



Lutte contre les profilages racial et social

BILAN 2018-2019

Présenté par le
Service de la diversité et de l'inclusion sociale

21 janvier 2020

Montréal 

Introduction • Contexte

**Commission conjointe
sur la lutte contre les
profilages racial et social
(2017)**

+

**Réponse du comité
exécutif de la Ville de
Montréal (2018)**



**31 recommandations
42 engagements**

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 2018 -2019 • En bref

État des 31 recommandations en décembre 2019 :

- 6 sont « réalisées » et 9 sont réalisées « en continu »
- 15 sont « en cours »
- 1 est « en attente »

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
- Intégration des notions d'**inclusion et d'égalité de traitement** dans le plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021

21 mars 2018

« 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. »

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: Développer des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la 2e mouture du plan stratégique en matière de profilages du SPVM
- 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

- Complétion de l'analyse des données d'interpellation par des chercheur.es externes et dévoilement public des résultats (octobre 2019)
- Complétion d'une revue des meilleures pratiques en matière de mesure du profilage racial par les corps policier
- Certains indicateurs de performance pour le plan stratégique du SPVM ont été identifiés lors de la rédaction du plan – ces derniers seront révisés / bonifiés par l'équipe de recherche indépendante
- Évaluation en cours des données recueillies concernant l'appartenance sociale et raciale présumée
- STM : Une analyse statistique couvrant les années 2011 à 2018 a été produite et les résultats seront disponibles sur demande après le dépôt du document au Conseil d'administration de la STM.
- OMHM : Une catégorie « discrimination » a été créée afin de pouvoir suivre l'évolution de ce type de plaintes.

À venir

- Élaboration par le SPVM d'une politique en matière d'interpellation policière pour le printemps 2020 incluant les recommandations des chercheurs.es
- Divulgence des données recueillies et anonymisées concernant l'appartenance sociale et raciale présumée
- Identification des priorités et besoins suite à l'analyse du rapport de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques et développement d'indicateurs pour les autres entités administratives de Montréal par une équipe de recherche indépendante
- Représentations à Québec pour améliorer la collecte de données liée à l'appartenance raciale sur les contrôles routiers liés au CSR
- La STM suivra attentivement les travaux effectués par le SPVM et la Ville de Montréal afin de déterminer si de nouvelles pratiques pourraient être instaurées en vue d'assurer les arrimages nécessaires pour répondre aux besoins de sa clientèle.

Prévenir les comportements de profilages – 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 profilages – Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire (suite)

Les avancées

Révision des règlements (en cours) :

- Mise en place d'un comité de travail interne (août 2018)
- Rencontres et suivis ponctuels avec la CDPDJ
- Rencontres avec des chercheuses spécialisées dans l'analyse du profilage
- Deux séries de rencontres avec différents groupes d'intérêts (automne et hiver 2019)
- Formation d'un groupe de travail avec des organismes communautaires, regroupements et la CDPDJ (en cours)
- Complétion de groupes de discussion auprès de jeunes et d'intervenants.es jeunesse de deux arrondissements
- Analyse des constats sur les règlements municipaux (en cours)
- Arrimage avec les travaux du service de la concertation des arrondissements sur les nuisances
- STM : Une analyse en lien avec les articles identifiés par les groupes communautaires sera disponible suite au dépôt du document au Conseil d'administration de la STM.

À venir

- Complétion de l'analyse des règlements municipaux et proposition de pistes de solution (2020)
- Dépôt d'un rapport de recommandation sur la révision de règlements municipaux (2020)
- La STM s'engage à présenter les résultats des analyses aux partenaires intéressés par la démarche, notamment au Comité sur les relations entre les inspecteurs de la STM et la communauté (CRIC).

Prévenir les comportements de profilages – Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire (suite)

Les avancées

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

SPVM et STM

Séances de sensibilisation, formations et rappels réguliers sur les principes d'égalité et de neutralité dans l'application de la loi

SPVM

Contenus et mises en situation en lien avec les profilages et la discrimination intégrés dans des formations :

- Formation Diversité sociale et culturelle de la Section de la prévention et de la sécurité urbaine (SPSU) sur le profilage racial et social, l'itinérance, la santé mentale et les réalités autochtones visant tous les policiers et policières. En 2018 et 2019, 1348 policier.ères rejoint.es.
- Formation sur les devoirs et pouvoirs: En 2018, formation de 280 sergents.es (superviseurs.res).
- Formation sur le profilage racial et social visant les recrues lors de leur embauche. En 2018 et 2019, formation de 180 nouveaux policiers et nouvelles policières.

STM

- Des formations obligatoires ont été suivies par les 175 inspecteur.trices sur divers sujets, tels que : toxicomanie, santé mentale, itinérance, etc.
- une lettre de sensibilisation a été acheminée à chacun.e des 175 inspecteur.trices leur rappelant leurs responsabilités et l'importance de dénoncer toute forme de profilage et de discrimination.

À venir

En 2020

Ville et SPVM

- Début de la formation sur les pouvoirs et devoirs pour les agents.es patrouilleurs. 2 500 agents.es seront formés.es d'ici la fin de 2021
- Les formations sur la diversité sociale et culturelle se poursuivront.
- La Ville prépare un dossier en vue de représentations ministérielles visant à ce que les étudiant.es en techniques policières et de l'École nationale de police du Québec soient formés sur la question des profilages racial et social

STM

- Une lettre de rappel sera acheminée à nouveau à tous les inspecteur.trices concernant leurs responsabilités et l'importance de dénoncer toute forme de profilage et de discrimination.
- Présentation des résultats de l'analyse aux officiers et inspecteurs afin de renforcer les pratiques d'interpellation non discriminatoires.

Prévenir les comportements de profilages – 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 profilages – Sensibiliser les citoyens aux impacts du profilage et développer leurs connaissances (suite)

Les avancées

Différents moyens utilisés

- **Programme Montréal interculturel (PMI)** : Soutien de 48 projets d'OBNL en 2018 et de 47 projets en 2019 qui contribuent à favoriser le sentiment d'appartenance à la collectivité diversifiée de Montréal en encourageant les relations interculturelles.
- **Soutien offert à divers événements** : Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme, la Journée internationale du souvenir de la traite des Noirs et de son abolition, le Mois de la diversité et autres.
- **Adoption du plan d'action Montréal inclusive 2018-2021** du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM).
- **Dévoilement de la stratégie « Montréal inclusive au travail »** dotée d'un budget de 1,6 M\$ et dont les volets visent la sensibilisation de la population et l'engagement de leaders de la communauté d'affaires en matière d'intégration professionnelle des immigrants.

En cours

Depuis le 15 janvier 2020

- **Lancement d'une campagne de sensibilisation** afin de démontrer que l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, c'est l'affaire de tous. Cette campagne vise principalement les employeurs.res et les travailleurs.ses

Prochaines étapes : volet d'accompagnement des entreprises et volet pour outiller les entreprises dans leurs défis dans l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

www.portesfermees.ca

Prévenir les comportements de profilages – 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

Ville de Montréal – statistiques en 2019 :

- 36,1 % des personnes embauchées étaient des membres de minorités visibles ou ethniques.
- Hausse de l'embauche totale de membres de minorités visibles et ethniques de 2,8 % par rapport à 2018 et de 8,1 % par rapport à 2017.
- Hausse de l'embauche de personnes autochtones de 12 à 21 en 2019.
- Les membres de minorités visibles ont obtenu 594 promotions (19,7 %) et les membres de minorités ethniques 244 promotions (8,1 %)
- Au 31 décembre 2019, la Ville compte 3 852 membres de minorités visibles (14,8 %) et 1 682 membres de minorités ethniques (6,5 %)

Pour le SPVM – statistiques en 2019

- 24% des embauches de policiers étaient membres de minorités visibles, minorités ethniques et Autochtones;
- Hausse de 13% du taux d'embauche s'identifiaient comme membres de minorités visibles, minorités ethniques ou Autochtones;
- 13% des 4456 policiers ont indiqué appartenir à un groupe autochtone, une minorité ethnique ou visible.

Nombre d'effectifs :

- Minorités visibles: 359 personnes (8,1 %) (310 personnes en 2014 (6,9%))
- Minorités ethniques: 187 personnes (4,2 %) (183 personnes en 2014 (4,1%))
- Autochtones: 32 personnes (0,7 %) (16 personnes en 2014 (0,4 %))

Pour le Services de prévention des incendies de Montréal (SIM) – statistiques en 2019

- 14,1% des embauches étaient membres de minorités visibles et ethniques
- Hausse de 3,4% du taux d'embauche de minorités visibles et ethniques

À venir

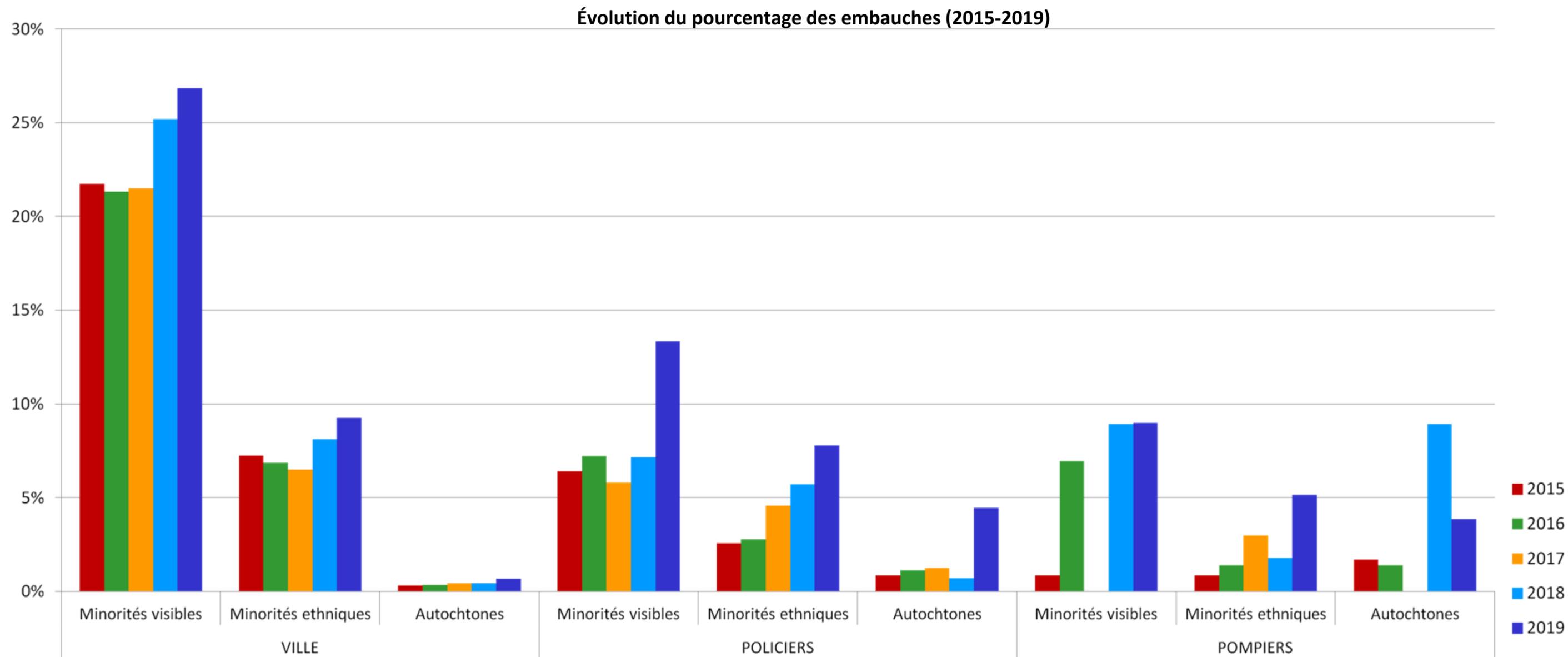
Ville de Montréal

- Développement d'une stratégie pour accélérer la progression en emploi des personnes de groupes sous-représentés et faciliter l'accès aux postes de gestion et direction
- Production du bilan du Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019
- Adoption d'un nouveau plan d'action pour la diversité en emploi

SPVM

- Représentations auprès du gouvernement
- Bonifications des activités de recrutement
- Affectation d'un inspecteur au dossier

Prévenir les comportements de profilages – Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)



Prévenir les comportements de profilages – Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)

Les avancées

STM

- Entre 2011 à 2019, la représentation des groupes sous-représentés à la STM est passée de 21,0% à 33,9%
- Entre 2011 à 2019, la représentation des groupes sous-représentés au niveau des inspecteurs de Sûreté et contrôle est passée de 30,1% à 31,8%
- 53% des embauches réalisées en 2019 (au 30 novembre) sont issus de ces groupes (soit 626 des 1 199 embauches)

À venir

STM

- Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) 2020-2025

Prévenir les comportements de profilages – Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique (suite)

Les avancées

- **Priorité adoptée par la Direction générale de la Ville en 2019** : diversité et inclusion
- **Efforts déployés pour diversification des employés.es SIM et SPVM (en continu)**: présence sur les médias sociaux, partenariat avec organismes communautaires, participation au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, campagne de promotion dans les écoles secondaires
- **Création d'un nouveau programme de stages rémunérés « Liaison Emploi Autochtone » (2019)**
- **Représentation de la diversité montréalaise dans l'ensemble des outils de communications (en continu)** – contenus et visuels : campagnes de recrutement, couvertures de programmes ou plan d'action, placement publicitaire dans des médias s'adressant à des communautés culturelles
- **Banque de candidatures** :
 - En octobre 2018, association avec Concertation Montréal (C-MTL) en vue de faire appel à sa banque de candidatures issues de la diversité ethnoculturelle pour pourvoir des postes de conseils d'administration. Plus de 250 personnes s'y sont inscrites en 2019.
 - En 2019, de nouvelles nominations en ce sens ont eu lieu pour les conseils d'administration de la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM), Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et du Conseil des arts de Montréal (CAM)

À venir

En 2020 :

- **Priorité organisationnelle**: mobiliser une main-d'œuvre diversifiée, représentative de la population montréalaise
- Poursuivre les actions déployées en 2019
- Déploiement et utilisation à grande échelle de la banque de candidature

Prévenir les comportements de profilages – 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 profilages – Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés (suite)

Les avancées

Rapprochement entre la police et la société civile

- Tous les commandants.es des postes de quartier (PDQ) siègent à un comité local de partenaires et d'organismes communautaires pour mieux comprendre les besoins locaux et agir en conséquence
- Rencontres de citoyen.nes lors de différents événements et comités locaux. Par exemple, le SPVM a participé à plus de 500 rencontres de comités avec des partenaires et à plus de 700 activités avec des organismes communautaires en 2019.
- En 2019, le « Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social » a été présenté à la CDPDJ, au Commissaire à la déontologie policière et aux principaux partenaires et comités auxquels le SPVM participe.

Rapprochement entre les inspecteurs de la STM et la société civile

- Création du Comité sur les relations entre inspecteur.trices de la STM et la communauté (CRIC). Ce comité consultatif sera un lieu d'échange entre les divers intervenants afin d'améliorer les pratiques et les liens entre les inspecteur.trices de la STM et la société civile.
- Signature d'un protocole d'entente entre la STM et la Société de développement social (SDS) pour des interventions conjointes dans le métro.

À venir

En 2020

SPVM

- Solliciter les services d'un.e expert.e externe sur le profilage pour accompagner le SPVM dans ses démarches

STM

- Poursuite des travaux du CRIC pour 2020.
- Projet pilote de patrouille conjointe du métro afin de répondre aux enjeux liés à la population en situation d'itinérance.

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

- Intégration des principes visant la consultation des personnes en situation d'itinérance dans la Politique de consultation citoyenne
- Participation de 10 personnes ayant vécu une situation d'itinérance, ou présentement dans cette situation lors du forum sur la cohabitation sociale (novembre 2019) et consultation de plus de 150 personnes en situation d'itinérance pour l'élaboration de portraits locaux en itinérance.

Sensibilisation des jeunes au travail policier

- En 2019, discussion avec différents intervenants du milieu en vue de proposer aux jeunes des projets visant la connaissance et l'affirmation des droits et une meilleure connaissance du travail policier

À venir

En 2020 :

- Financement de deux projets visant la connaissance et l'affirmation des droits et une meilleure connaissance du travail policier. Arrimage prévu avec les PDQ des quartiers ciblés.

Prévenir les comportements de profilages – 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 profilages – Former les employés municipaux à la diversité (suite)

Les avancées

Formations – 2018

Ville de Montréal

- 81 personnes formées sur la communication interculturelle en milieu de travail et 85 en accommodement raisonnable
- 75 personnes formées sur les enjeux et besoins des personnes en situation d'itinérance

SPVM

- 793 policier.ères ayant participé aux 6 journées de sensibilisation à la formation Diversité culturelle et social
- Depuis 2018, 180 policier.ères nouvellement à l'emploi du SPVM ont participé à une séance d'information, sur le profilage racial et social, lors de leur induction

STM

- 175 inspecteur.trices formé.es. dans un programme promouvant les pratiques exemptes de toute forme de profilage et de discrimination

Formations – 2019

Ville de Montréal

- Poursuite des diverses formations offertes en 2018
- Formation de 306 employé.es sur l'analyse différenciée selon le sexe intersectionnelle (ADS+) et de 22 agent.es multiplicateurs.trices
- Déploiement d'une capsule de sensibilisation et promotion d'un guide d'application de l'ADS+ pour l'ensemble du personnel
- Conception et développement de parcours de formation en diversité et inclusion pour les gestionnaires, employé.es responsables de projets et employé.es de première ligne

SPVM

- Analyse de la formation des policier.ères à Toronto (engagement communautaire, profilage et désescalade)
- Déploiement d'une formation sur les peuples autochtones
- Bonification des 8 journées de sensibilisation à la formation Diversité culturelle et sociale et participation de 555 policiers.

STM

- 24 inspecteur.trices ont été formés.es en désescalade / communication

Prévenir les comportements de profilages – Former les employés municipaux à la diversité (suite)

À venir

Ville de Montréal

- Déploiement des parcours de formation
- Nouvelles formations:
 - Formation sur les biais inconscients
 - Vidéos sur les micro-agressions raciales
 - Formation sur les concepts et la communication en Équité-Diversité-Inclusion
 - Actualisation de la formation communications interculturelles et de la formation gestion d'équipes diversifiées
 - Formation de 65 employé.es et 65 participant.tes du Parrainage professionnel sur la communication et la collaboration dans un contexte de diversité en emploi
 - 3 activités « Emploi et Handicap, ce qu'il faut SAVOIR! » pour sensibiliser et outiller les gestionnaires et les professionnel.les en ressources humaines afin de favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées (police, finances et ressources humaines)

SPVM

- Poursuite de la formation sur les biais de perceptions
- Devoirs et pouvoirs : 1380 policier.ères
- Interpellation : 2500 policier.ères gendarmerie
- Endiguement-Désescalade : policiers de 7 PDQ (01, 03, 09, 11, 21, 26 et 31)
- Diversité sociale et culturelle : 12 journées / 80 policier.ères = 960

STM :

- Former l'ensemble des inspecteur.trices sur les aspects suivants :
- Désescalade / communication
- Réalité des autochtones en situation d'itinérance à Montréal
- Réalité des personnes en situation d'itinérance à Montréal
- Renforcement de l'approche client chez les inspecteurs de la STM en lien avec le Plan stratégique 2020-2025.

Prévenir les comportements de profilages – Former les employés municipaux à la diversité (suite)

Les avancées

Reconnaissance de l'apport des employés.es issus.es de la diversité

- Cérémonies d'accueil bonifiées en y intégrant un message spécifique sur la diversité et traitant des thèmes suivants :
 - « Diversité à la Ville : état des lieux »
 - « En quoi la diversité et l'inclusion sont-elles importantes pour la Ville? »
 - « Comment pouvez-vous vous impliquer? »
 - « Quel est le rôle des gestionnaires dans la promotion de la diversité? »
- Événements de reconnaissance du programme de parrainage professionnel
- Cérémonie de remise des certificats du programme Tremplin-Travail pour personnes handicapées et Liaison Emploi Autochtone

En continu

Reconnaissance

- Poursuivre les actions de reconnaissance de l'apport des employés.es issus.es de la diversité

Prévenir les comportements de profilages – 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 profilages – Revoir les méthodes d’interpellation policière susceptibles d’induire des comportements de profilages (suite)

Les avancées

En 2018-2019

- **EMRII et ESUP** : Le SPVM a exécuté des travaux en vue d’arrimer les services offerts par l’équipe mobile de référence et d’intervention en itinérance (EMRII) et l’équipe de soutien aux urgences psychosociales (ESUP).
- **RIC**: Un agent conseiller à la Section de la prévention et de la sécurité urbaine (SPSU) a été nommé pour soutenir et développer la fonction des agents de réponse en intervention de crise (RIC). Formation de 12 nouveaux et nouvelles agent.es RIC en 2018 et de 96 en 2019 (Au total : 245 agents.es RIC). La cible d’un policier ou d’une policière RIC par équipe de travail est atteinte.
- **Des représentations au Ministère de la Santé et des Services sociaux** ont été menées pour soutenir financièrement de tels services.
- **Analyse d’un projet pilote de caméras portatives** : la Ville a estimé qu’il était prématuré de généraliser l’utilisation de cet outil; une veille technologique est en cours.

À venir

En 2020:

- Suite des représentations au Ministère de la Santé et des Services sociaux pour renforcer les services offerts par EMRII et ESUP
- Représentations auprès du Ministère de la Sécurité publique dans le cadre du *Livre vert sur la réalité policière*

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

En 2018-2019

- Précisions concernant **l'impossibilité d'arrimer la création d'un poste de conseiller.ère à l'éthique policière**, indépendant du SPVM, avec certains mécanismes obligatoires déjà existants et prévus notamment à la Loi sur la Police.

En cours

- Représentations ministérielles pour examiner le traitement de plaintes par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et du commissaire à la déontologie policière afin que la performance de ces entités soit augmentée.
- Analyse des rencontres et mémoires déposés dans le cadre de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques de l'OCPM. Attention particulière portée aux commentaires relatifs au processus de plainte pour motif de profilage.

À venir

- Prendre acte de l'ensemble des recommandations des commissaires de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques

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, 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 (suite) municipales

Les avancées

- Réalisation d'un premier bilan de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial
- Plusieurs résultats présentés publiquement lors de la séance thématique sur le profilage racial et social de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques de l'OCPM (mai 2019).
- Modification du code d'éthique des élu.es pour y inclure des balises sur les profilages social et racial

Le nouvel article 30.1

« Les membres du conseil ne doivent pas faire de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression du genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

(Adopté en avril 2019)

À venir

En continu

Ville

- Présentation du bilan annuel des actions de la Ville et de ses services municipaux en matière de lutte contre le profilage racial et social à la Commission sur la sécurité publique

STM

- Diffusion du bilan annuel de la STM en matière de diversité.

En résumé

Afin d'agir de manière systémique, la Ville de Montréal souhaite également interpeller les instances gouvernementales concernées. Le *Livre vert sur la réalité policière* est une occasion pour la Ville de Montréal de travailler avec le gouvernement du Québec afin de répondre aux besoins de la métropole.

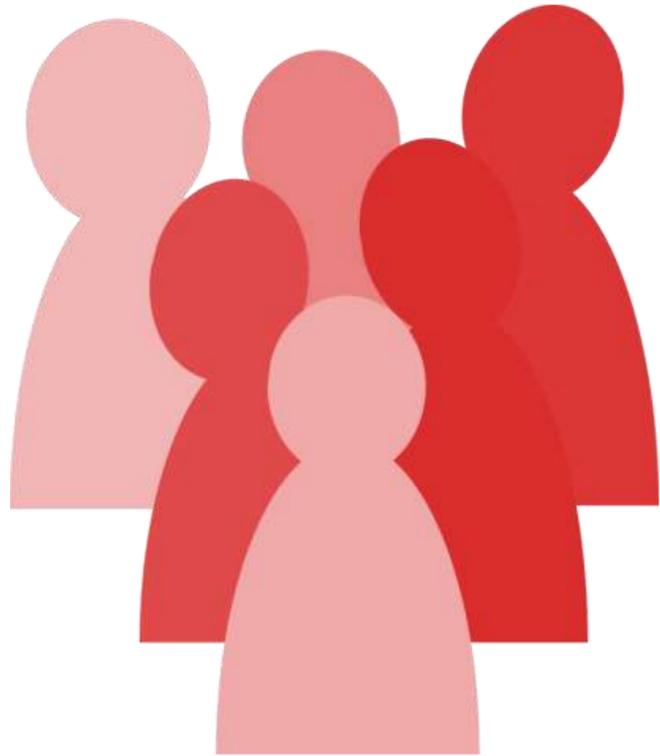
Différentes recommandations de la *Commission conjointe* visent ainsi à mobiliser le gouvernement du Québec en tant que partenaire essentiel de la lutte aux profilages racial et social afin de :

- compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer des services spécialisés et adaptés à des populations plus vulnérables
- procéder à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ
- élaborer une politique en matière d'interpellation policière
- poursuivre et bonifier la formation policière en matière de diversité
- obtenir de nouveaux outils pour augmenter la représentation diversifiée des policiers et policières
- soutenir la Ville pour renforcer les équipes ESUP et EMRI
- faire des représentations auprès du Ministère de la Sécurité publique dans le cadre du *Livre vert sur la réalité policière*

À venir

- Élaboration d'un plan d'action intégré Ville de Montréal avec indicateurs de suivi
- Embauche d'une firme externe spécialisée en évaluation pour accompagner la Ville
- Création d'un comité consultatif ad hoc afin de conseiller la Ville dans l'élaboration du plan intégré

En conclusion



Les actions qui découlent des 31 recommandations du rapport de la *Commission conjointe (2017)* sont en cours pour une grande majorité, quelques-unes étant même terminées.

Les services concernés sont mobilisés et prennent à cœur une évolution positive de la situation.

La Ville prendra également en considération le rapport de l'OCPM faisant suite aux consultations sur le racisme et la discrimination systémiques ainsi que le rapport de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations qui analyse les 31 recommandations de la *Commission conjointe*.

À ce titre, d'autres initiatives pourraient s'ajouter à celles déjà listées ici, et contribuer activement à faire de Montréal une ville exempte de profilages racial et social.



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	En cours
		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"> - 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. 	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 cours
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
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.	15	(Idem à la recommandation)	En cours
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	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
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.	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
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.	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 cours
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 cours
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)	En continu
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)	En cours
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)	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-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	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 cours
		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 attente
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