



SAINTE-THÉRÈSE

Ville d'arts, de culture et de savoir



Boisbriand



**RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE
THÉRÈSE-DE BLAINVILLE**



ROSEMÈRE



Ville de LORRAINE



Engagement et mobilisation – Plan d'action

Pour un environnement exempt de toute
discrimination, sécuritaire et inclusif

****Respect-Ouverture-Diversité****

2022-2023-2024

Plan d'action



Par ce plan d'action, l'ensemble du personnel de la Régie de police Thérèse-De Blainville s'engage à :

Assurer aux citoyens et aux employés un environnement exempt de toute discrimination, sécuritaire et inclusif, sans profilage racial et social, permettant de développer le sentiment d'appartenance.

**** Par toute discrimination, nous entendons la discrimination basée sur le statut social, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, les différences physiques et intellectuelles et toute autre différence pouvant mener l'isolement et/ou à une différence de traitement.***

**Plan d'action 2022-2024 Pour un environnement exempt
de toute discrimination, sécuritaire et inclusif**

Orientation

Le présent guide s'inscrit en cohérence avec la mission des corps de police de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique en partenariat avec la communauté dans le respect des droits prévus par les différentes dispositions législatives en matière de droits de la personne.

Ce guide cible trois grands défis en interaction qui appellent à une mobilisation soutenue de la RIPTB. Ces trois défis sont exposés à travers sept axes qui proposent douze mesures.

<p>1-Défi Favoriser un environnement exempt de toute discrimination, sécuritaire et inclusif</p> <p>Vers une meilleure connaissance et compréhension de la diversité ethnoculturelle du territoire, de ses enjeux et des modes d'intervention.</p>	<p>Axe 1 — Prévenir Mener des actions pour sensibiliser les policiers et communiquer les attentes organisationnelles.</p> <p>Nécessité de mieux connaître la diversité ethnoculturelle et d'établir un diagnostic sur la qualité des relations avec les communautés.</p>
	<p>Axe 2 — Détecter Relever les signes annonciateurs de comportements, de pratiques et de contextes d'intervention à risques.</p>
	<p>Axe 3 — Intervenir Déployer les mesures pour prendre en charge les situations détectées.</p>
<p>2-Défi Améliorer les pratiques</p> <p>Se renouveler, actualiser ses pratiques en fonction de l'évolution des réalités tout en déployant ou en bonifiant la formation continue de son personnel.</p>	<p>Axe 1 — Identifier les bonnes pratiques, les mettre en place et assurer leur suivi S'inspirer des meilleures pratiques dans les organisations policières, communautaires, publiques et privées.</p> <p>Bonifier les interventions et, le cas échéant, implanter de nouvelles pratiques.</p>
	<p>Axe 2 — Former le personnel Mise en place d'un programme de formation continue en relations interculturelles et en gestion de la diversité pour le personnel et mobiliser ce dernier.</p>
<p>3-Défi Accroître la confiance et le respect de la communauté</p> <p>Faire en sorte que les policiers atteignent l'objectif d'un service aux citoyens exempt de discrimination</p>	<p>Axe 1 — Mobiliser Agir de concert avec plusieurs partenaires de la communauté concernés par la sécurité publique pour révéler ce défi.</p>
	<p>Axe 2 — Évaluer Poser un regard critique sur ses actions, se réajuster selon les besoins ou les constats établis et rendre compte de ses actions.</p>

1

Favoriser un environnement exempt de toute discrimination, sécuritaire et inclusif

Axe 1 : Prévenir

Mesures	Acteurs	Échéance
<p>Formaliser les engagements de l'organisation policière au regard de la prévention, de la détection et de l'intervention en matière de profilage racial et social</p> <p>Rédaction d'un engagement en cette matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurer aux citoyens et aux employés un environnement exempt de toute discrimination, sécuritaire et inclusif, sans profilage racial et social, permettant de développer le sentiment d'appartenance; S'engager à intégrer la collecte de données ethnoculturelle au fonctionnement, à la reddition de compte et à la prise de décision des organisations du secteur public. 	<p>Bureau de direction</p> <p>Inspecteur-chef Soutien aux opérations</p>	<p>28 juillet 2022</p> <p>D'ici le 31 décembre 2022</p>
<p>Communiquer les engagements à l'ensemble de son personnel et à la population</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan de communication à des fins externe et interne (connexion et médias sociaux). 	<p>Inspecteur</p>	<p>Septembre 2022</p>
<p>Outils les membres de son personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> Offrir une formation sur la réalité autochtone aux officiers et sous-officiers; Élaborer un bottin des ressources disponibles sur le territoire de la Régie et rendre disponibles des dépliants de langues autochtones; Participer au projet Wampum (immersion au sein des communautés autochtone de Wendake, d'Odanak de Wôlinak et d'Akwesasne; 	<p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p> <p>Inspecteur Soutien</p> <p>Bureau de direction</p>	<p>Décembre 2022 Officiers et 2023 pour sous-officiers</p> <p>Janvier 2023</p> <p>Automne 2022</p>

<ul style="list-style-type: none"> ✿ Participer au programme policier conventionnel A.E.C. afin de recruter des policiers et policières issues des minorités ethniques et autochtones; 	Conseillère RH	2022-2023-2024
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Poursuivre notre travail en accès à l'égalité à l'emploi afin d'atteindre nos cibles; 	Conseillère RH	En continu
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Rendre disponible à l'ensemble du personnel le portrait sociodémographique produit en 2021 et décrivant la population desservie par la Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville; 	Inspecteur Soutien	Automne 2022 et mise à jour 2023
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Offrir à notre personnel une formation pour contrer le profilage racial et social; 	Inspecteur-chef Soutien	Automne 2022
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Offrir à notre personnel une formation en lien avec la directive sur l'interpellation. 	Inspecteur-chef Soutien	Automne 2022

Axe 2 : Détecter

Mesures	Acteurs	Échéance
Définir des mécanismes de détection des comportements inappropriés		
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Contrôler les fiches d'interpellation de façon hebdomadaire par l'officier responsable de la division; 	Inspecteur-chef Surveillance du territoire	Janvier 2023
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Lire et analyser toutes les plaintes de nature déontologique ou émanant de la commission des droits de la personne afin d'y déceler toute forme de profilage de nature raciale et sociale. 	Directeur adjoint	Automne 2022



Axe 3 : Intervenir

Mesures	Acteurs	Échéance
Assurer l'encadrement du personnel affichant un comportement inapproprié		
✿ Rencontrer la personne ayant un comportement inapproprié rapidement;	Superviseur	Janvier 2023
✿ Noter dans une fiche du personnel le comportement inapproprié;	Superviseur	Janvier 2023
✿ Établir, au besoin, un plan de redressement pour la personne ayant un comportement inapproprié.	Conseillère RH	Janvier 2023

Améliorer les pratiques

Axe 1 : Identifier les bonnes pratiques, les mettre en place et assurer leur suivi

Mesures	Acteurs	Échéance
<p>Assurer une veille stratégique au sujet du profilage racial et social</p> <ul style="list-style-type: none"> ✿ Rédiger des rapports d'évaluation du risque suite à une veille stratégique locale, régionale et internationale sur différents événements qui peuvent avoir un impact sur les diverses communautés résidant sur le territoire de la RIPTB; ✿ Créer des opérations ciblées en lien avec la veille stratégique afin d'assurer un service adapté à la réalité sociale; ✿ Répertorier et analyser les décisions et les jugements rendus en lien avec le profilage racial et social par les diverses instances judiciaires. 	<p>Coordonnateur au renseignement, inspecteur et inspecteur-chef</p> <p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p> <p>Secrétariat corporatif</p>	<p>Au besoin</p> <p>Au besoin</p> <p>Décembre 2022</p>
<p>Favoriser le développement et le maintien des liens avec la population, les organismes et les groupes représentatifs de la diversité (social et racial)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✿ Participer aux activités de rapprochement, d'échange et de reconnaissance avec la population (communauté TOSH, centre culturel Maghrébin Rayan, Association Portugaise, Nuit des Sans-abris, Association LGBT+); ✿ Désigner des représentants assumant une fonction de liaison entre le service de police et les communautés résidant sur le territoire de la RIPTB (communauté TOSH, centre culturel Maghrébin Rayan, Association portugaise, Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuits du Québec, Association LGBT+). 	<p>Sergents Soutien aux opérations Prévention</p> <p>Bureau de direction</p>	<p>Bilan annuel</p> <p>Décembre 2022</p>

Axe 2 : Former le personnel

Mesures	Acteurs	Échéance
<p>Élaborer des mécanismes de maintien des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> ✿ Mettre en place un calendrier de formation en continu en matière de prévention du profilage racial et social ainsi que l'interpellation en abordant, notamment, les pouvoirs et les devoirs du policier, le savoir-être; ✿ Intégrer la question du profilage racial et social dans le plan de familiarisation des recrues; ✿ Intégrer dans notre calendrier de formation au personnel les mises à jour sur les mœurs et les coutumes des communautés présentes sur le territoire de la RIPTB (communauté TOSH, centre culturel Maghrébin Rayan, Premières Nations et Inuit, communauté portugaise). 	<p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p> <p>Inspecteur-chef Surveillance du territoire</p> <p>Inspecteur-chef Soutien aux opérations</p>	<p>Automne 2022</p> <p>Octobre 2022</p> <p>Automne 2022</p>

3

Accroître la confiance et le respect de la population

Axe 1 : Mobiliser

Mesures	Acteurs	Échéance
<p>Mobiliser les membres de l'organisation sur l'importance d'un environnement exempt de toute discrimination</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un comité interne qui aura le mandat d'effectuer le suivi des actions identifiées à ce plan d'action; Organisation des rencontres avec le personnel afin de les informer de la mise en place du plan d'action et de l'évolution de celui-ci. 	<p>Bureau de direction</p> <p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien</p>	<p>Automne 2022</p> <p>Rencontre bisannuelle, première rencontre Automne 2023</p>
<p>Favoriser le réseautage interne et externe</p> <ul style="list-style-type: none"> Représentations auprès des acteurs clés des organismes visés dans le plan d'action; Poursuivre notre implication au sein du comité provincial sur le profilage racial et social, sur le comité régional en santé mentale ainsi que sur le comité régional sur la réalité des immigrants au sein de la MRC Thérèse-De Blainville. 	<p>Agents liaison et/ou responsable relation communautaire</p> <p>Inspecteur et inspecteur-chef</p>	<p>Trois (3) rencontres annuellement débutant automne 2022</p> <p>En continu</p>
<p>Favoriser le développement d'actions partenariales en prévention et en résolution de problèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> Planifier une rencontre entre des responsables de la communauté Tosh de Boisbriand et les officiers et sous-officiers de la Régie; Planifier une présentation des services offerts par la Régie au centre culturel Maghrébin. 	<p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p> <p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p>	<p>Printemps 2023</p> <p>Hiver 2023</p>

Mesures	Acteurs	Échéance
<p>Mesurer la satisfaction des organismes à l'égard des engagements de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none">✿ Créer un formulaire d'évaluation qui serait remis aux organismes ciblés afin de connaître le niveau de satisfaction des actions posées par la Régie.	<p>Inspecteur et inspecteur-chef Soutien aux opérations</p>	<p>Automne 2023 et automne 2024</p>



Bibliographie

Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-De Blainville. 2013. *Portrait de l'immigration, de la diversité culturelle et linguistique dans la MRC de Thérèse-De Blainville.*

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides. 2018. *Portrait des enjeux sociaux et de santé de la MRC de Thérèse-De Blainville.*

École nationale de police du Québec. *Les différentes formations collégiales en lien avec les réalités sociales.*

Ministère des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Registre des Indiens, 31 décembre 2015.

Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, Registres des bénéficiaires cris, inuits et naskapis de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois, 31 décembre 2015.

Ministère de la Sécurité publique. 2020. Guide en matière de prévention et d'intervention à l'égard du profilage racial et social. *Engagement et mobilisation.*

Secrétariat aux affaires autochtones, Cartes des communautés autochtones du Québec. 22 juin 2017.

Service de police de la Ville de Montréal. 2020. *Politique sur les interpellations policières du SPVM.*

Service de police de la Ville de Montréal. 2018. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social. *ÉCOUTER, COMPRENDRE, AGIR 2018-2021.*

Service de police de la Ville de Montréal. 2018. Cahier du gestionnaire. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social. *ÉCOUTER, COMPRENDRE, AGIR 2018-2021.*

Statistique Canada. 2013. *Profil de l'enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013.

Statistique Canada. 2017. *Thérèse-De Blainville, MRC [Division de recensement], Québec (tableau). Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.

Ville de Laval. 2020. Nouveau regard sur le Service de police de Laval. *Comment offrir un service de proximité de qualité à l'ensemble des citoyens, sans distinction à l'égard de leurs origines ethniques ou statut social.*