

# Lutte contre les profilages racial et social

## Bilan 2020

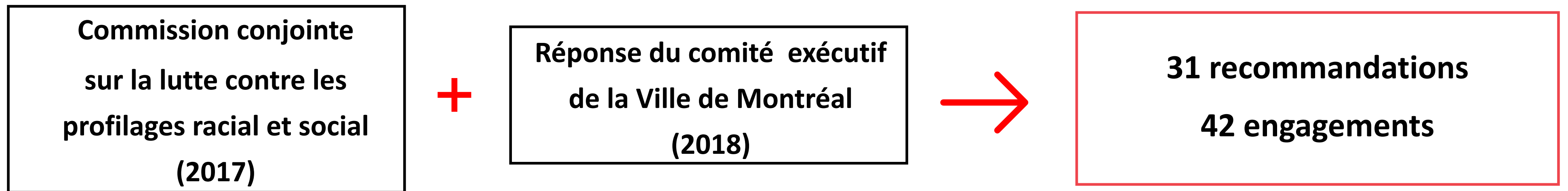
*Commission de la sécurité publique*

Préparé par :

Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Avril 2021

# Introduction • Contexte



**En 2018, la Ville de Montréal a confié le suivi de la mise en œuvre de ces engagements au Service de la diversité et de l'inclusion sociale**

# Introduction • Mise en œuvre

## Structure de suivi

### Comité composé de représentants des instances suivantes:

- Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)
- Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Service des affaires juridiques (SAJ)
- Service des ressources humaines (SRH)
- Bureau des relations gouvernementales et municipales (BRGM)
- Société de transport de Montréal (STM)
- Office municipal de l'habitation de Montréal (OMHM)

## Bilan 2020 • En bref

### Décembre 2019 :

- **6** sont « réalisées » et **9** sont réalisées « en continu »
- **15** sont « en cours »
- **1** est « non débutée »

### Décembre 2020 :

- **10** sont « réalisées » et **12** sont réalisées « en continu »
- **8** sont « en cours »
- **1** est « non débutée »

# Reconnaître la persistance de comportements de profilages social et racial au sein de l'administration publique montréalaise

## 2 recommandations

- **R-1:** Reconnaître la persistance du problème posé par les profilages racial et social
- **R-2:** Réitérer l'attachement de la Ville au vivre ensemble et aux valeurs contenues dans les déclarations et son engagement à poursuivre sa lutte contre les profilages racial et social

# Reconnaître la persistance de comportements de profilages social et racial au sein de l'administration publique montréalaise (suite)

## Les avancées

Reconnaissance de la persistance du problème par le comité exécutif dès 2018 et confirmée par les efforts suivants :

- **Politique sur les interpellations policières** afin de fonder celles-ci sur des faits observables (par ex. description physique, criminalité du secteur, personne dans le besoin) et non sur des motifs discriminatoires (par ex. couleur de la peau, religion, condition sociale) ou sur les biais indirectement associés aux plaintes, signalements ou demandes d'aide qui leur sont acheminés.
- Mise en oeuvre d'une **Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones**.
- **Plan intégré de lutte contre les profilages racial et social** (prévu pour le premier semestre de 2021).
- **Déclaration visant à reconnaître le caractère systémique du racisme et de la discrimination et à s'engager à les combattre** déposée au conseil municipal le 15 juin 2020.
- Création d'un **poste de commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques**, appuyé d'une équipe de professionnel.les au sein d'un bureau relevant de la direction générale.
- Nomination d'une élue **responsable de la diversité, de l'inclusion en emploi, de la langue française et de la lutte au racisme et à la discrimination systémique**.

- **Déclaration, séance du conseil municipal (juin 2020)** : "Il est proposé par Valérie Plante, mairesse de Montréal, et appuyé par Magda Popeanu, vice-présidente du comité exécutif et responsable de la culture et de la diversité montréalaise, et résolu :
  - Que la Ville de Montréal reconnaisse le caractère systémique du racisme et de la discrimination;
  - Que la Ville de Montréal affirme sa solidarité avec les citoyennes et citoyens qui dénoncent toutes formes de racisme et de discrimination, qu'elles soient directes, indirectes ou systémiques, et qu'elles peuvent avoir des conséquences préjudiciables pour les victimes et pour les relations au sein de la société;
  - Que la Ville de Montréal dénonce fermement et sans équivoque le racisme et les discriminations systémiques et réaffirme son engagement à agir et à mettre en place les mesures nécessaires pour les combattre."
- **SPVM (juin 2020)** : "Le SPVM reconnaît le caractère systémique du racisme et de la discrimination et nous nous engageons à agir pour les combattre."

# Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages au sein de l'administration montréalaise

## 4 recommandations

- **R-3:** Mandater le SPVM pour développer et mettre en place un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée lors d'une interpellation policière et rendre publiques les données recueillies avec une équipe de recherche indépendante
- **R-4:** Mandater le SPVM pour développer de concert avec cette même équipe de recherche indépendante des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la deuxième mouture de son Plan stratégique en matière de profilage social et racial.
- **R-5:** Rendre publiques les données recueillies et anonymisées sur l'appartenance sociale et raciale présumée ainsi que les indicateurs permettant de réaliser le Plan stratégique en matière de profilages social et racial du SPVM :
  - En collaboration avec une équipe de recherche indépendante
  - Sur le portail de données ouvertes de la Ville de Montréal
- **R-6:** Mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs pour détecter les comportements de profilage social et racial dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc.



# Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages au sein de l'administration montréalaise (suite)

## Les avancées

- Accessibilité des données anonymisées du **SPVM** : résultats de l'analyse des données d'interpellation policière de 2014 à 2017 de l'équipe de chercheurs indépendants.
- Deux indicateurs développés dans le cadre du premier mandat des chercheurs indépendants : l'indice de disparité de chances d'interpellation (IDCI) et l'indice de sur-interpellation au regard des infractions (ISRI). Ces indicateurs seront déployés à nouveau par le **SPVM** de manière annuelle et ce, dès 2022.
- Un 2<sup>e</sup> mandat a été confié à l'équipe de chercheurs indépendants afin de mieux contextualiser les interpellations policières et poursuivre l'analyse des disparités démontrées dans leur premier rapport; notamment à l'aide des données portant sur l'identité ethnoculturelle présumée et les données de nature qualitative que contiennent les fiches d'interpellation (**SPVM**).
- Dans les suites du rapport de l'OCPM, le 17 septembre 2020, le C.A. de l'**OMHM** adoptait une déclaration reconnaissant le caractère systémique du racisme et de la discrimination. Ce faisant, le C.A. accordait son appui au plan d'action sur le racisme et la discrimination systémiques 2021-2026 de l'**OMHM**.

## En cours ou à venir

- Suivi de la politique en matière d'interpellation policière : les données recueillies serviront à des fins d'analyse et d'encadrement (**SPVM**).
- Réponse aux recommandations de la Commission de la sécurité publique sur la politique en matière d'interpellation et bonification de la politique.
- Des modalités de suivi complémentaire seront développées :
  - Un sondage portant sur la qualité des relations entre la police et les personnes racisées sera réalisé en 2021 (**SPVM**).
  - Des travaux sont actuellement en cours afin d'optimiser le processus de signalement, de traitement et de suivi des plaintes de citoyens (**SPVM**).
- Réaliser l'analyse de la présence des groupes racisés et des minorités ethniques au sein de l'**OMHM** tant au niveau de ses employés que de sa clientèle (**OMHM**).

# Prévenir les comportements de profilage

*Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire*

## 3 recommandations

- R-7: Procéder à la révision de toutes les dispositions réglementaires et directives du SPVM et de la STM afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage
- R-8 : Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision
- R-9 : Rappeler sur une base régulière aux policiers et agents de la STM que tous les citoyens ont droit à un traitement égal



# Prévenir les comportements de profilage

## *Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire (suite)*

### Les avancées

#### Révision des règlements (en cours) :

- Le SDIS a soumis aux organismes impliqués des informations quantitatives et qualitatives colligées auprès des services impliqués — statistiques liées aux constats d'infraction et perceptions internes sur l'usage des différents règlements *nuisances* et *paix et ordre*.
- Plusieurs des organismes partenaires ont fourni une analyse et des compléments d'informations, dont la CDPDJ.
- Le SDIS a finalisé la collecte d'informations auprès du comité interne.
- En tenant compte de l'ensemble des considérations des partenaires internes et externes (+ autres intrants), le SDIS élabore présentement un rapport avec recommandations.
- Le SPVM a mis en place un comité de travail afin de procéder à la révision de ses politiques et procédures afin de d'identifier si leur application a pour effet d'induire des comportements de profilage.

### En cours et à venir

- Complétion de l'analyse des règlements municipaux et proposition de pistes de solution — en tenant compte des constats et des recommandations du rapport récent : *Judiciarisation de l'itinérance à Montréal* (2021).
- Dépôt d'un rapport avec recommandations sur la révision de règlements municipaux (premier semestre 2021)
- Poursuite (2021-2022) du travail de révision de la réglementation et suivi des recommandations.
- Le comité de travail du SPVM a procédé à la revue des bonnes pratiques afin d'établir un processus de révision. Les travaux se poursuivront en 2021

# Prévenir les comportements de profilage

## *Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire (suite)*

### Les avancées

#### SPVM - Rappel du droit à un traitement égal (en continu) :

- Le SPVM propose annuellement plusieurs séances d'information et de formation intégrant des notions d'égalité et de neutralité. Aucune formation n'a été offerte de mars à août 2020 en raison de la pandémie.
- La formation sur la désescalade et l'endiguement, qui a débuté en 2019, afin que l'ensemble des policiers de première ligne soit formé, s'est poursuivie en 2020 bien que les mesures liées à la pandémie aient ralenti sa diffusion.
  - À la fin 2020, 2080 policiers sont formés en matière d'endiguement et 814 le sont en matière de désescalade.
- Le parcours de formation des recrues a été revu. Les notions en matière de profilages racial et social leur seront enseignées après leurs 6 premiers mois de patrouille, lorsqu'elles auront acquis un minimum d'expérience. Une analyse du parcours de formation effectuée en 2019 a démontré que ceci favorise une meilleure intégration des notions dans leurs interventions. Les policiers embauchés en 2020 n'ont pas encore reçu cette formation.
- Les ateliers portant sur la politique d'interpellation policière ont débuté en septembre 2020. La politique aura ainsi été présentée à l'ensemble du personnel policier d'ici le mois de février 2021.

### En cours ou à venir

#### En 2021 - SPVM

- La formation sur les pouvoirs et devoirs pour les agents patrouilleurs (2 500) débutera en 2021 en raison de la pandémie.
- Les séances de formation sur la diversité sociale et culturelle prévue en 2020 ont été annulées en raison de la pandémie. Elles reprendront en 2021, dès que la situation le permettra.
  - Des démarches sont en cours afin de vérifier la faisabilité de permettre la tenue du nombre de séances de formation nécessaire à l'atteinte de l'objectif initial. Ainsi, l'ensemble du personnel ciblé aurait reçu la formation d'ici la fin de l'année 2021.

# Prévenir les comportements de profilage

## *Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire (suite)*

### Les avancées

#### STM

- En raison de la pandémie, les activités de formation ont été suspendues en 2020. Cependant, une lettre de rappel des attentes de la STM en matière de respect, de prévention des profilages et du racisme a été adressée aux inspecteurs de la STM en novembre 2020.

### À venir

- Une formation de service client spécifique aux inspecteurs, traitant des réalités de diversité, des enjeux de racisme, de profilage, de discrimination systémique et de comportements à risque lors des interventions des inspecteurs sera élaborée en 2021 avec les ressources humaines de la STM.
- Cette formation sera élaborée avec des intervenants sociocommunautaires en vue de répondre aux demandes de la recommandation 22, du rapport de la consultation de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques.
- Suivant l'élaboration de cette formation spécifique, celle-ci sera offerte aux inspecteurs de la STM à l'automne 2021, avec l'aide d'intervenants socio-communautaires.

# Prévenir les comportements de profilage

*Sensibiliser les citoyens aux impacts du profilage et développer leurs connaissances*

## 1 recommandation

- R-10: Développer une campagne de sensibilisation qui met en valeur l'apport de la diversité et le vivre-ensemble, destinée à l'ensemble de la population montréalaise et ce, notamment en collaboration avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM).

# Prévenir les comportements de profilage

## *Sensibiliser les citoyens aux impacts du profilage et développer leurs connaissances (suite)*

### Les avancées

#### SDIS / BINAM

- **Campagne *Journées portes fermées*** : première grande campagne de sensibilisation grand public de la Ville de Montréal sur l'intégration en emploi des personnes immigrantes
  - Le site web [portefermees.ca](http://portefermees.ca) a reçu plus de 45 384 visiteurs;
  - 758 000 personnes ont été touchées par les publications de la campagne;
  - 68 % des personnes ont compris l'objectif de celle-ci.
- **Événement sur le leadership inclusif** (novembre 2020), dans le cadre des événements "Relançons Montréal" de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain (plus de 500 participant.es).
- Développement d'un volet de relance inclusive contribuant au plan de relance du Service de développement économique pour le soutien envers les personnes immigrantes fragilisées par la crise.
- Diffusion du Balado *Biais d'entrée*, une série de 6 épisodes où on va à la rencontre d'employeurs, d'experts et de personnes immigrantes pour proposer des conseils et des solutions pour toutes les étapes du parcours professionnel et favoriser l'inclusion et la diversité en entreprise.
- De janvier à mai 2021, 15 entreprises montréalaises recevront un accompagnement pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes immigrantes (en collaboration avec le Pôle IDEOS de HEC Montréal).

### En cours et à

#### SDIS / BINAM

Développement d'une stratégie de valorisation de la diversité ethnoculturelle qui aura trois objectifs principaux :

1. Encadrer les processus de reconnaissance formelle de la Ville à travers sa contribution humaine et financière à divers événements;
2. Valoriser la contribution actuelle et historique des vagues d'immigration et des individus d'appartenances multiples à la vie montréalaise, ainsi que faire connaître et valoriser les parcours migratoires;
3. Poursuivre les efforts dans la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques



# Prévenir les comportements de profilage

*Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique*

## 4 recommandations

- R-11: Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 et accroître les efforts pour atteindre plus rapidement les cibles
- R-12: Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous-représentée, tels que le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM
- R-13: Assurer une juste représentation de la diversité montréalaise dans les outils de communication de la Ville de Montréal et de ses sociétés paramunicipales
- R-14: Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination

# Prévenir les comportements de profilages

## *Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)*

### Les avancées

- En 2020, le SRH a transmis à la CDPDJ le rapport d'analyse de la 2e phase d'implantation de son programme d'accès à l'égalité en emploi. La CDPDJ a jugé le rapport de la Ville conforme.
- Tel que recommandé par la CDPDJ, la Ville de Montréal applique la mesure suivante en remplacement du taux de nomination préférentielle :
  - Accorder une préférence aux membres des groupes visés, par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, à chacune des étapes du processus de dotation, et une priorité d'embauche, en lien avec les objectifs visés et en tenant compte des exigences minimales requises de l'emploi.
- En lien avec la priorité organisationnelle en diversité et inclusion les deux objectifs suivants ont été fixés et font l'objet d'un suivi par le Service de la performance organisationnelle:
  - Un taux global d'embauche de membres de minorités visibles et ethniques de 33 %;
  - Un taux d'embauche et de promotion des membres de minorités visibles et ethniques aux postes de cadres de gestion de 25 %.
- Le Service de l'expérience citoyenne et des communications (SECC) s'assure en continu d'une juste représentation de la diversité montréalaise dans l'ensemble de ses outils et plateformes de communication.

### En cours ou à venir

- Une nouvelle stratégie et un plan directeur 2021-2023 pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi sont en préparation et seront présentés à la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, ainsi qu'à la commissaire aux relations avec les Peuples autochtone
- Afin de diversifier les postes de gestion, une nouvelle stratégie talents diversité est en cours et les premières cohortes sont formées depuis janvier 2021.
- En cours d'année, le Service de l'expérience citoyenne et des communications (SECC) a recours à une variété de canaux de communication afin d'atteindre les publics ciblés:
  - Ex. Dans le cadre des mesures d'urgence déployées par la Ville de Montréal en raison de la pandémie, des médias montréalais communiquant dans une dizaine de langues autres que le français et l'anglais ont été ciblés. L'objectif visé était de maximiser la portée des consignes de santé publique auprès de l'ensemble de la population.



# Prévenir les comportements de profilage

## Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)

### Les avancées

#### SPVM

- L'inspecteur Miguël Alston a été nommé pour mettre en place une stratégie renouvelée d'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée en collaboration avec le SRH.
  - Un agent a également été ajouté à l'équipe du recrutement afin d'augmenter les ressources pour la mise en œuvre de cette stratégie.
  - Un comité de travail a été formé ainsi que 3 sous-comités : *Communication et médias sociaux*, *Actions à court terme* et *Actions à long terme*.
  - Une campagne de communication en matière de recrutement est en développement.
  - Des liens ont été établis avec les centres de services scolaires ainsi qu'avec le milieu communautaire du quartier Saint-Michel pour mettre en place des projets pilotes novateurs qui susciteront l'intérêt et inciteront des élèves du secondaire, issus de la diversité, à choisir la formation policière et intégrer le SPVM.
  - Un nouveau programme d'accompagnement des 125 étudiant.es de 1ère année au programme de formation en techniques policières au Collège Ahuntsic, dont 40 sont issu.es de la diversité, a été mis en place.
- Les activités de recrutement de policiers conventionnels se poursuivent malgré le contexte de pandémie.
  - Le SPVM a réussi à augmenter de 17% à 25% le pourcentage de recrues autochtones et issues des minorités ethnique et visible d'octobre 2019 à septembre 2020.
  - Cinq policiers issus de ce programme d'accès à l'égalité ont été embauchés en 2020 puisqu'ils ont complété leur formation à l'ENPQ avant la pandémie.
  - 17 candidats dont la formation à l'ENPQ a été retardée en raison de la pandémie ont récemment été embauchés (mars 2021).
  - Un policier autochtone va intégrer le SPVM en avril 2021. 26 candidats sont actuellement en formation au collège.
- Tel que mentionné dans le mémoire sur la réalité policière du SPVM (octobre 2020), le programme de policiers conventionnels répond difficilement aux attentes et aux besoins organisationnels. Ce faisant le mémoire comprend des recommandations destinées à rendre plus accessibles les programmes de techniques policières et l'admissibilité de candidats à l'ENPQ :
  - Faciliter l'obtention d'équivalences lorsque la scolarité a été effectuée hors Québec
  - Mettre en place des mesures de recrutement et de rétention adaptés (par ex. améliorer l'accès au programme de prêts et bourses)

# Prévenir les comportements de profilage

## Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)

### Les défis

#### SPVM

Il est à noter qu'en raison de la pandémie, l'ENPQ n'a pas été en mesure de former les 17 candidats de la formation *AEC Diversité policière* pour une embauche prévue en 2020. Leur formation a pu être complétée et l'embauche a eu lieu en mars 2021. Ainsi, les statistiques concernant la diversité ont un écart considérable s'ils sont comparés à l'année 2019.

En 2020, le SPVM a embauché 119 personnes (180 en 2019). De ces 119 personnes, 20 sont issues de groupes sous-représentés. Ce qui représente environ 17% du personnel policier embauché (24% en 2019) :

- 4 autochtones (7 en 2019);
- 6 minorités ethniques (13 en 2019);
- 10 minorités visibles (24 en 2019).

En 2020, 598 des 4507 (13,3%) policiers ont indiqué appartenir à un groupe autochtone, une minorité ethnique ou visible (12,4% en 2019).

- 14 femmes et 20 hommes s'identifient comme autochtones — 2019 : 11 femmes et 13 hommes autochtones;
- 53 femmes et 141 hommes s'identifient comme minorités ethniques — 2019: 50 femmes et 140 hommes minorités ethniques;
- 67 femmes et 303 hommes s'identifient comme minorités visibles — 2019 : 64 femmes et 287 hommes minorités visibles;

En 2020, au SPVM, 3.36% des recrues (3,5% en 2019) sont d'origine autochtone comparativement à une moyenne de 3% pour l'ensemble des corps de police au Canada.

Actuellement, 34,28% de l'effectif policier du SPVM est composé de femmes (1545 femmes) comparativement à une moyenne de 22% pour l'ensemble des corps de police au Canada (même % en 2019).

# Prévenir les comportements de profilage

## *Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)*

### Les défis

- **Ville de Montréal – statistiques en 2020 :**

- 27,4 % des personnes embauchées provenaient de groupes sous-représentés (catégories “minorités visibles” et “minorités ethniques”) — 36,1 % en 2019. Baisse par rapport à 2019 : année très particulière pour le recrutement en contexte de pandémie.
  - Catégories “minorités visibles” : 526 promotions (20,5 %) — 594 promotions (19,7%) en 2019
  - Catégorie “minorités ethniques” : 202 promotions (7,9 %) — 244 promotions (8,1%) en 2019.
- Au 31 décembre 2020, la Ville compte 3 624 personnes pour la catégorie “minorités visibles” (14,4 %) et 1 637 pour la catégorie “minorités ethniques” (6,5 %) — Au 31 décembre 2019, la Ville comptait 3 852 personnes pour la catégorie minorités visibles (14,8 %) et 1682 pour la catégorie “minorités ethniques” (6,5 %).

- **Services de prévention des incendies de Montréal (SIM) – statistiques en 2020**

- En 2020, 4,3% des embauches étaient des personnes des groupes sous-représentés (catégories “minorités visibles” et “minorités ethnique”s) — En 2019, c’était 14,1% des embauches.
- Embauche de 6 femmes pompières et 5 pompiers autochtones.

# Prévenir les comportements de profilage

## Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)

### Les avancées

#### Création d'un nouveau programme de stages rémunérés « Liaison Emploi Autochtone » (2019)

Mis à contribution de la **Banque de candidatures de Concertation Montréal** pour identifier des participants pour les 3 groupes des ateliers de co-design dans le cadre de la démarche d'alignement stratégique, soit pour la région Ouest, la région Centre et la région Est, ainsi que pour un atelier réunissant des représentants d'organisations régionales. À cela s'ajoute des suggestions pour la composition du comité aviseur réfléchissant à l'urbanisme, la mobilité et la transition écologique de la Ville de Montréal.

Par ailleurs, Concertation Mtl a reçu 8 autres sollicitations en 2020 et nous avons suggéré des listes de candidats provenant des groupes sous-représentés pour :

- Urgences Santé,
- Le comité aviseur de ligne rose du métro,
- Le comité projet multisectoriel,
- Le Musée d'Art Contemporain,
- Le jury du programme de soutien à la diversité des expressions culturelles (PSDEC),
- Le comité Jacques Viger,
- Le comité RH et le comité Service à la clientèle de la STM,
- Le centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV).

### À venir

#### En 2021 :

- « Liaison Emploi Autochtone » se poursuivra en 2021 (en partenariat avec la CDRHPNQ et le Centre de service d'emploi et de formation (CESF) de Montréal).
- Poursuivre l'utilisation à grande échelle de la banque de candidature de *Concertation Montréal*

# Prévenir les comportements de profilage

*Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés*

## 3 recommandations

- R-15: Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés
- R-16: Consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes, en collaboration avec le Commissaire des personnes en situation d'itinérance.
- R-17 En collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, proposer aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail des policiers et à leurs responsabilités citoyennes.



# Prévenir les comportements de profilage

## *Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés (suite)*

### Les avancées

En 2020, la pandémie a ralenti les efforts du **SPVM** en matière de rapprochement avec la communauté. Les activités communautaires ont donc dû être suspendues. 4618 activités auprès de plus de 150 000 personnes ont tout de même été réalisées.

De plus, le réseau de partenaires communautaires a été mis à contribution pour agir sur des besoins de sécurité exacerbés par la pandémie, notamment :

- 2 000 visites porte-à-porte dans le cadre de l'opération Quiétude;
- porte-à-porte (13 600 portes) au sein d'équipes mixtes, auquel les intervenants de plus de 32 organismes communautaires différents ont pris part, afin de repérer les personnes âgées isolées.

### En cours et à venir

- Le recensement des activités de rapprochement avec la communauté, les partenariats avec les organismes communautaires et la participation aux comités de quartier est en cours et les données seront disponibles en 2021.
- Un nouvel outil de recensement a été développé et mis à la disposition des postes de quartier en début d'année 2021 (questionnaire Google-VDM). Il sera alimenté en continu tout au long de l'année et permettra de suivre la réalisation des activités de prévention et de rapprochement avec la population dans les postes de quartier.

# Prévenir les comportements de profilage

## *Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés (suite)*

### Les avancées

- Le sociologue Frédéric Boisrond accompagne le SPVM à titre de conseiller stratégique indépendant auprès :
  - du Comité de direction en effectuant plusieurs activités au sein de l'organisation pour une meilleure lecture de l'environnement du SPVM.
  - du personnel afin d'échanger sur les réalités du travail policier et les différents enjeux en matière de profilages racial et social.
- Le SPVM a consulté son comité expert en matière de profilages racial et social à 9 reprises depuis octobre 2019, notamment :
  - sur les résultats des analyses et des recommandations de l'équipe de recherche indépendante et les engagements du SPVM qui en découlent;
  - sur la politique sur les interpellations policières.
- Le SPVM a mis en place un comité directeur interne en matière de profilages racial et social, en janvier 2019, afin de favoriser la collaboration de différents acteurs dans la réalisation de son plan stratégique 2018-2021.
  - La composition et le mandat de ce comité ont été revus en 2020 afin de répondre aux nouveaux enjeux et soutenir la direction du SPVM (réuni à 4 reprises en 2020). Une approche consultative et de reddition de compte des différentes mesures a été préconisée.



# Prévenir les comportements de profilages

## *Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés (suite)*

### Les avancées

- Le Comité sur les relations entre les inspecteurs de la **STM** et la communauté (CRIC) a poursuivi ses rencontres avec les gestionnaires de la Direction Sûreté et contrôle et la STM de façon virtuelle, afin d'analyser les pratiques des projets de développement et les aspects de formation des inspecteurs. Ces rencontres se poursuivront en 2021.
- Le protocole d'entente avec la Société de développement Sociale (SDS) a été renouvelé et le nombre d'intervenants sociaux dans le métro avec les inspecteurs a été triplé.
- Un comité des principaux partenaires touchés par le plan hivernal a été créé pour adapter leurs interventions de façon inclusive, équilibrée et coordonnée. Il a été constitué avec différents organismes : STM, SPVM, SDS, CIUSS, UQAM, Ville de Montréal.
- Une Équipe Mixte d'Intervention et de Concertation (EMIC) composée d'un inspecteur, d'un policier et d'un intervenant social a été mise en œuvre en vue du plan hivernal 2020-2021 afin de créer une deuxième ligne d'intervention face aux enjeux liés à l'itinérance. Son mandat est de supporter les interventions de première ligne par de l'accompagnement et la prise en charge de cas problématiques de façon spécialisée.
- Un bus a été prêté par la STM à l'organisme Mission Old Brewery afin d'offrir aux personnes en situation d'itinérance une alternative gratuite pour se déplacer vers les différents refuges et lieux de soutien en période hivernale.

### À venir

- Un projet pilote de formation en intervention sociale sera suivi par des inspecteurs de la **STM** durant l'hiver 2020-2021 où ceux-ci travailleront à titre d'intervenants social en civil accompagnés d'intervenants-coach les soirs de fins de semaine.
- Poursuite des rencontres du CRIC avec les gestionnaires de la Direction Sûreté et contrôle du STM en 2021.

# Prévenir les comportements de profilages

## *Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés (suite)*

### Les avancées

- Consultation des personnes en situation d'itinérance (PSI) :
  - En 2020, les travaux entourant la démarche de bonification des pratiques de participation publique au sein de la Ville se sont poursuivis.
  - Au cours de l'été, des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de six personnes en situation d'itinérance afin de mieux comprendre les barrières à leur participation aux exercices de consultations publiques.
- Soutien financier à la Clinique juridique de St-Michel pour le projet *Touche pas à mes droits !*, dont les objectifs principaux sont :
  - Promouvoir les droits en matière de profilage racial aux jeunes du quartier via des plateformes accessibles, dans une optique d'accessibilité à la justice;
  - Offrir aux jeunes l'occasion de s'exprimer sur différentes plateformes;
  - Assurer que les jeunes du quartier soient en mesure de reconnaître une situation de profilage racial ainsi que de connaître les ressources à leur disposition le cas échéant.

Fin du projet prévue pour mars 2021 : une évaluation des retombées suivra.

### À venir

- Les constats dégagés de ces entrevues avec des PSI seront pris en compte dans la suite des travaux qui se poursuivront en 2021.
- Développement de nouvelles initiatives de sensibilisation aux droits.

# Prévenir les comportements de profilage

## *Former les employés municipaux à la diversité*

### 5 recommandations

- R-18 : Exiger une formation en continu de tous les employés municipaux en matière de diversité ethnoculturelle et l'acquisition de connaissances approfondies des quartiers du point de vue de leur composition ethnoculturelle et de leurs enjeux spécifiques.
- R-19 : Développer et rendre obligatoire une formation en continu pour améliorer les connaissances des policiers sur la réalité des travailleuses et travailleurs du sexe, des personnes itinérantes et des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale ou une dépendance, à l'instar des efforts déployés pour améliorer les connaissances interculturelles.
- R-20: Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux.
- R-21: Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelle à ces formations.
- R-22: Profiter des rencontres d'accueil organisées par le directeur général de la Ville de Montréal pour les nouveaux employés municipaux pour souligner l'apport des employés issus de la diversité.

# Prévenir les comportements de profilage

## Former les employés municipaux à la diversité (suite)

### Les avancées

- Poursuite de la formation en communication interculturelle et gestion des demandes d'accommodements raisonnables : 49 sessions offertes par le SDIS depuis janvier 2017.
- Formation des recruteurs de la Ville par la CDPDJ dans la cadre de la campagne *Recruter sans discriminer*.
- Formation en analyse différenciée selon les sexes (ADS+) : 300 personnes provenant de 5 services et 4 arrondissements (90 agent-es multiplicateurs) ; 70 élu-es.
- Production d'un Guide ADS+ 101 pour l'ensemble du personnel et les partenaires de la Ville et d'une trousse de déploiement de l'ADS+.
- Production d'une formation en ligne sur l'ADS+.
- 13 accompagnements de projets ADS+ et 26 réponses ponctuelles.
- Mises en ligne de capsules sur les microagressions et d'un jeu sérieux sur les biais inconscients.
- Une nouvelle capsule a été produite en 2020 pour la *Stratégie talents diversité : Déjouer ses biais inconscients en adoptant les comportements du leader inclusif*.
- Mise sur pied de la formation en ligne « Rencontre sur Tiohtiá:ke » qui vise à promouvoir un changement de comportement face aux peuples autochtones en améliorant la compréhension de la réalité des peuples autochtones et de leur histoire.

### En cours et à venir

- Le module d'introduction en diversité, équité et inclusion qui sera déployé, avec le lancement des parcours, traitera de la diversité de la population montréalaise, des discriminations et des concepts de profilages racial et social.
- Un nouveau parcours de formation pour les employés qui offre un service aux citoyens, les gestionnaires de projets et les cadres de gestion sera déployé en 2021.
- Pour 2021, l'ensemble des cadres (incluant les cadres conseil) devront formuler des objectifs avec indicateurs en lien avec la priorité organisationnelle suivante  
: Assurer la mobilisation d'une main-d'oeuvre riche de sa diversité
- Déploiement (2022) d'une offre en salle de la formation « Rencontre sur Tiohtiá:ke » et réflexions pour rendre obligatoire la version en ligne.



# Prévenir les comportements de profilage

## *Former les employés municipaux à la diversité (suite)*

### Les avancées

- Au **SPVM**, des séances de formation portant sur la diversité sociale et culturelle, mises en place en 2018, abordent les réalités des communautés autochtones et inuites, des personnes en situation d'itinérance, des communautés LGBTQ 2+ ainsi que les enjeux liés à l'intervention auprès des personnes ayant un problème de santé mentale.
- En 2018 et 2019, 1 348 policiers ont été formés. En 2020, ces formations ont été annulées en raison de la pandémie.
- Le SPVM diffuse à son personnel des séances d'information portant sur l'exploitation sexuelle par le biais de son programme *Les Survivantes*. Deux séances ont eu lieu en 2020.
- L'impact de la capsule sur la réconciliation avec les peuples autochtones sur les perceptions des employé.es a été mesuré et a été jugé très positif. L'analyse effectuée par *Epione : santé publique-santé communautaire* de l'UQAM a démontré une baisse visible des stéréotypes et préjugés négatifs, tout comme des représentations sociales plaquées, chez les participant.es.

### En cours et à venir

- Des démarches sont en cours afin de permettre la tenue du nombre de séances de formation nécessaire à l'atteinte de l'objectif initial. Ainsi, l'ensemble du personnel ciblé aurait reçu la formation d'ici la fin de l'année 2021.

#### **En continu**

- Lors des rencontres d'accueil du directeur général de la Ville pour les nouveaux employés municipaux, l'apport de la diversité des employés est souligné. Ce volet est intégré de façon permanente aux cérémonies d'accueil.

# Prévenir les comportements de profilage

*Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages*

## 3 recommandations

- R-23 : Mandater le SPVM pour évaluer la pertinence d'étendre les initiatives et formations menées par l'ESUP, l'EMRII et la RIC dans les arrondissements ou les villes liées où des besoins se font sentir.
- R-24: Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que le SPVM puisse compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer ces services spécialisés.
- R-25: Mener à terme le projet pilote de caméra corporelle et statuer sur la pertinence et sur les conditions pour généraliser le recours à cet outil pour tous les policiers.

# Prévenir les comportements de profilage

## *Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages (suite)*

### Les avancées

- Une nouvelle Équipe multidisciplinaire de concertation communautaire (E=MC2), projet pilote tripartite (SPVM, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et organismes communautaires), a été mise en place afin d'offrir un point d'accès à des services communautaires, sociaux et de santé pour les personnes vulnérables à la place Émilie-Gamelin (juillet-septembre 2020).
- En novembre 2020, le SPVM s'est joint à la nouvelle équipe de patrouille mixte (EMIC) qui a été créée en collaboration avec la STM et la Société de développement social pour intervenir auprès des personnes itinérantes dans le métro et les accompagner vers les ressources répondant à leurs besoins.
- Des patrouilles conjointes policier/intervenant autochtone sont déployées sur le terrain, selon la disponibilité des intervenants (2-3 fois semaine, bloc de 3 heures, PDQ 12, 38 et l'unité Métro ou besoin ponctuel ciblé). Le Centre d'amitié autochtone de Montréal souhaite obtenir le financement nécessaire à la participation à plein temps de 4 intervenants dans le but de régulariser, intensifier et étendre cette bonne pratique.
- La formation des agents de réponse intervention de crise (RIC) s'est poursuivie afin de maintenir la cible d'un.e agent.e formé.e par équipe de travail. En novembre 2020, ce sont ainsi 328 agents qui ont reçu cette formation.

### En cours et à venir

- La patrouille mixte autochtone en collaboration avec le SPVM ainsi que le Centre d'amitié autochtone de Montréal (CAAM) sera déployée en avril 2021.
- Le SPVM travaille à la bonification de l'ESUP conjointement avec le CIUSSS afin d'optimiser l'offre de services offerte aux personnes vulnérables.
- Demande de soutien au gouvernement du Québec pour la bonification et la mise en place de nouvelles équipes mixtes policières, civiles et citoyennes afin d'assurer un continuum de service auprès de personnes vulnérables. Certaines de ces équipes, dont ESUP, implique la participation étroite du réseau de la santé.
- Représentations auprès du Ministère de la Santé et des Services sociaux menées pour soutenir financièrement de tels services.



# Faciliter la dénonciation des comportements de profilages social et racial des employés municipaux

## 3 recommandations

- R-26 : Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin qu'il procède à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes.
- R-27: Évaluer, avec les intervenants qui accompagnent les citoyens dans le processus de plainte pour motif de profilage, la possibilité d'offrir un tel service sur l'ensemble du territoire.
- R-28: Créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui peut répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité.

# Faciliter la dénonciation des comportements de profilages social et racial des employés municipaux (suite)

## Les avancées

- Le mémoire de la Ville de Montréal déposé dans le cadre du livre vert sur la réalité policière demande que soit revu le processus de plainte en lien avec la déontologie policière.
- Lors de son allocution devant le comité consultatif sur la réalité policière, la Ville de Montréal a mentionné le besoin de revoir le processus de plainte.
- Selon une première analyse, plusieurs organismes offrent des services d'accompagnement lors de plaintes pour profilages : CDPDJ, Juripop, Cliniques juridiques, CRARR, etc. De plus, l'ensemble du territoire montréalais est desservi.
- L'évaluation de la capacité des organismes est une question de droit d'accès à la justice et relève du Ministère de la Justice.
- Pour rappel : des précisions ont été apportées concernant l'impossibilité d'arrimer la création d'un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, avec certains mécanismes obligatoires déjà existants et prévus notamment à la Loi sur la Police.

## À venir

- Assurer l'accessibilité et la diffusion de l'information sur les processus de plaintes et les services d'accompagnement disponibles.

# Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais.es à l'égard des institutions municipales

## 3 recommandations

- R-29 : Modifier le Code d'éthique des élu·es et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial
- R-30 : Exiger un rapport annuel concernant la mise en œuvre du Plan stratégique en matière de profilage social et racial du SPVM et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (CSP).
- R-31: Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :
  - Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS (maintenant SDIS), du Service des ressources humaines et de l'OMHM;
  - Documenter l'état d'avancement du Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019.

# Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais.es à l'égard des institutions municipales (suite)

## Les avancées

- Le bilan général annuel du SPVM en matière de profilages racial et social va désormais s'inscrire dans la démarche de reddition de compte du Plan intégré de lutte contre les profilages racial et social.
- Dans le cadre de la démarche de reddition de compte du plan intégré, un bilan des actions du SPVM sera présenté à la CSP, à sa demande (ex. politique d'interpellation).

## À venir

- Le bilan en matière de diversité des employés de la STM sera présenté dans le cadre du bilan 2020 des activités de la STM.
- Le plan d'action 2021-2026 sur le racisme et la discrimination systémique de l'OMHM prévoit le dépôt annuel au C.A. d'un rapport faisant état de la situation. Des éléments de ce rapport pourront être intégrés au présent rapport destiné à CSP. Le suivi du plan sera déposé au mois de mars prochain.

## En résumé

- La majorité des recommandations sont réalisées, en voie de l'être ou en continu
- La pandémie a impacté la mise en oeuvre de certaines des recommandations, notamment ce qui touche les formations, les embauches et le rapprochement communautaire
- La pandémie a accentué des enjeux concernant les populations vulnérables, dans l'espace public et dans certains quartiers
- L'ensemble des services concernés sont mobilisés pour aller au delà des 42 engagements liés aux 31 recommandations de 2017

## Actions en cours ou à venir prochainement

- Présentation d'un plan intégré de lutte contre les profilages racial et social 2021-2023 avec indicateurs de suivi, pour adoption au deuxième trimestre 2021
- Adoption et mise en oeuvre d'un Plan d'action Ville en diversité et inclusion sociale
- Complétion de l'équipe et déploiement en continu du travail du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques

Ces actions s'inscrivent dans le cadre plus large de l'alignement stratégique *Montréal 2030*

# En conclusion



**Les actions qui découlent des 31 recommandations du rapport de la *Commission conjointe (2017)* sont une étape importante.**

**La lutte aux profilages racial et social est une priorité pour la Ville de Montréal.**

**Celle-ci reconnaît l'apport de la société civile à cet effort collectif.**

**À ce titre, plusieurs autres initiatives contribuent activement à faire de Montréal une ville exempte de profilages.**



**Merci de votre attention !**

# Annexe – Tableau de suivi détaillé

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
R-1	Reconnaître que le problème posé par les profilages racial et social persiste.	1	(Idem à la recommandation)	Réalisé
R-2	Réitérer son attachement au vivre ensemble et aux valeurs contenues dans les déclarations ainsi que son engagement à poursuivre sa lutte contre les profilages racial et social, car ces comportements ne sont ni normaux ni tolérés au sein de sa fonction publique.	2	Produire une déclaration de Montréal contre les profilages racial et social	Réalisé
		3	Inclure les principes d'inclusion et d'égalité de traitement dans le plan stratégique du SPVM	Réalisé
R-3	Mandater le SPVM pour développer et mettre en place un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée des individus qui font l'objet d'une interpellation policière : <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une équipe de recherche indépendante;</li> <li>- au plus tard en 2018;</li> <li>- validé par la CDPDJ afin de veiller à respecter les droits et libertés garantis par les Chartes;</li> <li>- en s'inspirant des meilleures pratiques, notamment du modèle ontarien qui combine la distribution de billets d'interpellation et la tenue d'un registre des interventions policières.</li> </ul>	4	(Idem à la recommandation)	En cours
R-4	Mandater le SPVM pour développer de concert avec cette même équipe de recherche indépendante des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la deuxième mouture de son Plan stratégique en matière de profilage social et racial.	5	(Idem à la recommandation)	En cours

# Annexe – Tableau de suivi détaillé (suite)

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
R-5	Rendre publiques les données recueillies et anonymisées sur l'appartenance sociale et raciale présumée ainsi que les indicateurs permettant de réaliser le Plan stratégique en matière de profilages social et racial du SPVM: - en collaboration avec une équipe de recherche indépendante; - sur le portail de données ouvertes de la Ville de Montréal.	6	(Idem à la recommandation)	En continu
R-6	Mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs pour détecter les comportements de profilages social et racial dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc.	7	(Idem à la recommandation)	En attente
R-7	Procéder à la révision de toutes les dispositions réglementaires et directives du SPVM et de la STM afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage.	8	Analyser les règlements susceptibles d'avoir un impact sur les profilages	En cours
		9	Faire des représentations auprès des gouvernements concernés sur les modifications législatives nécessaires relevant de leur juridiction	En attente
R-8	Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision.	10	(Idem à la recommandation)	En continu
R-9	Rappeler sur une base régulière aux policiers et agents de la STM que tous les citoyens ont droit à un traitement égal	11	Mettre en place des séances d'information, des formations et des outils visant à rappeler annuellement les principes d'égalité et de neutralité	En continu
		12	Faire des rappels réguliers des principes d'égalité et de neutralité auprès des inspecteurs	En continu
		13	Faire des représentations auprès du MEES et du MSP pour inclure la question des profilages dans les formations en techniques policières et à l'École nationale de police du Québec	En cours
R-10	Développer une campagne de sensibilisation qui met en valeur l'apport de la diversité et le vivre ensemble, destinée à l'ensemble de la population montréalaise, et ce, notamment en collaboration avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM).	14	(Idem à la recommandation)	En cours

# Annexe – Tableau de suivi détaillé (suite)

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
<b>R-11</b>	Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 et accroître les efforts pour atteindre plus rapidement les cibles de représentativité dans la fonction publique montréalaise convenues avec le Gouvernement du Québec.	15	(Idem à la recommandation)	En continu
<b>R-12</b>	Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous représentée, tel le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM	16	Mettre en place des mesures de communication supplémentaires pour faire connaître le recrutement inclusif dans les services où la diversité est sous-représentée	En continu
		17	Favoriser l'embauche de personnes autochtones, handicapées, issues de minorités visibles ou ethniques et des femmes	En continu
<b>R-13</b>	Assurer une juste représentation de la diversité montréalaise dans les outils de communication de la Ville de Montréal et de ses sociétés paramunicipales.	18	Assurer une représentativité de la diversité montréalaise dans les communications	En continu
		19	Utiliser une variété de canaux de communication pour atteindre un large public	En continu
<b>R-14</b>	Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination.	20	Assurer une représentativité de personnes issues de la diversité aux conseils d'administration et sur les instances où la Ville a un pouvoir de nomination	En continu
		21	Constituer une banque de candidatures pour les nominations sur des conseils d'administration et sur les instances où la Ville a un pouvoir de nomination, l'actualiser aux trois ans et la diffuser auprès des sociétés paramunicipales	En continu

# Annexe – Tableau de suivi détaillé (suite)

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
R-15	Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés.	22	Intensifier les relations avec les organismes communautaires et les communautés par la consolidation du Réseau de la sécurité et la participation de chaque poste de quartier à un comité de partenaires	En continu
		23	Assurer la mise en place d'un comité stratégique pour conseiller et soutenir la direction du SPVM.	Réalisé
R-16	Consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes, en collaboration avec le Commissaire des personnes en situation d'itinérance.	24	(Idem à la recommandation)	En cours
R-17	En collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, proposer aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail des policiers et à leurs responsabilités citoyennes.	25	(Idem à la recommandation)	En cours
R-18	Exiger une formation en continu de tous les employés municipaux en matière de diversité ethnoculturelle et l'acquisition de connaissances approfondies des quartiers du point de vue de leur composition ethnoculturelle et de leurs enjeux spécifiques.	26	Poursuivre les sessions de formation en matière de diversité, d'accommodements raisonnables et de communication interculturelle	En continu
		27	Revoir les formations reçues par les employés municipaux en y incluant la diversité dans les quartiers et les profilages racial et social	En continu
R-19	Développer et rendre obligatoire une formation en continu pour améliorer les connaissances des policiers sur la réalité des travailleuses et travailleurs du sexe, des personnes itinérantes et des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale ou une dépendance, à l'instar des efforts déployés pour améliorer les connaissances interculturelles.	28	(Idem à la recommandation)	En continu



# Annexe – Tableau de suivi détaillé (suite)

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
R-20	Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux.	29	(Idem à la recommandation)	En continu
R-21	Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelle à ces formations.	30	(Idem à la recommandation)	Réalisé (en partie)
R-22	Profiter des rencontres d'accueil organisées par le directeur général de la Ville de Montréal pour les nouveaux employés municipaux pour souligner l'apport des employés issus de la diversité.	31	(Idem à la recommandation)	Réalisé
R-23	Mandater le SPVM pour évaluer la pertinence d'étendre les initiatives et formations menées par l'ESUP, l'EMRII et la RIC dans les arrondissements ou les villes liées où des besoins se font sentir.	32	(Idem à la recommandation)	Réalisé
R-24	Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que le SPVM puisse compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer ces services spécialisés.	33	(Idem à la recommandation)	En cours
R-25	Mener à terme le projet pilote de caméra corporelle et statuer sur la pertinence et sur les conditions pour généraliser le recours à cet outil pour tous les policiers.	34	Favorable à cette recommandation. Le SPVM complètera les analyses en lien avec le projet pilote des caméras portatives. La Commission de la sécurité publique prévoit en examiner les résultats en 2018.	Réalisé
R-26	Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin qu'il procède à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes.	35	(Idem à la recommandation)	Réalisé
R-27	Évaluer, avec les intervenants qui accompagnent les citoyens dans le processus de plainte pour motif de profilage, la possibilité d'offrir un tel service sur l'ensemble du territoire.	36	(Idem à la recommandation)	Réalisé

# Annexe – Tableau de suivi détaillé (suite)

## État d'avancement des engagements du comité exécutif de la Ville de Montréal

Recommandations de la Commission conjointe (2017)		Engagements du CE (2018)		Avancement
R-28	Créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui peut répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité.	37	Produire un avis sur la création d'un poste de conseiller à l'éthique policière	Réalisé
		38	Sensibiliser le Ministère de la sécurité publique (MSP) au besoin de création d'un poste de conseiller à l'éthique policière	Réalisé (non applicable)
R-29	Modifier le Code d'éthique des élues et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial.	39	<i>(Idem à la recommandation)</i>	Réalisé
R-30	Exiger un rapport annuel concernant la mise en œuvre du Plan stratégique en matière de profilage social et racial du SPVM et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (CSP).	40	Produire un rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan stratégique en matière de profilages social et racial	En continu
		41	Présenter le rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan stratégique en matière de profilages social et racial à la Commission de la sécurité publique	En continu
R-31	Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour : -Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS, du Service des ressources humaines et de l'OMHM; - Documenter l'état d'avancement du Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019.	42	<i>(Idem à la recommandation)</i>	En continu