

Numéro de dossier :1183430002	
Unité administrative responsable	Service du greffe , Direction , Division des élections_ du soutien aux commissions et réglementation
Niveau décisionnel proposé	Conseil d'agglomération
Charte montréalaise des droits et responsabilités	Art. 16 i) 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
Compétence d'agglomération	Services de police et sécurité incendie
Projet	-
Objet	Prendre connaissance de la 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

Il est recommandé au conseil d'agglomération de prendre connaissance de la 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.

Il est recommandé au comité exécutif :

de mandater le Service de la diversité sociale et des sports pour :

- produire, en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal , une déclaration de Montréal contre les profilages racial et social (R-2);
- 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-27);

de mandater le Service de police de la Ville de Montréal pour :

- 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 (R-3);
- 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 (R-4);
- divulguer les données anonymisées et les indicateurs de suivi dans le cadre de son nouveau plan stratégique en matière de profilage racial et social (R-5);
- 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 (R-9);

- mettre en place, avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), 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 (R-10);
- poursuivre les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés et privilégier les initiatives axées sur l'inclusion et l'égalité de traitement (R-15);
- s'assurer 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 (R-15);
- 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 (R-15);
- 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-23);
- produire un rapport annuel concernant la mise en œuvre du *Plan stratégique en matière de profilage social et racial* et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (R-30);

de mandater la Direction générale pour :

- 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. (R-6);
- s'assurer que le SPVM et la STM procèdent à la révision de toutes leurs dispositions réglementaires et directives afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage (R-7);
- s'assurer de la collaboration des services concernés et du commissaire aux personnes en situation d'itinérance afin de consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes (R-16);
- évaluer la mise en place de la mesure proposée de rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelle à des formations en matière de diversité (R-21);
- 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 (R-22);
- assurer le suivi annuel du dossier des profilages racial et social (R-31);

de mandater le Bureau des relations gouvernementales et municipales 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 (R-9);

- 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-26);

de mandater le Service des communications pour :

- 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 (R-13);

de mandater le Service des ressources humaines afin de revoir le contenu des sessions de formations offertes sur la communication interculturelle et les accommodements raisonnables ainsi que sur la gestion de la diversité pour y inclure des éléments sur la diversité dans les quartiers et sur les profilages racial et social (R-18);

de mandater le Service des affaires juridiques pour produire un avis relatif à la possibilité de créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui pourrait répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité (R-28);

de mandater le Service du greffe pour accompagner la Commission de la présidence du conseil dans sa révision du Code d'éthique des élus et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial (R-29).

-- Signé par Alain DG MARCOUX/MONTREAL le 2018-03-08 13:18:39. en fonction de /MONTREAL.

Signataire :

Alain DG MARCOUX

Directeur général
Direction générale, Cabinet du directeur général

Numéro de dossier : 1183430002