



Charte de projet en matière de droits de la personne

Cadre de travail pour les rapports entre la Commission des services policiers de Windsor (la Commission), le service de police de Windsor (le service), la Commission ontarienne des droits de la personne (la CODP) et le Collège de police de l'Ontario (le CPO)



Charte de projet en matière de droits de la personne

Cadre de travail pour les rapports entre la Commission des services policiers de Windsor (la Commission), le service de police de Windsor (le service), la Commission ontarienne des droits de la personne (la CODP) et le Collège de police de l'Ontario (le CPO)

Le 24 février 2011

TABLE DE MATIÈRES

Signataires de la Charte de projet.....	3
Contexte.....	4
Objectifs et durée du projet	5
Présomptions et défis.....	6
Approche.....	6
Rapports.....	8
Indicateurs de réussite	9
Indicateurs de réussite	9
Annexe A - Objectifs de changement.....	10
Objectifs généraux.....	10
A. Pré-emploi, pratiques d'emploi, environnement	10
B. Formation	11
C. Responsabilisation	12
D. Relations publiques.....	13

Signataires de la Charte de projet

Les signatures ci-dessous indiquent l'acceptation de la Charte de projet et l'engagement de procéder à la mise en œuvre du projet.

Barbara Hall
Commissaire en chef
Commission ontarienne des droits de la personne
COMMANDITAIRE DU PROJET

Date: Le 24 février 2011

Gary Smith
Chef de police, service de police de Windsor
COMMANDITAIRE DU PROJET

Date: Le 24 février 2011

Eddie Francis
Président, Commission des services policiers de Windsor
COMMANDITAIRE DU PROJET

Date: Le 24 février 2011

Bill Stephens
Directeur intérimaire du Collège de police de l'Ontario
Commanditaire du projet

Date: Le 24 février 2011

Contexte

En mai 2007, la CODP, le service de police de Toronto (SPT) et la Commission de services policiers de Toronto ont signé une Charte de projet en matière de droits de la personne qui posait les bases d'un programme d'activités conjointes en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'interventions destinées à améliorer la capacité du SPT et de sa commission à répondre aux problèmes liés aux droits de la personne. Ce projet couvrait différents aspects, dont les politiques et les procédures, la formation, les ressources humaines, la responsabilisation, les relations publiques et l'éducation. Ce projet conjoint, étalé sur trois ans, s'est conclu en mai 2010.

Depuis de nombreuses années, le service de police de Windsor (le service) et la Commission des services policiers de Windsor (la Commission) ont entendu les préoccupations soulevées par diverses organisations et communautés ethnoraciales, culturelles et confessionnelles. La Commission et le service ont répondu par des initiatives de réformes dans l'ensemble du service de police, destinées à protéger et promouvoir les droits de la personne et l'équité, y compris l'élaboration d'une Déclaration de protection de la diversité en août 2004.

Afin de répondre aux plaintes internes et externes déposées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et, avant les réformes du système des droits de la personne, à la CODP, le service a entrepris de dispenser une formation dans l'ensemble de l'organisme. Par ailleurs, la Commission et le service ont poursuivi leur collaboration avec la CODP en vue d'élaborer des politiques d'intervention face aux plaintes qui vont dans l'intérêt du public, comme l'expansion de la politique relative au profilage illégal ou aux services de police partiels, ainsi que l'élaboration d'une directive relative aux services policiers empreints de préjugés racistes et au profilage racial.

Dans leurs activités, la Commission et le service n'ont pas cessé de tenir compte de la démographie de la collectivité.

Le service a procédé à un examen de la représentativité de son groupe de candidats et de ses rangs. L'examen a confirmé que le groupe de candidats ne représentait pas la démographie de la population de Windsor. Il a également confirmé que les rangs du service de police de Windsor, au-dessus du niveau d'agent, ne représentaient pas la démographie de la société et surtout qu'ils ne représentaient pas l'ensemble des agents lui-même. La Commission et le service reconnaissent que ce manque de représentativité parmi son groupe de candidats et ses rangs au-delà du rang d'agent a contribué à la conception publique que le service ne reflète pas la ville de Windsor.

À la lumière de ces facteurs, la Commission et le service ont proposé à la CODP d'élaborer une charte de projet s'inspirant de la charte de projet de Toronto. En outre, les trois parties, conscientes du rôle important que le CPO pourrait jouer dans ce genre de projet, ont invité le CPO à participer en tant que commanditaire du projet.

Un comité, composé de représentants des quatre parties (la Commission, le service, la CODP et le CPO) s'est réuni à l'automne 2010 pour négocier une charte de projet en matière de droits de la personne sur le même modèle que la Charte du service de police de Toronto. Son objectif était d'établir une structure de projet et une méthode d'examen, afin, si nécessaire, de modifier des initiatives existantes, ainsi que les politiques, procédures et pratiques de la Commission et du service, pour veiller au respect des exigences du *Code des droits de la personne* de l'Ontario dans l'exécution des services et les pratiques d'emploi du service de police de Windsor.

Dans le cadre de la charte de projet, un comité de travail conjoint représentant les quatre parties a été mis sur pied pour soutenir les initiatives de changement au sein de la Commission et du service destinées à assurer la protection des droits de la personne de leurs employés et des bénéficiaires des services.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation de le faire, les plaintes en matière de droits de la personne non réglées peuvent être résolues à la lumière de cette initiative.

Objectifs et durée du projet

Pendant la durée de l'entente, le projet en matière de droits de la personne (le projet) servira de cadre de travail à la Commission et au service pour leurs initiatives continues d'élimination de toute discrimination possible dans leurs pratiques d'emploi, y compris l'embauche, la sélection aux fins de mutation, maintien et promotion des membres du service, et la prestation des services.

Le présent document contient la description des efforts nécessaires pour atteindre les objectifs de la Charte.

La Charte de projet :

- a. s'applique pendant une durée maximale de trois ans, à moins que les quatre parties ne conviennent de prolonger la durée au-delà de trois ans;
- b. décrit la relation convenue qui liera les quatre parties aux fins de l'atteinte des objectifs de la Charte;
- c. représente une entreprise conjointe qui vise à régler les problèmes cernés dans le cadre du projet et ne constitue pas une admission de responsabilité à l'égard de ces problèmes, par la Commission ou le service, en ce qui concerne des plaintes passées, présentes ou futures ou toute autre procédure judiciaire intentée contre la Commission ou le service;
- d. n'a pas pour objectif de résoudre des plaintes individuelles déposées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, mais le projet abordera la question des recours d'intérêt public en général;

- e. reconnaît la primauté du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et n'entrave nullement les pouvoirs et obligations légaux de la CODP ou du CPO, et ne modifie en rien les responsabilités de la Commission ou du service dans l'exercice de leurs obligations légales.

Présomptions et défis

Les parties comprennent les défis inhérents à ce projet. Par exemple, les changements risquent de se heurter à une résistance de la part des intervenants internes et externes. Les parties reconnaissent que l'incapacité perçue de répondre aux problèmes de droits de la personne dans le cadre du projet risque d'exaspérer les communautés et les groupes éloignés du service.

Le projet repose sur les présomptions suivantes :

- a. les parties demeureront déterminées à atteindre les objectifs énoncés;
- b. les parties s'engagent à fournir des ressources suffisantes pour atteindre les objectifs du projet;
- c. les parties s'engagent à fournir les réponses et approbations nécessaires dans les meilleurs délais.

Approche

Le projet bénéficie du soutien des cadres supérieurs des quatre organismes. La commissaire en chef de la CODP, le directeur du CPO, le président de la Commission et le chef de police en sont les commanditaires.

Tous les groupes de travail tenteront d'atteindre leurs objectifs par consensus. Si un consensus ne peut pas être atteint, le différend sera soumis aux commanditaires du projet qui l'examineront. Si les commanditaires du projet ne parviennent pas non plus à atteindre un consensus, les parties conviendront qu'elles ne sont pas d'accord sur le différend en question et poursuivront le reste de leurs activités.

La CODP et le CPO reconnaissent que la Commission et le service sont responsables de leurs propres processus de changement. La Commission et le service ont des responsabilités légales qui ne peuvent pas être déléguées à une autre autorité; en particulier, le fait que le président de la Commission est l'un des commanditaires du projet ne peut pas être interprété comme liant la Commission.

Le rôle de la CODP et du CPO sera de prodiguer des conseils à la Commission et au service sur leurs initiatives de réforme, de contribuer à l'élaboration d'objectifs de changement, et de faire état des progrès accomplis par la Commission et le service dans le cadre de ces initiatives.

Une liste initiale d'objectifs de changement convenus figure à l'Annexe A de la présente charte. Pendant la durée du projet, des modifications aux objectifs de changement pourront être apportées. Si les quatre commanditaires du projet acceptent une modification proposée, une ébauche de l'objectif modifié sera rédigée et ajoutée à la Charte de projet sous la forme d'une annexe.

Le projet sera dirigé par un comité des commanditaires du projet composé de représentants de la CODP, du CPO, de la Commission et du service. Le comité des commanditaires du projet se réunira régulièrement et se conformera aux règles suivantes :

- a. La participation de la CODP inclut la commissaire en chef et des membres du personnel;
- b. La participation du CPO inclut le directeur et des membres du personnel;
- c. La participation de la Commission inclut le président de la Commission, un membre de la Commission, l'adjoint administratif de la Commission et l'avocat de la Commission;
- d. La participation du service inclut le chef de police et d'autres membres qui seront désignés;
- e. Le comité se réunira au moins une fois par trimestre, sous réserve d'une directive contraire convenue par les commanditaires du projet;
- f. Les réunions se tiendront régulièrement au quartier général de la police, à moins qu'il n'en soit convenu autrement;
- g. La Commission ou le service fournira le soutien nécessaire pour les réunions en affectant du personnel responsable de la logistique des réunions et de la rédaction des procès-verbaux;
- h. La COPD, le CPO, la Commission et le service désigneront chacun des représentants pour siéger à un comité directeur responsable de l'administration du projet. Ce comité se réunira plus fréquemment que le comité des commanditaires du projet et aura pour responsabilité de guider en détail l'exécution du projet, de cerner et résoudre les problèmes, de produire les ordres du jour, la documentation et les rapports nécessaires pour le projet, ainsi que de veiller à ce que les membres affectés au projet obtiennent une formation adéquate.
- i. La COPD, le CPO, la Commission et le service affecteront chacun une personne chargée de faciliter les communications régulières entre les organismes;

- j. La Commission et/ou le service prépareront un compte rendu formel sur les initiatives de changement pour chaque réunion;
- k. La COPD et le CPO exprimeront commentaires et préoccupations en ce qui concerne les comptes rendus et/ou préoccupations relatifs aux politiques en matière de droits de la personne;
- l. Des comités peuvent être formés au besoin. Certaines personnes peuvent aussi se voir attribuer des tâches particulières au besoin;
- m. Le comité des commanditaires du projet examinera annuellement le besoin de maintenir des liens continus et le premier rapport public devra être terminé avant la fin de 2011;
- n. Étant donné que des sujets sensibles vont probablement être abordés, la confidentialité doit être respectée à l'égard de tous les sujets abordés pendant les réunions du comité des commanditaires du projet, du comité directeur et des groupes de travail, sous réserve d'une entente contraire entre les parties ou d'une obligation légale de divulguer l'information;
- o. La participation d'autres organismes communautaires sera autorisée à la discrétion du comité directeur. Des efforts seront déployés pour faire participer les membres de la collectivité ainsi que la Windsor Police Association, s'il y a lieu.

Rapports

Sous réserve de la clause de confidentialité ci-dessus, la COPD, le CPO, la Commission et le service communiqueront leurs activités au sein de leurs organismes respectifs et au grand public.

- a. Des procès-verbaux détaillés seront distribués après chaque réunion conformément à la liste de distribution suivante :

CPO	CODP	Service	Commission
Directeur Bill Stephens	Commissaire en chef Barbara Hall	Chef Gary Smith	Eddie Frances, président
	Comité de la haute direction	Équipe de la haute direction	Membres de la Commission
	Commissaires de la CODP	Inspecteur – Unité de gestion de la diversité	Avocat et adjoint administratif de la Commission
Représentant du personnel du CPO	Représentants du personnel de la CODP	Directeur des ressources humaines, inspecteur, Unité de la gestion de la diversité	

- b. Un rapport annuel sera préparé conjointement pour examiner les progrès du projet.
- c. Le chef de police présentera à la Commission, une fois par année, un rapport public sur les progrès accomplis.
- d. Des rapports spéciaux seront produits au besoin.

Indicateurs de réussite

Les mesures suivantes constituent des facteurs initiaux de réussite pour la charte de projet. D'autres indicateurs pourront être ajoutés par la suite :

- a. Les problèmes et préoccupations en matière de droits de la personne au sein du service sont constatés, et des plans d'intervention sont détaillés et mis en œuvre;
- b. Des problèmes et préoccupations particuliers en matière de droits de la personne sont résolus, y compris ceux énoncés dans l'entente sur les objectifs de changement figurant à l'Annexe A de la présente charte;
- c. Les procédures de traitement des plaintes en matière de droits de la personne se déroulent efficacement pour résoudre les plaintes au sein du service;
- d. La confiance du public est renforcée dans les communautés marginalisées et mal desservies.

Indicateurs de réussite

Les mesures suivantes constituent des facteurs initiaux de réussite pour la charte de projet. D'autres indicateurs pourront être ajoutés par la suite :

- a. Les problèmes et préoccupations en matière de droits de la personne au sein du service sont constatés, et des plans d'intervention sont détaillés et mis en œuvre;
- b. Des problèmes et préoccupations particuliers en matière de droits de la personne sont résolus, y compris ceux énoncés dans l'entente sur les objectifs de changement figurant à l'Annexe A de la présente charte;
- c. Les procédures de traitement des plaintes en matière de droits de la personne se déroulent efficacement pour résoudre les plaintes au sein du service;
- d. La confiance du public est renforcée dans les communautés marginalisées et mal desservies.

Annexe A - Objectifs de changement

Objectifs généraux

Relever et éliminer toute discrimination dans les politiques d'emploi de la Commission des services policiers de Windsor (la Commission) et dans les pratiques du service de police de Windsor (le service) qui est contraire au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Relever et éliminer toute discrimination dans la prestation des services policiers par le service dans la ville de Windsor qui est contraire au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

A. Pré-emploi, pratiques d'emploi, environnement

a. Objectifs :

- i. Soutenir les efforts continus en vue de recruter, d'embaucher et de garder des personnes qualifiées qui reflètent la diversité de la région de la ville de Windsor, en respectant les droits de la personne et en tenant compte des capacités linguistiques, des connaissances culturelles et des liens avec les communautés qui sont nécessaires pour offrir des services policiers justes et équitables dans une collectivité diversifiée;
- ii. Encourager l'embauche de personnes qualifiées au sein du service, dans le but d'établir, à tous les niveaux du service, une main-d'œuvre représentative de la diversité de la région de la ville de Windsor.

b. Exemples d'initiatives de changement :

- i. Examiner les pratiques et programmes existants de recrutement et d'embauche en vue d'en assurer la conformité aux exigences relatives aux droits de la personne;
- ii. Déterminer si les pratiques et programmes existants de recrutement et d'embauche sont appropriés pour atteindre l'objectif souhaité de recruter des personnes qui reflètent la diversité de la région de la ville de Windsor sur le plan des droits de la personne, et en tenant compte des capacités linguistiques, des connaissances culturelles et des liens avec les communautés nécessaires pour offrir des services policiers justes et équitables;
- iii. Au besoin, élaborer et mettre en œuvre d'autres initiatives de recrutement et d'embauche qui permettront d'atteindre l'objectif désiré

de recruter des personnes qui reflètent la diversité de la région de la ville de Windsor sur le plan des droits de la personne, et en tenant compte des capacités linguistiques, des connaissances culturelles et des liens avec les communautés nécessaires pour offrir des services policiers justes et équitables;

- iv. Surveiller régulièrement la situation afin de déterminer si les initiatives de recrutement et d'embauche favorisent l'atteinte des résultats escomptés. Cette surveillance prendra généralement la forme de rapports publics présentés régulièrement à la Commission par le chef de police. Ces rapports contiendront une évaluation, par la CODP, de l'efficacité du mécanisme de surveillance ainsi que des recommandations de changement au besoin;
- v. Examiner et évaluer les critères, politiques et pratiques existants concernant la mutation et la promotion des employés au sein du service, dans le but d'assurer un avancement sans obstacle au sein du service pour toutes les personnes qualifiées. Les obstacles seront évalués par rapport aux motifs protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- vi. Au besoin, élaborer et mettre en œuvre d'autres initiatives qui encouragent, facilitent et assurent un accès sans obstacle à l'avancement professionnel pour toutes les personnes qualifiées, à l'abri de toute discrimination fondée sur l'un des motifs protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- vii. Surveiller régulièrement la situation afin de déterminer si les initiatives promotionnelles atteignent les résultats ou changements escomptés. Cette surveillance prendra généralement la forme de rapports publics présentés régulièrement à la Commission par le chef de police. Ces rapports contiendront une évaluation, par la CODP, de l'efficacité du mécanisme de surveillance ainsi que des recommandations de changement au besoin.

B. Formation

a. Objectifs :

- i. Le service continuera à dispenser une formation sur la diversité et les droits de la personne et fera participer tous ses membres à un programme de perfectionnement professionnel dans l'objectif de leur permettre d'acquérir les aptitudes et connaissances nécessaires à la prestation de services policiers professionnels, respectueux, tolérants, inclusifs et conformes aux exigences de non-discrimination énoncées dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario;

- ii. Le service assurera la formation de ses membres afin de renforcer ou d'améliorer leur compréhension de ce qui constitue des services policiers empreints de préjugés racistes, du profilage racial, de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race, de la discrimination et du harcèlement fondés sur un handicap et toute autre violation au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- b. Exemples d'initiatives de changement :
- i. Examiner et évaluer tous les programmes, documentation et curriculums de formation existants destinés aux nouvelles recrues et au personnel actuel du service, afin de déterminer si les problèmes d'équité et de diversité sont adéquatement réglés;
 - ii. Au besoin, évaluer plus en profondeur ces programmes, documentation et curriculums afin de déterminer si les problèmes d'équité et de diversité sont adéquatement réglés;
 - iii. Élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation et d'apprentissage destinés aux nouvelles recrues pour leur expliquer comment prévenir les problèmes de prestation de services policiers empreints de préjugés racistes, de profilage racial, de discrimination et harcèlement raciaux, ainsi que de discrimination et harcèlement fondés sur un handicap;
 - iv. Au besoin, élaborer et mettre en œuvre d'autres programmes de formation et d'apprentissage qui seront offerts régulièrement aux membres actuels du Service pour leur expliquer comment prévenir les problèmes de prestation de services policiers racistes, de profilage racial, de discrimination et harcèlement fondés sur la race, ainsi que de discrimination et harcèlement fondés sur un handicap;
 - v. Surveiller régulièrement les programmes de formation afin de déterminer s'ils permettent d'atteindre les objectifs énoncés. Cette surveillance prendra généralement la forme de rapports publics présentés régulièrement à la Commission par le chef de police; la CODP évaluera l'efficacité du mécanisme de surveillance et formulera des recommandations pertinentes.

C. Responsabilisation

a. Objectif :

- i. Établir des mesures précises de responsabilisation afin d'assurer que tous les niveaux de la haute direction du service soutiennent les initiatives de changement.

b. Exemples d'initiatives de changement :

- i. Faire énoncer, par le personnel de la haute direction, des objectifs et plans individuels en vue d'atteindre les objectifs de changement globaux;
- ii. Faire énoncer, par le personnel de la haute direction, des objectifs et plans individuels destinés aux membres du service qu'il supervise, en vue d'atteindre les objectifs de changement globaux;
- iii. Élaborer et mettre en œuvre des indicateurs de performance mesurables et atteignables à l'intention de tous les niveaux de la haute direction, afin de mesurer le soutien pour les initiatives de changement et la conformité à ces initiatives.

D. Relations publiques

a. Objectifs :

- i. Sensibiliser le public à ses droits et responsabilités dans ses interactions avec le service;
- ii. Améliorer les rapports entre le service et la collectivité afin de favoriser la prestation de meilleurs services policiers et de remplir efficacement les obligations en matière de droits de la personne.

b. Exemples d'initiatives de changement :

- i. Examiner le site Web du service afin de déterminer si des renseignements additionnels ou plus détaillés devraient être affichés afin de sensibiliser les membres du public à leurs droits et responsabilités;
- ii. Étudier la possibilité de préparer et de diffuser une brochure en langage simple contenant des renseignements semblables à ceux qui figurent sur le site Web du service;
- iii. Étudier la possibilité de mener des consultations communautaires afin de renforcer les liens avec les membres de la collectivité, en particulier les groupes vulnérables.