



Ministère
de la Sécurité
publique

Guide en matière de prévention,
de détection et d'intervention
à l'égard du profilage racial et social

Engagement et mobilisation

Préparé par le Comité sectoriel issu du milieu
policiier sur le profilage racial et social

Direction générale des affaires policières

Juin 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| MOT DE LA SOUS-MINISTRE..... | 3 |
| PRÉSENTATION..... | 4 |
| DÉFINITIONS..... | 5 |
| PROFILAGE RACIAL..... | 5 |
| PROFILAGE SOCIAL..... | 5 |
| PROFILAGE CRIMINEL..... | 5 |
| ORIENTATION..... | 6 |
| MESURES ET ACTIONS SPÉCIFIQUES..... | 7 |
| DÉFI – CONTRER LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL..... | 7 |
| AXE 1 : PRÉVENIR..... | 7 |
| AXE 2 : DÉTECTER..... | 8 |
| AXE 3 : INTERVENIR..... | 8 |
| DÉFI – AMÉLIORER LES PRATIQUES..... | 8 |
| AXE 1 : IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES, LES METTRE EN PLACE ET ASSURER LEUR SUIVI..... | 8 |
| AXE 2 : FORMER LE PERSONNEL..... | 9 |
| DÉFI – ACCROÎTRE LA CONFIANCE ET LE RESPECT DE LA POPULATION..... | 9 |
| AXE 1 : MOBILISER..... | 9 |
| AXE 2 : ÉVALUER..... | 10 |
| CONCLUSION..... | 11 |
| ANNEXE A..... | 12 |
| ANNEXE B..... | 13 |
| DÉFI – CONTRER LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL..... | 13 |
| AXE 1 : PRÉVENIR..... | 13 |
| AXE 2 : DÉTECTER..... | 13 |
| AXE 3 : INTERVENIR..... | 14 |
| DÉFI – AMÉLIORER LES PRATIQUES..... | 14 |
| AXE 1 : IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES, LES METTRE EN PLACE ET ASSURER LEUR SUIVI..... | 14 |
| AXE 2 : FORMER LE PERSONNEL..... | 14 |
| DÉFI – ACCROÎTRE LA CONFIANCE ET LE RESPECT DE LA POPULATION..... | 15 |
| AXE 1 : MOBILISER..... | 15 |
| AXE 2 : ÉVALUER..... | 15 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 16 |

MOT DE LA SOUS-MINISTRE

J'ai le plaisir de vous présenter le *Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social* du ministère de la Sécurité publique. L'objectif de cet outil est de donner des repères aux gestionnaires des corps de police du Québec, dans une perspective de maintien et d'amélioration des relations citoyens-policiers.

Les défis des policiers sont constants et quotidiens et font appel à leur mission d'assurer des services de qualité aux citoyens, dans le respect des droits de chacun. Le métier qu'ils exercent est exigeant et leurs actions se déroulent souvent sur la place publique. Préserver la confiance de la collectivité et agir sans discrimination dans une société pluriculturelle et complexe représente un enjeu de taille.

Malgré toute la vigilance dont font preuve les corps de police, des situations teintées de profilage racial et social, réelles ou perçues, peuvent émerger et miner la légitimité de certaines interventions impliquant un groupe ou un individu.

Il nous apparaissait donc nécessaire d'élaborer un guide dressant des bases communes pour épauler nos policiers et leurs gestionnaires en vue d'accomplir leur travail quotidien avec intégrité et professionnalisme. Je salue d'ailleurs la volonté des policiers, qui ont à cœur de conserver la confiance des citoyens.

Il importe de souligner la participation de représentants d'organismes civils à la consultation et aux ateliers entourant la réalisation de ce guide. L'apport de la société civile nous a permis de mieux orienter nos mesures et de considérer l'ensemble des préoccupations relatives au profilage racial et social.

Grâce à la collaboration du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social, cet outil permettra de mieux comprendre le phénomène pour mieux y répondre. L'apport substantiel du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), pionnier dans l'élaboration des travaux dans ce domaine, a également été déterminant.

Brigitte Pelletier

Sous-ministre de la Sécurité publique

PRÉSENTATION

Partout au Québec, les policiers sont constamment en interrelation avec la population, tant dans des situations d'aide aux citoyens que de prévention ou de répression de la criminalité. Le respect, l'intégrité et le professionnalisme guident leurs actions. Ce faisant, ils maintiennent la confiance des citoyens dans leur travail, gage de la légitimité et de la sécurité de leurs interventions.

Répondre au profilage réel ou perçu s'avère un défi pour les corps de police. C'est dans cette optique que le ministère de la Sécurité publique propose le *Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social* aux gestionnaires des services de police de la province.

Puisqu'il s'agit d'un sujet complexe, touchant à la fois à la mission d'un service de police, au respect et à la dignité de la personne, à la formation du personnel, aux relations avec la communauté et au maintien de la paix et de la sécurité publique, le *Guide* présente un large éventail de mesures.

Tout gestionnaire de corps de police désireux de doter son organisation d'un plan d'action ou d'améliorer ce dernier pourra s'inspirer de ce guide et y puiser les mesures qui conviennent à sa réalité, notamment en matière de gestion de relations avec la communauté et de problématiques de profilage racial ou social.

Il s'inscrit en toute cohérence dans les livrables de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Ce guide est un outil de travail visant à assurer le maintien de relations citoyens-policiers de qualité, à l'heure où les changements sociodémographiques, visibles partout au Québec, demandent une réponse adaptée des policiers aux besoins des citoyens. Ainsi, les problématiques de santé mentale et d'itinérance, l'exploitation sexuelle, la marginalisation de certains groupes d'individus, les manifestations de citoyens ou les plans d'intervention visant à contrer une problématique de sécurité publique locale sont autant d'exemples de situations pouvant survenir et pour lesquelles tout corps de police doit se préparer et savoir agir ou réagir correctement.

Il s'inscrit également dans la volonté du ministère et de l'ensemble des services de police de la province d'intensifier le dialogue avec la population à l'heure où les préoccupations des citoyens et les réalités opérationnelles des services de police doivent converger vers une compréhension mutuelle. Le sentiment de sécurité des citoyens et la légitimité du travail policier s'en trouveront ainsi renforcés, et ce, au plus grand bénéfice de nos institutions, de la paix et de la sécurité publique.

Le *Guide* est destiné aux gestionnaires des corps de police. Son élaboration, au ministère de la Sécurité publique, a été confiée au Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social avec pour mandat de concevoir un outil de travail permettant de répondre aux attentes légitimes des citoyens et des corps de police à l'égard de pratiques qui sont ou peuvent être perçues comme étant discriminatoires. Il a également bénéficié de l'éclairage d'organismes de la société civile.

Enfin, le Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social est composé de représentants de l'École nationale de police du Québec, du Service de police de Repentigny, du Service de police de l'agglomération de Longueuil, du Service de police de la Ville de Gatineau, du Service de police de la Ville de Laval, du Service de police de la Ville de Québec, du Service de police de la Ville de Montréal, de la Sûreté du Québec, de l'Association des directeurs de police du Québec et du Commissaire à la déontologie policière, ce dernier agissant comme observateur.

DÉFINITIONS

PROFILAGE RACIAL

« Le profilage racial désigne 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, tels [que] la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population notamment de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée¹. »

PROFILAGE SOCIAL

« Le profilage social se définit comme étant toute action prise par une ou des personnes en 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 à l'article 10 de la *Charte des droits et des libertés de la personne du Québec*, notamment 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 raisonnables². »

PROFILAGE CRIMINEL

Le profilage criminel est une technique de travail que les corps de police utilisent tous les jours pour la recherche de suspects. Cette technique est fondée sur des informations mises à la disposition des policiers, notamment sur des comportements, des descriptions de suspects, des soupçons raisonnables ou des motifs réels ainsi que des faits concernant un délit. Le profilage criminel fait partie intégrante du travail policier particulièrement dans la patrouille, lors d'interpellations, d'interceptions, en répondant aux appels, au cours des entrevues et des enquêtes.

« Le profilage criminel est une pratique policière légitime visant à identifier un suspect dans des circonstances données. Il fait suite à l'obtention de renseignements liés à une activité criminelle qui aurait été commise par une ou des personnes correspondant à une description physique et dont le comportement (modus operandi) aurait été observé avant, pendant ou après la perpétration d'une infraction. L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne fait référence au profilage criminel comme pouvant « être utilisé pour traiter les délits qui ont déjà été commis ou en prévention d'éventuels délits futurs³. »

¹ Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse, « Le profilage racial : mise en contexte et définition », 2005, p.15.

² Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social, 2018-2021, SPVM.

³ Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social, 2018-2021, SPVM (Pour les besoins du présent guide, la définition réfère aux pouvoirs et devoirs légitimes du patrouilleur. Ne pas confondre avec l'expertise du spécialiste en comportement et en comportements criminels. Celle-ci est axée sur un processus d'analyse criminelle : processus d'analyse et d'évaluation des faits entourant un crime, d'interprétation du comportement d'un suspect et des interactions avec une victime. Le tout est exposé lors de la commission d'un crime.)

ORIENTATION

Le présent guide s'inscrit en cohérence avec la mission des corps de police⁴ 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 des corps de police. Ces trois défis sont exposés à travers sept axes qui vous proposent quinze mesures.

| | |
|---|---|
| <p>Défi – Contrer le profilage racial et social</p> <p>Affirmer et structurer son engagement par le déploiement ou la bonification de mesures visant à prévenir et à détecter les situations de profilage racial ou social et à intervenir lorsqu'elles se produisent.</p> | <p>Axe 1 – Prévenir</p> <p>Mener des actions pour sensibiliser les policiers et communiquer les attentes organisationnelles.</p> |
| | <p>Axe 2 – Détecter</p> <p>Relever les signes annonciateurs de comportements, de pratiques et de contextes d'intervention à risques.</p> |
| | <p>Axe 3 – Intervenir</p> <p>Déployer les mesures pour prendre en charge les situations détectées.</p> |
| <p>Défi – Améliorer les pratiques</p> <p>Se renouveler, actualiser ses pratiques en fonction de l'évolution des réalités en lien avec le profilage racial ou social 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</p> <p>S'inspirer des meilleures pratiques dans les organisations policières, communautaires, publiques et privées. Bonifier les interventions et, le cas échéant, implanter de nouvelles pratiques.</p> |
| | <p>Axe 2 – Former le personnel</p> <p>Intégrer un plan de formation continue du personnel et mobiliser ce dernier.</p> |
| <p>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 profilage racial et social.</p> | <p>Axe 1 – Mobiliser</p> <p>Agir de concert avec plusieurs partenaires de la communauté concernés par la sécurité publique pour relever ce défi.</p> |
| | <p>Axe 2 – Évaluer</p> <p>Poser un regard critique sur ses actions, se réajuster selon les besoins ou les constats établis et rendre compte de ses actions.</p> |

Une mobilisation soutenue à l'égard de ces défis nécessite la contribution de l'ensemble des membres des corps de police, et ce, de manière conséquente à leurs responsabilités et à leur devoir de reddition de compte, à tous les niveaux d'intervention. Ainsi, vous trouverez à l'annexe A un tableau résumant l'essentiel des mesures proposées et à l'annexe B des repères permettant d'observer le degré d'engagement et la mobilisation des membres de votre organisation.

⁴ Article 48, *Loi sur la police*, chapitre P-13.1.

MESURES ET ACTIONS SPÉCIFIQUES

La présente section propose une série de mesures pour accompagner les gestionnaires dans le choix des actions à réaliser pour répondre à l'orientation.

DÉFI – CONTRER LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

AXE 1 : PRÉVENIR

Mesure 1 : 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

- Par la production d'orientations, de plans d'action ou de plans stratégiques
- Par la production de directives organisationnelles ou la mise à jour de celles-ci
- Par l'intégration des acteurs concernés à différentes étapes de production
- Par la planification de l'évaluation et du suivi de ces actions

Mesure 2 : Communiquer les engagements à l'ensemble de son personnel et à la population

- Par l'élaboration d'un plan de communication publique
- Par l'affichage et la mise en valeur de ses documents, notamment dans les sites Web et intranets appropriés et autres outils internes
- Par une intégration des orientations aux activités d'accueil et de perfectionnement policier

Mesure 3 : Promouvoir et intégrer des pratiques de gestion exemptes de toute forme de discrimination

- Par la révision ou la mise à jour des politiques et des directives organisationnelles susceptibles d'entraîner toute forme de profilage racial et social
- Par la contribution à l'évolution de la réglementation municipale

Mesure 4 : Outiller les membres de son personnel

- Par l'accès à des outils portant notamment sur le profil sociodémographique du territoire, les enjeux relatifs au profilage et à la légitimité du travail policier et des ressources locales, des services, des organismes, des acteurs clés dans la communauté
 - Par l'intégration des enjeux de profilage au cursus de formation continue
 - Par l'application de directives et de pratiques favorisant des interactions entre les membres du personnel, les organismes, les services et les associations du milieu

AXE 2 : DÉTECTER

Mesure 5 : Définir des mécanismes de détection des comportements inappropriés

- Par l'identification des situations à risque de profilage à partir des informations disponibles dans l'organisation ainsi qu'à l'externe
- Par le rappel des obligations prévues à l'article 260⁵ de la *Loi sur la police*

AXE 3 : INTERVENIR

Mesure 6 : Assurer l'encadrement du personnel affichant un comportement inapproprié

- Par l'application et la bonification de mesures de soutien, d'accompagnement, d'encadrement et de formation
- Par l'application de mécanismes de suivi des plaintes
- Par l'application des mesures disciplinaires appropriées
- Par la mobilisation du service des ressources humaines (évaluation et détection des comportements inappropriés)

DÉFI – AMÉLIORER LES PRATIQUES

AXE 1 : IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES, LES METTRE EN PLACE ET ASSURER LEUR SUIVI

Mesure 7 : Assurer une veille stratégique au sujet du profilage racial et social

- Par l'identification des pratiques inspirantes ou innovatrices
- Par des mécanismes de suivi de l'évolution du phénomène du profilage racial et social
- Par l'analyse des rapports d'événement, des décisions et des jugements rendus par les diverses instances judiciaires

⁵ « Tout policier doit informer son directeur du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une infraction criminelle. Il doit également l'informer du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une faute déontologique touchant la protection des droits ou la sécurité du public, s'il en a une connaissance personnelle. Ces obligations ne s'appliquent pas au policier qui est informé de tels comportements à titre de représentant syndical. De même, il doit participer ou collaborer à toute enquête relative à un tel comportement. »

Mesure 8 : Favoriser le développement et le maintien des liens avec la population, les organismes ou les groupes représentatifs de la diversité

- Par l'organisation d'activités de rapprochement, d'échange, de reconnaissance ou par la participation à celles-ci
- Par la désignation d'agents assumant une fonction de liaison entre le service de police et les communautés visées
- Par la mise en valeur du développement des compétences interculturelles et de l'interaction sociale
- Par la mise en valeur de la mission et du travail policier dans la population

Mesure 9 : Intégrer les bonnes pratiques en matière d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC)

- Par l'établissement ou la mise à jour d'une directive sur l'utilisation des TIC ainsi que des médias sociaux dans le contexte du travail

AXE 2 : FORMER LE PERSONNEL

Mesure 10 : Élaborer des mécanismes de maintien des compétences

- Par la planification de la formation en matière de prévention du profilage racial et social abondant, notamment, les pouvoirs et les devoirs du policier, le savoir-être, les différences de perception, les compétences interculturelles et les réalités sociales
- Par l'intégration de la question du profilage racial et social dans les cycles de formation des membres du personnel
- Par la mise à contribution des ressources internes et externes

DÉFI – ACCROÎTRE LA CONFIANCE ET LE RESPECT DE LA POPULATION

AXE 1 : MOBILISER

Mesure 11 : Mobiliser les membres de l'organisation autour de l'importance de prévenir le profilage racial et social

- Par des activités de valorisation visant à susciter l'adhésion du personnel aux engagements de son organisation

Mesure 12 : Favoriser le réseautage interne et externe

- Par des représentations auprès des acteurs clés dans la communauté
- Par l'organisation d'activités de rapprochement, d'échange et de reconnaissance ou par la participation à celles-ci
- Par la désignation de policiers assumant une fonction de liaison entre le corps de police et la population
- Par la mise en valeur de pratiques visant à aller à la rencontre des partenaires de l'organisation
- Par la mise en place de comités de vigie, consultatifs et ad hoc
- Par le partage des informations recueillies avec les autres corps de police
- Par la mise en valeur de la mission et du travail policier dans la communauté

Mesure 13 : Favoriser le développement d'actions partenariales en prévention et en résolution de problèmes

- Par l'organisation de rencontres autour d'objectifs communs ou par la participation à des comités :
 - Pour identifier les problématiques locales
 - Pour identifier les solutions appropriées
 - Pour partager les responsabilités et les actions

AXE 2 : ÉVALUER

Mesure 14 : Assurer le suivi des engagements

- Par une appréciation ponctuelle des actions engagées
- Par la communication des résultats

Mesure 15 : Mesurer la satisfaction du citoyen à l'égard des engagements de l'organisation

- Par la mise sur pied de mécanismes de consultation

CONCLUSION

Le *Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social* constitue un ensemble de balises dont le dialogue et le rapprochement avec les citoyens, la compréhension des réalités vécues dans les quartiers et la formation des policiers sur les enjeux locaux sont incontournables.

Du même coup, la nécessité pour les citoyens de comprendre la réalité des policiers (réponse aux appels, application des lois et des règlements, prévention et répression de la criminalité) et la compréhension de leur propre rôle complémentaire dans le maintien de la sécurité publique locale sont aussi des composantes importantes à la construction de l'édifice de la sécurité publique, à l'échelle de la province.

Le ministère de la Sécurité publique tient à remercier l'ensemble des représentants policiers siégeant au Comité pour leur participation, leur persévérance et leur grande collaboration dans le cadre des travaux entourant ce guide. Il remercie également les représentants des organismes civils pour leurs commentaires constructifs ainsi que leur participation aux rencontres. Enfin, le ministère souligne la disponibilité des intervenants du milieu policier pour leur compréhension au regard de la disponibilité de cette documentation.

ANNEXE A

| | | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|--|---|---|
| Orientation | Maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique en partenariat avec la communauté dans le respect des droits prévus par les chartes | | | | | | |
| Niveau : Gestion | | | | | | | |
| Défis | Contre le profilage racial et social | | | Améliorer les pratiques | | Accroître la confiance et le respect de la population | |
| Axes | Prévenir | Détecter | Intervenir | Identifier les bonnes pratiques, les mettre en place et assurer leur suivi | Former le personnel | Mobiliser | Évaluer |
| Mesures ⁶ | <p>1. Formaliser l'engagement 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>2. Communiquer cet engagement à l'ensemble de son personnel et à la population</p> <p>3. Promouvoir et intégrer les bonnes pratiques</p> <p>4. Outiller les membres du personnel</p> | <p>5. Définir des mécanismes de détection des comportements inappropriés</p> | <p>6. Assurer l'encadrement du personnel affichant un comportement inapproprié</p> | <p>7. Assurer une veille stratégique au sujet du profilage racial et social</p> <p>8. Favoriser le développement et le maintien des liens avec les communautés, les organismes ou les groupes représentatifs de la diversité</p> <p>9. Intégrer les bonnes pratiques en matière d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC)</p> | <p>10. Élaborer des mécanismes de maintien des compétences</p> | <p>11. Mobiliser les membres de l'organisation autour de l'importance de prévenir le profilage racial et social</p> <p>12. Favoriser le réseautage interne et externe</p> <p>13. Favoriser le développement d'actions partenariales en prévention et en résolution de problèmes</p> | <p>14. Assurer le suivi de son engagement</p> <p>15. Mesurer la satisfaction de la population à l'égard des engagements de l'organisation</p> |

⁶ Ces mesures sont indiquées à titre d'exemples.

ANNEXE B

Afin que vous puissiez répondre aux mesures mentionnées précédemment, voici des exemples repères permettant d'observer le degré d'engagement et la mobilisation des membres de votre personnel.

DÉFI – CONTRER LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

AXE 1 : PRÉVENIR

Tout le personnel

- Connaît les réalités sociodémographiques de son territoire et adapte son travail à ces réalités
- S'approprie les valeurs de son organisation
- A un comportement éthique et non discriminatoire en tout temps
- Contribue à la circulation de l'information concernant l'engagement de son organisation

Spécifique au supérieur immédiat

- Communique et vulgarise l'engagement organisationnel
- S'assure que les interventions policières s'appuient sur l'analyse de la criminalité et sur le renseignement
- S'assure de produire des consignes, des affectations et des plans d'opération exempts de biais de profilage racial ou social
- Explique que chaque personne a des biais et que ceux-ci peuvent avoir des impacts sur les autres

AXE 2 : DÉTECTER

Tout le personnel

- Sait reconnaître des comportements inappropriés et est en mesure d'évaluer ses interventions
- Est actif dans l'analyse de ses interventions durant les rencontres de rétroaction
- Informe son organisation des situations à risque de profilage observées ou portées à son attention

Spécifique au supérieur immédiat

- Identifie les situations à risque de profilage racial ou social
- Est attentif aux tensions et aux contextes conflictuels dans lesquels est appelée à intervenir l'organisation
- Produit davantage d'outils pour pouvoir détecter les biais et les comportements en lien avec le phénomène

AXE 3 : INTERVENIR

Tout le personnel

- Participe et intègre les mesures de soutien, d'accompagnement et d'encadrement qui lui est destiné

Spécifique au supérieur immédiat

- Prend en charge le membre du personnel ayant eu un comportement inapproprié et effectue un suivi
- Favorise la proximité entre les citoyens et le corps de police

DÉFI – AMÉLIORER LES PRATIQUES

AXE 1 : IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES, LES METTRE EN PLACE ET ASSURER LEUR SUIVI

Tout le personnel

- Assure des services de qualité aux citoyens, notamment en prenant le temps nécessaire pour leur expliquer son intervention
- Connaît et intègre les bonnes pratiques en matière de relations avec la communauté
- Utilise l'approche de résolution des problèmes
- Utilise les ressources de la communauté qui sont disponibles
- Intègre les pratiques de rapprochement avec les communautés

Spécifique au supérieur immédiat

- Partage les meilleures pratiques avec son personnel
- Encourage et valorise les initiatives positives

AXE 2 : FORMER LE PERSONNEL

Tout le personnel

- Est actif dans sa formation continue et réceptif aux directives ou pratiques mises en valeur
- Comprend et maîtrise les contenus de formation

Spécifique au supérieur immédiat

- S'assure de la mise à jour des compétences dans des conditions optimales
- S'assure d'une participation active de son personnel aux formations

DÉFI – ACCROÎTRE LA CONFIANCE ET LE RESPECT DE LA POPULATION

AXE 1 : MOBILISER

Tout le personnel

- Intègre l'importance de prévenir le profilage racial et social dans son travail quotidien
- Contribue à sensibiliser les citoyens aux réalités du travail policier
- Crée et maintient un réseau de partenaires issus de la communauté
- Représente adéquatement l'organisation dans ses activités avec la communauté
- Participe aux actions issues des partenariats et y apporte sa contribution

Spécifique au supérieur immédiat

- Met à profit l'expertise des partenaires
- Affecte adéquatement son personnel aux différentes activités de partenariat

AXE 2 : ÉVALUER

Tout le personnel

- Accueille les commentaires et dirige les citoyens aux instances appropriées, le cas échéant
- Remplit les formulaires nécessaires à son évaluation ponctuelle
- Participe activement à l'évaluation des mesures implantées par son organisation

Spécifique au supérieur immédiat

- Élabore des critères de satisfaction, analyse les résultats en collaboration avec un représentant d'organisme civil, au besoin, et propose, s'il y a lieu, des corrections
- Félicite son personnel pour sa bonne conduite, valorise les bonnes actions

BIBLIOGRAPHIE

Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12.

Charte canadienne des droits et libertés, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

Loi sur la police, chapitre P-13.1.

Code de déontologie des policiers, chapitre P-13.1, a. 127.

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf

