle de travail de nos membres de première ligne, notre capacité à mener des activités de prévention de la criminalité sera tributaire de l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies énoncées dans le présent plan. En effet, c'est en optimisant notre efficacité que cette attention accrue accordée à la prévention nous permettra d'améliorer notre capacité à fournir ce service policier de base.

Principales activités

- Assurer le suivi et le contrôle des résultats de la Stratégie de réduction de la criminalité grâce aux services policiers axés sur les renseignements (SRC-SPAR) de la Police provinciale, et procéder à leur évaluation.
- Élaborer une stratégie globale en matière de communication et de formation afin d'assurer une cohérence organisationnelle et de mettre en œuvre le Modèle ontarien de mobilisation et de participation en matière de services de police communautaire.
- Employer une approche axée sur les renseignements et la consultation afin de créer et de mettre en œuvre des programmes de prévention de la criminalité fondés sur les besoins des collectivités.
- Promouvoir la stratégie Jeunesse de la Police provinciale.

Faits en bref

- En 2010, le troisième sondage annuel du magazine MacLean's sur la criminalité a permis de dresser la liste des cinq collectivités les plus sécuritaires Canada dont trois, Nottawasaga, Caledon et comté de Wellington, sont patrouillées par la Police provinciale. Il convient de souligner que les détachements responsables de ces secteurs ont mis en place de nombreuses stratégies de prévention de la criminalité.
- L'OAPSB a fait savoir que la prévention de la criminalité par la collaboration et l'engagement communautaire figure au nombre des priorités énoncées dans son plan stratégique de 2010.
- L'Association des chefs de police de l'Ontario et le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) travaillent de concert afin d'élaborer une stratégie provinciale de prévention de la criminalité.
- L'Association canadienne des chefs de police (ACCP) définit la gestion des besoins des personnes souffrant de troubles mentaux et ayant des démêlés avec la justice comme une priorité. Il s'agit là d'un problème aux multiples ramifications qui exigera engagement et mobilisation communautaires.
- En 2010, la Police provinciale a rendu obligatoire pour tous les détachements la mise en œuvre de la SRC-SPAR. Le détachement de Sioux Lookout a enregistré une diminution de 12 % des crimes violents et de 18 % des crimes contre les biens depuis l'instauration d'un programme de réduction de la criminalité en mars 2007. Les données relatives à l'application provinciale de la SRC-SPAR pour l'année 2010 ne sont pas encore connues.

2

Assurer l'excellence des enquêtes grâce aux services policiers axés sur les renseignements

Évaluation de la situation

Les services policiers axés sur les renseignements (SPR) reposent sur la collecte et l'analyse des renseignements qui permettent aux services de police de prendre des décisions éclairées, et ce, à tous les échelons de l'organisation. L'information comprend des renseignements recueillis par les membres de première ligne lors d'activités communautaires et de Vérifications de patrouille ou dans le cadre de la SRC-SPAR, ou encore des renseignements obtenus grâce à des informateurs. Les renseignements ainsi obtenus sont ensuite utilisés pour mieux cibler les problèmes de criminalité et de sécurité routière des différents détachements. Cette démarche permet également de s'attaquer au crime organisé et à d'autres activités criminelles d'envergure et se révèle aussi utiles sur le plan de la gestion des incidents majeurs ou des situations d'urgence.

La présence du crime organisé dans les différents secteurs où existent des détachements de la Police provinciale transparaît dans de nombreuses activités axées sur la recherche du gain, par exemple le blanchiment d'argent, le jeu clandestin, la fraude, le vol d'identité, le trafic d'armes et de stupéfiants ainsi que la traite de personnes. À ce sujet, une approche intégrée et bien ciblée relativement au choix d'initiatives de sécurité publique, au démantèlement du crime organisé et à la prise de mesures à l'égard des menaces criminelles sérieuses ne peut que se traduire par une diminution de la victimisation. Par ailleurs, et selon toute vraisemblance, l'efficacité de la réponse policière face à l'activité criminelle est proportionnelle à l'exactitude des renseignements recueillis.

Malheureusement, les renseignements que possèdent les services de police sont trop souvent analysés de façon fragmentaire en raison des multiples systèmes de données actuellement utilisés. La clé du succès en ce qui a trait à l'accès à des renseignements à jour et fiables réside donc dans l'adoption d'une solution technologique viable pour la gestion des données. Il est nécessaire de parvenir à une meilleure cohérence entre les systèmes de données, les infrastructures et les ressources afin que l'analyse des données et de la criminalité soit intégrée à la façon dont nous menons nos activités.

La technologie vient non seulement renforcer notre capacité en matière d'enquêtes, mais nous permet également de lutter plus efficacement contre la criminalité. Les entreprises criminelles sont en constante évolution puisqu'elles sont toujours à la recherche de nouvelles possibilités et collaborent de plus en plus entre elles afin de s'adapter au nouveau paradigme qu'ont entraîné les tendances en matière d'activité criminelle transnationale et de criminalité informatique. Les criminels cherchent constamment à tirer parti des plus récentes technologies afin d'en faire profiter leurs entreprises, et n'hésitent pas à adapter les outils et méthodes se trouvant à leur disposition pour perpétrer leurs activités criminelles le plus secrètement possible. Nous nous devons donc de conserver une longueur d'avance sur le monde du crime.

Les services policiers axés sur les renseignements reposent sur l'établissement de partenariats de collaboration et sur la communication de renseignements. D'ailleurs, l'optimisation des partenariats internes existants, et des possibilités à cet égard, demeure au cœur des priorités organisationnelles. En outre, les partenariats ont l'avantage de ne pas connaître les limites de juridiction. Par le passé, ces limites ont souvent été synonymes d'obstacles à l'échange d'information et de renseignements sur les enquêtes, obstacles dont les criminels ont su tirer parti pour atténuer ou éviter complètement les conséquences liées à leurs activités criminelles.

Principales activités

- Améliorer les processus d'analyse des données et notre capacité à cet égard dans le but de renforcer les services policiers axés sur les renseignements.
- Coordonner les partenariats internes et externes afin de promouvoir l'excellence en matière d'enquêtes.
- Promouvoir les initiatives régionales, provinciales et nationales en matière de lutte contre la criminalité.

Des partenariats mixtes et interorganismes aux paliers municipal, provincial, national et international se sont formés au fil du temps afin de répondre aux exigences établies par la loi et de consolider la compréhension générale du milieu de l'activité criminelle, puisque tous sont conscients que les moyens dont dispose le crime organisé surpassent largement les capacités de n'importe quel organisme. Les relations créées dans le cadre de ces partenariats permettent d'optimiser les ressources qui, à leur tour, pourront être employées pour éliminer les menaces sérieuses que présente le crime organisé, tout en mettant de l'avant les pratiques exemplaires à ce sujet. De plus, les partenariats externes non conventionnels avec le secteur privé deviennent de plus en plus importants pour les services de police. En effet, le secteur privé se trouve très souvent à la fine pointe de la technologie et détient une grande quantité de renseignements qui peuvent se révéler précieux au chapitre de la répression de l'activité criminelle.

La coordination entre les compétences en matière d'enquêtes, les services de renseignements, les partenariats et les technologies utilisées partout en province et dans le cadre des services de première ligne viendra équilibrer l'approche que nous employons face aux tactiques des criminels.

Faits en bref

- Près de 800 organisations criminelles connues sont actuellement actives au Canada et plusieurs d'entre elles le sont en Ontario.
- À l'échelle provinciale, le crime organisé étend ses tentacules et verse désormais dans la criminalité en col blanc, ce qui pourrait avoir une incidence sur l'industrie des assurances en Ontario.
- La criminalité informatique englobe la corruption d'enfants, l'exploitation sexuelle, les achats en ligne et courriels frauduleux, le vol d'identité, de même que le piratage, l'intimidation et le harcèlement en ligne.
- Les victimes de vol d'identité pourraient avoir beaucoup de difficulté à faire valoir leur identité financière et à obtenir un crédit.
- Le fait de priver les criminels des richesses qu'ils ont accumulées au moyen de leurs activités criminelles et des biens utilisés pour faciliter ces activités constitue un moyen éprouvé et efficace de réduire la criminalité. Les actifs ou biens saisis ou confisqués qui ne sont pas retournés à une tierce partie ou aux victimes du crime deviennent la propriété de la Couronne et sont ensuite réinvestis dans le cadre d'initiatives d'application de la loi.
- En 2009, le nombre de rapports de vérification de patrouille s'est chiffré à 20 967, une augmentation de 23 % par rapport à 2008.
- En 2009, la Police provinciale a fourni un total de 378 463 heures en services policiers spécialisés à ses partenaires municipaux. Ces services incluaient notamment le soutien aux enquêtes et la gestion des enquêtes majeures.
- Un partenariat formel de coopération a été instauré avec les Border Enforcement Security Teams (BEST) du U.S. Immigration and Customs Enforcement. Des membres de la Police provinciale ont été intégrés à ces équipes à certains postes douaniers.
- Parmi les initiatives provinciales et nationales de lutte contre la criminalité, mentionnons :
 - la Réponse intégrée canadienne au crime organisé;
 - le Comité d'établissement des priorités tactiques et les comités d'établissement des priorités tactiques;
 - la stratégie nationale sur le crime contre l'identité;
 - la stratégie provinciale de confiscation d'actifs.

3

Excellence dans la gestion des enquêtes majeures, des incidents critiques et des situations d'urgence ainsi que dans les interventions

Évaluation de la situation

Les participants ayant assisté aux séances de découverte consacrées à la planification stratégique de la Police provinciale de l'Ontario en 2010 ont désigné la gestion des situations d'urgence, des enquêtes majeures et des incidents critiques comme l'une de nos forces organisationnelles. Selon la *Loi sur les services policiers* de l'Ontario, le maintien de l'ordre public et les interventions en cas d'urgence font partie des services policiers de base. Une planification opérationnelle coordonnée, et s'articulant autour des conclusions tirées des renseignements, constitue l'élément essentiel de notre capacité à intervenir de façon efficace et efficiente dans les enquêtes majeures, les incidents majeurs et les situations d'urgence.

Par définition, les enquêtes majeures et les incidents critiques sont des situations ou événements qui exigent une mobilisation des employés de la Police provinciale, ainsi que de ses équipements et ressources, et ce, au-delà des services policiers normalement fournis. Cette mobilisation peut se produire en cas de menaces nouvelles ou émergentes de terrorisme, de désastres, de pandémies ou de troubles publics. Un incident critique est par nature un incident qui représente un risque important pour la collectivité et qui requiert donc la mobilisation de la Police provinciale, par exemple une prise d'otages.

La Police provinciale est à même d'assurer adéquatement la gestion des incidents critiques et des situations d'urgence et de répondre à ce type d'événement partout en Ontario. Sa tradition d'excellence est solidement ancrée dans les normes de sélection des membres de ses équipes spécialisées, la formation intensive à laquelle ces derniers sont soumis, ses équipements modernes et la technologie dont elle dispose, de même que dans ses vastes partenariats et la mise en œuvre efficace de ses stratégies.

La vigilance de la population, souvent exacerbée durant ou après une enquête importante ou une intervention lors d'incidents critiques ou de situations d'urgence, exige une mise en œuvre proactive d'initiatives d'atténuation du risque. Ces initiatives, renforcées par une collaboration interorganismes continue, se traduiront par l'implantation de pratiques exemplaires et viendront éclairer de façon proactive le processus décisionnel.

Principales activités

- Analyser les enquêtes majeures menées par d'autres services de police de même que leurs interventions en cas d'incidents critiques et de situations d'urgence dans une optique de formation, de définition des meilleures pratiques et de constat des tendances émergentes en matière de compétences, d'équipements et de technologie.
- Améliorer l'interopérabilité au chapitre des télécommunications avec les organismes partenaires.
- Mettre en œuvre des initiatives viables de recrutement, de maintien des effectifs et de gestion de la relève afin de maintenir la capacité d'intervention des équipes spécialisées.
- Évaluer de façon continue les pratiques actuelles afin d'améliorer l'efficacité et la rapidité des interventions lors d'appels de service.
- Poursuivre l'élaboration d'un protocole harmonisé au chapitre de la réponse organisationnelle pour les enquêtes majeures.

En raison de l'étendue du territoire couvert par la Police provinciale, notamment dans les régions du Nord Ouest et du Nord Est, il est primordial de préserver notre savoir faire, tout en demeurant à l'affût de méthodes novatrices pouvant améliorer nos capacités et la rapidité de nos interventions. Il est en outre essentiel d'assurer le recrutement et la formation continue de nouveaux membres qualifiés afin qu'ils se joignent à ces équipes spécialisées. ou

Faits en bref

- En plus d'intervenir en cas d'événements majeurs dans les secteurs qu'elle patrouille, la Police provinciale peut, à la demande d'un service de police du ministère du Procureur général, prendre en main des enquêtes majeures partout en province. C'est le cas notamment des enquêtes sur le meurtre de *Tori Stafford* à Woodstock, sur *Russell Williams* à Belleville et sur le meurtre de *Sonja Varschin* à Orangeville.
- Les résultats du sondage de 2009 sur la satisfaction des clients de la Police provinciale de l'Ontario révèlent que 82,8 % des Ontariens disent « avoir confiance » ou « avoir entièrement confiance » en la capacité de la Police provinciale à gérer les événements majeurs, notamment les manifestations d'envergure, les catastrophes naturelles ou les incidents majeurs liés au transport.
- La Police provinciale compte actuellement dans ses rangs 220 commandantes et commandants des opérations sur le lieu de l'incident de niveau 1 et 17 commandantes et commandants des opérations sur le lieu de l'incident critique.
- Les commandants des opérations sur le lieu de l'incident critique reçoivent en moyenne 85 appels de service par année, ce qui n'inclut pas les appels relatifs à l'ordre public ou aux incidents de niveau 1.
- Depuis 2006, les mesures énoncées dans le cadre de la Police provinciale pour la préparation des services policiers en cas d'incident critique concernant les Autochtones ont été mises en œuvre à quelque 280 reprises.
- Le Bureau du soutien régional emploie à temps plein trois commandants des opérations sur le lieu de l'incident critique concernant les Autochtones.
- Aux États Unis, le National Intelligence Council affirme qu'en 2025, les groupes terroristes auront accès aux technologies, seront au fait des plus récentes découvertes scientifiques et représenteront donc une menace encore plus importante.
- La Police provinciale est actuellement responsable de la planification des mesures de sécurité qui seront en vigueur lors des Jeux panaméricains et parapanaméricains de 2015. Environ 10 000 participants et plus de 250 000 visiteurs provenant de 42 pays sont attendus. Les événements sportifs et autres activités se dérouleront l'ensemble du secteur du Grand Golden Horseshoe, qui s'étend d'Oshawa à Niagara Falls en passant par Toronto, le tout dans plus de 50 sites.
- Plusieurs audiences relatives aux interventions policières lors des sommets du G8 et du G20 de juin 2010 se sont ouvertes depuis octobre 2010.

4

Sauver des vies et réduire la criminalité sur nos routes, nos voies navigables et nos sentiers

Évaluation de la situation

Les analyses réalisées par la Police provinciale de l'Ontario lui ont permis de cerner les quatre principales causes de décès ou de blessures lors d'accident sur les routes de la province, soit les ceintures de sécurité non bouclées, la conduite avec facultés affaiblies, la conduite agressive (qui comprend notamment les excès de vitesse) et la distraction au volant. La mise en œuvre d'initiatives de prévention ciblées et la tenue d'activités de sensibilisation à la sécurité routière demeurent donc des aspects essentiels de la prévention des décès sur nos routes. Les efforts continus déployés à cet égard, de concert avec la mise en œuvre d'initiatives semblables pour nos voies navigables et nos sentiers, permettent d'atténuer les coûts sociaux et économiques associés aux blessures et aux décès sur les routes. Les initiatives de prévention et de sensibilisation permettent aussi d'alléger le fardeau qui pèse sur notre système de santé publique.

La circulation continue des marchandises sur les routes de l'Ontario est l'un des moteurs de croissance économique dans la province, mais il n'en demeure pas moins que nous devons parallèlement partager nos routes avec les criminels et leurs marchandises illégales. La Police provinciale doit poursuivre ses efforts de répression des activités criminelles, dans le but d'intercepter ces « bandits de grand chemin » qui empruntent nos routes et voies navigables pour transporter des marchandises illégales ou de contrebande et qui arrivent ainsi à faire prospérer leurs activités criminelles (p. ex. le trafic de stupéfiants et d'armes et la traite de personnes).

Afin d'intensifier ses efforts de lutte contre la criminalité et de contrôle de la circulation routière, la Police provinciale doit faire en sorte d'élargir la portée des outils législatifs dont elle dispose (p. ex. les lois sur les courses automobiles illégales et la conduite inattentive) et doit procéder régulièrement à des analyses des tendances dans le but de mieux cibler ses activités de prévention et de sensibilisation.

Principales activités

- Aller de l'avant en s'appuyant sur le succès du Programme provincial de sécurité routière.
- Achever l'étude d'impact sur les collisions et les soins de santé.
- Développer des technologies novatrices et s'en servir pour améliorer les initiatives existantes en matière de sécurité routière.
- Étendre la portée des mesures d'interdiction de la circulation criminelle et voir à leur intégration.
- Mettre en œuvre les techniques de prévention des collisions grâce à l'aménagement du milieu à l'échelle de la province.
- Créer de nouvelles occasions de partenariat dans le but de lutter contre la criminalité et de sauver des vies.

« Nous avons fait des pas de géant pour réduire le carnage sur nos routes. La Police provinciale de l'Ontario a en outre connu un succès sans précédent grâce à une très petite équipe d'agents dévoués qui a procédé à la saisie de stupéfiants, d'armes et de produits de contrebande d'une valeur totale de plusieurs millions de dollars. »

- Chris D. Lewis, commissaire,
octobre 2010

Faits en bref

- Le Programme provincial de sécurité routière (PPSR) a été créé dans le sillage de l'adoption de la Vision sécurité routière 2010, plan national qui a depuis été prolongé jusqu'en 2015.
- Depuis la mise en œuvre du PPSR en 2007, l'Ontario a vu le nombre de décès et de blessures causés par les collisions diminuer partout dans la province. En 2008, à la suite de sa première année complète de mise en œuvre, le PPSR avait permis de sauver 131 vies, et en 2009, ce sont 143 vies qui ont été sauvées, du jamais vu en Ontario en 80 ans.
- La vitesse et la perte de contrôle du véhicule continuent de faire des victimes sur les routes de l'Ontario. Selon le rapport annuel sur la sécurité routière en Ontario (RASRO) du ministère des Transports (MTO) pour 2007, le nombre total de décès attribuables à ces facteurs est passé de 350 en 2006 à 341 en 2007, bien que près de la moitié des décès impliquant des véhicules motorisés demeurent toujours attribuables à ceux-ci.
- La conduite avec facultés affaiblies demeure l'un des problèmes de sécurité routière les plus préoccupants en Ontario. Au cours des dix dernières années, plus de 2 000 personnes ont perdu la vie et plus de 50 000 autres ont été blessées lors de collisions impliquant un conducteur en état d'ébriété.
- Nos routes et voies navigables servent de plus en plus au transport de substances illégales telles que le tabac de contrebande, les armes et les stupéfiants, ainsi qu'au déversement illégal de matières dangereuses.
- En 2010, l'Équipe de surveillance routière de la région de l'Est a intercepté une fourgonnette sur l'autoroute 401. Après vérification, les membres de l'équipe ont saisi 34 briques de cocaïne dissimulées à l'intérieur de deux valises, pour un poids total de 37 kg et une valeur de 1,36 million de dollars.
- En 2007, une étude réalisée par Transports Canada a permis d'estimer que les collisions en Ontario se traduisent par des pertes de 17,9 milliards de dollars en coûts directs et indirects, tels les coûts associés aux dommages causés aux véhicules, aux interventions d'urgence requises, aux soins de santé, à la perte de productivité et à la rééducation physique.

1

Élaborer et mettre en œuvre une approche coordonnée pour les communications internes

Évaluation de la situation

Les communications internes au sein de l'un des plus importants services de police d'Amérique du Nord requièrent des ajustements constants. En effet, la Police provinciale de l'Ontario comporte 163 détachements répartis dans cinq bureaux régionaux, un bureau de division et un grand quartier général et dispersés en régions urbaines et éloignées, sur une étendue couvrant plus d'un million de milles carrés. En outre, la résolution de problèmes liés à la technologie, aux équipements et au déploiement et à la supervision des agents vient dresser d'autres obstacles sur le chemin de la Police provinciale qui doit exercer ses activités 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année.

Une stratégie axée sur les communications internes permet donc au personnel de s'engager activement au sein de l'organisation, tout en étant informé de ce qui s'y passe. Une stratégie réussie doit s'articuler autour du public auquel elle est destinée, du message qu'elle doit faire circuler et des méthodes qu'elle emploie pour y arriver. De façon générale, la mise en œuvre d'une telle stratégie au sein de la Police provinciale permet au personnel d'acquérir une meilleure compréhension de l'organisation, de ses défis et réussites, de ses attentes, des tendances émergentes, de sa vision et de l'orientation qu'elle souhaite prendre.

Les communications internes qui se font avec ouverture et transparence, et au bon moment, viennent simplifier le processus d'échange des renseignements et de l'information au sein de l'organisation. L'harmonisation des commandements et du travail d'équipe qui en découle instaure un climat propice aux idées novatrices sur le plan de l'efficacité de la prestation des services policiers. L'environnement en constante mutation dans lequel la Police provinciale exerce ses activités appelle à la diffusion rapide de l'information pertinente afin de veiller à ce que les effets que créent une jurisprudence nouvelle ou une modification législative, ainsi que les exigences qui y sont liées, soient compris de tous.

Actuellement, l'information est communiquée de plusieurs façons, notamment par courrier postal, télécopie et courriel, sur le tableau d'affichage de 8 jours, via le bulletin d'information de la Police provinciale, lors de séances d'information et de réunions en personne ou par affichage en ligne sur l'intranet de la Police provinciale. Cette dernière examine également la possibilité d'établir une approche plus harmonisée et mesurée pour certains aspects des communications internes.

L'efficacité des communications internes permet à la Police provinciale d'évoluer constamment en tirant parti de ses succès et de ses erreurs.

Principales activités

- Évaluer l'efficacité des méthodes en place relativement aux communications internes et chercher des solutions novatrices et établir des mécanismes de rétroaction en la matière.
- Ouvrir des pistes de travail pour accroître la sensibilisation du personnel aux programmes et aux services de la Police provinciale.

Faits en bref

- Le sondage sur la planification stratégique mené en 2010 auprès des employés demandait à ceux-ci d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec la gestion faite des communications internes :
 - 59 % étaient en accord ou fortement en accord;
 - 39 % étaient en désaccord ou fortement en désaccord;
 - 2 % n'avaient aucune opinion sur ce sujet.
- Les résultats obtenus pour la Police provinciale dans le cadre du Sondage des employés de la FPO réalisé en 2009 ont permis d'établir que :
 - seulement 44 % des employés estiment que la bonne information est communiquée à la bonne personne, le tout au bon moment;
 - seulement 39 % des employés sont d'accord pour affirmer qu'il existe une bonne communication entre leur équipe de travail et d'autres équipes auxquelles ils ont affaire.
- Parmi les solutions possibles pour l'amélioration des communications internes, mentionnons :
 - l'installation d'un tableau d'affichage électronique de 8 jours;
 - l'utilisation d'applications Web 2.0 ou des médias sociaux;
 - la tenue de séances d'information avant les quarts de travail.
- Les répondants au sondage mené au sein de la Police provinciale ont désigné la gestion globale des communications internes comme l'une des trois principales priorités auxquelles l'organisation doit s'attaquer.
- Environ 6 437 personnes consultent quotidiennement l'intranet de la Police provinciale.

2

Concentrer les communications externes, notamment les efforts de sensibilisation au mandat de la Police provinciale, sur nos collectivités et les intervenants

Évaluation de la situation

Aujourd'hui et plus que jamais, les gens n'hésitent pas à consulter les différents médias pour se tenir au courant des plus récents événements et des questions d'actualité. Il est donc essentiel que la Police provinciale de l'Ontario maintienne une approche stratégique et structurée au chapitre des relations publiques, tout en tenant compte du rôle que jouent les médias à cet égard. La mise en œuvre d'une telle approche exige donc la transmission de renseignements précis et bien ciblés, le tout en temps opportun, de même que la mise en place de campagnes de sensibilisation du public, ce qui nous permettra de renforcer les relations établies avec ce dernier ainsi que de conserver sa confiance.

La Police provinciale doit se prévaloir des occasions qui lui permettent de faire preuve de son expertise, tout en étoffant son image. La responsabilité et la transparence qui nous caractérisent ne peuvent qu'être renforcées par la mise en place d'un système de communications efficace qui fait appel aux médias, puisque le soutien de l'opinion publique est conditionnel à sa compréhension de notre mandat et des raisons qui sous-tendent celui-ci.

L'appui que nous accordent les commissions des services policiers, les municipalités et les différents intervenants en ce qui a trait à la promotion des enjeux prioritaires en matière de sécurité publique repose avant tout sur des communications ouvertes et honnêtes. Par ailleurs, une meilleure compréhension dans les sphères gouvernementales des besoins uniques de la Police provinciale, et de l'environnement dans lequel elle travaille, s'impose. En effet, pour la Police provinciale, une meilleure compréhension est synonyme d'une plus grande marge de manœuvre et d'une plus grande latitude en ce qui concerne la prise de décisions relativement à ses besoins en matière de technologie, d'équipements et d'infrastructures, et aux solutions cernées pour y répondre.

L'attention accordée dernièrement aux initiatives de sécurité routière de la Police provinciale s'avère très positive. Nous devons cependant faire en sorte d'attirer les regards sur notre mandat en général, notamment sur la gestion des enquêtes majeures, des incidents critiques et des situations d'urgence. Les messages que nous véhiculons auprès des collectivités que nous servons et de nos intervenants se doivent d'être clairs et uniformes, ce qui nous permet de renforcer l'engagement de nos membres, puisque ceux-ci sont alors à même de constater l'importance que nous accordons à l'excellent travail qu'ils accomplissent.

Principales activités

- Mettre au point une approche harmonisée au chapitre des communications externes et attirer l'attention sur les succès obtenus et nos accomplissements partout en province, et ce, pour tous les aspects des services policiers de base.
- Mener des campagnes de sensibilisation auprès du public afin de faire connaître diverses initiatives en matière de sécurité publique (p. ex. la sensibilisation aux situations urgentes et non urgentes, notamment les situations dans lesquelles il convient de composer le 9 1 1).
- Étudier et utiliser les technologies émergentes (p. ex. le Web 2.0 et les médias sociaux) dans le but d'informer plus efficacement le public et les intervenants, et de favoriser leur engagement.
- Entretenir des relations de collaboration avec les partenaires et les intervenants (p. ex. l'Ontario Provincial Police Association, la Commissioned Officers' Association et l'OAPSB).
- Travailler à l'amélioration des communications dans une optique de service à la clientèle, de concert avec les commissions des services policiers, les municipalités et autres intervenants communautaires.
- Collaborer avec les partenaires gouvernementaux de façon à ce que les besoins uniques de la Police provinciale soient pris en considération dans le cadre de la recherche de solutions en ce qui concerne la technologie, les équipements et les infrastructures.

« Je crois fermement que la Police provinciale, tout comme n'importe quel service policier, se doit de travailler de concert avec les médias afin d'assurer une couverture médiatique fidèle et juste des faits et ainsi de contribuer au débat éclairé sur les questions d'actualité. Nous tenterons donc d'être, dans la mesure du possible, ouverts aux médias et disponibles pour eux, sans toutefois mettre en péril les enquêtes, le processus judiciaire ou le respect de la vie privée. »

- Chris D. Lewis, commissaire, décembre 2010

Faits en bref

- Selon un sondage sur la planification stratégique mené en 2010, 91 % des employés de la Police provinciale, d'entre eux étaient d'accord ou fortement d'accord pour affirmer que la Police provinciale investit des efforts considérables pour sensibiliser le public aux activités policières et aux questions de sécurité routière. Les participants aux séances de découverte consacrées à la planification stratégique tenues en 2010 ont d'ailleurs insisté sur l'importance de poursuivre sur cette lancée.
- L'une des questions stratégiques sur laquelle se penche l'ACCP renvoie notamment à la gestion de l'image et au renforcement de la confiance et du soutien du public.
- Des mesures visant à améliorer l'efficacité et l'ouverture des communications avec les commissions des services policiers dans les municipalités et les services policiers sous contrat ont été instaurées.
- Plus de 43 % des membres de première ligne travaillant à temps plein assurent une prestation des services aux services policiers sous contrat.
- L'OAPSB a été consultée lors de l'élaboration du présent plan.
- En raison de l'importance de son parc automobile, la Police provinciale est un joueur important au sein du Comité des directeurs du parc automobile de la fonction publique de l'Ontario, ce qui facilite la communication d'information et des expériences vécues avec nos partenaires.

3

Promouvoir des services policiers durables pour les Premières nations et contribuer à la sécurité de ces collectivités

Évaluation de la situation

L'une des priorités de la Police provinciale est d'appuyer et de veiller à faire progresser l'efficacité des services policiers des Premières nations. La création du Bureau des services policiers des Autochtones en 2007 reflète bien la grande importance qu'accorde la Police provinciale à ses responsabilités policières à l'égard des Premières nations.

La Police provinciale est responsable de la mise en œuvre de l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario, entente tripartite conclue entre le gouvernement provincial, le gouvernement fédéral et les Premières nations qui prévoit la prestation de services policiers dans 19 collectivités des Premières nations de l'Ontario. En 2009, 19 collectivités des Premières nations ont directement bénéficié des services policiers offerts par les détachements de la Police provinciale. La province compte en outre neuf services de police autonomes des Premières nations.

La Politique sur la police des Premières nations du gouvernement fédéral ainsi que divers programmes de financement provincial-fédéral assurent la prestation des services policiers de première ligne dans les collectivités des Premières nations. La Police provinciale appuie quant à elle les services policiers des Premières nations selon les besoins et voit à la défense de leurs droits. Elle poursuit également son partenariat avec les services de police des Premières nations et les chefs communautaires de celles-ci, afin de répondre aux besoins en matière de services de police communautaires et de sécurité.

La prospérité d'une collectivité repose avant tout sur le sentiment de sécurité que ressentent les membres qui la forment. La Police provinciale accorde donc une importance particulière au contrôle des stupéfiants et à la responsabilisation des jeunes en raison du taux de suicide élevé chez les jeunes des Premières nations du Nord de l'Ontario et de la présence de gangs dans cette région. Les programmes de responsabilisation des jeunes, comme les programmes « Walking the Path » et « Niigan Mosewak », sont conçus pour aider ces derniers à comprendre leur histoire et à s'y ouvrir, ainsi qu'à promouvoir l'estime de soi et le respect de soi et des autres.

Principales activités

- Offrir un soutien sur les plans administratif et opérationnel (p. ex., acquisition de véhicules, assistance pour les systèmes de communication, recrutement et formation spécialisée) aux collectivités visées en vertu de l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario.
- Mettre en œuvre des initiatives coercitives ciblées pour les personnes ou groupes qui s'en prennent aux collectivités des Premières nations.
- Améliorer les systèmes de radiocommunication des collectivités du Nord de l'Ontario, notamment le système de surveillance des situations d'urgence.
- Étendre la portée du programme de responsabilisation des jeunes de la Police provinciale « Walking the Path » par la formation des animateurs.

Faits en bref

- La Police provinciale de l'Ontario est le seul service de police canadien tenu par la loi d'offrir des services policiers partout en Ontario où de tels services n'existent pas.
- Une collectivité des Premières nations de l'Ontario sur quatre est uniquement accessible par avion toute l'année ou par avion et route de glace en hiver.
- Le gouvernement de l'Ontario investit annuellement 600 millions de dollars dans les programmes et services destinés aux Autochtones, ce qui inclut les investissements dans les initiatives relatives à la justice et aux services policiers.
- Dans le cadre de son Plan d'action économique, le gouvernement canadien a débloqué 15 millions de dollars pour l'amélioration de l'infrastructure des services policiers des Premières nations.
- Selon le recensement de 2006 :
 - L'Ontario compte la plus importante population autochtone au Canada.
 - La population autochtone est jeune : environ 27 % de ses membres ont 15 ans ou moins.
 - La population autochtone est en pleine croissance : elle a en effet augmenté de 28,7 % entre 2001 et 2006, alors que le reste de la population n'a augmenté que de 6,6 %.
- La migration de gangs de rue autochtones de l'ouest du Canada vers l'Ontario constitue une source de préoccupation pour les organismes d'application de la loi et les collectivités dans lesquelles ces gangs se sont établis, puisque le trafic de stupéfiants ainsi que les crimes violents sont fréquemment associés à ce type de gang de rue.
- Selon Service correctionnel du Canada, un détenu sur cinq dans les prisons fédérales est d'origine autochtone, et pour les femmes, ce ratio est d'un pour trois. Ce sont des taux d'incarcération exceptionnellement élevés si l'on considère que la population autochtone ne représente que 4 % de la population adulte du Canada.
- Selon Statistique Canada, les Autochtones de 15 ans et plus ont, en 2009, rapporté avoir été victimes de deux fois plus de crimes violents (232 pour 1 000 personnes) que les populations non autochtones (114 pour 1 000 personnes).
- En 2009, plus de 400 jeunes ont participé aux programmes de responsabilisation « Walking the Path », « Niigan Mosewak » (qui signifie « aller de l'avant », être inspiré et aspirer à un avenir sain) et « North of 50 Cops and Kids » à Pikangikum.
- Le camp d'été « North of 50 Cops and Kids » offre des séjours de deux semaines aux jeunes à risque de Pikangikum.

1

Faciliter et encourager la formation continue ainsi que les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement pour nos employés

Évaluation de la situation

De nos jours, les professionnels de l'application de la loi, qu'ils soient en uniforme ou en civil, doivent posséder une vaste gamme d'aptitudes afin d'être en mesure de réagir adéquatement dans un environnement en constante évolution. Formation de base en application de la loi, éducation et perfectionnement, des niveaux élémentaires aux niveaux avancés, sont donc au nombre des piliers sur lesquels repose le succès à long terme de la Police provinciale de l'Ontario.

En 2010, les participants aux séances de découverte consacrées à la planification stratégique ont désigné la formation, l'apprentissage et l'enseignement comme l'une des forces organisationnelles de la Police provinciale. Ces aspects ont par contre été parallèlement désignés comme les points les plus importants à améliorer, ainsi que comme l'une des solutions à privilégier quant à la résolution des problèmes de gestion de la relève, de conservation des employés et du moral des employés. Les membres de la Police provinciale auront l'occasion de se prévaloir de possibilités de perfectionnement professionnel en raison des nombreux postes exigeant leadership et formation spécialisée qui se libéreront au cours des prochaines années. Ce sont les leaders et les spécialistes de demain qui forment la main d'œuvre d'aujourd'hui : il est donc essentiel de la préparer à ce rôle.

Les titulaires des postes de leadership, des agents formateurs aux superviseurs de détachement et jusqu'au commissaire, ont avant tout la responsabilité d'indiquer le chemin à suivre à ceux qu'ils dirigent. Nous devons donc former nos leaders afin qu'ils deviennent une source d'inspiration, soient responsables, fassent preuve d'intégrité, sachent prendre des risques calculés et soient en mesure de faire régner un climat de confiance. La Police provinciale devra donc cristalliser ses efforts autour du développement du leadership au cours des années à venir.

Afin de disposer d'un bassin d'employés aux compétences variées, nous devons offrir à nos membres les formations nécessaires dans le cadre de leurs fonctions, ainsi que leur permettre de se prévaloir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement à cet égard. L'apprentissage n'est pas nécessairement synonyme de salle de classe, et peut se présenter sous forme d'affectation temporaire ou intérimaire, de prêts de service, de rotation d'emplois, de jumelage ou de mentorat. Les occasions d'apprentissage doivent être justes et accessibles à tous, et doivent s'harmoniser avec les plans officiels d'apprentissage et de perfectionnement, tout en faisant fi des obstacles géographiques et financiers.

Principales activités

- Promouvoir une culture de valorisation de la formation dans laquelle les employés ont les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- Poursuivre l'élaboration de la stratégie de formation du personnel civil.
- Harmoniser les plans de perfectionnement et d'apprentissage avec les possibilités de formation.
- Offrir une vaste gamme de possibilités de développement continu du leadership à tous les échelons de l'organisation.
- Mettre la diversité, les droits de la personne et la sensibilisation aux différences culturelles à l'avant-scène au sein de la Police provinciale.

Faits en bref

- Entre 2010 et 2013, 479 membres en uniforme seront admissibles à la retraite.
- En 2011, 32 % des officiers brevetés seront admissibles à la retraite.
- Selon les résultats du sondage des employés de la FPO de 2009, les pratiques de leadership constituent, aux yeux des répondants, le principal point à améliorer, alors que les occasions de développement du potentiel et d'avancement se classent au quatrième rang.
- Plus de 3 000 membres de la Police provinciale consultent chaque mois « OPP Learn », le portail Web de l'organisation qui offre des formations en ligne ainsi qu'un calendrier des cours offerts.
- L'Académie de la Police provinciale a mis en place six salles de classe virtuelles à l'échelle de la province afin d'élargir ses méthodes alternatives de formation et prévoit créer quatre nouvelles classes.
- La Police provinciale travaille à l'élaboration d'un programme de formation amélioré d'une durée de quatre jours, avec un cycle de planification stratégique de cinq ans, en améliorant le programme par le biais de séances sur la survie lors d'incidents critiques, sur le déploiement rapide et immédiat à deux, sur le déminage mécanique, ainsi que de formations sur le travail de patrouilleur, avec formule d'apprentissage en ligne, et sur les premiers soins et l'autosauvetage en cas d'incidents causés par des armes à feu.

2

Promouvoir une culture de reconnaissance et de responsabilisation des employés au moyen d'un système efficace de gestion de la performance

Évaluation de la situation

Un système de gestion de la performance des membres en uniforme et du personnel civil qui est efficace et opportun rend plus constructifs les échanges entre gestionnaires et employés, renforçant du même coup leur contribution à l'atteinte des objectifs organisationnels. Un tel système instaure aussi un climat propice qui aide superviseurs et employés à définir et à préciser leur cheminement de carrière.

Les commentaires recueillis auprès du personnel lors du processus de planification stratégique réitèrent d'ailleurs la pertinence d'intégrer des plans de performance, d'apprentissage et de développement aux processus de sélection de la Police provinciale de l'Ontario afin de favoriser l'équité et la transparence dans ces pratiques liées aux ressources humaines.

La rétroaction constante et les documents officiels sont importants, car ils assurent la reconnaissance de l'excellence des employés en matière de performance. Or, en plus des commentaires ponctuels des superviseurs et de ces documents officiels sur la performance, la Police provinciale de l'Ontario salue les contributions de ses membres grâce à son programme Prix et Reconnaissance. Celui-ci célèbre les employés de toutes les sphères de l'organisation qui ont mené à bien des initiatives et des projets frappés du sceau de l'excellence.

Mettre en place un système de gestion de la performance constructif, c'est s'assurer que les bonnes personnes occupent les bons postes, et ce, pour les bonnes raisons. La performance de la Police provinciale reflète les efforts cumulés de chacun de ses membres.

Principales activités

- Intégrer les évaluations de la performance à nos processus de sélection.
- Intégrer les évaluations de la gestion de la performance à nos processus de planification de la relève.
- Améliorer les communications et la formation relatives au processus de sélection des membres en uniforme et au processus de gestion de la performance.
- Mettre en place un processus d'amélioration continue des outils de gestion de la performance afin que ceux-ci demeurent constructifs et efficaces.
- Insister sur l'importance de gérer la performance de manière constructive dans les formations offertes aux superviseurs et aux gestionnaires et dans les formations en leadership.

Faits en bref

- En 2010, à l'occasion de séances de découverte consacrées à la planification stratégique, les employés ont estimé que l'amélioration de la gestion de la performance devait être l'une de nos priorités.
- Les résultats du Sondage des employés de la fonction publique de l'Ontario réalisé en 2009 indiquent que l'adoption de « pratiques équitables en matière de ressources humaines » doit figurer parmi les trois grandes priorités de la Police provinciale de l'Ontario.
- On compte actuellement quatre systèmes de gestion de la performance au sein de la Police provinciale.
- En 2009, tous nos officiers brevetés, sergents d'état-major et gestionnaires civils devaient suivre un plan de performance. À l'heure actuelle, il n'y a toutefois pas de système de suivi de la gestion de la performance pour les sergents, les agents et le personnel civil n'occupant pas un poste de gestion.
- Le recours aux vérifications 360 degrés des références est actuellement considéré comme une pratique exemplaire dans le cadre des processus de sélection.
- Notre programme Prix et Reconnaissance comprend les honneurs suivants :
 - Prix Accolade de la Police provinciale de l'Ontario
 - Prix remis lors de cérémonies régionales
 - Citations et distinctions du commissaire
 - Récompenses pour état de service décernées aux agents, au personnel civil, aux membres de la police auxiliaire, aux agents de la paix et aux employés qui partent à la retraite
 - Prix décernés par la fonction publique de l'Ontario
 - Candidatures soumises pour des prix remis à l'externe

3

Voir au bien-être des employés et faire la promotion d'un milieu de travail sain.

Évaluation de la situation

De nos jours, un milieu de travail sain et sécuritaire est un enjeu crucial pour toute organisation. D'ailleurs, les recherches ont démontré jusqu'à quel point investir dans l'amélioration du bien-être au travail est rentable. Les multiples conséquences négatives des milieux de travail et des modes de vie malsains sont bien documentées.

Bon nombre d'études portant sur le sujet établissent un lien direct entre la productivité et le bien-être des employés. Un milieu de travail sain est un milieu inclusif où chacun sent que ses compétences et ses idées sont valorisées. En d'autres mots, l'employeur a tout à gagner à compter sur une main-d'œuvre engagée, heureuse et en santé, puisqu'il notera une amélioration de la performance ainsi qu'une réduction des absences, des griefs et de l'attrition.

Nous avons depuis longtemps la réputation d'être soucieux de la sécurité et du bien-être de nos employés. À ce chapitre, des éléments déjà en place nous permettent de satisfaire aux exigences établies par la loi tout en renforçant une culture du mieux-être. C'est notamment le cas de la structure du Comité de santé et sécurité, de nos initiatives axées sur l'excellence, du programme de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail, des programmes d'aide aux employés et de la Stratégie de diversité de la Police provinciale. L'engagement à offrir un milieu de travail sécuritaire, positif et sain demeure une priorité autant pour la Police provinciale de l'Ontario que pour la FPO dans son ensemble.

Cela dit, nous devons redoubler d'ardeur et faire des trois domaines suivants des priorités :

- Mode de vie sain ;
- Milieu de travail sain et sécuritaire ;
- Culture d'entreprise axée sur le soutien.

Principales activités

- Explorer les possibilités d'appuyer les programmes locaux de bien-être, y compris les programmes de conditionnement physique.
- Créer un cadre pour l'engagement des employés favorisant la mise en place d'une culture de l'engagement.
- Explorer des initiatives en matière de retour au travail pour les employés dont les tâches ont été adaptées.
- Renforcer la confiance des gestionnaires devant gérer des problèmes liés à la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail.
- Accroître notre capacité à résoudre les conflits et à rétablir un climat de travail sain.

Faits en bref

- En 2009, les cinq causes les plus fréquentes des demandes d'indemnisation présentées à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail ont été l'épuisement physique, les agressions et les actes de violence, les blessures dues aux contacts avec les objets et l'équipement, les chutes et l'exposition à des substances dangereuses ou à un milieu de travail nocive.
- En 2009, nos employés ont pris en moyenne 7,6 jours de congé de maladie, comparativement à 9,9 pour les employés de la FPO dans son ensemble.
- Selon le Conference Board du Canada, les organisations qui offrent un milieu de travail sain sont aussi plus attrayantes pour les employés potentiels. Les meilleurs talents recherchent des « employeurs de choix », et la majorité des employeurs qui appartiennent à cette catégorie mettent l'accent sur la mise en place de milieux de travail sains.
- Un rapport publié en 2002 fait état que « les demandes d'indemnisation liées à la "santé mentale" (le plus souvent à la dépression) ont supplanté celles se rapportant aux maladies cardiovasculaires en tant que catégorie de frais liée à un handicap affichant la plus forte croissance au Canada. »
- Les programmes d'aide aux employés fournissent aux employeurs des outils qui leur permettent de soutenir leurs employés.
- Au total, 1 327 membres de la Police provinciale de l'Ontario ont ouvert un dossier auprès de notre fournisseur externe de services d'aide en 2009.
- Au cours de six premiers mois de 2010, 129 employés ont fait appel aux services de nos équipes de gestion du stress en cas d'incident critique et d'aide en cas de traumatisme.

1

Améliorer la gestion de l'information au moyen de la technologie

Évaluation de la situation

Les systèmes d'information et de soutien sont des outils indispensables au travail de la police. Du fait de l'évolution constante vers des services policiers axés sur les renseignements, le succès de notre mandat repose en bonne partie sur notre capacité à saisir, consigner, évaluer, analyser, communiquer et préserver les données et les connaissances. Au final, ce processus nous permet de prendre des décisions éclairées lorsque vient le moment d'affecter des ressources et de cibler les criminels.

Au sein de la Police provinciale, la gestion de l'information est gênée par la présence de nombreux systèmes indépendants de gestion des données et de production de rapports. De plus, les renseignements sont conservés sur formats papier, analogique et numérique. Il est important de toujours chercher à éliminer les redondances et les chevauchements lors de l'entrée, de la consignation ou de l'extraction de données, tout en étant conscients que nous n'avons pas l'entière propriété des renseignements et que notre contrôle est limité. Si la Police provinciale a des besoins particuliers, elle se rattache pourtant à la FPO, et ne jouit donc pas d'une complète autonomie décisionnelle.

Peu importe le format, il est essentiel d'utiliser des pratiques solides en matière de gestion des dossiers et du contenu pour garder les renseignements à jour, que ce soit lors de la saisie, de la conservation ou de la destruction de données. Nous devons trouver des solutions qui nous permettent de satisfaire aux exigences établies par la loi, de diminuer les risques et de répondre aux demandes; le nombre croissant de demandes d'accès à l'information et la récente Enquête publique sur Cornwall ne sont que deux exemples qui confirment la nécessité de mettre en place des mesures appropriées.

La vigilance accrue de la population, la surveillance gouvernementale et les exigences législatives ont mené à l'avènement de procédures criminelles et de rapports d'enquête de plus en plus complexes et détaillés. Bien que bon nombre des systèmes de données et processus en place augmentent notre capacité à recueillir, extraire et utiliser les renseignements consignés, aucun d'entre eux n'a pu réduire le temps que mettent les agents à saisir les données. Pour continuer à fournir des services policiers continue à se distinguer par son efficacité, il est de notre devoir de trouver des solutions novatrices à même d'augmenter la productivité de nos agents.

Pour que l'intégration et la mise en œuvre des solutions technologiques soient réussies, la planification doit inclure un suivi constant de l'industrie et des évaluations des possibilités. En gérant efficacement l'information, nous serons en mesure de préserver la mémoire de l'organisation, de simplifier les processus, d'offrir des services policiers axés sur les renseignements, d'accroître la confiance de la population et surtout, d'optimiser l'apport de notre ressource la plus précieuse : notre main-d'œuvre.

Principales activités

- Mettre en place un système provincial d'entrée de données par des employés civils.
- Créer une approche ciblée facilitant l'intégration des méthodes existantes de collecte, de stockage et d'utilisation des données.
- Évaluer de quelle manière les technologies émergentes (notamment, les appareils mobiles et multifonctionnels comme les GPS et les BlackBerry) peuvent contribuer à l'application de la loi.

Faits en bref

- Selon un sondage sur la planification stratégique mené en 2010 auprès des employés, ceux-ci estiment que la recherche d'une solution relative à l'exigence de production de rapports administratifs par les agents de première ligne doit figurer parmi nos dix principales priorités.
- Parmi les renseignements d'ordre administratif, notons tout ce qui se rapporte aux ressources humaines, à l'administration générale, à la gestion des installations, des finances et des renseignements, aux technologies de l'information ainsi qu'à la gestion de l'équipement et des fournitures (matériel).
- La région du Centre met actuellement à l'épreuve un système d'entrée des données par des employés civils afin d'évaluer le processus sur une plus grande échelle.
- Les agents passent en moyenne 12,5 % de leur journée à rédiger des rapports.
- Avec le système d'entrée des données par des employés civils, remplir un rapport ne nécessite que le tiers du temps qu'y met en moyenne un agent.
- Les cinq minutes que consacre en moyenne chaque employé à effectuer des recherches de renseignements ou de dossiers qui s'avèrent inutiles nous coûtent annuellement 4,8 millions de dollars en productivité perdue.
- La FPO consacre 15,3 millions de dollars par année à la sauvegarde de renseignements redondants. La Police provinciale de l'Ontario y consacre pour sa part 1,99 million.
- Dans les centres d'entreposage officiels des dossiers de la FPO, on trouve plus d'un million de pieds cubes de dossiers papier. Nos dossiers conservés dans ces centres comptent pour 5 500 pieds cubes, et c'est sans compter les dossiers non déclarés ou qui ne figurent pas dans l'inventaire.

2

Assurer une gestion budgétaire efficace et veiller à la responsabilité financière

Évaluation de la situation

La responsabilité et la transparence sont des priorités du gouvernement ontarien. Une gestion financière responsable, parce qu'elle satisfait aux politiques et procédures en vigueur, témoigne d'une volonté de responsabilisation. La Police provinciale de l'Ontario doit tendre vers ce but tout en assumant ses responsabilités opérationnelles, en gérant des demandes souvent imprévisibles et en demeurant à la fine pointe de la technologie, et ce, dans les limites du budget dont elle dispose.

Nous sommes donc tenus de respecter le financement que nous allouent les divers paliers de gouvernement. Ce financement couvre notamment les coûts directs de fonctionnement, les salaires, les traitements, les avantages sociaux ainsi que les infrastructures. Il nous est possible d'accroître notre transparence dans le cadre du paiement ou du recouvrement des frais engagés, de l'approvisionnement en biens et en services, de la gestion des employés à temps plein et de l'administration des heures supplémentaires.

La création de l'Unité d'intervention adaptée est un exemple probant de gestion novatrice de nos ressources de première ligne, qui sont limitées. En effet, l'Unité contribue à l'efficacité du déploiement des ressources, puisqu'elle a pour fonction de rediriger les appels moins prioritaires, permettant ainsi aux agents de se concentrer sur les cas où leur présence est indispensable.

Afin de faciliter la gestion des employés à temps plein, le modèle d'estimation des ressources policières (MERP) établit les exigences de dotation en personnel de première ligne des différents détachements à partir d'un vaste échantillon de données concernant la charge de travail. Une fois pleinement fonctionnel, le modèle de ressource de la police, conjugué à d'autres outils d'évaluation, nous permettra de mieux estimer nos besoins en ressources policières de première ligne. Nous devons en outre y intégrer les normes obligatoires régissant les patrouilles sur les routes, les voies navigables et les sentiers et faire en sorte qu'il tienne compte des grandes stratégies de l'organisation, de façon à ce qu'il devienne un modèle de prévision de notre charge de travail provinciale et municipale.

En plus de cet outil facilitant la dotation, nous devons impérativement miser sur une infrastructure qui garantit l'efficacité de nos services policiers de première ligne.

Tous les paliers de gouvernement exigent que la justification des coûts en services policiers s'appuie sur un cadre de responsabilisation transparent et rigoureux. Pour cette raison, nous continuerons à faire preuve de débrouillardise et d'innovation afin de mettre en place des stratégies nous permettant de respecter le financement qui nous est accordé. En se faisant un point d'honneur de toujours travailler avec les collectivités et pour celles-ci, la Police provinciale de l'Ontario s'assure que chaque dollar investi dans la prestation de services policiers est dépensé efficacement.

Principales activités

- Faire du MERP un outil permettant de mesurer les répercussions des modifications des ressources et de la charge de travail.
- Renforcer une culture de la responsabilisation financière.
- Renforcer les compétences et les capacités de nos gestionnaires en matière de gestion financière.
- Finaliser le modèle de dotation des détachements.
- Fournir à l'Unité d'intervention adaptée (UIA) un cadre efficace s'appuyant sur une politique et reposant sur des pratiques exemplaires.
- Mettre en pratique les recommandations du vérificateur général de l'Ontario, du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels et de la Division de la vérification interne.

Faits en bref

- Au 31 mars 2010, la dette totale de l'Ontario devrait s'élever à 213,2 milliards de dollars, comparativement à 176,9 milliards à la même date en 2009. On prévoit que la province essuiera un déficit de 21,3 milliards en 2010-2011.
- Les vérifications internes, ministérielles et provinciales sont d'excellents outils correctifs de gestion financière, qui donnent lieu à des recommandations permettant d'améliorer la conduite des opérations. Le Bureau des services opérationnels et financiers de la Police provinciale de l'Ontario, le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, la Division de la vérification interne et le vérificateur général de l'Ontario vérifient les dépenses de l'organisation et formulent des recommandations visant à rentabiliser les processus.
- Nous vérifions régulièrement les transactions effectuées à l'aide de cartes d'achat, les dépenses en ligne ainsi que les données sur la paie.
- Le financement est réparti de manière à ce que nous puissions offrir des services policiers efficaces aux 320 municipalités que nous desservons, sous contrat ou non, ainsi qu'aux ministères et au gouvernement fédéral auxquels une entente nous lie.
- Actuellement, nous comptons 163 détachements principaux et satellites, 13 unités d'identification médico-légale, six quartiers généraux régionaux et un grand quartier général.
- Nous siégeons au comité de gouvernance de la modernisation pour la FPO, qui vise à orienter et à conseiller Infrastructure Ontario et la Société immobilière de l'Ontario pour toutes les questions qui touchent l'infrastructure (financement, établissement du budget, planification, construction et développement).

3

Enraciner la responsabilité environnementale dans notre culture et dans nos pratiques opérationnelles

Évaluation de la situation

La Police provinciale de l'Ontario, dans la foulée de la stratégie globale d'écologisation du gouvernement de l'Ontario, s'est engagée à adopter des méthodes de travail plus durables. La Police provinciale continue ainsi à promouvoir les changements au sein de sa culture organisationnelle afin d'amener ses membres à faire des choix plus « verts », tant au travail qu'à la maison.

Le Groupe de travail de la Police provinciale sur la stratégie d'écologisation a été mis sur pied afin de voir à la mise en œuvre de la stratégie d'écologisation de la fonction publique de l'Ontario (FPO) et à l'amélioration de la cote obtenue par la Police provinciale au chapitre des performances environnementales (« étoiles vertes »). La Stratégie d'éco-impression pour la FPO vise à réduire le nombre d'appareils à vocation unique, comme les imprimantes, les photocopieurs, les scanners et les télécopieurs, par la réduction de la consommation de papier et le remplacement, dans la mesure du possible, de ces appareils par des appareils polyvalents. Le comité tente actuellement de cerner des moyens d'amplifier les efforts de réduction de consommation de papier et de produits non durables, d'éliminer les appareils inutiles et de réduire les coûts en électricité.

Les processus d'achat et d'approvisionnement respectueux de l'environnement, la gestion et le développement du parc automobile, ainsi que les télécommunications, la consommation et la gestion des déchets sont au nombre des secteurs prioritaires sur lesquels se concentre la Police provinciale. Pour celle-ci, prendre le virage vert représente une approche sensée d'un point de vue environnemental, social et financier puisqu'une réduction de la consommation de carburant se traduit, par exemple, par une réduction des émissions toxiques, ce qui a un effet direct sur ses coûts quotidiens de fonctionnement.

En s'ouvrant à des initiatives vertes, la Police provinciale continue de démontrer sa capacité à agir de façon efficiente tout en mettant de l'avant des pratiques durables qui s'inscrivent dans le cadre des stratégies globales du gouvernement, lesquelles visent à accroître le bien-être des Ontariens.

Principales activités

- Promouvoir la stratégie d'écologisation de la Police provinciale.
- Mettre en œuvre la Stratégie d'écologisation du parc automobile de la Police provinciale.
- Instaurer une culture de sensibilisation à l'environnement et de responsabilisation au sein de la Police provinciale.
- S'assurer que toutes les nouvelles infrastructures construites dans le cadre du projet de modernisation de la Police provinciale, établi en partenariat avec Infrastructure Ontario, sont conformes à la norme de certification « argent » de Leadership in Energy and Environmental Design (LEED).

Faits en bref

- Plusieurs véhicules hybrides ont été ajoutés au parc automobile de la Police provinciale en 2010.
- La Police provinciale est le plus grand consommateur de carburant au sein de la fonction publique de l'Ontario. En 2009, les véhicules de patrouille de la Police provinciale ont parcouru environ 82 millions de kilomètres, pour une consommation totale de plus de 15 millions de litres de carburant.
- Plusieurs initiatives visant à réduire la consommation de carburant, ainsi que les émissions de gaz à effet de serre et d'autres matières polluantes à l'échelle de l'organisation, ont été cernées, notamment :
 - la diminution du temps passé à faire tourner le moteur au ralenti;
 - la mise en place de patrouilles ciblées;
 - la vérification de la pression des pneus;
 - de nouvelles options de contrôle de la température à l'intérieur des véhicules;
 - l'instauration de salles de classe virtuelles;
 - l'utilisation de la technologie de vidéoconférence.
- En 2009, la Police provinciale a mis en place des pratiques d'impression recto verso qui ont permis de réduire sa consommation de papier, de produits non durables et d'énergie.
- Le système de cotation des « étoiles vertes » a été mis au point par les Services technologiques d'infrastructure dans le but d'établir dans quelle mesure la gestion de l'inventaire des appareils d'impression est conforme à la norme d'impression écologique pour la technologie de l'information.
- La Police provinciale a débranché 402 appareils durant la campagne « La FPO prend l'économie d'énergie ».
- Le ministère de l'Infrastructure exige désormais que toutes les nouvelles installations gouvernementales soient conformes au programme de certification LEED pour les bâtiments durables, lequel favorise et accélère l'adoption de pratiques en matière de bâtiments et de développement durables grâce à un ensemble de systèmes de classification.
- Le 22 avril, la FPO a été reconnue comme l'un des employeurs les plus écolos au Canada par Mediaworld Canada, responsable du concours des 100 meilleurs employeurs au Canada. Il s'agit d'une première pour la FPO.

4

Continuer de moderniser l'équipement pour tous les employés

Évaluation de la situation

Il est essentiel que tous les membres de la Police provinciale disposent du meilleur équipement possible dans l'exercice de leurs fonctions afin de leur permettre de travailler avec la plus grande efficacité. Les véhicules de patrouilles, les technologies des communications, les armes et pièces d'uniformes ainsi que d'autres instruments d'enquête font tous partie de l'arsenal d'outils dont dispose la Police provinciale de l'Ontario pour l'aider à protéger et à servir la population. L'utilisation de l'équipement varie en fonction des tâches à effectuer.

La pertinence de l'utilisation des équipements est établie en fonction de leur conformité avec les normes et règlements de sécurité, des politiques et procédures, de la rentabilité qu'ils offrent, ainsi qu'en fonction de leur durabilité et de leur ergonomie. La modernisation continue des équipements permet de garantir que les membres disposeront des outils nécessaires pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et efficace, tout en diminuant le nombre de blessures liées à l'utilisation des équipements. Par ailleurs, en raison des changements observés dans les données démographiques se rapportant aux agents de police, il devient important de prendre en considération les différences relatives au sexe, à l'âge et à la taille lorsque vient le temps de choisir de nouveaux véhicules, outils et équipements.

Afin de veiller à ce que les membres disposent de l'équipement le plus moderne qui soit, il est indispensable de surveiller de près les toutes dernières recherches et percées en matière d'équipement d'application de la loi. En outre, les efforts de recherche en matière d'équipements novateurs et de solutions connexes doivent nécessairement s'accompagner d'une communication constante avec les fabricants et à cet égard, les commentaires des groupes de clients à l'échelle de la Police provinciale s'avèrent précieux. Des comités composés de membres provenant des diverses sphères de l'organisation et ayant le mandat de se pencher sur la composition du parc automobile et sur les vêtements et équipements ont été mis sur pied au sein de la Police provinciale. Les partenariats internes et les comités de travail ont permis de répertorier les équipements à la fine pointe de la technologie qui sont synonymes à la fois de sécurité pour le personnel policier et de prestation efficace des services policiers.

Principales activités

- Demeurer à l'affût des nouvelles technologies et des dernières percées en la matière.
- Faire l'évaluation des véhicules de police à se procurer à l'avenir en fonction des besoins de première ligne et en faire l'achat.
- Participer à la conception et à l'acquisition d'une nouvelle génération de systèmes de radiocommunication destinés aux policiers.
- Poursuivre l'installation de technologies d'enregistrement dans les détachements (p. ex. pour la surveillance des détenus).

Faits en bref

- Le parc automobile de la Police provinciale comprend environ 3 700 véhicules de patrouille et d'enquête, de véhicules spéciaux et de véhicules à usages multiples, ainsi que de 400 embarcations, motoneiges et véhicules tout terrain.
- Le Bureau des services d'approvisionnement, de gestion du parc automobile et de contrôle des armes dispose de l'une des plus importantes allocations budgétaires au sein de la Police provinciale.
- Devant les préoccupations de nos membres, de l'Association de la Police provinciale de l'Ontario et de la population au chapitre de l'intensité des nouvelles barres de feux d'urgence à diode électroluminescente (DEL), une évaluation effectuée à ce sujet s'est traduite par la diminution du nombre de feux, ce qui a ainsi permis d'améliorer la sécurité des agents et du public.
- Plus de dix analyses de rentabilisation portant sur la disponibilité de nouvelles technologies ou de nouveaux équipements ont été déposées par les membres de la Police provinciale en 2010.
- La Police provinciale est à la fois membre du Ford North American Police Advisory Board et du Chrysler North American Police Advisory Board.
- L'Intoxilyzer 8000C, le Lidar, les systèmes de positionnement global ainsi que de nouvelles armes et de nombreuses pièces d'uniforme font désormais partie des outils dont dispose la Police provinciale pour assurer la sécurité publique, outils auxquels un système de reconnaissance des plaques d'immatriculation est récemment venu s'ajouter.
- L'utilisation de radars servant au sondage du sol, de même que de dispositifs infrarouges portatifs et d'équipements à rayons X lors de recherches de pièces à conviction, ainsi que la mise en service d'un véhicule aérien sans pilote permettant de prendre des photos aériennes des lieux d'incidents majeurs, figurent au nombre des innovations en matière d'enquêtes.



Mesurer notre réussite

La Police provinciale de l'Ontario assume l'entière responsabilité de l'atteinte de sa vision et des objectifs qui y sont assortis. Un des éléments importants du présent plan stratégique renvoie justement à la mesure de notre réussite pendant sa période de mise en œuvre. Ce plan comprend les quelques indicateurs qui nous permettront d'évaluer notre degré de réussite et de cerner les points à améliorer.

Le fait de définir au préalable une approche harmonisée nous permettra d'évaluer efficacement nos initiatives, alors que les indicateurs, pris dans leur ensemble, dresseront le portrait de nos progrès au fil du temps.

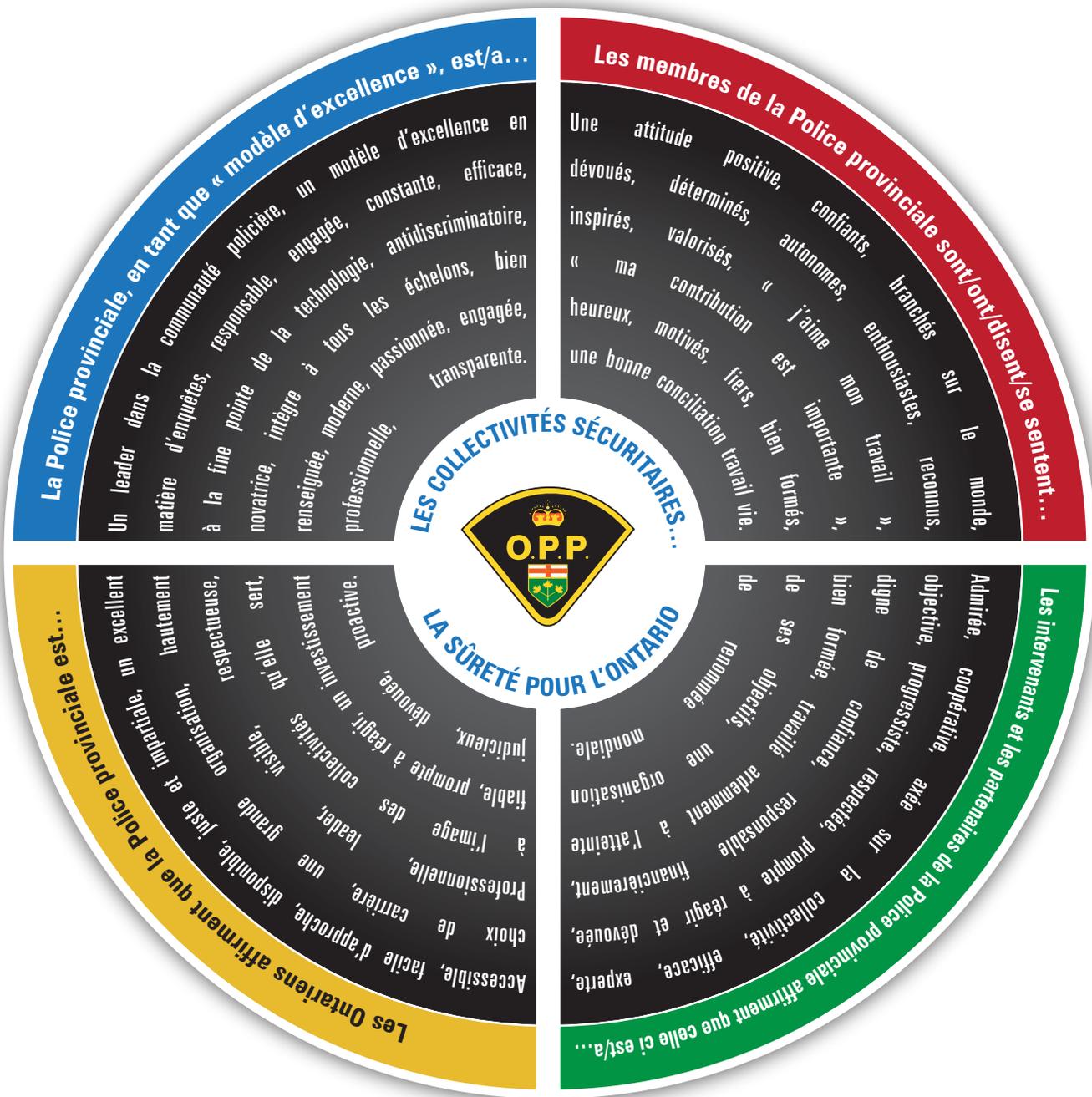
Le cycle de planification de la Police provinciale assure l'intégration des stratégies énoncées dans le Plan stratégique aux plans opérationnels de chaque bureau, région et détachement. Les progrès réalisés font l'objet d'une évaluation tous les six mois, laquelle est présentée au Comité du commissaire. Les activités de soutien cernées dans les programmes et plans opérationnels des détachements trouveront ensuite leur expression dans le cadre de plans individuels de gestion de la performance, dans le but de définir une orientation et d'assurer la responsabilisation de l'organisation et de ses membres.

La Police provinciale s'est engagée à exercer ses activités de façon ouverte, transparente et responsable. Ses progrès seront donc rendus publics dans son rapport annuel.

Une version électronique de ce plan se trouve à l'adresse www.opp.ca.
Les membres de la Police provinciale de l'Ontario peuvent également y avoir accès en consultant le site intranet consacré aux initiatives stratégiques.

Pour obtenir d'autres copies papier de ce document, veuillez en faire la demande auprès du Bureau des initiatives stratégiques de la Police provinciale en indiquant le nombre de copies désirées ainsi que votre adresse postale complète.

Courriel : opp.strategic.initiatives@ontario.ca



Ce graphique se veut une représentation visuelle des commentaires recueillis auprès des employés de la Police provinciale de l'Ontario lors d'un exercice de visualisation ayant eu lieu pendant les séances de découverte tenues partout en province en juin et en août 2010. Les participants ont été invités à décrire la Police provinciale sous ces quatre angles, et les réponses les plus fréquentes sont indiquées dans ce graphique. Il s'agit donc des réponses réelles des employés.