

# 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.

Depuis plusieurs années, des voix s'élèvent pour dénoncer l'existence de pratiques de profilage racial et social au sein des corps policiers. Le problème a été considéré si important que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a mené une vaste consultation en 2011 pour mieux documenter le phénomène et ses impacts, et pour trouver des solutions. Le profilage racial laisse des séquelles difficilement mesurables, mais néanmoins réelles et durables. On continue d'observer un nombre disproportionné d'arrestations de personnes issues de groupes minoritaires, ce qui crée, notamment chez les jeunes, des sentiments de méfiance envers les policiers et les institutions, sans compter les conséquences sociales non négligeables qui s'ensuivent. De nombreux comités, panels d'experts et groupes communautaires ont récemment réitéré l'importance de s'attaquer au problème, en mettant en lumière les questions plus vastes de discrimination systémique, de relations interculturelles, de compréhension mutuelle et d'obstacles récurrents à la participation pleine et entière des citoyens de diverses origines.

Dans ce contexte, les villes sont des acteurs de premier plan. Elles sont appelées à relever de nombreux défis : combattre l'exclusion sociale, faire reculer la pauvreté, favoriser l'accessibilité, créer de l'emploi, offrir des services qui améliorent le quotidien de toutes les générations et répondre aux exigences de plus en plus fortes des citoyens vis-à-vis de la gouvernance. Elles doivent non seulement assurer à leurs citoyens un environnement sécuritaire et inclusif, mais aussi cultiver le sentiment d'appartenance. C'est le mot d'ordre de Laval, qui place le citoyen au centre de ses préoccupations dans la réponse qu'elle donne aux défis qui se présentent à elle.

Cette culture d'inclusion qui est à la base de nos actions passe nécessairement par des pratiques professionnelles renouvelées. C'est dans cette perspective que la Ville de Laval et son Service de police souhaitent, à la lumière des récents événements qui ont marqué l'actualité tant à l'étranger que sur son territoire, revisiter certains modes de fonctionnement, revoir les pratiques en place et déployer une série d'actions pour renforcer les liens avec les citoyens issus de l'immigration, afin d'accroître le sentiment de sécurité et de confiance qu'ils éprouvent dans et envers leur Ville.

# Table des matières

## **Vers une meilleure connaissance et compréhension de la diversité ethnoculturelle du territoire, de ses enjeux et des modes d'intervention.**

- 4** \_ 1. Nécessité de mieux connaître la diversité ethnoculturelle et d'établir un diagnostic sur la qualité des relations avec les communautés
- 5** \_ 2. Mise en place d'un programme de formation continue en relations interculturelles et en gestion de la diversité pour l'ensemble des policiers et des cadres de la Ville de Laval.

---

## **La valorisation du métier de policier passe par l'information, l'expérience pratique et le mentorat**

- 6** \_ 3. Valoriser la carrière de policier pour augmenter la représentativité au sein des effectifs
- 6** \_ 4. Bourses d'études à des jeunes issus des groupes sous-représentés

## **Des gestes forts pour s'outiller**

- 7** \_ 5. Le renforcement des principes d'imputabilité
- 7** \_ 6. Le développement et la mise en place d'un système de collecte de données
- 8** \_ 7. L'élaboration d'une politique sur les interpellations policières
- 8** \_ 8. La nécessité d'un dialogue avec la population lavalloise
- 9** \_ 9. Le mandat donné au Comité consultatif Jeunesse (CCJ)
- 5** \_ 10. Les mandats donnés au Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval (CCRIL)

# Vers une meilleure connaissance et compréhension de la diversité ethnoculturelle du territoire, de ses enjeux et des modes d'intervention.



## **Nécessité de mieux connaître la diversité ethnoculturelle et d'établir un diagnostic sur la qualité des relations avec les communautés**

Plus du quart de la population de Laval (28,5 %) est constituée de personnes immigrantes. Si l'on tient compte des personnes issues de l'immigration, c'est-à-dire qui sont nées de parents ou de grands-parents immigrants, cette proportion atteint 35,7 %. La diversité ethnoculturelle est ainsi devenue, au fil du temps, une des caractéristiques et un des grands atouts de Laval. Toutefois, en dépit des efforts investis au cours des dernières années, une méconnaissance perdure, et ce, tant du côté du Service de police que des citoyens de diverses origines établis sur le territoire.

De plus, malgré l'implantation de mesures visant à en augmenter la présence au sein des effectifs municipaux, on observe encore un faible taux de représentativité des minorités visibles et ethniques dans l'Administration : en 2020, ce taux est de 11,58 % au niveau de la Ville et de 6,14 % au Service de police.

Ces constats démontrent la nécessité d'investir des moyens importants pour accroître la connaissance des populations qui vivent sur le territoire lavallois, de leurs dynamiques et de leurs réalités.

Que ce soit par la mise en place d'un programme de formation axé sur la connaissance ou par la réalisation d'activités de rapprochement, des mesures seront déployées pour intensifier le dialogue et pour assurer une meilleure compréhension des enjeux vécus ainsi que du rôle des policiers dans la communauté.

**En parallèle, la perception et la connaissance qu'ont les communautés et les citoyens issus de l'immigration de leur Service de police, ainsi que leur sentiment de sécurité, feront l'objet d'une vaste consultation citoyenne qui contribuera à établir un diagnostic sur la qualité des relations avec les communautés dans le but d'établir des interactions plus positives.**

## 2

### **Mise en place d'un programme de formation continue en relations interculturelles et en gestion de la diversité pour l'ensemble des policiers et des cadres de la Ville de Laval.**

La formation interculturelle doit être intégrée à tous les paliers de la fonction publique. Elle doit également être envisagée dans une perspective à long terme afin de refléter les changements sociétaux, l'évolution de la réalité vécue par les communautés ethnoculturelles de Laval et l'état des connaissances. Il faut ainsi assurer le développement des compétences interculturelles chez les policiers par des formations qui touchent le savoir, le savoir-faire, mais également le savoir-être (empathie), et qui sont adaptées à la réalité du travail de policier et à sa complexité. Les modèles innovants, comme le programme *Empathy and Racial Bias Certification*<sup>1</sup> (approches axées sur l'empathie et sur la lutte contre les biais raciaux), implantés par d'autres corps policiers devraient également servir de référence.

Pour être efficace, le Service de police doit encourager ses agents à intégrer les comportements appris durant les formations et, suivant les résultats, prendre les mesures nécessaires afin de corriger la situation.

La formation des policiers sur les relations interculturelles sera rendue obligatoire et conçue dans un continuum afin d'assurer la qualité des rapports qu'ils entretiennent avec les citoyens. Dans cette perspective, la performance démontrée en matière de compétence interculturelle sera dorénavant tenue en compte dans les critères d'évaluation de la progression professionnelle.

**Il en sera également de même pour les cadres de la Ville, dont la formation inclura dorénavant le volet de la gestion de la diversité.**

1. *Police Empathy Academy* – <https://www.prnewswire.com/news-releases/police-empathy-and-racial-bias-training-program-launched-nationwide-301069912.html>

# La valorisation du métier de policier passe par l'information, l'expérience pratique et le mentorat

3

## Valoriser la carrière de policier pour augmenter la représentativité au sein des effectifs

L'augmentation de la représentativité des minorités visibles et ethniques au sein des effectifs passe par des stratégies dynamiques de recrutement et de rétention. La Ville de Laval et le Service de police doivent pouvoir compter sur des leaders responsables, pour assurer une mise en œuvre optimale des programmes d'accès à l'égalité en emploi et innover dans les pratiques d'embauche en général.

---

**Mandater le Service des ressources humaines afin d'établir, avec le Service de police, des objectifs à atteindre en termes d'embauche de candidats provenant de groupes sous-représentés dans ses effectifs et mettre en place une campagne axée sur l'inclusion et la diversité.**

**Élaborer et déployer un programme de sensibilisation et d'information à la carrière de policier en collaboration avec les écoles secondaires pendant l'année et mettre en place un programme de stages de familiarisation pour les jeunes pendant l'été.**

4

## Bourses d'études à des jeunes issus des groupes sous-représentés

---

**La Ville créera un fonds en collaboration avec le Service de police qui permettra d'attribuer chaque année trois bourses d'études à des jeunes issus des groupes sous-représentés et intéressés à joindre le Service de police afin d'y faire carrière.**

# Des gestes forts pour s'outiller

5

## **Le renforcement des principes d'imputabilité**

Le Service de police doit s'assurer de disposer de mécanismes externes pour renforcer l'imputabilité des membres des forces de l'ordre en définissant clairement le cadre d'intervention, en donnant une formation à cet égard et en faisant connaître les balises de l'intervention.

---

**Un mandat de veille du renforcement des principes d'imputabilité sera donné à l'Ombudsman de la Ville de Laval, qui sera chargé de faire un rapport au conseil municipal sur une base annuelle.**

6

## **Le développement et la mise en place d'un système de collecte de données**

Un système de collecte de données sera conçu à partir des données générées par le Service de police de Laval dans le cadre de ses activités. Ce système permettra de développer des indicateurs sur l'appartenance raciale des personnes interpellées et les résultats seront rendus publics chaque année. Cette approche permettra ainsi de documenter l'existence de la problématique du profilage racial. Cette banque de données, jumelée aux plaintes reçues par les organismes de défense des droits, facilitera l'analyse fine de la problématique du profilage racial de manière transparente, permettra d'en mesurer l'étendue et d'y apporter des correctifs.

---

**Développer et mettre en place un système de collecte de données à partir des données générées par le Service de police dans le cadre de ses activités afin de développer des indicateurs en lien avec l'appartenance raciale des personnes interpellées.**



## L'élaboration d'une politique sur les interpellations policières

L'élaboration d'une politique sur les interpellations policières suppose une révision en profondeur des pratiques en la matière, particulièrement en contexte interculturel. Cette politique aura pour objectif d'assurer que toute interpellation sera exempte de discrimination. Elle permettra de poser un regard nouveau sur la mission policière à la lumière d'une réflexion approfondie sur les interventions, en précisant les notions de biais systémiques organisationnels, entre autres, dans les procédures concernées. Le ministère de la Sécurité publique se penche d'ailleurs sur les approches et outils en matière de prévention, de détection et d'intervention relativement au profilage racial et social. Les résultats de ces travaux seront autant d'outils pour soutenir les services de police du Québec dans la mise en place d'actions précises en la matière.

### **Les caméras corporelles comme moyen de désescalade.**

Compte tenu de ce qui précède, le port d'une caméra corporelle par les policiers constitue un outil supplémentaire pour faciliter les choses sous deux aspects, soit la crédibilité ou la frivolité des plaintes à leur endroit et l'atténuation du sentiment d'impuissance des personnes interpellées. La réflexion est en cours au Québec et dans l'ensemble des grandes villes canadiennes, et la Ville de Laval joint sa voix aux autres municipalités qui demandent aux deux paliers de gouvernement d'assurer le financement de l'implantation de ce système éventuel.



## La nécessité d'un dialogue avec la population lavalloise

Il y a, entre la police et la population, un contact à établir ou à consolider, une confiance à instaurer ou dans certains cas, à restaurer. C'est ce qui permettra au Service de police et aux agents des forces de l'ordre de se rapprocher de la population et de contribuer, en collaboration avec l'ensemble des partenaires œuvrant sur le territoire, à renforcer le sentiment de sécurité et de confiance des citoyens. Cette importante démarche s'inscrit dans les valeurs qui guident l'action de la Ville :

- Humaine de nature;
- Une communauté dynamique et inclusive;
- Un milieu de vie sécuritaire;
- Une intégration harmonieuse et une participation accrue des citoyens de diverses origines;
- Une détermination à faire de la diversité et de l'inclusion une richesse municipale.

---

**Au cours des prochaines semaines, le Service de police de Laval, en collaboration avec ses partenaires, mettra en place les bases d'un grand dialogue avec les citoyens sur les facteurs favorisant la création d'un climat de sécurité, sur les efforts qui doivent être consentis pour améliorer leur confiance envers le Service et leur connaissance de celui-ci, sur ce qui devrait être changé dans les structures, dans l'organisation et dans la formation pour qu'il devienne un service de proximité à la hauteur de leurs attentes.**

**Le Sommet interculturel organisé par la Ville de Laval et prévu en avril 2021 devra prendre en compte, dans la définition de ses orientations, les résultats de ce vaste dialogue et en profiter pour faire une rétroaction sur la démarche et ses résultats, pour dévoiler le cadre interculturel, et pour annoncer les actions et projets qui seront mis de l'avant.**



# 9

## Le mandat donné au Comité consultatif Jeunesse (CCJ)

Ce comité, dont les membres ont officiellement été nommés au conseil municipal de mars 2020, étudie les questions relatives aux enjeux et aux préoccupations de la jeunesse lavalloise dans les actions de la Ville. Il est composé de membres représentatifs de la jeunesse lavalloise et assume notamment les responsabilités d'assurer une veille dynamique sur les besoins de la jeunesse, de développer une connaissance des enjeux municipaux liés à la jeunesse ainsi que de sensibiliser, d'informer et de proposer des solutions aux instances municipales.

---

**Le comité exécutif confie au CCJ le mandat de :**

- **recommander à l'Administration des mesures à prendre et des activités à mener pour susciter une connaissance mutuelle, accroître le dialogue et assurer un rapprochement entre les jeunes Lavallois et le Service de police.**

Les organismes communautaires qui jouent un rôle dans la prévention, la sensibilisation, l'accompagnement des jeunes, ou encore par leur implication dans les activités de loisirs après les heures d'école, seront invités à contribuer à la réalisation des activités recommandées.

# 10

## Les mandats donnés au Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval (CCRIL)

La Ville de Laval s'est dotée en mars 2020 d'un comité consultatif sur les relations interculturelles afin d'être conseillée sur toute question relative à l'immigration, à la diversité ethnoculturelle et aux relations interculturelles. Composé de citoyens lavallois de diverses origines, champs d'activités et expertises, le CCRIL a pour mission :

- d'assurer une veille dynamique des enjeux en matière de relations interculturelles, d'inclusion et de participation citoyenne;
- de sensibiliser, d'informer et de conseiller les instances municipales sur les enjeux en matière de relations interculturelles, d'inclusion et de participation citoyenne;
- de proposer des solutions afin de maintenir des relations interculturelles harmonieuses ainsi que d'entretenir une dynamique d'échange entre toutes les cultures, renforçant ainsi le caractère inclusif et accueillant de Laval.

---

**Le comité exécutif confie au CCRIL le mandat de :**

- **produire un avis sur le phénomène de profilage racial, sur ses causes et ses manifestations, tel que ceux-ci sont perçus par les communautés et les citoyens issus de l'immigration;**
- **produire un avis sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi, afin que les effectifs de la Ville dans leur ensemble soient plus représentatifs de la réalité sociodémographique de Laval;**
- **d'accompagner cet avis de recommandations et suggérer des solutions.**

