

Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques

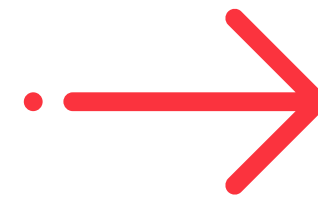
LUTTE CONTRE LES PROFILAGES RACIAL ET SOCIAL

SÉANCE THÉMATIQUE

29 mai 2019



**Montréal,
fermement contre
le racisme et la
discrimination**



Rejet sans équivoque par la Ville de toute forme de racisme et de discrimination.

La Ville a assumé son rôle à cet égard durant les trois dernières décennies :
multipliant les actions pour favoriser l'intégration, combattre les discriminations et s'ouvrir elle-même à la diversité.

La consultation est une occasion d'échanges qui permet à la Ville d'améliorer ses façons de faire et d'identifier les obstacles existants pour une meilleure inclusion de tous les Montréalais et Montréalaises.

Le profilage : une forme de discrimination inacceptable

Reconnaissance du problème

« Le comité exécutif [de la Ville de Montréal] **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. »

Mars 2018

Charte montréalaise*

La Ville de Montréal « **s'engage à (...) combattre la discrimination, le profilage racial, le profilage social,** la xénophobie, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'âgisme, la pauvreté et l'exclusion, lesquels sont de nature à miner les fondements d'une société libre et démocratique. »

Modification apportée en novembre 2011



Le profilage : une forme de discrimination inacceptable (suite)

Code d'éthique

Modification du code d'éthique des élus 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

Plan d'action : prévenir le profilage

Adoption du plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social

« Le présent plan stratégique (...) s'appuie sur **la nécessité de dialoguer avec tous les citoyens** pour soutenir le travail policier, insuffler une plus grande connaissance des réalités dans les quartiers et raffermir le lien de confiance qui unit citoyens et policiers.

Du même souffle, compte tenu des réalités opérationnelles complexes, des perceptions et de la compréhension de l'impact du profilage racial et social pour tous, le plan propose **une réflexion globale sur les multiples dimensions du mandat de sécurité publique du SPVM.** »

Directeur du SPVM

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.** » *

Profilage social

(...) 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 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**.

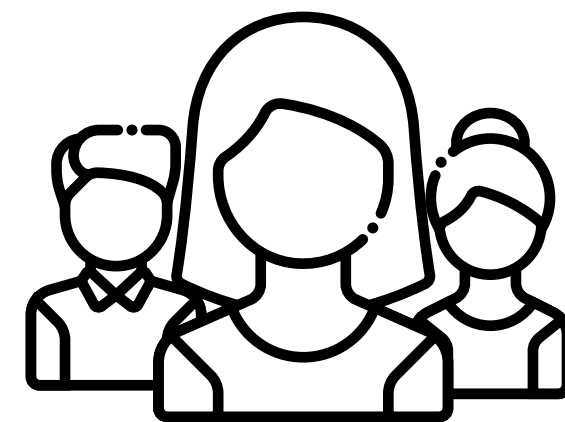
**Cette définition provient de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*

***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)*

Mise en contexte • Agir de manière systémique

Mettre en place les conditions favorables pour éradiquer les comportements de profilages

- S'attaquer aux stéréotypes et aux préjugés
 - Lutter contre la pauvreté et l'exclusion
 - Représenter la diversité au sein de l'appareil public
 - Former et sensibiliser (employés, dirigeants, citoyens)
- Favoriser la création d'espace de socialisation et de lieux de rencontres publics



Agir de manière systémique : L'analyse différenciée selon le sexe intersectionnelle (ADS+)

ADS

L'ADS est une approche qui permet de comprendre et de mesurer **les différences que vivent les femmes et les hommes dans une situation donnée**, de même que **les effets différenciés des politiques et programmes publics sur la qualité de vie**, selon qu'on soit un homme ou une femme.

L'ADS prend ainsi la forme d'une **analyse approfondie qui s'effectue tout au long du suivi d'un projet**. Dans certaines situations, l'ADS mène à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes afin d'atteindre l'équité.

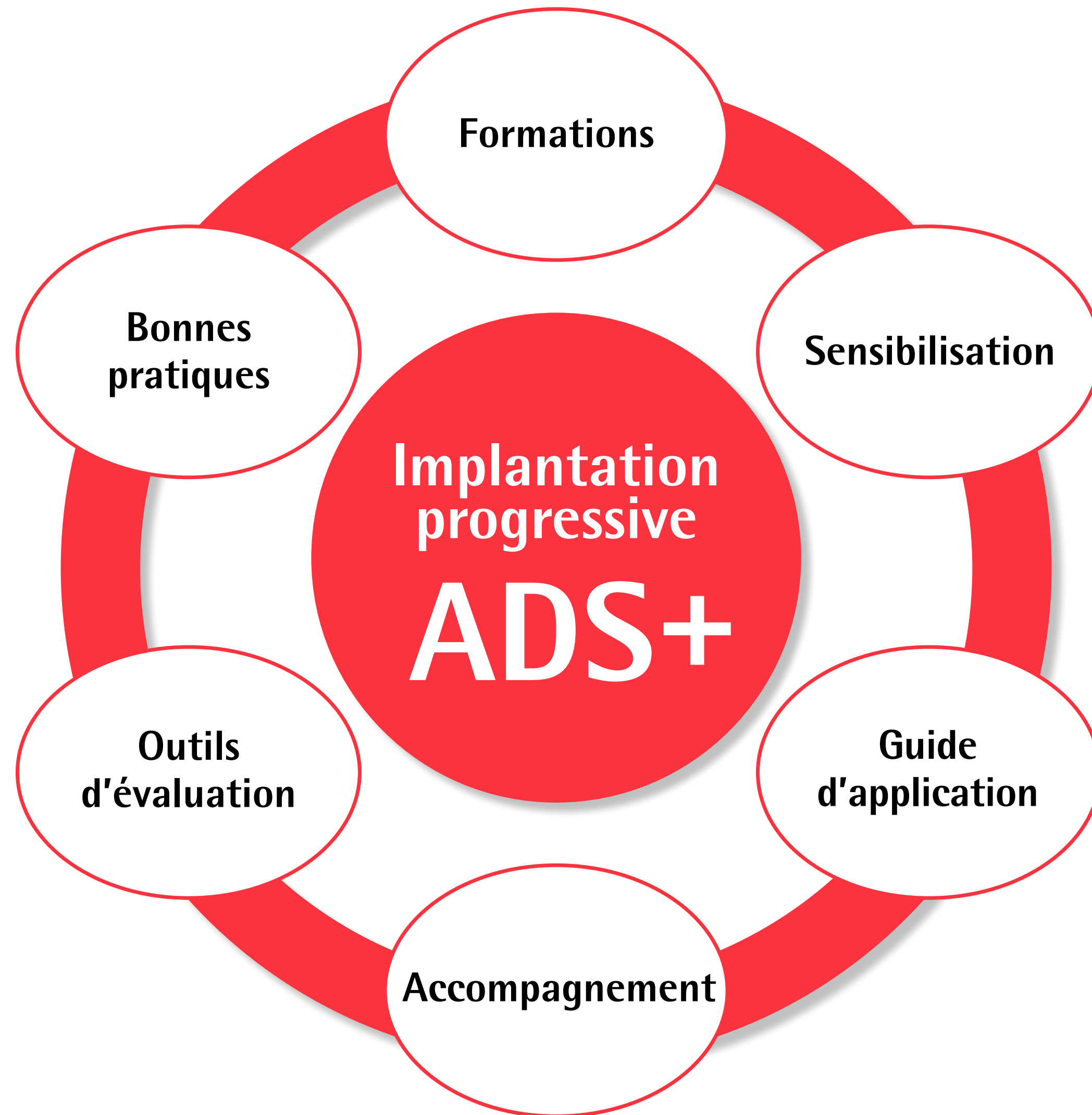
ADS+

L'ADS+ fait référence à la notion d'intersectionnalité. C'est-à-dire **qu'en plus d'une analyse différenciée selon les sexes, il importe de considérer les besoins et effets différenciés selon d'autres conditions**.

Ce concept est utilisé pour **mesurer l'impact de discriminations multiples de sexe, de classe, d'origine ethnoculturelle, mais aussi de handicap, de situation socioéconomique, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre qui se croisent**, parfois se renforcent.

C'est une analyse poussée qui démontre, entre autres, que la **défavorisation peut être plurielle et qu'une vue d'ensemble sur les facteurs discriminants est nécessaire** pour répondre adéquatement aux besoins d'une population diversifiée.

Agir de manière systémique : L'ADS+ (suite)



Objectif ultime

Que le genre, l'apparence ethnoculturelle, l'handicap, la situation socioéconomique, familiale, l'âge, etc. soient partie intégrante de toute analyse qui précède, accompagne et évalue les projets, programmes et activités menés par la Ville.

7 Unités d'affaires
dont 2 arrondissements

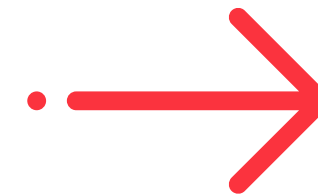
185 Employés formés

Une ville mobilisée pour lutter contre le profilage

Mobilisation

Une diversité d'instances en action dont :

- Service de la diversité et de l'inclusion sociale
- Service des affaires juridiques
- Service des ressources humaines
- Service de police de la Ville de Montréal
- Bureau des relations gouvernementales et municipales
- Service de concertation des arrondissements
- Service de l'expérience citoyenne et des communications
- Service du greffe
- Société de transport de Montréal
- Office municipal de l'habitation de Montréal



Approche préconisée

À l'interne

Travailler de manière systémique : mise en commun d'expertises diversifiées pour aborder cet enjeu complexe

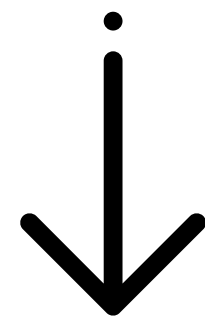
Avec la société civile

S'assurer de mettre à profit la connaissance et l'expertise du milieu: Consultations, rencontres de travail et mise en place de comités avec des membres de la société civile (organismes, chercheurs, citoyens)

Une ville mobilisée pour lutter contre le profilage (suite)

Agir ensemble sur divers fronts

- Reconnaissance de la problématique du profilage
- Engagement formel d'agir
- Documentation du phénomène au sein de l'administration
- Diversification et formations des effectifs
- Sensibilisation de la population



Depuis le printemps 2018, la Ville met en œuvre 42 engagements

En lien avec la consultation publique qui a été menée, au printemps 2017, par la Commission de la sécurité publique et la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (commission conjointe).



Documentation du phénomène au sein de l'administration

Actions

- Développement et mise en œuvre de l'analyse de données d'interpellations policières faits en collaboration avec des chercheurs indépendants
- Divulgence des données d'interpellations policières ainsi que des indicateurs de suivis. Présentation prévue au moment du bilan annuel du SPVM (décembre 2019)
- Revue des meilleures pratiques en matière de mesure du profilage racial par les corps policiers
- Développement des indicateurs pour détecter les comportements de profilages dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc. (Fera suite aux travaux analogues du SPVM)



Révision d'outils réglementaires

Actions

Révision des règlements pouvant potentiellement causer du profilage

- Mise en place d'un comité de travail
- Deux séries de rencontres avec des groupes d'intérêts (automne et hiver)
- Rencontres avec des chercheuses spécialisées dans l'analyse du profilage
- Rencontre et suivis avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Début des travaux d'analyse de la STM et arrimage avec la Ville de Montréal
- Début de l'analyse d'un échantillon de constats d'infraction émis entre 2011 et 2018 (155 171 constats)
- Organisation de groupes de discussion avec des jeunes de deux arrondissements

Exemples de règlements en révision

Ayant été trouvé gisant ivre sur une place publique (RVM CP-1, art. 2)

Ayant utilisé le mobilier urbain à une autre fin que celle à laquelle il est destiné (RVM CP 12.2 art 20)



Sensibilisation de la population

Actions

- **Programme Montréal interculturel (PMI)** : En 2019, **soutien de 48 projets** d'organismes à but non lucratif 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, le Mois de l'héritage latino-américain, la Semaine d'actions contre le racisme, la Journée internationale du souvenir de la traite des Noirs et de son abolition, le Festi'Asia et autres.
- **Sensibilisation des jeunes au travail policier** : Début d'une collaboration avec le milieu en vue de proposer aux jeunes des stratégies de défense de droits. À venir: Développement de projets visant la connaissance et l'affirmation positive des droits.
- **Dévoilement de la Stratégie « Montréal inclusive au travail »** : comprendra notamment des campagnes de sensibilisation impliquant les grands employeurs de Montréal d'ici 2021 (juin 2019)



Diversité, formations et représentation

Actions

- **Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de la Ville de Montréal**
- **Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) 2015-2020 de la Société de transport de Montréal (STM)**
- **Efforts supplémentaires pour la diversification des employés du Service de sécurité incendie de Montréal et du SPVM** : 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
- **Réalignement visant une meilleure représentation de la diversité montréalaise dans l'ensemble des outils de communications – contenus et visuels** : campagnes de recrutement, couvertures de programmes ou plan d'action, placement publicitaire dans des médias s'adressant à des communautés culturelles
- **Rapprochement entre la police et la société civile**
 - Tous les commandants 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 citoyens lors de différents événements et comités locaux (au moins 2 rencontres dans chacun des PDQ en 2018)

Nouvelle priorité adoptée par la Direction générale

Depuis 2019, l'inclusion et la diversité sont désormais incluses dans les priorités organisationnelles de la Ville de Montréal.

Diversité, formations et représentation (suite)

Actions

- **Formations**
 - Travaux d'évaluation des formations : impacts sur la perception des employés
 - Mise à jour de formations de la STM et de la Ville, dont le SPVM, pour y intégrer des notions de profilages
 - Conception et développement de parcours de formation en diversité et inclusion pour les gestionnaires, employés responsables de projets et employés de première ligne
 - Prise en compte des bonnes pratiques à Toronto
 - Réconciliation avec les peuples autochtones : formation en présentiel et en ligne en développement
 - Formations sur l'itinérance pour les employés de 6 arrondissements
- **Intégration de pratiques visant la consultation des personnes en situation d'itinérance** dans la Politique de consultation citoyenne
- **EMRII et ESUP** : Le SPVM a exécuté des travaux en vue d'optimiser 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) et **12 nouveaux agents RIC ont été formés**. En 2019 : formation de 60 agents de réponses en intervention de crise (RIC)



Dénonciation des comportements de profilage

Ville de Montréal

- Déposer une plainte à la Ville : par téléphone (311) ou en ligne



- Ombudsman de Montréal : Formuler une demande par téléphone, par courrier, par courriel, par télécopieur ou en personne

SPVM

- Déposer une plainte au SPVM : par téléphone (911) ou en ligne et en personne dans un poste de quartier



- Commissaire à la déontologie policière du Québec : formulaire à compléter. Déposer le formulaire en personne ou transmettre en ligne.

STM

- Déposer une plainte à la STM : par téléphone (514 786-4636) ou en ligne

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse aide les citoyens à formuler leur plainte

- Contact par téléphone au 1 800 361-6477
- Contact par courriel information@cdpdj.qc.ca ou courrier postal

À venir

Réaffirmer la position de la Ville : Adoption d'une déclaration contre les profilages racial et social.

Transparence : Chaque année, la Ville de Montréal fera une reddition de compte sur le profilage racial et social en Commission de la sécurité publique (CSP). Par ailleurs, le service de police de la Ville de Montréal déposera également un bilan annuel qui fera état de la mise en œuvre de son plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social.

Un meilleur reflet de la diversité de notre population : Déploiement et utilisation à grande échelle de la banque de candidature de Concertation Montréal - candidatures issues de la diversité ethnoculturelle pour pourvoir des postes de conseils d'administration.

Mieux détecter les comportements inacceptables :

Conformément au Plan stratégique en matière de prévention du profilage racial et social 2018 - 2021, le SPVM travaille à modifier les évaluations du personnel de manière à repérer des comportements possiblement discriminatoires ou encore de profilage racial ou social. Il optimise également les mécanismes de suivi et de soutien offerts au personnel policier.

Sensibiliser la population : Il est prévu de lancer une campagne de communication valorisant la diversité montréalaise.

Mieux documenter : Mesurer, évaluer l'impact de nos actions afin d'être en mesure d'en rendre compte.

La Ville de Montréal est mobilisée et prend à cœur une évolution positive de la situation.

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.

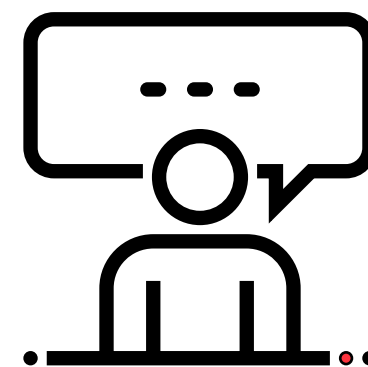
Conclusion

La consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques fournit l'occasion de :

Mieux cerner les manques ainsi que les éléments susceptibles de constituer un frein à l'inclusion de toutes et tous.

La Ville tient à réaffirmer son attachement aux valeurs de respect de la dignité humaine, d'égalité, d'inclusion, de tolérance et de justice. Elle veillera à continuer de les incarner dans l'ensemble de ses interventions.

L'ensemble des éléments qui ressortiront de ce processus de consultation seront pris en compte par la Ville



La Ville de Montréal remercie les personnes,
organisations et institutions pour leur participation
à ce nécessaire débat de société.

