

# La Charte de projet en



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne



# matière de droits de la personne

## UNE CÉLÉBRATION DU PROGRÈS

### Objectifs

Ciblant l'élimination du racisme et de la discrimination dans les pratiques d'emploi des services publics, la Charte de projet en matière de droits de la personne a permis au service de police de Toronto (SPT) de prendre du recul afin d'examiner ses pratiques de la perspective des droits de la personne. La charte met l'accent sur deux objectifs principaux :

1. Trouver et éliminer toute forme de discrimination éventuelle dans les politiques d'emploi de la Commission de services policiers de Toronto et dans les pratiques du service de police de Toronto qui serait contraire au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
2. Trouver et éliminer toute forme de discrimination éventuelle dans la prestation des services policiers par le service de police de Toronto aux résidents de la ville de Toronto qui serait contraire au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Une entente concernant ce projet phare a été signée en mai 2007.



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne



« La Commission ontarienne des droits de la personne, la Commission de

services policiers de Toronto et le service de police de Toronto ont travaillé en partenariat en vue d'éliminer la discrimination dans les pratiques internes et externes du service de police de Toronto. Même s'il y a encore du travail à faire, ce projet illustre parfaitement comment des partenariats de ce genre peuvent aider n'importe quel organisme public ou privé à transformer sa culture et à atteindre ses objectifs en matière de droits de la personne. »

– Barbara Hall,  
commissaire en chef,  
Commission ontarienne  
des droits de la personne



« La Commission de services policiers de Toronto est fière de cette charte

de projet et de la collaboration grâce à laquelle nous avons instauré des relations de travail productives avec la Commission ontarienne des droits de la personne. Par le dialogue et le consensus, les trois partenaires se sont assurés que le service de police de Toronto maintiendra sa place de chef de file mondial non seulement dans le domaine des services policiers, mais également sur les plans de la responsabilisation et de l'écoute de la collectivité. Les avantages retirés de ce projet se feront sentir sans aucun doute pendant de nombreuses années. »

– D<sup>e</sup> Alok Mukherjee,  
président de la Commission  
de services policiers de  
Toronto

## Pourquoi avons-nous créé la Charte et conclu ce partenariat?

- ❖ La façon dont la police exécute ses responsabilités doit respecter les normes établies par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La Charte était un moyen de nous assurer que la police respecte ces normes.
- ❖ La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), la Commission de services policiers de Toronto (CSPT) et le service de police de Toronto (SPT) ont convenu qu'il était indispensable d'élaborer des solutions efficaces et durables aux préoccupations portées devant le Tribunal des droits de la personne.
- ❖ La Charte de projet a bénéficié des connaissances de la CODP pour faciliter la mise en œuvre de programmes réformateurs déjà en cours au sein du SPT.

## Quelle était la portée de la Charte de projet?

- ❖ Ces trois dernières années, ce projet ambitieux s'est concentré sur quatre domaines principaux :
  - Recrutement, sélection, promotion et fidélisation des travailleurs;
  - Formation de la police;
  - Reddition de comptes;
  - Sensibilisation du public.
- ❖ Grâce à la recherche, à l'analyse, au dialogue et au consensus, de nouvelles idées et relations ont émergé parmi les partenaires du projet qui ont abouti à des progrès réels dans les quatre domaines clés du projet.

## Qui participe?

- ❖ Le Groupe Commanditaire est formé de la commissaire en chef de la CODP, du président de la Commission de services policiers de Toronto et du chef du service de police de Toronto.
- ❖ Les participants comptaient plus de 80 membres du personnel de tous les rangs et niveaux des trois organismes.

## Qu'est-ce que le projet a accompli jusqu'à présent?

- ❖ Recrutement, sélection, promotion et fidélisation des travailleurs : il est important qu'aucun obstacle n'encombre les systèmes des ressources humaines du service de police de Toronto, pour les membres actuels et futurs du service. Progrès accomplis jusqu'à présent :
  - Les politiques de recrutement ont ciblé les groupes sous-représentés, comme les femmes issues de communautés diversifiées;
  - Un « examen de la conception inclusive » a entraîné trois évaluations des méthodes d'emploi, une nouvelle unité de la gestion de la diversité, la création de réseaux de soutien internes et un examen fondé sur l'équité des pratiques de promotion. Cet examen se poursuivra.
  - Un examen des mesures d'adaptation en milieu de travail est en cours.
  - Une base de données confidentielle sur les employés permettra de suivre plus efficacement et d'analyser les données démographiques sur les membres.
  - Des sondages sur les départs sont étendus pour améliorer l'information sur les problèmes liés aux droits de la personne.
- ❖ Formation : une formation en matière de droits de la personne pour tous les membres est en voie d'élaboration et d'amélioration. Progrès accomplis jusqu'à présent :
  - Une formation a été mise au point, sur les sujets suivants : « Droits de la personne 101 » ("Human Rights 101") et « Profilage racial et services policiers discriminatoires à caractère raciste » ("Racially Biased Policing & Racial Profiling");

- La formation conjuguera des méthodes d’enseignement en salle de classe et des exercices pratiques. Ainsi, les messages complexes pourront être clairement transmis aux membres et il y aura suffisamment de temps pour présenter efficacement le contenu de la formation relative aux droits de la personne.
- ❖ Reddition de comptes : l’administration du SPT a été examinée afin d’assurer la conformité au *Code des droits de la personne*, d’intensifier la sensibilisation et la conformité au sein du service de police, et de recueillir des informations des plaintes en matière de droits de la personne aux fins d’analyse et de rapport. Progrès accomplis jusqu’à présent :
  - Nous avons entièrement transformé la façon dont nous analysons les plaintes en matière de droits de la personne et menons nos enquêtes à leur sujet;
  - Les formulaires et procédures applicables aux plaintes ont été mis à jour;
  - Des modifications aux politiques de la Commission contenant des dispositions relatives aux droits de la personne sont prêtes à être examinées;
  - Des stratégies d’information et de marketing, entre autres, sont en voie de développement;
  - Les formulaires et procédures utilisés pour évaluer les membres, y compris les membres chevronnés, ont été mis à jour et améliorés. Ils sont prêts à être mis en œuvre.
- ❖ Sensibilisation du public : une vaste stratégie de communication est nécessaire afin de mettre en valeur les initiatives du SPT en matière de droits de la personne et de lutte contre le racisme. Progrès accomplis jusqu’à présent :
  - De nouvelles lignes directrices et une nouvelle formation veillent à ce qu’un langage axé sur les droits de la personne soit utilisé dans toutes les communications internes et externes;
  - Un article à détacher a paru dans les journaux communautaires, sous le titre « Fair & Equitable Policing » (des services policiers justes et équitables) (plus de 450 000 exemplaires ont été distribués);
  - Une communication plus étendue est en place pour les événements du SPT liés aux droits de la personne;
  - Des méthodes de liaison avec les personnes et communautés qui n’ont pas accès aux outils de communication conventionnels sont en voie d’élaboration.



« Le service de police de Toronto a beaucoup gagné de ce projet. Avec nos

*partenaires, nous avons accompli des progrès, car nous nous efforçons de représenter la collectivité, de contribuer à une société plus juste socialement, et de fournir d’excellents services professionnels et responsables au public. Je suis sûr que les relations que nous avons établies dans le cadre de ce partenariat seront durables et que nous continuerons à nous rapprocher de la collectivité avec laquelle nous travaillons chaque jour à la réduction du crime et des troubles de l’ordre ainsi qu’à l’amélioration de la qualité de vie à Toronto. »*

– William Blair,  
chef du service de police de Toronto



« Dans une ville composée d’habitants originaires du monde entier, il

*est indispensable que le service de police dispose des outils dont il a besoin pour travailler avec des gens de différentes races, de différentes langues, de différentes cultures et de différentes origines. La devise de Toronto est “ la diversité fait notre force ”. La Charte de projet en matière de droits de la personne a justement aidé notre service de police à se rapprocher des gens qui vivent, travaillent et jouent à Toronto, ainsi que des visiteurs de notre ville. »*

– David Miller,  
maire de la ville de Toronto

## En quoi la charte de projet sera-t-elle avantageuse pour les services policiers et la population de Toronto?

- ❖ Le SPT a prouvé à Toronto qu’il était déterminé à se débarrasser de la discrimination et du racisme en son sein. Il s’efforce de refléter les caractéristiques raciales, culturelles, éthiques et linguistiques de la ville, tout en continuant à fournir toute la gamme de services policiers d’une façon efficace et sensible, conforme aux principes d’engagement communautaire.
- ❖ La collectivité reprendra confiance au fur et à mesure que le SPT règle un certain nombre de questions controversées, dont celle des services policiers racistes. Ces efforts amélioreront les relations entre le service de police de Toronto et la population de Toronto de toutes origines.
- ❖ Alors que d’autres organismes se lancent dans des partenariats sur le même modèle que la Charte de projet en matière de droits de la personne, ils comprendront l’importance de la lutte contre le racisme et du respect des droits de la personne, ainsi que des avantages que peut leur procurer l’élaboration de politiques et de services fondés sur des bonnes pratiques. Ces valeurs seront visibles à la collectivité tout entière, ce qui renforcera le soutien du public et améliorera les relations.

## Renseignements

Ce projet peut servir à d'autres organismes. Si vous souhaitez discuter du projet ou obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

### Commission ontarienne des droits de la personne :

#### D<sup>re</sup> Shaheen Azmi

shaheen.azmi@ohrc.on.ca  
416 314-4532

#### M. Ted Shaw

ted.shaw@ohrc.on.ca  
416 314-4529

### Commission de services policiers de Toronto :

#### M. Hamlin Grange

hamlin@diversipro.com  
416 461-6895

#### Mme Karlene Bennett

karlenebennett@torontopolice.on.ca  
416 808-7265

### Service de police de Toronto :

#### M. André Goh

andre.goh@torontopolice.on.ca  
416 808-7029

#### Tony Corrie

Surintendant d'état-major  
tony.corrie@torontopolice.on.ca  
416 808-7741

## Que reste-t-il à faire?

- ❖ La Charte de projet a atteint de nombreux objectifs, mais les efforts d'amélioration doivent se poursuivre. Tous les partenaires croient fermement que les progrès se poursuivront au cours des prochaines années.
  - Exemple de prochaine étape : procéder à un « examen de la conception inclusive ». L'examen, qui met l'accent sur la religion, se penchera sur la culture, les politiques et les pratiques du service de police pour vérifier si elles sont ouvertes à tous les membres de l'organisme.
- ❖ Un comité consultatif des droits de la personne poursuivra l'esprit, l'effort et l'héritage de la Charte de projet. Ce comité, qui rendra régulièrement des comptes au groupe commanditaire, présente les caractéristiques suivantes :
  - Il sera composé de deux représentants de chaque organisme participant;
  - Il veillera à ce que les progrès accomplis ne soient pas annihilés avec le temps;
  - Il maintiendra et surveillera toutes les stratégies de la Charte de projet pour s'assurer qu'elles demeurent sur la bonne voie;
  - Il fournira des renseignements, des conseils et du soutien à d'autres organismes participant à des projets semblables;
  - L'Université Ryerson évaluera la Charte de projet pour répondre à la question suivante : « *Avons-nous accompli ce qui était notre mission de départ?* » Le comité consultatif collaborera avec l'équipe de Ryerson pour veiller à ce qu'elle détienne l'information et les documents dont elle a besoin;
  - Le premier rapport en 2010 contiendra des résultats préliminaires. Le deuxième sera préparé avant 2014 pour évaluer les résultats à long terme et la durabilité;
  - L'université contribuera également à une évaluation détaillée et à long terme des éléments de la Charte de projet, notamment :
    - le projet lui-même,
    - les changements organisationnels au sein du SPT (pour vérifier s'ils ont réellement amélioré la situation),
    - l'influence de la Charte de projet sur les changements apportés.

## Pourquoi mon organisme devrait-il se plier à ce genre d'initiative?

La Charte de projet rapproche la police de Toronto de la collectivité qu'elle dessert. Elle veillera à ce que les principes d'élimination du racisme et de protection des droits de la personne soient incorporés à nos pratiques et à ce qu'ils fassent partie intégrante de notre culture. Des procédures et pratiques améliorées ne sont qu'un début; des renseignements partagés, une formation et une compréhension mutuelle sont essentiels pour créer une organisation compétente sur le plan culturel, sensible aux besoins de la collectivité et responsable de ses actions et de ses priorités. Ces éléments ne peuvent qu'améliorer les relations entre *votre* organisme et *votre* collectivité. Croyez-le : cela vaut le temps et l'effort.



## L'équipe du projet

