

العرقى والثقافى

الاجتماعى

خدمة السكان بكل تنوعهم!

الجنسى



SPVG خطة العمل
2023-2025



يوّد قسم شرطة مدينة جاتينو (SPVG) الاعتراف بأن
الأراضي التي تقع عليها مبانيه هي جزء من الأراضي
التقليدية العائدة لشعب ألجونكوين أنيشينايك ، الذين
كانوا موجودين في هذه الأماكن منذ زمن بعيد.

جدول المحتويات

كلمة المدير
عملية تصميم خطة العمل
تعريف التنوع
الخطة
شكر وتقدير

الخطة

• ضمان مساهلة خطة العمل

• خلق مساحات لتبادل الأفكار
مع التنوع

• الحفاظ على مهارات
الموظفين وإثرائها

• زيادة التنوع داخل الـ SPVG

• فهم طبيعة التفاعلات بين الـ
SPVG والتنوع

• وضع سياسات تنظيمية
واضحة

• تعزيز عرض خدمة التنوع
لدينا

كلمة المدير

أيها المواطنين والشركاء والزملاء الأعزاء ،

أصبحت ثقة الجمهور في خدمات ومؤسسات الشرطة أكثر هشاشة من أي وقت مضى. ومع ذلك ، فإن هذه الثقة ضرورية وهي في صميم الإجراءات التي يتخذها قسم شرطة مدينة جاتينو (SPVG). في السنوات الأخيرة ، أظهرت العديد من الدراسات أن الكنديين الذين ينتمون إلى مجموعات سكانية تم تصنيفها على أنها أقليات مرئية هم أقل ميلاً للثقة في الشرطة من غيرهم من الأشخاص. كما ساهمت بعض المواقف في تأجيج الشعور بعدم الثقة من جانب المجتمعات المتنوعة جنسياً تجاه خدمات الشرطة في البلاد.

تعد جاتينو مدينة منفتحة وديناميكية بمجتمعاتها الثقافية البالغ عددها 88 (2022) إضافةً الى تنوعها الاجتماعي والجنسي. في سياق هذه الثروة من التنوع ، أراد ال SPVG اتخاذ إجراءات ملموسة تهدف إلى تنمية وتعزيز ثقة المجتمعات المتنوعة التي يخدمها.

لذلك فإننا نقدم بكل فخر خطة عملنا «خدمة السكان بكل تنوعهم!». هذه الخطة التي مدتها ثلاث سنوات هي نتيجة بحث شامل ومشاورات وقراءات علمية أجريت على مدار أكثر من عام ، بالتشاور مع شركاء متعددين على مستوى المنطقة والمقاطعة. إنها توضح بالتالي تصميمنا على تنفيذ أفضل الممارسات من حيث التنوع العرقي والثقافي والاجتماعي والجنسي من خلال اتباع نهج يتناسب مع واقع جاتينو وكذلك مع المجتمعات التي نخدمها ونحميها.



هذه الخطة طموحة بالتأكيد ، ولكنها ، وفقاً للـ SPVG وشركائه الاستجابة الوحيدة الممكنة لمثل هذه القضايا المهمة. في الواقع ، نظراً لوجود نهج الشرطة المجتمعية كركيزة ، لم يكن من المتصور أن يضع الـ SPVG خطة العمل هذه دون إشراك التنوع بشكل ملموس في العملية برمتها. لذلك أنشأنا لجنتين شريكتين ؛ تتكون احدهما من البالغين والأخرى من الشباب ، سواء أكانوا من أو يمثلون التنوع. إن احترام الخبرة والتفاهم المتبادل وتقاسم المسؤوليات هي الأسس التي توجه تعاوننا مع أعضاء تلك اللجان. مكنتنا هذه الفلسفة من التحقق من صحة الإجراءات والاستراتيجيات التي يجب تفضيلها في هذه الخطة لتلبية احتياجات وتوقعات مجتمعاتنا بطريقة معاصرة. علاوة على ذلك ، فإن عملية المساواة التي التزم بها الـ SPVG تجاه مجتمعاته هي رمز رغبة حقيقية في الماضي قدمًا والتكيف تدريجياً مع الاحتياجات التي قد تنشأ.

أخيراً ، يؤكد الـ SPVG التزامه تجاه الأشخاص من جميع الأصول من خلال الترويج بكل الوسائل لإزالة العقبات التي تحول دون المساواة والتنوع والشمول. تتوافق هذه الخطة تماماً مع رؤيتنا: خدمة شفافة تلهم الثقة من خلال التركيز على التفاهم المتبادل ، من أجل تقديم خدمة محلية ، بالتعاون مع موظفين مهتمين وفخورين وملتزمين!

قراءة ممتعة،

لوك بودوين
المدير

عملية تصميم خطة العمل

استغرق تصميم خطة العمل هذه أكثر من عام وهو نتيجة لمنهجية دقيقة من التحليل والبحث والاستشارات. في الواقع ، ان خطة العمل هذه تنتج عن خطة عمل ال SPVG الأولى بشأن التنوع (2017-2021) ، والتي كانت بعنوان "خطة ملائمة الاجراءات - لملاقة المجموعات العرقية والثقافية".

المرحلة الأولى

التحليل والبحث

- البحث عن أفضل الاجراءات (في كيبك وكندا ودولياً).
- التحليل المقارن مع اقسام الشرطة في كيبك وأونتاريو.
- المراجعة الكاملة للدراسات المنشورة حول التنوع والشمول فيما يتعلق بالشرطة (التعاريف ، السياق الكندي والبحث الأكاديمي).
- الاطلاع على الوثائق المرجعية الرسمية.

المرحلة الثانية

تحديد الاستراتيجيات والأهداف التي يجب وضعها لتلبية الاحتياجات والتحديات التي تم تحديدها مسبقاً

المرحلة الثالثة

تشكيل لجنة شركاء التنوع

- تحديد ومناشدة الأعضاء.
- وضع واعتماد مهام اللجنة من قبل الأعضاء.
- عقد اجتماعات عمل لتقديم المشورة إلى ال SPVG بشأن الإجراءات المقترحة في خطة العمل.
- الموافقة على النسخة النهائية للخطة.

المرحلة الرابعة

تشكيل لجنة الشبيبة

- تحديد ومناشدة الأعضاء.
- عقد اجتماعات التشاور والمناقشة.
- تحديد أول نشاط يتم تطويره مع الشباب.

المرحلة الخامسة

تنفيذ وتقييم خطة عمل ال SPVG

- الإطلاق الرسمي لخطة عمل ال SPVG «خدمة السكان بكل تنوعهم!».
- متابعة مؤشرات الأداء.
- عقد اجتماعات مع أعضاء اللجان من أجل الوقوف على آرائهم واعداد التقارير.

الموثائق المرجعية الرسمية

تقرير عن تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير مشاورة لجنة حقوق الإنسان وحقوق الشباب بشأن التنميط العنصري وعواقبه ، حكومة كيبيك ، 2020.

لجنة التحقيق في العلاقات بين الشعوب الأصلية وبعض الخدمات العامة: الاستماع والمصالحة والتقدم. التقرير النهائي ، حكومة كيبيك ، 2019.

دليل لمنع التنميط العنصري والاجتماعي وكشفه والتدخل اذاه ، وزارة الأمن العام ، 2020.

العنصرية في كيبيك: غير مسموح بها ، تقرير مجموعة العمل المناهضة للعنصرية ، حكومة كيبيك ، 2020.

خطة عمل الحكومة لمكافحة رهاب المثلية الجنسية ورهاب المتحولين جنسياً 2017-2022 ، حكومة كيبيك ، 2017.

التقرير النهائي للجنة الاستشارية عن واقع الشرطة ، وزارة الأمن العام ، 2021.

واقع الشرطة في كيبيك: حداثة، ثقة وكفاءة ، وزارة الأمن العام ، 2019.

استعادة قوتنا ومكاننا: التقرير التكميلي للتحقيق الوطني عن نساء وفتيات السكان الأصليين المفقودات والمقتولات ، حكومة كندا ، 2019.



من أجل توسيع نطاق خطة عمله وجعله شمولياً وأكثر تمثيلاً لواقع جاتينو ، أخذ الـ SPVG في الاعتبار جميع جوانب التنوع. في هذا السياق ومع مراعاة التعريفات الحكومية ، يلتزم الـ SPVG بنهج شامل «للتنوع» يتضمن التنوع العرقي والثقافي والاجتماعي والجنسي. من خلال النظر في التنوع بمجمله ، يستجيب الـ SPVG للتوصيات والاستراتيجيات التي تم وضعها في الخطط الحكومية المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك ، يلتزم الـ SPVG بـ «مبادئ العيش معاً والإدماج ، أي الانفتاح على مشاركة الأشخاص من جميع الأصول في الحياة الجماعية للمجتمع ، بقبول اختلافاتهم وباحترام القيم الديمقراطية ، لا سيما من خلال إزالة العقبات أمام المساواة في الحقوق والظروف»¹.

¹ بوابة إلى مستقبل صحي ، وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية ، 2018 ، ص.31.



خطة عمل
SPVVG

ضمان مساءلة خطة العمل

الهدف 1

وضع هيكل حوكمة لضمان تنفيذ خطة العمل

الإجراء 1.1

إنشاء لجنة مكونة من أشخاص يمثلون المنظمات التي تعمل مع التنوع يكون هدفها دعم الـ SPVG في تنفيذ خطة العمل والمساءلة عنها.

الإجراء 1.2

إنشاء لجنة مكونة من أشخاص يمثلون الشبيبة والتنوع يكون هدفها دعم الـ SPVG في تنفيذ خطة العمل - قسم الشبيبة (12 إلى 17 عامًا).

الإجراء 1.3

تعيين شخص يكون مسؤولاً عن تنسيق ومراقبة تقدم الإجراءات وضمان تقييمها المنتظم.

الإجراء 1.4

تعيين شخص مسؤول عن تنفيذ كل إجراء.

فهم طبيعة التفاعلات بين ال SPVG و التنوع

الهدف 2

جمع بيانات موثوقة حول عمل الشرطة مع التنوع

الإجراء 2.1

تنفيذ مؤشرات نقيس تفاعلاتنا مع التنوع وتحليلها على أساس منتظم.

الإجراء 2.2

مواصلة مشاركتنا في لجنة عمل المركز الكندي لإحصاءات العدالة التابع لوكالة الإحصاء الكندية وتنفيذ توصياتها.

الإجراء 2.3

وضع نظام لجمع البيانات وتحليلها على أساس منتظم بعد كل استجواب.

الهدف 3

استشارة التنوع فيما يتعلق بتفاعلاته مع ال SPVG

الإجراء 3.1

استشارة جميع شركائنا في مجتمع جاتينو الذين يعملون مع التنوع.

الإجراء 3.2

استشارة مواطني جاتينو من خلفيات متنوعة.



خلق مساحات لتبادل الأفكار مع التنوع

الهدف 5

الحفاظ على التفاعلات مع التنوع وزيادتها وتعزيزها

الإجراء 5.1

المشاركة والانخراط في أنشطة التبادل المجتمعي وتطوير الشراكات.

الإجراء 5.2

تعيين مجتمع او منظمة تمثل التنوع لكل فرد من الموظفين من أجل الحفاظ على علاقات ثقة مستدامة وتطويرها.

الإجراء 5.3

تطوير مبادرات للتواصل مع الشبيبة من خلفيات متنوعة.

الهدف 4

المساهمة في منتديات ولجان نقاش حول التنوع

الإجراء 4.1

تعاون كمنظمة متخصصة مع لجنة العيش معاً في مدينة جاتينو.

الإجراء 4.2

مواصلة مشاركتنا في لجنة التنسيق الإقليمية لجرائم الكراهية.



وضع سياسات تنظيمية واضحة

الهدف 6

التأكد من أن ممارسات الشرطة تعكس التزام المنظمة نحو التنوع

الإجراء 6.1

مواصلة مشاركتنا في لجنة قطاع الشرطة بشأن التنميط العرقي والاجتماعي التابعة لوزارة الأمن العام في كيبك والالتزام بتنفيذ توصياتها.

الإجراء 6.2

مواصلة مشاركتنا في لجنة تنفيذ إطار العمل لجمع البيانات عن الاستجابات في وزارة الأمن العام في كيبك .

الإجراء 6.3

إجراء تقييم ومراجعة دورية لسياسات وممارسات العمل الشرطي.

الإجراء 6.4

الحرص على متابعة قرارات المحاكم المتعلقة بمجال الشرطة والتنوع.

الإجراء 6.5

توعية مواطني جاتينو من خلفيات متنوعة بالوسائل المختلفة لتقديم شكوى ضد ال SPVG أو موظفيه.

الهدف 7

صياغة توقعات واضحة للموظفين من حيث التواصل مع التنوع

الإجراء 7.1

نشر خطة العمل وموقف ال SPVG من التنوع وإشراك الموظفين في تنفيذ الأنشطة.

الهدف 8

تعزيز الثقافة الأخلاقية من خلال نهج شامل للإدماج والتصدي للعنصرية والتمييز داخل المنظمة

الإجراء 8.1

تحديد وتنفيذ آليات للكشف عن أي سلوك غير لائق.

الإجراء 8.2

متابعة دقيقة للموظفين الذين يقومون بسلوك غير مناسب.

الإجراء 8.3

تطوير وتوزيع وسائل جديدة حول أهمية الأخلاق وعدم التمييز على جميع الموظفين.

خدمة السكان ببرا
2023
2025
لهود

الحفاظ على مهارات الموظفين وإثرائها



الهدف 9

تطوير المهارات المتعلقة بالمعرفة والدرابة ومهارات التعامل مع الآخرين

الإجراء 9.1

توفير التدريب على الاستجابات لجميع الموظفين.

الإجراء 9.2

وضع ونشر أدوات توعية أو تدريب عن التنوع لجميع الموظفين، بالشراكة مع الأعضاء المتنوعين.

الإجراء 9.3

زيادة معرفة لجنة إدارة الSPVG فيما يتعلق بقضايا التنوع والادماج.

الإجراء 9.4

تطوير التدريب والتعليم المستمر بشأن الأمم الأولى والخلاسيين والإنويت وجعلهما ممتناول جميع الموظفين ، بالتعاون مع الشركاء من السكان الأصليين.

وضع سياسات تنظيمية واضحة

الهدف 11

نشر خطة عمل الـ SPVG وموقفه من التنوع

الإجراء 11.1

إعلان خطة العمل للمواطنين والشركاء.

الهدف 10

ملاءمة خدماتنا للتنوع

الإجراء 10.1

معرفة احتياجات التنوع من حيث منع الجريمة وتطوير أو تعديل خدماتنا من أجل الاستجابة لها بشكل مناسب.

الإجراء 10.2

تمثيل التنوع في تصريحاتنا وفي محيط عملنا.



خدمة السكان بركا
2023
2025
لهجج

زيادة التنوع داخل الـ SPVG

الهدف 12

زيادة تمثيل التنوع داخل فريق عمل الـ SPVG

الإجراء 12.1

تطوير المبادرات وخلق الفرص لتحسين التوظيف المتنوع.

الهدف 13

ترويج مهنة الشرطة بين الشباب المتنوعين

الإجراء 13.1

القيام بمبادرات لإثارة اهتمام الشباب المتنوعين في مهنة الشرطة.



شكر وتقدير

على الرغم من أن هذه الخطة طموحة ، إلا أنها تعكس رغبة الـ SPVG في الحفاظ على علاقات ثقة دائمة مع المجتمعات المختلفة التي تعيش وتعمل في جاتينو. يود مجلس إدارة الـ SPVG أن يشكر جميع الموظفين الذين ساهموا بشكل مباشر أو غير مباشر في إنجاز خطة عمله «خدمة السكان بكل تنوعهم!». إن التزام وتصميم فريق الـ SPVG بالاستماع لمجتمعات التنوع يشهد على الانفتاح الكبير نحو إثراء الممارسات والتحسين المستمر للخدمات المقدمة.

يرغب الـ SPVG أيضاً في تقدير وتسليط الضوء على التعاون القيّم للمواطنين والمنظمات المشاركة في اللجان التي تم إنشاؤها. إن رغبتهم بالمساهمة في مداولات الـ SPVG وتوجيهه نحو الاستراتيجيات التي يجب تفضيلها للاقتراب من المجتمعات أمر ملهم. فهم بذلك يشاركون في صنع القرار في قسم شرطة مدينة جاتينو ويساهمون في تعميق العلاقات الأساسية التي توحدنا . كما أن الجمع بين الشباب والبالغين من كل الخلفيات في مشروع تحسين الاجراءات هذا سيجعل من الـ SPVG منظمة أفضل، ملائمة للمواطنين الذين يخدمهم. ونحن إذ نثمن اعتمادنا على أصالة وإبداع وصراحة الشباب الذين شاركوا في اللجنة الاستشارية للشبيبة، لا يمكننا تجاهل الدعم الذي تلقّوه من أهاليهم الذين شجعوا مشاركتهم.

تود إدارة ال SPVG أن تشكر الأعضاء الآخرين الذين شاركوا في
المداولات والحوارات من أجل وضع خطة العمل هذه.

لجنة الشبيبة

تشكر إدارة ال SPVG جميع الشباب من خلفيات متنوعة الذين ساعدوها في
مداولاتها المتعلقة بهم. وعلى وجه الخصوص ، نود أن نشكر:

سيباستيان سيمباي

إسراء إدريس

رانيا مصري

كاتانا يمني توري

سيرج غايتان يابيل

لجنة SPVG

ليندا كورسيوس

مسؤولة البحث والتطوير في مجال الشرطة المجتمعية ، شعبة البحث والتطوير
والاستراتيجية التنظيمية

سيمون فورنييه

كبير المفتشين ، شعبة الدرك

ميريام هود

مسؤولة التحليل والبحث في علم الجريمة ، شعبة البحث والتطوير والاستراتيجية
التنظيمية

ميلاني بيربار

سكرتيرة ، شعبة البحث والتطوير والاستراتيجية التنظيمية

إيزابيل بلانت

رئيسة شعبة البحث والتطوير والاستراتيجية التنظيمية

ماتيو ترمبلاي

مفتش ، شعبة القرارات والإجراءات الوقائية المحلية

لجنة شركاء التنوع

ACCUEIL-PARRAINAGE OUTAOUAIS

دومينيك لافلور

نائب رئيس مجلس الإدارة

(سبتمبر 2020 - يونيو 2022)

كارميلو مارشيز

عامل اجتماعي في مجال الصحة والطفولة المبكرة

ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA

ديفيد أيرونستاند

مستشار خاص ، مسؤول الاتصال المجتمعي ، مسؤول عن اللغات

CENTRE D'INNOVATION DES PREMIERS PEUPLES

سيلين أوكلير

المديرة العامة

فيفيان ميشيل

مديرة علاقات الأمم الأولى والإنويت

CENTRE ISLAMIQUE DE L'OUTAOUAIS (CIO) - المركز الاسلامي في اوتاوي

ابراهيم سبيليل

رئيس مجلس الادارة

رشيد سرهبر

مدير في المجلس

CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE GATINEAU (CCNG)

ايشاتو توريه

رئيسة مجلس الإدارة

JEUNESSE IDEM

ألكسيس باستيان

عامل اجتماعي ومنسق موارد بشرية

إريك بيسون

المدير العام

