

RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016

L'examen public du Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012 – 2016 s'est déroulé sous la gouverne conjointe de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique. Les travaux ont débuté par une séance d'information le 27 mai 2017, suivie de trois rencontres publiques d'audition des mémoires en juin 2017. Les objectifs de la consultation étaient de rendre publiquement compte des actions posées par la Ville de Montréal en matière de lutte contre les profilages et d'identifier les perspectives à envisager pour éliminer ces formes de profilage ainsi que la contribution de chacun pour atteindre cet objectif commun.

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), le Service de la diversité sociale et des sports (SDSS), le Service des ressources humaines, l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et la Société de transport de Montréal (STM) ont collaboré au bilan.

La Commission conjointe a reçu et analysé les commentaires d'une trentaine d'organismes publics et de la société civile. Elle a par la suite adopté 31 recommandations, regroupées sous 5 thématiques, le 12 septembre 2017. Le rapport a été déposé au conseil municipal le 25 septembre 2017 et au conseil d'agglomération le 28 septembre 2017. Le présent document présente les réponses du comité exécutif aux recommandations de la commission conjointe.

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

R-1. Reconnaître que le problème posé par les profilages racial et social persiste.

Réponse à R-1

Le comité exécutif reconnaît le problème et rappelle que les profilages racial et social sont des formes de discrimination inacceptables qui appellent des réponses appropriées ainsi qu'une vigilance constante de l'ensemble des services concernés, particulièrement ceux en position d'autorité.

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.

Réponse à R-2

Le comité exécutif réitère son attachement au vivre-ensemble et rappelle que la discrimination fondée sur la race ou la condition sociale est contraire à la Charte québécoise des droits et libertés ainsi qu'à la Charte montréalaise des droits et responsabilités. Le CE signifie sa volonté de produire une déclaration de Montréal contre les profilages racial et social en mandatant le Service de la diversité sociale et des sports (SDSS) à cet effet, en cohérence avec les principes d'inclusion, de non-discrimination et d'égalité. Le SPVM sera mis a contribution afin de réitérer son engagement à l'égard du droit de tous les citoyens de vivre dans un environnement exempt de toutes formes de discriminations, de racisme et de profilages racial et social.

Le SPVM rédige présentement son plan stratégique en matière de profilage racial et social 2018-2020 et il accordera une importance significative aux principes d'inclusion et d'égalité de traitement ainsi qu'à la mise en place de stratégies de rapprochement auprès des communautés culturelles favorisant la confiance et le sentiment de sécurité.

2. Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration montréalaise

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 :

- avec une équipe de recherche indépendante;
- au plus tard en 2018;
- validé par la CDPDJ afin de veiller à respecter les droits et libertés garantis par les Chartes;
- 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.

Réponse à R-3

Le comité exécutif demande au SPVM de mesurer l'ampleur du phénomène des profilages social et racial et de mettre en place, dès l'année 2018, 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. Ce système devra s'inspirer de ce qui se fait le mieux dans le domaine et respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ c. A-2.1. Le comité exécutif souligne que le SPVM a déjà créé un comité interne pour effectuer les travaux en vue de la mise en application de cette recommandation et a mandaté sa section Recherche afin d'être conseillé. Le tout se fera en collaboration avec une équipe de chercheurs indépendants.

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.

Réponse à R-4

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SPVM de développer des indicateurs de performance dans son Plan stratégique en matière de profilage racial et social à venir, notamment en ce qui a trait aux plaintes en matière de profilage racial et social, aux comportements à risque de profilage racial et social. Le SPVM pourra prendre avis auprès de chercheurs indépendants avant leur mise en application.

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.

Réponse à R-5

Le comité exécutif demande au SPVM de divulguer les données anonymisées et les indicateurs de suivi dans le cadre de son nouveau plan stratégique en matière de profilage racial et social. Le SPVM pourra prendre avis auprès des chercheurs indépendants. Au besoin, le bureau de la ville intelligente pourra être mis à contribution.

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.

Réponse à R-6

Le comité exécutif reçoit positivement cette recommandation et mandate la direction générale pour explorer les pistes de sa mise en œuvre. Dans un souci de cohérence, les travaux réalisés suite à la mise en œuvre des recommandations 3 et 4 pourront servir d'inspiration.

3. Prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial

3.1 Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial

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.

Réponse à R-7

Le comité exécutif est en accord et mandate la direction générale pour que les services concernés analysent les règlements ayant un potentiel impact sur les profilages racial et social, notamment ceux soumis à son attention par les parties intéressées lors de la consultation et fassent les recommandations appropriées. La révision des directives des instances concernées devra se faire à la lumière de cet exercice. Dans le cas où des articles de lois provinciales poseraient problème sur le plan des profilages, le CE demande au Bureau des relations gouvernementales et municipales (BRGM) de faire les représentations nécessaires auprès du gouvernement du Québec pour que ceux-ci soient examinés.

Le CE rappelle que la STM a entrepris un travail en ce sens avec le retrait, en mars 2015, de l'interdiction de flâner du Règlement concernant les normes de sécurité et de comportement des personnes, et la création d'un comité ad hoc en 2018 pour mettre en œuvre la recommandation 7.

R-8. Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision.

Réponse à R-8

Le comité exécutif mandate le Service des affaires juridiques pour faire le suivi approprié auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 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.

Réponse à R-9

Le comité exécutif prend acte de cette recommandation et demande au SPVM de mettre en place des séances d'information, de formation et des outils visant à rappeler annuellement les principes d'égalité et de neutralité dans l'application de la loi et des règlements et l'utilisation de diverses tribunes pour réitérer l'importance accordée au traitement indifférencié. Le CE invite également la STM à faire des rappels réguliers auprès de ses inspecteurs. De plus, le comité exécutif mandate le BRGM pour s'assurer auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Sécurité publique que les étudiants en techniques policières et de l'École nationale de police du Québec soient formés sur la question des profilages racial et social et que cela fasse partie des compétences de base à acquérir.

3.2 Sensibiliser les citoyens et les fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et développer leurs connaissances interculturelles et psychosociales

Sensibiliser les citoyens aux impacts des profilages social et racial

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).

Réponse à R-10

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SDSS et au Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), de mettre en place une campagne de valorisation de la diversité et ainsi contrer les préjugés et rumeurs pouvant affecter les citoyens d'origines diverses dans leur intégration économique et sociale. La campagne anti-rumeurs, développée à Barcelone, pourra être une source d'inspiration.

Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique

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 de représentativité dans la fonction publique montréalaise convenues avec le Gouvernement du Québec.

Réponse à R-11

Le comité exécutif est en accord et demande au Service des ressources humaines de poursuivre les efforts en ce sens. Des partenariats avec différents organismes communautaires et l'implication des employés de la Ville seront requis alors que de nouvelles actions sont nécessaires, notamment pour la diversification du recrutement du personnel et pour communiquer sur les processus de dotation avec les différents publics cibles. Le soutien et la collaboration régulière de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pourront contribuer à atteindre les résultats visés.

R-12. Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous représentée, tel le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM.

Réponse à R-12

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et précise que le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) poursuivra son programme de recrutement des policiers conventionnels. Des mesures de communication supplémentaires seront mises en place par le Service des ressources humaines pour faire connaître ce programme et favoriser un recrutement inclusif. Diverses activités sont aussi prévues pour faire connaître l'emploi de pompier auprès des groupes sous-représentés dans le but d'augmenter les inscriptions dans les écoles. De plus, une attention particulière sera portée aux emplois non traditionnels pour les femmes ainsi qu'à la progression de la carrière pour les membres des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi. Des actions de concertation avec des organismes partenaires seront réalisées pour favoriser l'embauche des personnes autochtones, des personnes handicapées, des personnes issues de minorités visibles ou ethniques et des femmes (SRH).

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.

Réponse à R-13

Le comité exécutif est en accord et demande au Service des communications de s'assurer en tout temps d'une juste représentation de la diversité montréalaise dans les productions de photos ou de vidéos et dans la création d'illustrations. De plus, le CE demande au Service d'utiliser des canaux de communication tels que les réseaux sociaux, les affichages publicitaires ou télévisuels pour garantir la diffusion auprès d'un large public diversifié.

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.

Réponse à R-14

Le comité exécutif s'assurera que les nominations aux conseils d'administration et sur les instances où la Ville a un pouvoir de nomination, proviennent d'une banque de candidatures de personnes issues de la diversité, et que le tiers de ces nominations en soit issu. Cette banque de candidatures sera actualisée aux trois ans et diffusée aux sociétés paramunicipales.

Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés

R-15. Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés.

Réponse à R-15

Le comité exécutif demande au SPVM de poursuivre les efforts en ce sens, notamment la collaboration entre les postes de quartier et les organismes du milieu, et que soient privilégiées les initiatives axées sur l'inclusion et l'égalité de traitement. Le CE demande que l'implantation du Réseau de la sécurité soit consolidé et que chaque Poste de quartier (PDQ) participe à un comité local composé de partenaires, dont des organismes communautaires, afin de favoriser une cohésion sociale entre les diverses communautés du quartier. Le SPVM devra également s'assurer qu'au niveau corporatif, un comité stratégique est mis en place pour conseiller et soutenir la direction dans ses orientations, en lien avec les meilleures pratiques en prévention, en sécurité urbaine et en relation avec les citoyens. Le comité exécutif tient à souligner l'existence au SPVM d'un comité expert en matière de profilage racial et social composé notamment de membres externes.

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.

Réponse à R-16

Le comité exécutif demande à la direction générale de s'assurer de la collaboration des services concernés et du Commissaire aux personnes en situation d'itinérance afin de développer un cadre de référence pour la mise en œuvre de cette recommandation, notamment dans le centre-ville et le Vieux-Montréal.

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.

Réponse à R-17

Le comité exécutif reçoit favorablement cette recommandation et souligne que de nombreuses initiatives locales, tant par les arrondissements que les PDQ, se

RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016

font dans cette perspective. Par ailleurs, cette recommandation devra être intégrée aux travaux de renouvellement du plan d'action de la Politique de l'enfant et du plan d'action Jeunesse 2018-2020 du SDSS ainsi que dans les programmes s'adressant aux jeunes lorsqu'il y a lieu.

Former les employés municipaux à la diversité

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.

Réponse à R-18

Le comité exécutif accueille favorablement cette initiative et demande au Service des ressources humaines et au Service de la diversité sociale et des sports de poursuivre les efforts en ce sens. Le CE rappelle que des sessions de formations sur la communication interculturelle sont offertes et que le centre de leadership de l'ENAP propose une formation d'une durée de 3 jours en gestion de la diversité aux gestionnaires de la Ville de Montréal. Le CE demande que le contenu de ces formations soit revu pour y inclure des éléments sur la diversité dans les quartiers et sur les profilages racial et social.

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.

Réponse à R-19

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et prend acte des efforts du SPVM d'intégrer ces éléments de contenu dans les formations en cours et à venir. Le SPVM s'engage au cours des prochaines années à offrir et adapter au besoin, les programmes suivants :

- Programme de formation des recrues : Dans le cadre de leurs semaines de formation et d'intégration au SPVM, une formation sur les profilages racial et social sera dispensée aux recrues du SPVM.
- Formation adaptée aux personnels des PDQ : Une formation aux réalités locales afin de susciter des interactions et des réflexions sur les relations policiers/citoyens dans les PDQ, selon les caractéristiques de leurs territoires, sera donnée.
- Séances de sensibilisation sur les réalités autochtones : Des séances de sensibilisation du personnel policier sur les réalités montréalaises et le profilage auprès des autochtones seront offertes.
Sensibilisation d'étudiants du programme de techniques policières : Le SPVM procédera annuellement à diverses séances d'informations sur les thématiques du profilage racial et social à des étudiants en techniques policières dans les cégeps qui dispensent le programme.
- Séance de sensibilisation en itinérance : Tous les agents de première ligne recevront une mise à jour des enjeux de l'intervention policière auprès de personnes itinérantes.

R-20. Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux.

Réponse à R-20

Le comité exécutif est en accord et demande aux services offrant les formations de prévoir, en sus des appréciations actuelles de contenu, un mécanisme d'évaluation d'impact sur l'évolution des perceptions. Cette évaluation permettra

RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉALAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016

d'ajuster au besoin les formations pour atteindre les objectifs visés d'une meilleure connaissance de la diversité et des impacts des profilages racial et social, et de l'amélioration des savoir-faire.

R-21. Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelle à ces formations.

Réponse à R-21

Le comité exécutif prend note de cette recommandation et demande à la direction générale d'évaluer la mise en place de cette mesure pour les postes en position d'autorité, notamment en termes de nombre de gestionnaires concernés, de formations à pourvoir et du processus de dotation.

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.

Réponse à R-22

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et demande que dorénavant, une brève présentation qui met en valeur l'apport de la diversité dans la fonction publique soit faite dans le cadre des rencontres d'accueil des nouveaux employés et que des initiatives soient citées en exemple.

3.3 Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial

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.

Réponse à R-23

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SPVM d'analyser la possibilité d'étendre ce type d'initiatives, en fonction des règles applicables à ces équipes. Le CE rappelle que l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance (EMRII) a été mise en place en 2009 et que l'Équipe de soutien aux urgences psychosociales (ESUP) ainsi que les policiers RIC (Réponses en intervention de crise) l'ont été en 2014, le tout avec succès.

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.

Réponse à R-24

Le CE est favorable à ce que des représentations aient lieu par le BRGM auprès du Gouvernement du Québec et demande au SPVM de poursuivre ses discussions à cet effet.

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.

Réponse à R-25

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation. Le SPVM complète actuellement les analyses en lien avec le projet pilote des caméras portatives. La Commission de la sécurité publique prévoit en examiner les résultats en 2018.

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

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.

Réponse à R-26

Le comité exécutif est en accord et demande au BRGM de faire les représentations requises auprès du gouvernement du Québec.

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.

Réponse à R-27

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et mandate le SDSS pour faire les démarches afin d'évaluer dans quelles mesures les intervenants concernés peuvent étendre leurs actions, dans les limites des ressources disponibles, pour élargir l'offre de 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.

Réponse à R-28

Le comité exécutif est sensible au fait que certaines dispositions de la Loi de la police devront être revues afin de pouvoir mettre en œuvre cette recommandation. Le CE mandate le Service des affaires juridiques pour produire un avis relatif à cette recommandation et demande au BRGM de sensibiliser le ministère de la Sécurité publique à ce besoin.

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

R-29. Modifier le Code d'éthique des élués et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial.

Réponse à R-29

Le comité exécutif est en accord et souligne qu'il entend proposer à la Commission de la présidence du conseil de revoir le code d'éthique des élués et élus municipaux en ce sens. Des balises sur les profilages social et racial pourront être intégrées et le CE mandate le Service du greffe pour accompagner la commission dans cette démarche.

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).

Réponse à R-30

Le comité exécutif mandate le SPVM pour produire un rapport annuel et demande à la Commission sur la sécurité publique d'inclure la présentation de ce rapport dans son calendrier de travail.

R-31. Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :

RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016

- 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.

Réponse à R-31

Le comité exécutif mandate le directeur général afin d'assurer le suivi annuel du dossier des profilages racial et social. Les services municipaux concernés ainsi que la STM et l'OMHM seront mis à contribution. Les indicateurs qui seront développés par l'équipe de recherche indépendante pourront être considérés dans cette reddition de compte.

En conclusion

Les recommandations ont été étudiées avec grand intérêt et leur mise en œuvre sera suivie avec toute l'attention, la rigueur et la transparence requises afin de mettre fin aux profilages racial et social. Le comité exécutif remercie les membres de la Commission sur la sécurité publique et de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise pour la pertinence des recommandations découlant de leurs travaux.