

Bilan général des actions de  
l'agglomération de Montréal pour  
lutter contre le profilage racial et le  
profilage social 2012 - 2016

Mai 2017

## Table des matières

- Contexte
- Définitions
- Historique
- Interventions et réalisations
- Perspectives

## Contexte

- Rapports de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- Engagement de la Ville à agir contre le profilage de toute nature.
- Mise en place de groupes de travail.
- Mise en œuvre d'actions concertées.
- Commission de sécurité publique : présentation du bilan 2012-2016 et perspectives d'avenir.

## Définition – Profilage racial

*« (...) toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motifs réels ou soupçons raisonnables, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. (...) toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »*

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Document de consultation sur le profilage racial », mars 2010, p.3.

## Définition – Profilage social

*(...) toute action prise par une ou des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des éléments de discrimination autres que racial et tels qu'énoncés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec – telle la condition sociale –, et qui a pour effet d'exposer l'individu à un examen ou à un traitement différentiel, alors qu'il n'y a pas de motifs réels ou de soupçons raisonnables.*

Cette définition s'inspire de celle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et est partagée par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et le Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM).

## Historique – Profilage racial

- Mars 1989 : *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale.*
- Juin 2006 : adoption de la Charte montréalaise des droits et responsabilités.
- Août 2006: Avis du Conseil interculturel de Montréal sur le profilage racial
- Mai 2011 : la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec présente le document *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences.*
- Mai 2011 : accueil favorable des recommandations et rejet sans équivoque par la Ville de toutes formes de profilage.
- Novembre 2011 : adoption à l'unanimité des modifications à la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, dont article 16i.

## Historique – Profilage social

- Juin 2005 : Mise sur pied du groupe de travail sur les personnes itinérantes, une initiative de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- Octobre 2006 : création de la Clinique Droits devants.
- Mai et septembre 2008 : déploiement du programme d'accompagnement justice et santé mentale et procureur désigné.
- Novembre 2009 : Dépôt du document *La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social*.
- Octobre 2014 : Adoption du Plan d'action 2014-2017 en itinérance.
- Avril 2016 : Embauche du protecteur des personnes en situation itinérance.
- Décembre 2016 : Début des travaux du Comité du maire sur l'itinérance.

## Six axes d'intervention pour contrer le profilage

1. Sécurité publique
2. Accès à l'égalité à l'emploi
3. Gestion et partage des espaces publics
4. Formation des ressources humaines
5. Collecte des données
6. Développement social et lutte à la pauvreté



## 1. Sécurité publique

### Objectifs

- Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires
- Maintenir la confiance et le respect dans la communauté
- Agir sur les comportements inappropriés

# Service de police de la Ville de Montréal

- Tournée générale d'information et de sensibilisation sur le profilage
  - Rencontres des 33 postes de quartier et de la direction du service.
- Processus du traitement des plaintes optimisé
  - Bureau du service aux citoyens (BSC)
    - Facilite le dépôt d'une plainte ou d'un commentaire.
    - Réfère le citoyen aux instances appropriées.
    - Réponse individualisée à chacune des plaintes ou commentaires.
  - Bureau d'appréciation des citoyens (BAC)
    - Mesurer l'appréciation du service selon la perception du citoyen.
    - Effectuer un suivi auprès des citoyens insatisfaits.
    - Effectuer des suivis d'amélioration continue auprès des policiers.
  - Sondages et portraits sur la qualité des services reçus
    - Plus de 7 000 sondages réalisés depuis 2015 (gendarmeries Sud et Est, Circulation Sud, 911)
    - Parmi les motifs d'insatisfactions soulevés, aucun n'était lié au profilage racial ou social.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Approche « citoyen »
  - Actions et projets réalisés à l'échelle des quartiers qui tiennent compte des préoccupations et des particularités locales.
  - Interventions axées sur l'inclusion et l'égalité de traitement.
  
- Modélisation de la structure de vigilance vers l'approche « citoyen »
  - Approche par problématiques et enjeux sociaux évitant les critères des personnes racisées.
  
- Module incident et crimes haineux
  - Depuis 2016, le module permet un traitement spécifique des incidents et des crimes à caractère haineux.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Accueil des nouveaux arrivants syriens
  - Séances d'information diffusées aux policiers de première ligne des quartiers accueillant davantage cette communauté.
  - Sensibilisation sur le phénomène post-traumatique que peuvent vivre certains nouveaux arrivants.
  - Publication de dépliants dans la langue d'origine des nouveaux arrivants.
  
- Agent de liaison et comité autochtone
  - Cet agent pivot joue un rôle de liaison et de référence entre les organismes, les associations, le SPVM et cette communauté.
  - Son travail et ses conseils visent à soutenir, sensibiliser et adapter les interventions en fonction des réalités culturelles de ces citoyens.

## Plaintes en déontologie de toute nature SPVM

	2012	2013	2014	2015	2016
Plaintes déposées en déontologie policière	851	645	640	555	612
Plaintes rejetées après analyse	434	357	367	286	367
Plaintes référées en conciliation	309	235	193	229	196
Plaintes référées devant un comité	27	13	55	14	4

## Nombre de dossiers déposés par la CDPDJ pour discrimination par un policier

2012	2013	2014	2015	2016
37	20	19	16	7

\* Données du Service des affaires juridiques, Ville de Montréal

## Fermeture des plaintes de discrimination dossiers CDPDJ

	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Mandat complété</b>	15	2	5	1	0
<b>Règlement hors cour</b>	9	4	3	2	0
<b>Règlement sans frais</b>	6	8	0	1	0

\* Données du Service des affaires juridiques, Ville de Montréal

## Dossiers ouverts en matière de discrimination Tribunal des droits de la personne

2012	2013	2014	2015	2016
2	0	5	3	1

\* Données du Service des affaires juridiques



# Société de transport de Montréal

- Vérification systématique
  - Lors d'opérations de contrôle des titres, la méthode dite de vérification systématique est utilisée. Toutes les personnes sont soumises au contrôle, ce qui assure l'impartialité de la vérification et un traitement juste et équitable.
- Rappel annuel
  - Tous les ans, les inspecteurs reçoivent une lettre de sensibilisation rappelant leurs responsabilités face à la position de la STM contre le profilage et la discrimination.
- Déclaration
  - Le 7 novembre 2012, la STM a adopté une déclaration en matière de diversité et d'inclusion.
- Code d'éthique
  - Le *Code d'éthique* de la STM ne tolère aucune forme de profilage et dispose de mesures rappelant les règles de courtoisie, de respect et de civilité.

### Cour municipale

- Mesures alternatives à la judiciarisation
  - Mise en œuvre de programmes associés à un suivi communautaire en itinérance, santé mentale ou toxicomanie destinés aux personnes qui ont une ou plusieurs causes criminelles actives.
  - Depuis 2014, 250 à 300 personnes par année ont entrepris une démarche de réinsertion sociale et bénéficié d'un allègement important de leur dette judiciaire.
  - 22 000 constats d'infraction ont été retirés et 5 000 ont pu être traités.
  - Places d'hébergement substituées à la détention.
  - Nombreux partenaires dont la Clinique Droits devant, l'Exode et le Centre de justice des Premiers peuples de Montréal.
  
- Permis animalier
  - Plan d'aide aux personnes en situation d'itinérance qui doivent se conformer aux règlements animaliers.

## 2. Accès à l'égalité à l'emploi

### Objectifs

- Implanter des programmes d'accès à l'emploi
- Assurer une représentation équitable
- Déployer des stratégies dans les organisations

# Ressources humaines

- Mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi
  - Approuvé en 2009 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et implanté avec succès.
  - Nouveau plan 2016-2019 : fruit de consultations auprès d'organismes spécialisés en employabilité et des avis des conseils consultatifs de la Ville et de la CDPDJ.
  
- Création d'un Centre de dotation corporatif
  - Depuis 2011, le regroupement des activités de dotation assure une plus grande équité et transparence à l'embauche et le recrutement est mieux structuré et plus cohérent.
  
- Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre
  - Engagement clair pour intensifier le recrutement des membres des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi (près de 30% / 2013-2015).
  - Présence d'un membre de ces groupes sur chacun des comités d'évaluation responsables des entrevues.

### Ressources humaines

- Diversification des sources de recrutement et présence dans les milieux
  - Visites d'organismes, salons d'emploi et activités de réseautage.
  - Rencontres d'échange sur l'emploi lors de la révision du plan d'action pour la diversité en emploi.
  - Comité de travail pour l'emploi des personnes handicapées.
  - Comité de travail pour l'emploi des autochtones.
- Stages professionnels
  - En collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
  - Depuis 2006, 430 stages rémunérés de 6 mois.
  - 78 % sont issus de communautés d'origines diverses.
  - Première expérience de travail canadienne.
  - Initiative reconnue et citée en exemple à l'échelle du Canada.
  - En 2016, budget additionnel pour doubler le nombre de stages.
  - 2006 à 2015 : 57 % sont en emploi. De ceux-ci, 90 % œuvrent dans leur domaine et 75 % sont à l'emploi de la Ville de Montréal.

### Ressources humaines

- Participation au Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal
  - Faire le lien entre les employeurs et les organismes d'employabilité qui œuvrent auprès de la clientèle autochtone.
- Politique de respect de la personne
  - Engagement à offrir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement où tous sont traités avec respect, civilité et dignité.
- Comité paritaire avec les syndicats
  - Projets paritaires de promotion des emplois, de développement des compétences interculturelles des employés ou de mentorat.
- Mobilisation du personnel pour encourager la persévérance scolaire
  - Participation du personnel aux projets Classes Affaires et Valorisation jeunesse – Place à la relève.

## Chiffres clés 2013–2015

### Évolution de la diversité parmi les employés de la Ville de Montréal

	31 décembre 2007	31 décembre 2012	31 décembre 2015
<i>Hommes</i>	15 561 (61 %)	15 935 (62 %)	15 969 (62 %)
<i>Femmes</i>	10 051 (39 %)	9 694 (38 %)	9 757 (38 %)
<i>Minorités visibles</i>	1 819 (7 %)	2 471 (10 %)	3 028 (12 %)
<i>Minorités ethniques</i>	1 325 (5 %)	1 330 (5 %)	1 451 (6 %)
Autochtones	85 (0,3 %)	77 (0,3 %)	68 (0,3 %)
<b>Total des employés</b>	<b>25 612</b>	<b>25 629</b>	<b>25 726</b>
Personnes handicapées	N/D	254 (1,5 %)	228 (1,3 %)
<b>Total des employés</b>	<b>N/D</b>	<b>17 196</b>	<b>17 392</b>

## Portrait des effectifs (minorités visibles et ethniques) dans les principales catégories d'emploi Variation sur 5 ans

Cols blancs	+5,4 %
Cols bleus	+2,1 %
Policiers (agents, sergents, lieutenants)	+0,1 %
Pompiers	+0,3 %
Professionnels généraux	+3,9 %
Cadres administratifs	+2,3 %
Brigadiers scolaires	+0,8 %
Professionnels scientifiques	+6,2 %
Cadres de direction	+0,4 %



# Service de police de la Ville de Montréal

- Programme d'accès à l'égalité
  - Depuis 1991 pour le personnel policier et depuis 2006 pour le personnel civil.
  - Embauche et processus de promotion
    - Permet de détecter les candidats sensibles à la problématique.
  - Activités de recrutements ciblés pour la communauté autochtone
    - En collaboration avec le Centre-Amitié Montréal, le collège John-Abbott et le Salon autochtone.
  - Activités de recrutement et campagne annuelle dans différents médias
    - Journaux locaux des communautés, médias sociaux, salons d'emploi.
  - Mise à jour des outils de communication
    - Site internet, courriel, formation, agent-recruteur et policiers ambassadeurs.
  - Programme de recrutement de policiers conventionnels
    - Recrutement d'autochtones et de personnes issues de minorités visibles ou ethniques sans formation en techniques policières.
  - Activités de recrutement dans les écoles secondaires
    - Journées de carrière, tenue de kiosques et rencontres informelles.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Mesures de recrutement
  - Long terme
    - Le SPVM s'est impliqué auprès des jeunes et des communautés par des activités de visibilité: Classes Affaires, Jeune explorateur, table de concertation, visite des milieux scolaires, activités culturelles, collaboration avec les commissions scolaires et leurs conseillers en orientation.
  - Court terme
    - Le SPVM participe à diverses activités de recrutement et mise sur une campagne annuelle dans différents médias : publicité dans le métro de Montréal, dans les journaux locaux, conférences dans plusieurs institutions d'enseignement, séances d'information dans plusieurs organismes, entrevues à la radio et à la télévision, vidéos sur le site Internet, présence à différents salons d'emploi et salon autochtone.

## Chiffres clés 2012–2016

### Évolution de la diversité parmi les employés policiers du SPVM

	31 décembre 2012	31 décembre 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015	31 décembre 2016
<i>Hommes</i>	3 107 (69,09%)	3 184 (69,02%)	3 151 (68,49%)	3 127 (68,19%)	3 090 (67,96%)
<i>Femmes</i>	1 390 (30,91%)	1 429 (30,98%)	1 450 (31,51%)	1 459 (31,81%)	1 457 (32,04%)
<i>Minorités visibles</i>	301 (6,69%)	310 (6,72%)	317 (6,89%)	324 (7,07%)	338 (7,4%)
<i>Minorités ethniques</i>	189 (4,20%)	189 (4,10%)	193 (4,19%)	190 (4,14%)	191 (4,2%)
Autochtones	18 (0,40%)	18 (0,39%)	17 (0,37%)	16 (0,35%)	18 (0,4%)
Autres groupes	3 989 (88,70%)	4 096 (88,79%)	4 074 (88,55%)	4 056 (88,44%)	4 000 (88%)
<b>Total des employés</b>	<b>4 497</b>	<b>4 613</b>	<b>4 601</b>	<b>4 586</b>	<b>4 547</b>

## Répartition des effectifs SPVM

au 26 mai 2017

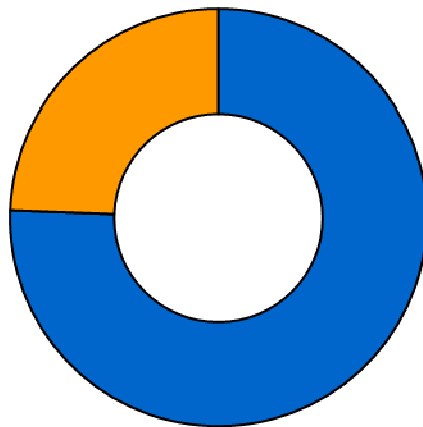
Grades	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Total/Grade			
									Homme		Femme	
Assistant-directeur	0	0%	1	12.5%	1	12.5%	6	75%	6	75%	2	25%
Inspecteur-chef	0	0%	0	0%	3	20.0%	12	80%	12	80%	3	18,8%
Inspecteur	0	0%	2	9.1%	3	13.6%	17	77.3%	18	81.8%	4	18.2%
Commandant	1	1.3%	8	10.4%	4	5.2%	64	83.1%	66	85.7%	11	14.3%
Lieutenant détective	0	0%	4	5.8%	1	1.4%	64	92.6%	49	71%	20	29%
Lieutenant	0	0%	1	2.5%	2	5%	37	92.5%	31	77.5%	9	22.5%
Sergent détective	0	0%	36	6.2%	23	3.9%	524	89.9%	340	58.3%	243	41.7%
Sergent	2	0.5%	13	3.2%	13	3.2%	374	93%	354	88.1%	48	11.9%
Agent	15	0.4%	275	8.1%	138	4.1%	2959	87.4%	2249	66.4%	1138	33.6%
<b>Total :</b>	<b>18</b>	<b>0.39%</b>	<b>340</b>	<b>7.39%</b>	<b>188</b>	<b>4.08%</b>	<b>4057</b>	<b>-----</b>	<b>3125</b>	<b>67.89%</b>	<b>1478</b>	<b>32.11%</b>

# Société de transport de Montréal

- Plan d'accès à l'égalité en emploi
  - Mis en place en 1987, révisé suite à son évaluation par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse en 2014 et approuvé en 2015.
  - 41 activités liées au parcours d'emploi qui permettent de réaliser les engagements pris en 2012 dans une Déclaration en matière de diversité et d'inclusion.
  - Suivi du plan deux fois par année au comité ressources humaines du CA.
  - Position de leader et d'innovateur en matière de diversité et d'inclusion et de pratiques exemptes de toute forme de profilage et de discrimination.
  - En 2016, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec saluait les efforts de la STM.

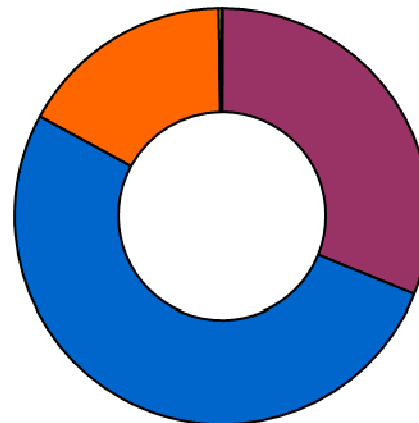
### Société de transport de Montréal

Diversité de  
GENRE



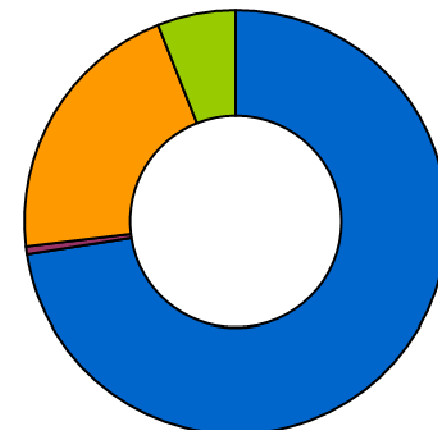
■ Hommes 75,6%  
■ Femmes 24,4%

Diversité de  
GÉNÉRATION



■ Vétérans 0,05%  
■ Baby boomers 31,1%  
■ X 51,8%  
■ Y 16,8%  
■ C 0,25%

Diversité de  
CULTURE



■ Autochtones 0,6%  
■ Caucasasiens 72,5%  
■ Minorités visibles 20,9%  
■ Minorités ethniques 6%

Personnes handicapées : 0,4%

Données au 31 décembre 2016

# Office municipal d'habitation de Montréal

- Stages et programmes
  - Depuis 2011, l'OMHM offre des stages et des programmes d'employabilité aux jeunes habitant dans des HLM.
  - Brigade de propreté et de verdissement, Coopératives jeunesse de services, Forum des jeunes.
  - En 2016, la Brigade de propreté et de verdissement a embauché 50 jeunes dont la presque totalité était issue de minorités visibles.
  - Résultats au sein du personnel : meilleure compréhension de la réalité des jeunes et amélioration du dialogue.

## 3. Gestion et partage des espaces publics

### Objectifs

- Assurer une cohabitation harmonieuse
- Effectuer un travail de prévention
- Appuyer des projets et des initiatives



# Service de police de la Ville de Montréal

- **Intersectorialité et leadership partagé**
  - Depuis de nombreuses années, le SPVM a mis en place des partenariats, dont des équipes mixtes, de manière à faire ressortir la valeur ajoutée du travail intersectoriel.
  - Le développement d'une synergie du réseau des partenaires et le partage du leadership permet de mettre en place des approches globales dans le but de favoriser la cohabitation harmonieuse et de diminuer les activités illicites.
  - Ces approches intersectorielles globales permettent d'offrir différentes perspectives et alternatives.
- **EMRII (Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance)**
  - Équipe mixte de policiers et d'intervenants sociaux du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal en collaboration avec le réseau des partenaires.
  - Meilleur accompagnement du travail réalisé par chacun.
  - Plus grande pérennité, cohérence et constance des pratiques policières en lien avec des problématiques similaires et récurrentes.

### Service de police de la Ville de Montréal

- BEP (Brigade des espaces publics)
  - Équipe mixte de policiers et de partenaires.
  - Vise à assurer une cohabitation harmonieuse entre les différents usagers des espaces publics en répondant aux problématiques affectant la sécurité et le sentiment de sécurité des usagers.
  - Les comportements répréhensibles sont ciblés.
  - Une réponse concertée avec les partenaires est priorisée.
- Patrouilles alternatives (à pied, à vélo)
  - Agents dégagés pour former des équipes de patrouilles alternatives.
  - Approche par résolution de problèmes.
  - Développement de liens de confiance avec les personnes vulnérables.

### Service de la diversité sociale et des sports

La Ville de Montréal appuie annuellement des projets d'intervention d'envergure métropolitaine ou au niveau local, pour favoriser une meilleure cohabitation.

- Projets d'envergure métropolitaine
  - Jeux de la rue.
  - Montréal, ville inclusive - itinérance.
- Projets à l'échelle locale
  - Espaces d'expression jeunesse.
  - Défi soccer, édition 2016.
  - La zone « sports ».
  - Travailleurs de rue.
  - Animations et interventions dans les parcs.
  - Murales collectives.
  - Mon centre j'y suis, j'y reste.
  - Pacte au Parc : Mon chalet d'hiver.

- Pôles d'intervention en itinérance

Secteurs caractérisés par une présence importante de personnes en situation d'itinérance

- Interventions sociales axées sur les personnes.
- Référence et accompagnement.
- Propreté, sécurité et sentiment de sécurité.

- ❖ Parc Émilie-Gamelin
- ❖ Square Cabot
- ❖ Square Viger
- ❖ Secteur Champ-de-Mars
- ❖ Piétonnisation du Village
- ❖ Parc Fleury-Mesplet
- ❖ Secteur RUI Hochelaga-Maisonneuve

- Pôles d'intervention en itinérance
  - Projets de médiation sociale auprès des résidents et des commerçants en vue d'assurer une cohabitation harmonieuse.
  - Diminution des conflits et du nombre de plaintes adressées au SPVM.
  - La Ville appuie annuellement une quinzaine de projets d'intervention de proximité sur le territoire afin d'améliorer l'accès aux ressources, la réduction des incivilités et la cohabitation dans l'espace public.

# Société de transport de Montréal

- **Pôle de services en itinérance**
  - Depuis 2012, la STM a lancé, en collaboration avec la Société de développement social (SDS), le premier Pôle de services en itinérance (PSI) dans 5 stations de métro du centre-ville.
  - À ce jour, 1 791 interventions psychosociales ont été réalisées.
- **Service de navette**
  - Instauré à la fermeture des stations de métro, en saison hivernale, pour encourager les personnes en situation d'itinérance à monter à bord afin d'être transportées vers un refuge pour y passer la nuit.
  - Environ 470 personnes ont été transportées en 113 jours d'activités.
- **Projets Pairs-Aidants**
  - En 2016, dans le cadre du programme d'employabilité de la SDS, la STM a conclu une entente qui contribuera à la réinsertion sociale d'anciens itinérants par l'entremise du Projet Pairs-Aidants.

## 4. Formation des ressources humaines

### Objectifs

- Mobiliser et créer un environnement ouvert à la diversité
- Renforcer les compétences antidiscriminatoires et interculturelles
- Offrir une formation aux gestionnaires et aux professionnels

# Ressources humaines

- Renforcement de la compétence *Mobilisation d'équipes diversifiées chez les cadres*
  - Formation offerte aux gestionnaires depuis 2009 et bonifiée en 2015.
  - Sensibilisation des différences interculturelles et expérimentation d'une démarche de conciliation.
  - Accroître l'agilité à intervenir dans la gestion des équipes en situation de diversité.
  - Entre 2009 et 2014 : 500 gestionnaires formés, se poursuit.
  - Cinq cohortes d'agents de prévention du Service des incendies de Montréal ont été formés en 2016.
  
- Développement des compétences en communications interculturelles
  - Formation de 100 à 150 personnes par année sur les relations interculturelles.
  - Démystifier les différences culturelles pour anticiper et éviter les malentendus culturels en milieu de travail.
  - Réfléchir sur les éléments qui entrent en jeu dans la relation interculturelle et les facteurs influençant les comportements.
  - Formation dans le cadre du parrainage professionnel.



# Ressources humaines

- Formation sur l'accommodement raisonnable
  - Depuis 2001, création et utilisation d'un guide intitulé : «*L'accommodement raisonnable, pour un équilibre entre les droits et les responsabilités*».
  - Actualisé en 2007 et 2016.
  - Il comprend un cahier d'accompagnement pour les études de cas.
  - Depuis 2001, plus de 1000 employés ont été formés.
  
- Formation en itinérance
  - Engagement pris dans le cadre du Plan d'action en itinérance 2014-2017.
  - Concevoir et offrir des formations aux employés municipaux et aux gestionnaires qui côtoient des personnes en situation d'itinérance.
  - Comité de services et d'arrondissements pour comprendre le phénomène, établir des moyens et contribuer à une meilleure cohabitation.
  - Formation offerte, tel que prévu, en 2017.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Programme de formation recrue (2012-2015) sur le profilage
  - Sensibilisation des recrues aux réalités locales et aux attentes du service.
  - Depuis 2016, la formation est dispensée par l'École nationale de police de Nicolet à l'ensemble des aspirants policiers.
- Formations adaptées et journée d'échanges sur les relations policiers-citoyens (2014-2015)
  - Dans le cadre du Plan d'action pour lutter contre le profilage racial et social.
  - Renforcer le savoir-être et le savoir-faire des policiers face à certains groupes qu'ils desservent.
  - Susciter des interactions et des réflexions.
  - Participation de 32/33 postes de quartier – 2000 policiers.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Sensibilisation aux étudiants inscrits au programme de techniques policières
  - Rencontres annuelles d'information sur les thématiques du profilage.
- Formation universitaire obligatoire en Éthique appliquée à la gestion
  - Formation obligatoire pour certaines fonctions : agents sociocommunautaires et concertation communautaire, commandant, enquêteur, conseiller éthique, conseiller SAMU, superviseur aux contrôles, agent aux biens et effets, superviseur module infiltration, agent d'infiltration et autres
  - 1556 employés ont réussi cette formation.
- Sensibilisation auprès des agents coordonnateurs en information sur la menace terroriste (CIMT)
  - En 2017, quatre présentations sur le profilage racial et social et les relations avec la communauté auprès de la clientèle policière provinciale dans le cadre de la formation de CIMT organisée par la GRC, la SQ et le SPVM.

# Service de police de la Ville de Montréal

- Séances de sensibilisation sur les réalités autochtones
  - Sensibilisation du personnel de la gendarmerie et des enquêtes, sur les réalités montréalaises et le profilage auprès des autochtones.
  - 67 sessions : 930 agents de quartier, 22 enquêteurs, 24 cadets policiers.
- Programme des aspirants Commandant
  - Depuis 2015, le SPVM forme l'ensemble des cadres nouvellement promus lors de 12 séances de formation touchant les thématiques de profilage racial et social ainsi que les relations avec la communauté.
- Partage de l'expertise en matière de lutte contre le profilage social
  - Rencontres d'échange sur la résolution de problèmes auprès de personnes qui présentent des facteurs de vulnérabilité et sont souvent l'objet d'interventions policières en lien avec des comportements répréhensibles.

## Office municipal d'habitation de Montréal

- Formation sur les relations interculturelles et la santé mentale
  - Depuis 2008, formation annuelle pour démystifier et outiller les employés.
- Session d'accueil obligatoire
  - Depuis 2013, session d'accueil obligatoire pour améliorer la compréhension sur les réalités sociales vécues en HLM et combattre les préjugés.

### Société de transport de Montréal

- Comité Ressources humaines du Conseil d'administration
  - Suivi deux fois par année du plan d'accès à l'égalité.
- Organisation du Forum Diversité tous les deux ans
- Formation Sécuribus 2
  - Environ 3 800 personnes, soit environ 3 300 chauffeurs et plus de 500 autres employés.
- Formation Diversité et respect de la personne
  - 193 personnes de Sûreté et contrôle formées à l'École nationale de police.
- Formation sur les pratiques de dotation
  - Plus de 100 gestionnaires.
- Atelier de gestion en contexte de diversité
  - Dans le cadre du Programme de développement du leadership.
  - Plus de 700 gestionnaires ont participé au programme.
  - En 2016, tous les inspecteurs (160) ont reçu une formation en matière de respect et civilité en milieu de travail.

## 5. Collecte des données

### Objectifs

- Cerner les formes et l'ampleur de la discrimination
- Suivre des trajectoires de vie et dresser des portraits exhaustifs
- Évaluer l'impact des mesures

- **Contraintes légales et retrait de l'approche**
  - Le SPVM a décidé de ne pas effectuer de collecte de données sur les personnes interpellées, aidées, référées ou arrêtées et en a avisé la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
  - Il a été démontré que la collecte de données n'a pas d'impact sur les comportements souhaités ou répréhensibles de la part des policiers.
  
- **Dénombrement des personnes en situation d'itinérance**
  - *Je compte Montréal.*
  - Permet une meilleure compréhension des difficultés des personnes concernées, en particulier les personnes en situation d'itinérance chronique.
  - Contribue à alimenter la planification de stratégies entre les partenaires et les autres paliers de gouvernement.



## 6. Développement social et lutte à la pauvreté

### Objectifs

- Assurer le bien-être individuel et collectif des communautés
- Favoriser les interventions de prévention
- Intensifier les efforts contre la pauvreté et la discrimination

# Service de la diversité sociale et des sports

en collaboration avec les arrondissements

Intensification des efforts pour lutter contre la pauvreté et la discrimination:

- Rapprochement interculturel et lutte au racisme et à la discrimination
  - Projet Habiter la mixité – volet jeunesse.
  - Trousses «On ne joue pas avec les droits» et «Parlons droit».
- Employabilité
  - Programme Valorisation jeunesse – Place à la relève.
- Intégration
  - Projets en bibliothèque.
  - Programme d'intervention de milieu jeunesse (PIMJ).
- Insertion socioprofessionnelle
  - Soutien aux parents.
  - Soutien personnalisé aux familles de jeunes noirs anglophones.
  - Projet « *Si différentes, pourtant pareilles* ».
  - Soutien à des stages dans les entreprises d'insertion.

## Services centraux et arrondissements

- Exercice de la citoyenneté des personnes en situation d'itinérance
  - Création du poste de Protecteur des personnes en situation d'itinérance.
    - Soutenir l'administration municipale dans ses politiques, consulter régulièrement les personnes itinérantes et veiller à leurs droits et intérêts.
- Consultation régulière auprès des personnes itinérantes
  - En 2015, consultation menée en collaboration avec Exeko dans le cadre du réaménagement du square Cabot.
    - A permis de planifier la fermeture du site, identifier les interventions devant être bonifiées et à minimiser l'impact des travaux.
  - En 2016, une enquête a été menée auprès des personnes dormant dans l'espace public pour connaître leur perception à l'égard des services d'hébergement d'urgence.
  - Centres de jour
    - Alternative à l'espace public et réponse aux besoins essentiels.
    - Portrait des centres de jour en cours de réalisation.

## Office municipal d'habitation de Montréal

- Participation des jeunes aux décisions : Le *MOUV*
  - Comité regroupant des jeunes issus des HLM familles de l'île de Montréal.
  - Créer des espaces d'échanges et de dialogues.
  - La majorité des participants proviennent de communautés issues de l'immigration (Afrique, Caraïbes, Amérique du sud).
  - Vaste campagne de mobilisation dans les grandes habitations pour familles.
    - Plus de 125 jeunes et 14 organismes jeunesse ont été rencontrés.
  - *Le Rebond* est un site-blogue créé par l'OMHM sur lequel on retrouve des textes de jeunes parlant de ce qu'ils vivent, notamment les situations de discrimination raciale ou sociale, des informations sur des activités culturelles, des emplois et autres.
- Intervenants de milieu
  - Présence dans près de 100 HLM.
  - Briser l'isolement, mettre en lien les locataires avec les ressources dans leur voisinage, lutter contre le profilage social et la stigmatisation.
  - Soutien au développement d'une vie communautaire.

### **Février 2016 : Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)**

- Mission: Mobiliser et concerter l'ensemble des partenaires pour que l'accueil et l'intégration de tout nouvel arrivant s'installant à Montréal soient humains, efficaces et porteurs de succès tant pour la société accueillante que pour le nouveau citoyen arrivant de l'étranger.

### **Automne 2015 : Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence**

- Prévention de la radicalisation à la violence et son baromètre.
- Le Centre et le SPVM ont tenu une journée de formation et d'échange (2015) pour les agents sociocommunautaires sur la prévention de la radicalisation menant à la violence.
- Travail de concert avec les communautés afin d'éviter la stigmatisation de certains groupes et de certaines communautés.
- Approche basée sur la détection des comportements.

### **Juin 2015 : Sommet Vivre ensemble et création de l'Observatoire**

## Perspectives

- **Éduquer et prévenir**
  - Miser sur l'amélioration des connaissances, des compétences interculturelles et interpersonnelles des employés.
- **Implanter les meilleures pratiques**
  - Rechercher les meilleures initiatives concernant l'évolution des pratiques policières, l'intervention intersectorielle en matière de problématiques sociales

## Perspectives

- **Renforcer la transparence**
  - Miser sur la gouvernance partagée et le travail en partenariat, pour répondre aux besoins des diverses clientèles.
- **Collaborer et travailler en réseau**
  - Agir de manière systémique, cohérente et transversale dans l'atteinte d'un objectif commun face au profilage.
- **Se doter d'indicateurs mesurables**
  - Mesurer les résultats de façon spécifique et réaliste

## Questions :

- Globalement, quels sont vos commentaires quant au bilan 2012-2016 ?
- Selon vous, quelles seraient les perspectives à envisager pour éliminer le profilage social et racial ?
- Comment pourriez-vous contribuer pour atteindre cet objectif commun?

**Merci de votre participation**