POLICE TERREBONNE

DROITS DEVANT

Développer et consolider l'appartenance par la communication, l'ouverture et l'inclusion

Date : 23 juin 2021

REMERCIEMENTS

Ce document est le fruit d'une réflexion et d'un travail d'équipe. Je tiens à souligner l'ouverture d'esprit et l'appui de chaque personne y ayant participé de près ou de loin.

De façon spécifique, je tiens à souligner l'implication et l'excellent travail de Nadège Sauvêtre. Comme responsable de projet et rédactrice du document, cette dernière a su colliger les informations requises, les analyser pour intégrer le tout dans le projet de façon cohérente.

Également, je tiens à remercier Stéphan Turcotte, directeur général adjoint à la Ville de Terrebonne pour son appui tout au long de la mise en place du projet.

Il est aussi important de souligner et remercier les membres du Service de police de l'agglomération de Longueuil, soit Fady Dagher (directeur), de même que Gino Iannone, Gabriela Coman et Fabrice Leroy, pour leur conseils et recommandations en lien avec la préparation du projet.

Finalement, je tiens à souligner la précieuse collaboration de l'équipe de direction et de l'ensemble du personnel du service de police qui, comme à son habitude, ne ménagent pas leurs efforts pour assurer un service exemplaire à leur communauté.

Le Service de police de Terrebonne s'engage à :

« Assurer aux citoyens et aux employés un environnement exempt de toute discrimination, sécuritaire et inclusif, 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 ou mentales incluant la santé psychologique et toute autre différence pouvant mener à l'isolement et/ou à une différence de traitement. »

Marc Brisson
Directeur

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....

MISE EN CONTEXTE **1**

NOTRE PROJET « DROITS DEVANT » **2**

AXE 1 : GESTION DES INTERPELLATIONS **4**

1.1 Interpellation policière (pratique 2.1.7 du Guide des pratiques policières) 4

1.1.1 Définitions 4

1.1.2 Principes d'orientation 5

1.1.3 Pratiques d'application 5

1.2 Collecte des données au CRPQ 6

1.3 Politique de gestion 2.1.7 « interpellation policière » 6

AXE 2 : PROFILAGE ET IMPACTS **7**

2.1 Catégories de profilage 7

2.1.1 Profilage RACIAL 7

2.1.2 Profilage SOCIAL 8

2.1.3 Profilage CRIMINEL 8

2.1.4 Le profilage, entre légalité et illégalité 9

2.2 Portrait des plaintes 9

2.2.1 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 9

2.2.2 Commissaire à la déontologie policière 11

2.2.3 Section des normes professionnelles (Service de police de Terrebonne) 12

2.3 Impacts du profilage 13

2.3.1 Au niveau légal 13

2.3.2 Au niveau psychosocial 14

2.4 Organismes 15

2.5 Personnes « guide » au Service de police 16

AXE 3 : GESTION DU MILIEU DE TRAVAIL **17**

3.1 Politique 1201.1 de la Ville (contrer les incivilités et le harcèlement) 17

3.2 Droits et devoirs d'un gestionnaire 17

3.3 Prévenir par l'évaluation « neutre » 18

3.4 Intervenir rapidement et efficacement 18

3.5 La modification du formulaire d'évaluation du rendement 19

AXE 4 : RECRUTEMENT **20**
4.1 Portrait de la diversité de la population desservie 20
4.1.1 Population immigrante 20
4.1.2 Période et âge d'immigration 21
4.1.3 Provenance de l'immigration récente 22
4.1.4 Langues et minorités ethniques 24
4.1.5 Minorités visibles 26
4.2 Cibles de recrutement 27
4.3 Projet « AVENIR » 28

PÉRENNITÉ DE LA DÉMARCHE **30**

ANNEXE 1 : Politique de gestion 2.1.7 « Interpellations policières » 32
ANNEXE 2 : Politique 1201.1 de la Ville de Terrebonne, visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes 36
ANNEXE 3 : Communiqué du Comité LGBTQ+ SPVT 56
ANNEXE 4 : Les organismes partenaires 58
ANNEXE 5 : Questionnaire 62

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Personnes interpellées (X-100) par année.....6

Tableau 2 : Dossiers actifs au 16 février 2021 dont le mis en cause est le Service de police de Terrebonne 9

Tableau 3 : Population immigrante, territoire desservi, 2016 20

Tableau 4 : Provenance de l'immigration récente, territoire desservi, 2016 22

Tableau 5 : Statut des générations pour la population dans les ménages privés, territoire desservi, 2016 23

Tableau 6 : Catégorie d'admission de la population immigrante dans les ménages privés admis entre 1980 et 2016, territoire desservi, 2016 23

Tableau 7 : Langues maternelles, territoire desservi, 2016 24

Tableau 8 : Principale langue maternelle non officielle, territoire desservi, 2016 25

Tableau 9 : Connaissance des langues officielles, territoire desservi, 2016 25

Tableau 10 : Population des minorités visibles, territoire desservi, 2016 26

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Nombre de dossiers actifs en déontologie, selon la région administrative du plaignant et dont le mis en cause est un Service de police, 16 février 2021..... 10

Graphique 2 : Proportion (%) du nombre dossiers actifs en profilage racial, selon la région administrative du plaignant et dont le mis en cause est un Service de police, au 16 février 2021 10

Graphique 3 : Nature des services de police à l'origine des plaintes pour des questions de racisme, de discrimination ou de profilage racial..... 11

Graphique 4 : Nombre de plaintes reçues à la Section des normes professionnelles du Service de police de Terrebonne en fonction de la nature, 2019-2020..... 12

Graphique 5 : Nature l'intervention policière à l'origine des plaintes pour des questions de racisme, de discrimination ou de profilage racial..... 13

Graphique 6 : Période d'immigration, territoire desservi (avant 1981 à 2016)..... 21

Graphique 7 : Âge à l'immigration, territoire desservi, 2016..... 21

MISE EN CONTEXTE

La société québécoise, aujourd'hui pluriculturelle, vit au rythme de changements rapides, conduits par une volonté réelle : d'éliminer les iniquités sociales; d'exprimer ses opinions; et d'obtenir des explications quant aux actions, pratiques et/ou décisions prises par les organisations publiques.

Nombreux sont les comités, organismes, groupes d'experts et autres entités ayant, au cours des dernières années, dénoncé quelques situations et réclamé plus de transparence de la part des organismes publics. Ces préoccupations de la société québécoise d'être appuyée par des services publics exempts de toute discrimination sont légitimes et les services policiers n'y font pas exception. Bien qu'ils ne soient pas les seuls services publics visés, force est d'admettre que les corps policiers se retrouvent régulièrement à l'avant-plan de ces discussions. Du fait de leur mission, les policiers sont constamment en interaction avec les citoyens, tant en situation d'intervention sociale que de prévention ou de répression de la criminalité. Dès lors, il devient essentiel de maintenir, voire d'améliorer les relations entre le Service de police et ses citoyens.

> *« 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[1]. »*

La question du profilage se propage comme une traînée de poudre et qu'il soit réel ou perçu, il s'avère un défi de taille et quoi qu'on en pense, cliché ou pas, la communication en est la clé. Que ce soient les échanges entre ce qui relève des préoccupations citoyennes et de ce qui relève de la réalité des opérations policières, un dialogue sincère doit s'établir. Seule solution vers une compréhension mutuelle et commune des réalités « vécues » de part et d'autre. Pour avancer sereinement et améliorer les choses, il faut comprendre et pour comprendre, il faut expliquer.

De cet état de fait, le Service de police de la Ville de Terrebonne s'engage à progresser et à débuter une importante transformation. Il n'est pas ici question de « projet » dans le plus pur sens du terme, avec une date de début et une date de fin, mais bel et bien d'une mutation marquée par une évolution progressive, mais certaine, pour une portée à long terme.

Pour les plus sceptiques sur la démarche, prenons l'exemple des fameux conflits intergénérationnels (parents/enfants), où les parents critiquent aisément cette jeunesse qu'ils ne comprennent plus. Nous avons tous entendu, un jour ou l'autre, la fameuse phrase : « c'était beaucoup mieux avant! ». En réalité, la question n'est pas de débattre sur ce qui était mieux ou pas avant, mais plutôt sur l'évolution et l'ouverture de l'individu au même rythme que la société à laquelle il appartient. De par le cadre paramilitaire qui entoure la fonction de policier, les services de police sont moins enclins à évoluer au même rythme que la société civile et c'est cette prise de conscience qui mène le Service de police de la Ville de Terrebonne à promouvoir cette transformation. Défi que l'on sait stimulant pour l'ensemble de nos employés qui, encore une fois, sera guidé par le dévouement et la volonté ferme de donner au quotidien, un service exceptionnel à chacun de ses citoyens. Si le Service de police de la Ville de Terrebonne est une organisation exemplaire, c'est bel et bien grâce aux services professionnels que fournissent l'ensemble des employés à sa communauté.

---

1. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. (Juin 2020). *Engagement et mobilisation*. Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social. Québec.

NOTRE PROJET « DROITS DEVANT »

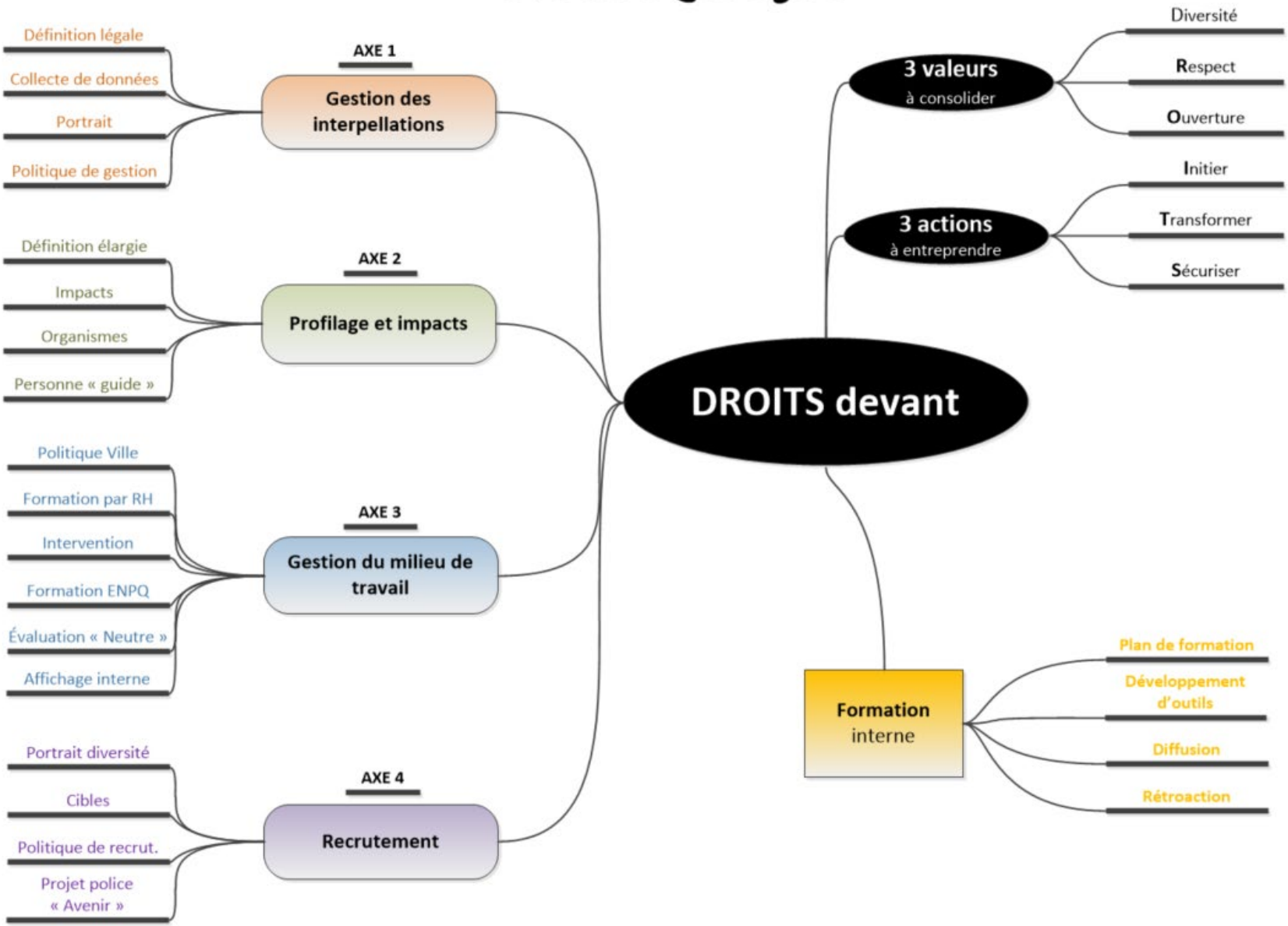
Afin d'initier et mettre en place cette transformation, le Service de police implantera dès 2021 le projet « **DROITS devant »**. Ce projet marquera cette volonté ferme du Service de police de Terrebonne de se tourner vers l'avenir et de progresser en mettant à l'avant-plan les droits de tous, citoyens et employés.

Le projet « DROITS devant », se compose de trois **(3) valeurs** à consolider *(Diversité –Respect – Ouverture)* et de trois **(3) actions** à entreprendre *(Initier – Transformer – Sécuriser)*.

Le projet « DROITS devant » est divisé en quatre **(4) axes principaux** soit : la gestion des interpellations; le profilage; la gestion du milieu de travail; et le recrutement.

Ces axes seront tous soutenus par la contribution de divers partenaires externes et experts de contenus, en plus d'échanges assidus (sous forme de dialogues), tant avec les citoyens qu'avec les employés. S'en suivra la diffusion de plusieurs formations à l'ensemble du personnel (policier et civil) du Service de police de la Ville de Terrebonne. À cet effet, divers outils seront déployés de manière à garantir un apprentissage continu.

Notre projet



Objectif A :	Établir une compréhension commune du terme "interpellation" et de ses différentes zones d'application.
Objectif B :	Établir un portrait des interpellations.
Objectif C :	Assurer le respect du cadre légal des interpellations.

1.1 Interpellation policière (pratique 2.1.7 du Guide des pratiques policières)

Le 20 août 2020, le ministère de la Sécurité publique (MSP) interpellait tous les directeurs de corps de police sur la notion d'interpellation policière, objet d'une couverture médiatique sans précédent. Cette communication faisait notamment état d'interpellations policières trop souvent associées à la question du profilage racial ou social. Dès lors, « *dans un souci d'établir des balises claires pour prévenir toute interpellation policière sans fondement ou aléatoire, et afin d'améliorer les relations entre le policier et le citoyen, le MSP a décidé de mettre en œuvre une pratique policière sur l'interpellation policière* [2]», soit la pratique policière **2.1.7-Interpellation policière** mise en vigueur de 20 août 2020 dans le guide des pratiques policières.

Suite à une lecture de cette pratique 2.1.7, sont exposés dans les points suivants les principes et notions à retenir.

1.1.1 Définitions

L'interpellation policière est définie comme suit : « *tentative d'un policier auprès d'une personne de l'identifier et de collecter d'autres informations. L'interpellation policière n'est pas une interaction policière ni une forme de détention. Elle doit reposer sur un ensemble de faits observables ou des informations qui fournissent au policier une raison pour intervenir auprès de la personne dans le cadre de la mission policière* ».

Est également énuméré **ce qui ne constitue pas une interpellation policière** :

- la mise en état d'arrestation;
- la détention aux fins d'enquête;
- la situation où la personne est légalement tenue de fournir son identité et des informations à un policier;
- la situation où le policier participe à une opération d'infiltration;
- l'enquête auprès d'une personne, à titre de suspect ou témoin, pour une infraction criminelle ou pénale dont le policier soupçonne raisonnablement qu'elle a été, est en train de l'être ou sera commise;
- l'exécution d'un mandat, d'une ordonnance ou d'une autorisation judiciaire.

Il est également question de **« détention psychologique »** qui réfère à « *une situation au cours de laquelle, une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances conclurait que, compte tenu de la conduite du policier, elle n'est pas libre de quitter les lieux ou de refuser de s'identifier ou de répondre à ses questions* ». De fait, le policier ne peut, pour justifier son interpellation, se prévaloir d'un **« motif oblique »** tel que « *recourir à un pouvoir, prévu dans une loi ou découlant de la Common Law, comme prétexte, dans le seul but d'identifier une personne et d'obtenir des informations la concernant* ».

2. Communication de Morneau, Louis (sous-ministre associé), ministère de la Sécurité publique, à tous les corps de police, 20 août 2020

1.1.2 Principes d'orientation

Quant aux principes d'orientation, une interpellation policière s'effectue dans le respect de la personne et **ne peut reposer sur un motif discriminatoire fondé sur** :

→ l'orientation sexuelle;
→ un handicap physique ou intellectuel;
→ la condition socio-économique;
→ l'origine ethnique, culturelle ou nationale;
→ la religion;
→ la grossesse;
→ les opinions politiques;
→ l'appartenance ou l'affiliation à un groupe non criminalisé;
→ l'âge;
→ le genre;
→ l'identité ou l'expression de genre;
→ l'appartenance raciale.

Également, lors d'une interpellation policière, **la personne interpellée n'a pas l'obligation de répondre** aux questions posées, ni de s'identifier et elle est libre de quitter.

En bref, **le policier demeure conscient des limites de son interpellation policière**, respecte le choix de la personne de collaborer ou non à son intervention et n'utilise pas un motif oblique pour arriver à ses fins.

1.1.3 Pratiques d'application

Sur le terrain, au moment d'interpeller une personne, **le policier l'informe de la raison de l'interpellation policière de façon sommaire**, en évitant de divulguer des informations confidentielles ou privilégiées ou qui pourraient nuire à d'autres opérations en cours.

En conformité avec les directives de son organisation, **le policier collige les informations relatives à l'interpellation policière** lorsqu'elles sont d'intérêt au regard de la mission policière et qu'elles ne font pas l'objet d'une autre forme de rapport policier. Il inscrit alors :

- la raison de l'interpellation policière et le cadre dans lequel elle s'inscrit;
- la date, l'heure et l'endroit de l'interpellation policière;
- les informations nominatives de la ou des personnes visées par l'interpellation policière;
- le contexte, les faits observés ainsi que les informations recueillies à la suite de l'interpellation policière;
- les mesures prises à la suite de l'interpellation policière.

1.2 Collecte des données au CRPQ[3]

Tableau 1 : Personnes interpellées (X-100) par année

	2016	2017	2018	2019	2020	Moy. 5 ans	Moy/sem.
Nombre	144	151	129	160	170	150,8	3,14

Faits saillants du tableau 1 :

- → Depuis cinq ans, le nombre d'interpellations faites par les policiers varie entre 129 et 170 par année;
- → Pour une moyenne d'environ 151 interpellations par année, cela équivaut à légèrement plus de 3 interpellations par semaine.

Dans le futur, nous collecterons les données reliées aux interpellations policières dans ICO. Ce logiciel a comme plus-value d'englober plusieurs outils nécessaires à la gestion des opérations policières, ce qui facilitera une collecte plus précise quant aux motifs d'interpellations enregistrés dans le système.

1.3 Politique de gestion 2.1.7 « interpellation policière »

Pour faire suite aux recommandations de ministère de la Sécurité publique (MSP), le Service de police s'est également doté d'une politique de gestion en matière d'interpellation policière, disponible à l'annexe 1.

3. CRPQ : Centre de renseignements policiers du Québec

Objectif D :	Définir le profilage dans son entièreté (légitime et illégitime).
Objectif E :	Faire état des répercussions du profilage sur les personnes, sur la confiance, la crédibilité et l'image du Service de police (en tant que service aux citoyens).
Objectif F:	Établir un lien de confiance avec les organismes œuvrant auprès d'une population à risque de profilage.
Objectif G:	Assurer une liaison efficace avec les divers organismes (identification de "personne de liaison" au Service de police).

Dans une société marquée par une diversité culturelle et sociale, le terme « profilage » revêt aujourd'hui une connotation négative. Ainsi, bien que les policiers, du fait de leur mission (assurer des services de qualité aux citoyens, dans le respect des droits de chacun) s'engagent quotidiennement à agir sans discrimination, il est inéluctable qu'ils se retrouvent fréquemment confrontés à des accusations de profilage, réel ou perçu, d'où la nécessité d'en définir les balises en différenciant et définissant ce qu'est le profilage dit **légitime** de celui qui ne l'est pas. Également, il faut garder à l'esprit que, quelles qu'en soient ses manifestations, le profilage est aujourd'hui au cœur de la légitimité du travail des policiers auprès de tous les citoyens, quel que soit leur groupe d'appartenance.

2.1 Catégories de profilage

2.1.1 Profilage RACIAL

La notion de « profilage racial » n'est pas définie par la loi. Ce n'est qu'en 2015 que la Cour suprême du Canada, plus haute instance au pays, a reconnu la définition donnée au profilage racial par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) comme étant la suivante :

> *« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes 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** 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 différentiel.*
>
> *Le profilage racial inclut aussi toute action de personne en situation d'autorité qui applique 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[4]. »*

4. *R.* c. *Le*, 2019 CSC 34 (CanLII); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique, Centre de formation)*, [2015] 2 RCS 789.

2.1.2 Profilage SOCIAL

Cette définition donnée au « profilage racial » est également reprise et adaptée par la CDPDJ[5] au « profilage social », laquelle définition semble avoir également été reconnue par le *ministère de la Sécurité publique* (MSP) ainsi que par le *Service de police de la Ville de Montréal* (SPVM) en les termes suivants :

> *« 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 raisonnables[6]. »*

2.1.3 Profilage CRIMINEL

> *« Le profilage criminel est **une pratique policière <u>légitime</u>** 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[7] ».*
>
> *Dans un tel cadre, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne ajoute que le profilage criminel « peut être utilisé pour traiter les délits qui ont déjà été commis ou en prévention d'éventuels délits futurs[8]. »*

Cette définition fait exclusivement référence aux pouvoirs et devoirs légitimes du **policier-patrouilleur**. À ne surtout pas confondre avec le profilage criminel **d'enquête** qui se rapporte à une technique d'investigation où les éléments entourant le crime et la personnalité de l'auteur du crime sont soumis à un processus d'analyse et d'évaluation.

Somme toute, le profilage criminel est reconnu par la *Commission canadienne des droits de la personne et des droits de la jeunesse* comme un outil utilisé pour assurer la sécurité nationale[9].

---

5. *Mémoire à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social*, Cat. 2.120-1.22, juin 2017, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, p. 7.

6. *Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage social et racial*, *Engagement et mobilisation*, Juin 2020, ministère de la Sécurité publique, p. 5; *Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social*, 2018-2021, SPVM, p. 9.

7. Ibid.

8. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. (2010). Pour des pratiques de police plus efficaces : Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire, p. 12.

9. Commission canadienne des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Efficacité du profilage dans le contexte de sécurité nationale,* mars 2009, p. 4.

2.1.4 Le profilage, entre légalité et illégalité

Le profilage devient illégal lorsqu'il porte atteinte à **l'article 10** de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « Charte »). Toutes les personnes sont égales devant la loi et ne peuvent être discriminées en raison d'un des motifs suivants : *la race; la couleur; le sexe; l'identité ou l'expression de 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*. À noter que cette liste est non-exhaustive et que le tribunal pourrait y rajouter tout autre motif jugé discriminatoire.

Afin d'évaluer si nous sommes en présence de profilage illégal, la Cour[10] a établi deux critères **cumulatifs** à considérer, à savoir : - le **préjugé** entretenu **et** - le **lien entre ce préjugé et l'action requise**.

Il est important de noter que le préjudice entretenu **n'a pas à être de mauvaise foi, conscient et volontaire par les agents de la paix pour être présent.** Les préjugés étant parfois entretenus dans les croyances populaires et intégrées dans le subconscient, le juge se doit donc d'évaluer les circonstances qui sont propres à chaque dossier (commentaires des agents, raisons invoquées justifiant l'interpellation) afin de déterminer si les agents ont eu ou n'ont pas eu une **attitude biaisée en raison d'un critère discriminatoire.**

2.2 Portrait des plaintes

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

Actuellement, à l'exception du profilage racial, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)* nous informe qu'elle ne dispose d'aucun descripteur spécifique pour le profilage social, le profilage politique ou les autres types de profilages discriminatoires.

Au Service de police de Terrebonne

Tableau 2 : Dossiers actifs au 16 février 2021 dont le mis en cause est le Service de police de Terrebonne

PLAI/VIC		Nombre
Individu **A**		11
	2019	8
	2020	3
Individu **B**		2
	2019	1
	2020	1
Individu **C**		1
	2019	1
Individu **D**		1
	2020	1
Total		**15**
	Profilage racial	**15**
	Autres	**0**

Source : CDPDJ

Faits saillants du tableau 2 :

→ Le Service de police de Terrebonne est actuellement mis en cause dans 15 dossiers (toujours actifs) dont 10 datent de 2019 et 5 de 2020;

→ **Tous ces dossiers** sont comptabilisés comme étant des plaintes reliées au **profilage racial**;

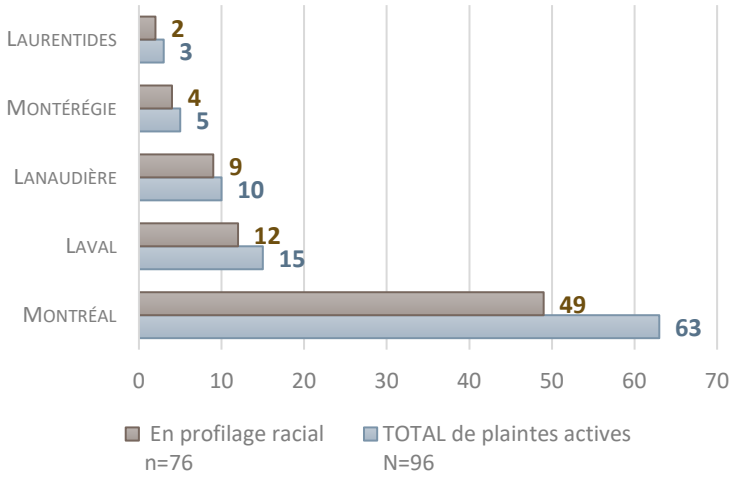
→ Sur un total de 15 plaintes en profilage racial, **11 d'entre elles sont issues d'un même et seul** individu (A).

10. *R.* c. *Le*, 2019 CSC 34 (CanLII); *R.* v. *Dudhi*, 2019 ONCA 665 (CanLII)

Autres services de police (région administrative du plaignant)

Pour des raisons de confidentialité, sont seulement accessibles les données sur la région administrative de résidence du plaignant et non la région administrative du Service de police mis en cause. Par exemple, dans le cas où le SPVM interpellerait un résidant de Laval sur son territoire, le dossier serait comptabilisé à Laval et non à Montréal et porterait le descripteur « Service de police mis en cause ».

Graphique 1 : Nombre de dossiers actifs en déontologie, selon la région administrative du plaignant et dont le mis en cause est un Service de police, 16 février 2021.



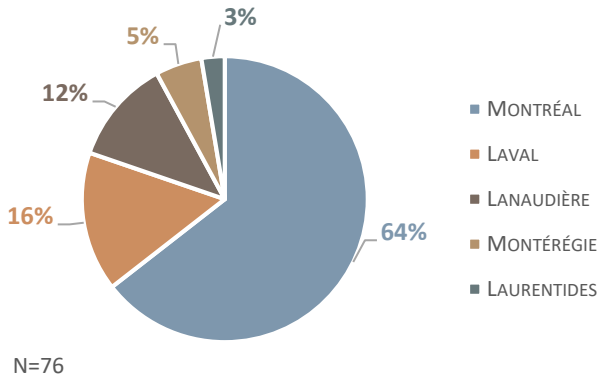
Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

→ Des cinq régions administratives présentées dans le graphique 1, sur un total de 96 plaintes portées à la *CDPDJ* dont le mis en cause est un Service de police, 76 d'entre elles sont **en profilage racial**, soit **près de 80 %**;

→ Pour la province du Québec, la proportion de plaintes en profilage racial est de 81 % (non disponible dans le graphique);

→ Du fait de sa population résidentielle pluriculturelle, il n'est pas surprenant que Montréal récolte le plus haut nombre de plaintes à la *CDPDJ* dont le mis en cause est un Service de police.

Graphique 2 : Proportion (%) du nombre dossiers actifs en profilage racial, selon la région administrative du plaignant et dont le mis en cause est un Service de police, au 16 février 2021



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

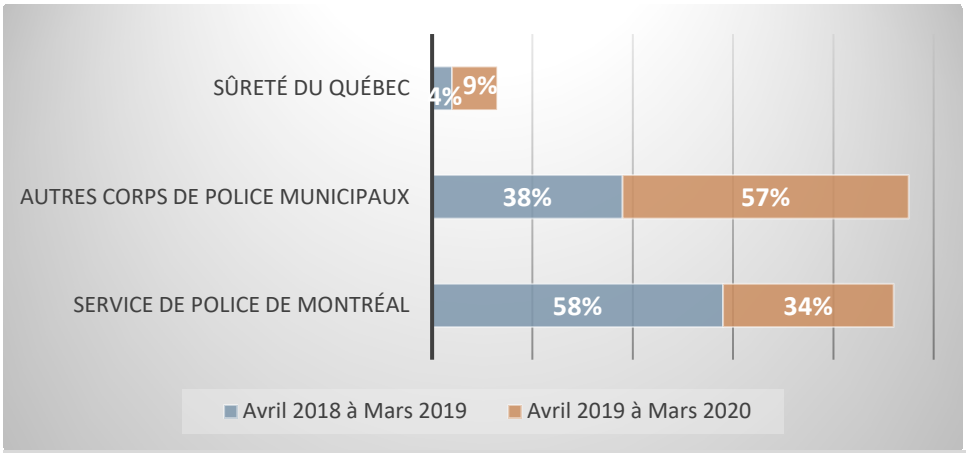
→ Sur un total de 76 plaintes en profilage racial, une proportion importante est attribuée à la région de Montréal (64 %);

→ Pour les régions de Lanaudière (3 %) et des Laurentides (12 %), la proportion de plaintes en profilage racial représente 15 %.

2.2.2 Commissaire à la déontologie policière

Rappelons que le Commissaire à la déontologie policière a pour mandat de s'assurer que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils interviennent.

Graphique 3 : Nature des services de police à l'origine des plaintes pour des questions de racisme, de discrimination ou de profilage racial.



Sources :
Rapport annuel 2018-2019 du Commissaire à la déontologie policière – N=92 plaintes
Rapport annuel 2019-2020 du Commissaire à la déontologie policière – N=161 plaintes

Entre

2018-2019 | **2019-2020**

Augmentation
du nombre de plaintes à l'endroit **des corps de police municipaux**

+ 19 %

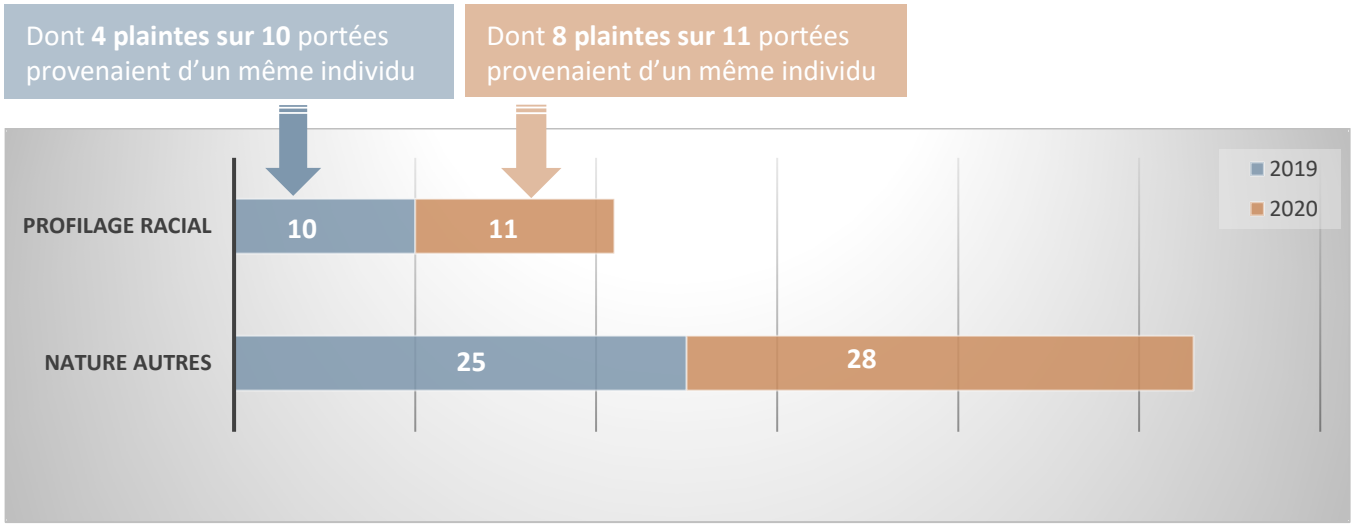
Faits saillants du graphique 3 :

→ En 2018-2019, la problématique touchait principalement **la région de Montréal** (**58 %** des plaintes) qui s'expliquait principalement par sa concentration géographique et démographique, mais un an plus tard, il s'avère que ladite problématique ait migré vers **les autres corps de police municipaux** (**57 %** versus 34 % pour la région de Montréal);

→ Force est d'admettre que la concentration géographique et démographique n'est pas le seul facteur responsable de ce type de plainte et que dorénavant, toutes les régions sont touchées par la problématique.

2.2.3 Section des normes professionnelles (Service de police de Terrebonne)

Graphique 4 : Nombre de plaintes reçues à la Section des normes professionnelles du Service de police de Terrebonne en fonction de la nature, 2019-2020



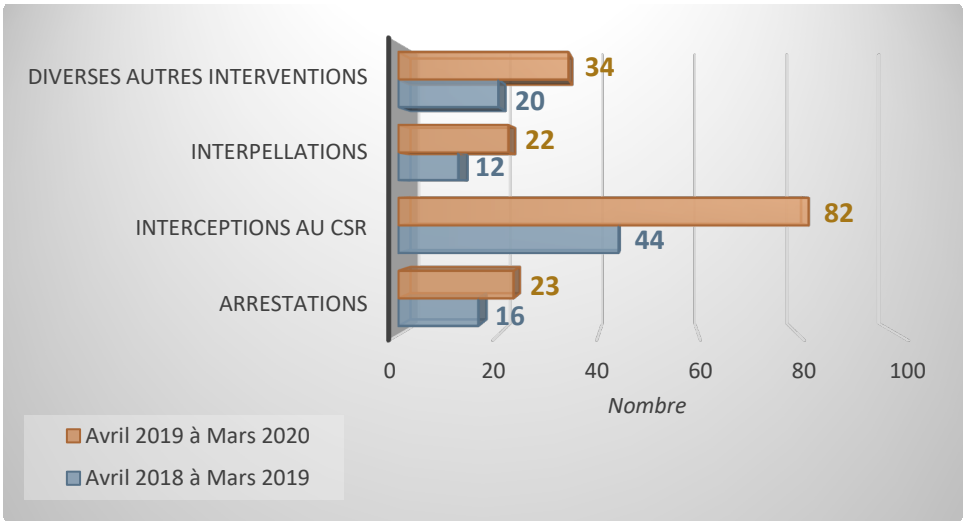
Faits saillants du graphique 4 :

→ La Section des normes professionnelles a enregistré un total de 39 plaintes en 2020 comparativement à 35 en 2019 (+ 4 plaintes);

→ Quant aux plaintes pour profilage racial, 11 ont été portées en 2020 comparativement à 10 en 2019 (+ 1 plainte);

→ La hausse de plaintes est fort négligeable, et ce, d'autant plus que sur un total de 22 plaintes en profilage racial sur 2 ans, plus de la moitié des plaintes (54,5 %) est issue d'un seul et même individu (un total de 12 plaintes à son actif).

Graphique 5 : Nature l'intervention policière à l'origine des plaintes pour des questions de racisme, de discrimination ou de profilage racial.



Entre

2018-2019 | **2019-2020**

Augmentation
du nombre de plaintes
au Québec

+ 75 %

Sources :
Rapport annuel 2018-2019 du Commissaire à la déontologie policière – N=92 plaintes
Rapport annuel 2018-2019 du Commissaire à la déontologie policière – N=161 plaintes

Fait saillant du graphique 5 :

→ Les interventions policières les plus à risque de donner lieu à une plainte pour des questions de racisme, de discrimination ou de profilage racial relèvent **des interceptions au CSR** (augmentation de **86 %** en un an).

2.3 Impacts du profilage

2.3.1 Au niveau légal

Une interpellation policière menée en raison d'un profilage illégitime amène à une entrave aux droits suivants, garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* :

→ Le droit à la sûreté, l'intégrité et la liberté de sa personne – *Article 1*;
→ Le droit à la dignité – *Article 4*;
→ Le droit au respect de sa vie privée – *Article 5.*

2.3.2 Au niveau psychosocial

Quel que soit le type de profilage vécu par une victime, des conséquences d'ordre affectif, mental, psychologique, physique et financier peuvent découler de ces évènements. De plus, celles-ci peuvent dépasser la personne visée et toucher les sphères conjugale, familiale, professionnelle et/ou collective.

AFFECTIF – MENTAL - PSYCHOLOGIQUE
→ Atteinte aux droits et à la dignité de la personne (ex. : Interpellation policière sans motifs valables); → Sentiment d'infériorité et de dévalorisation; → Inégalité et injustice; → Humiliation; → Atteinte à l'estime de soi ainsi qu'à la perception et l'affirmation de soi; → Anxiété – Dépression – Stress post-traumatique; → Méfiance envers autrui; → Hypervigilance; → Honte face à leur origine; → Demande d'apprendre un mode de socialisation qui modifie leur perception et leur comportement (ex. : choix de véhicule); → Sentiment de devoir démontrer sa valeur et sa crédibilité auprès d'autrui; → Perte de temps et d'énergie; → Répercussion sur le rendement scolaire de l'enfant ou ses projets d'avenir; → Refoulement émotionnel; → Sentiment d'impuissance et de vulnérabilité; → Intimidation; → Préjugés et stigmatisation; → Discrimination; → Atteinte au respect de leur vie privée et de leur autonomie; → Nuire à leurs relations sociales et personnelles; → Frustration; → Indignation; → Devenir soi-même marginalisé ou développer certains comportements racistes; → Peur pour les membres de la famille, l'entourage ou la communauté.

PHYSIQUE
→ Interdiction d'accès à certains lieux ou services; → Lésions et blessures physiques; → Décès.

FINANCIER
→ Coûts engendrés par les procédures criminelles; → Coûts engendrés par les poursuites civiles contre les organismes; → Perte de revenu d'emploi; → Pauvreté; → Difficulté d'accessibilité à un logement; → Difficulté d'accessibilité à un emploi; → Difficulté de rendement scolaire; → Impact sur l'engorgement du système de santé et de services sociaux; → Atteinte aux perspectives d'avenir et au choix de carrière; → Refus de faire appel aux ressources disponibles.

CONSÉQUENCES

Le profilage contribue à accroître le manque de confiance des communautés à l'égard des institutions et particulièrement, à l'égard des services policiers et de l'appareil judiciaire. Les expériences de profilage vécues personnellement ou en tant que témoin, tout comme celles véhiculées par les membres de la communauté, viennent ébranler leur confiance autant sur le plan personnel que professionnel envers celles-ci. Certains d'entre eux vont renoncer à aspirer à des carrières en lien avec le système judiciaire telles que le métier de policier. D'autres vont même jusqu'à cacher à leur entourage leur choix de profession, par crainte de leur jugement et de leur désapprobation. Sans compter que certains n'oseront pas dénoncer des actes criminels ou en témoigner dû à leur réticence à collaborer avec l'appareil judiciaire.

Collectivement, le profilage racial et social amène une perte de fierté civique et une absence de contribution et de participation pleine et entière à la société. Ce manque de cohésion sociale affaiblit le patriotisme, la loyauté et la prospérité économique du pays. Certes, il encourage le militantisme, la solidarité communautaire et le développement de modèle pour la relève au sein des communautés afin de donner espoir à la relève de demain.

2.4 Organismes

De manière à développer nos connaissances sur la réalité de l'immigration, il allait de soi d'élargir nos horizons et d'initier une collaboration pleine et entière avec des partenaires directement impliqués dans l'accueil et l'accompagnement d'immigrants. Sur le territoire et les environs, plusieurs organismes à but non lucratif ont été répertoriés et certains d'entre eux, nous ont déjà transmis leur grand intérêt à participer à notre projet. Il est également important de comprendre que lorsque l'on parle d'immigration, il ne s'agit pas seulement de l'immigration récente (plus communément appelée l'immigration de « première génération ») mais également de l'intégration des générations issues de cette immigration (soit celle de la « deuxième » et de la « troisième » génération). Outre la connaissance d'une des deux langues officielles, il existe bien d'autres barrières à l'intégration et le fait d'appartenir à une minorité visible est clairement susceptible de nuire à une pleine intégration dans la société québécoise.

Ainsi, notre projet se veut inclusif et bien que les minorités visibles et ethniques soient en grande partie les intéressés de ce projet, nous poursuivons avec autant de ferveur notre lutte à l'égard de toutes les formes de discrimination. Citons comme exemple le *Comité itinérance et toxicomanie* créé en 2018 en partenariat avec divers organismes communautaires et travailleurs de rue impliqués auprès de cette population.

2.5 Personnes « guide » au Service de police

Une des ambitions de ce projet est d'y faire pleinement participer tous les employés du Service de police et plus particulièrement les employés que nous appellerons les personnes « guide ». Leur mandat sera de prendre contact et de conserver des liens étroits avec les organismes et/ou partenaires divers œuvrant auprès des minorités visibles/ethniques et des populations encore stigmatisées, que ce soit en raison de leur handicap, de leur orientation sexuelle ou de tout autre fait de nature discriminatoire. L'idée est de partager des expériences, qu'elles soient de l'ordre du réel ou de perçu, car c'est seulement par la communication qu'il sera possible de dépasser les stigmates.

Ainsi, ces personnes « guide », comparables à des courroies de transmission, faciliteront la fluidité dans l'échange d'informations sur les différentes réalités rapportées et/ou vécues. Sans contredit, ces personnes « guide » devront également être dotées d'un leadership naturel, fort et mobilisateur pour être en mesure d'agir comme **« agent de changement »**, tant au niveau de leurs équipes de travail qu'au niveau de la communauté.

De manière à bien accompagner ces personnes « guide » dans ce processus de conduite du changement, une formation en « gestion du changement » leur sera dispensée, en plus d'ateliers d'échanges où des expériences sur des cas concrets pourront être discutés et partagés. Pour le maintien et le développement de notre stratégie de changement, il est impératif qu'une planification de suivis et d'ajustements (au besoin) soit de mise.

Garantir un changement de culture « réel » et « durable » de nos employés à l'égard de notre communauté par la promotion d'un milieu ouvert, inclusif et exempts de toute forme de discrimination nous apparait viable **qu'à une seule et unique condition**, que **ce changement soit également présent à l'interne** (envers nos propres collègues de travail). C'est la raison pour laquelle, nous avons délibérément fait le choix d'intégrer « la gestion du milieu de travail » comme un axe à part entière de ce projet.

Objectif H :	Assurer un climat de travail sain en étant exempt, entre autres, de harcèlement, d'incivilités ou de discrimination.

3.1 Politique 1201.1 de la Ville (contrer les incivilités et le harcèlement)

> *Par sa politique, la Ville donne **la priorité à la prévention** afin d'établir et de maintenir un climat de travail sain. Pour ce faire, il est primordial de miser sur **la qualité des relations interpersonnelles** et la façon dont chacun collabore avec les autres puisque ces deux éléments influencent directement le climat de travail. À cet égard, tous les employés de la Ville ont **une obligation de civilité** tant envers leurs collègues et leurs supérieurs, qu'envers l'organisation et les tiers. **Il est donc de la responsabilité de chaque employé** d'établir et de maintenir des relations empreintes **de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de savoir-être**, le tout en harmonie avec les valeurs prônées dans le code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Terrebonne.*[11]

Pour de plus amples informations, la politique 1201.1 de la Ville de Terrebonne visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes, est disponible à l'**annexe 2** du présent document.

En appui à la présente politique de la Ville, le Service de police a déjà encouragé ses membres (gestionnaires et employés) à échanger sur le sujet et à déployer plusieurs initiatives de manière à maintenir un climat de travail exempt d'incivilités, de harcèlement et de tout autre comportement discriminatoire. Parmi ces initiatives, des activités de formation, de prévention et des modèles d'intervention ont déjà été retenus pour faciliter l'apprentissage des employés et ainsi favoriser les bons comportements à adopter. D'ailleurs, rappelons que c'est avec une grande fierté que le Service de police appuie et soutient au sein de son organisation le Comité LGBTQ+SPVT (annexe 3).

3.2 Droits et devoirs d'un gestionnaire

À tous les superviseurs (sergents, lieutenants et lieutenants-détectives), le Service de police intégrera prochainement à sa formation de base le cours *« Superviser : droits et devoirs du gestionnaire »* diffusé par l'École nationale de police du Québec (ENPQ). Il est convenu que cette formation sera non seulement dispensée aux futurs superviseurs, mais également à ceux déjà en fonction. Dans un premier temps, cette formation a pour objectif de sensibiliser les superviseurs au rôle du gestionnaire de premier niveau. Concrètement, une telle formation permettra non seulement de définir les droits et les devoirs du gestionnaire en lien avec les situations de harcèlement, mais également de fournir à ces gestionnaires des guides de réflexion dans l'exercice de leurs fonctions et ainsi faire le lien entre ce qu'est la gestion administrative versus la gestion opérationnelle. Dans un second temps, cette formation visera à développer le courage de gestion, de la prise de décision à la capacité d'analyser les impacts de leurs décisions administratives sur la gestion opérationnelle.

11. **Politique 1201.1 de la Ville de Terrebonne**, visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes, p.1

3.3 Prévenir par l'évaluation « neutre »

C'est en 2020 que le Service de police a entamé une démarche préventive d'évaluation « neutre ». Par souci d'équité, il est convenu que toutes les sections du Service de police seront approchées, à concurrence d'une par année. L'objectif visé par cette démarche annuelle est de sonder les employés du Service de police sur divers thèmes relatifs aux dynamiques interpersonnelles, structurelles et organisationnelles ainsi qu'aux façons de faire prévalant au sein du milieu et susceptibles d'influer sur le climat de travail (que ce soit de manière positive ou négative).

Afin de réaliser ce processus d'évaluation et d'en assurer sa neutralité tout en évitant les biais, cette démarche est effectuée par une firme externe au Service de police. Cette firme a pour mandat de développer des outils de collecte et d'évaluation, de recueillir les données et de recommander au besoin, la mise en place de mesures provisoires pendant l'évaluation afin d'en assurer le bon déroulement. S'en suit, l'analyse des données recueillies pour se terminer, le cas échéant, par la rédaction de recommandations finales et la remise d'un rapport exposant le portrait des perceptions des employés à l'égard de plusieurs dimensions reliées au climat de travail.

3.4 Intervenir rapidement et efficacement

Dans la politique 1201.1 de la Ville de Terrebonne, révisée le 8 février 2021, les étapes reliées à la procédure de dépôt et de résolution d'une plainte de harcèlement sont clairement formulées, raison pour laquelle ces étapes seront reprises et calquées à toute forme de discrimination, quelle qu'elle soit.

Afin d'intervenir rapidement et efficacement, le gestionnaire, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, se doit de respecter les cinq étapes suivantes :

Étape1 :	**Communiquer directement avec la personne mise en cause**
	→ Aviser la personne mise en cause que son comportement a été offensant et inapproprié et demander que le comportement cesse immédiatement, constitue la méthode informelle et aucune plainte n'est déposée de façon officielle lors de cette étape.
Étape 2 :	**Déposer officiellement une plainte**
	→ Dans le cas où le comportement inapproprié se poursuit, ou lorsque la situation le justifie, l'employé doit porter plainte de façon formelle.
Étape 3 :	**Analyser la plainte (recevabilité)**
	→ Dépendamment de la situation, la plainte officielle ou la situation peut faire l'objet d'une analyse de recevabilité.
Étape 4 :	**Enquêter**
	→ Dépendamment de la situation, une enquête confidentielle est menée par un consultant externe ou par un comité interne composé de personnes neutres et formées en la matière.
Étape 5 :	**Prendre une décision**
	→ La Direction des ressources humaines informera l'employé qui a déposé la plainte et la personne mise en cause de la ou des conclusions de l'analyse de recevabilité ou du rapport d'enquête.

Il est évidemment convenu que si le comportement jugé inapproprié persiste, l'employé doit en informer son gestionnaire afin que ce dernier puisse en faire le suivi approprié, intervenir de nouveau et prendre les sanctions qui s'imposent jusqu'à ce que la situation soit résolue.

3.5 La modification du formulaire d'évaluation du rendement

Au sein du Service de police, l'évaluation du rendement[12] de chaque policière et policier a toujours été une activité essentielle. Cette évaluation permet de prendre un temps d'arrêt pour estimer l'évolution de l'employé compte tenu de l'environnement de travail, du contexte et de la culture du Service de police. C'est un moment privilégié entre le gestionnaire et son employé où est reconnue la contribution de l'employé et où les attentes pour la prochaine période d'évaluation sont exprimées par le gestionnaire, en fonction des orientations du service. Somme toute, cette évaluation annuelle est comprise comme un outil de mobilisation, de reconnaissance et de développement pour les employés.

Néanmoins, le présent projet a mis en lumière un fait indiscutable, soit que l'évaluation faite du rendement de chaque policière et policier était en majeure partie basée sur des données de **nature quantitative** comme par exemple, le nombre d'arrestations effectuées ou encore le nombre de constats d'infraction émis. Il nous est alors paru impératif de procéder dans un futur proche à une révision la présente méthode d'évaluation et **d'y intégrer des sources d'informations de nature qualitative**, ce qui nous permettrait d'obtenir un portrait plus global du rendement de chaque policière et policier. Concrètement, il s'agira entre autres, d'inclure dans l'évaluation du rendement des notions relatives à la qualité des comportements démontrés et des services rendus à la communauté desservi.

[12] Une politique de gestion assortie de formulaires utilisés par les évaluateurs traite spécifiquement de cette activité administrative.

Objectif I :	Atteindre une diversité des effectifs de manière qu'ils soient représentatifs de la diversité de la population du territoire.

4.1 Portrait de la diversité de la population desservie

Effectué tous les cinq ans, le recensement de la population est la plus importante source de données sur les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Canadiens. Pour les fins de notre projet, nous utiliserons donc les données du recensement de l'année 2016, considérées comme les plus fiables quant au sujet qui nous occupe, soit les caractéristiques reliées à la population (origines ethnique ou culturelle, minorités visibles et immigration). Cette année aura lieu un nouveau recensement, il nous sera alors toujours possible de mettre à jour les changements apportés au présent contenu dès que *Statistique Canada* rendra ses nouveaux résultats disponibles.

4.1.1 Population immigrante

Tableau 3 : Population immigrante, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Population dans les ménages privés	110 855	9 510	13 650	**134 015**	**100%**	7 965 450	100,0%
Non immigrants	100 690	8 730	13 315	**122 735**	**91,6%**	6 788 085	**85,2%**
Immigrants	9 985	775	325	**11 085**	**8,3%**	1 091 310	**13,7%**
Résidents non permanents	185	10	10	**205**	**0,2%**	86 065	1,1%

Source : Statistique Canada

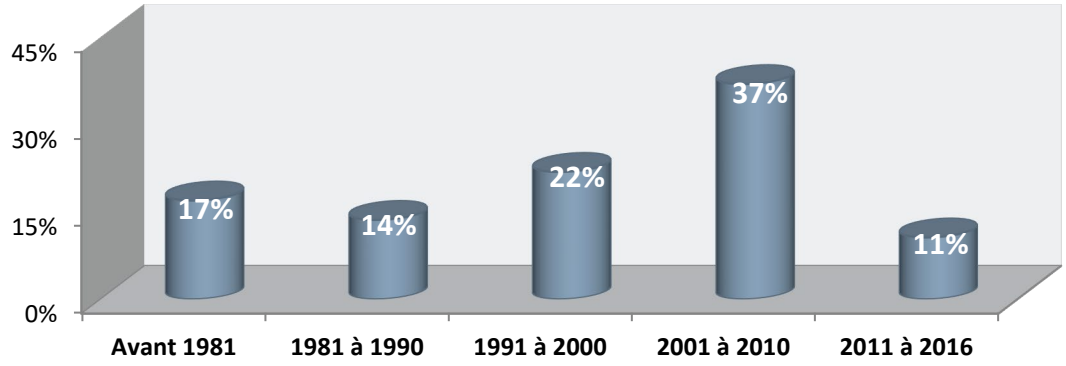
Faits saillants du tableau 3 :

- → Près de 92 % de la population du territoire desservi est non immigrante, contre 85,2 % pour l'ensemble du Québec;
- → Les immigrants représentent 8,3 % de la population à l'étude;
- → La proportion d'immigrants sur le territoire est moins élevée que dans l'ensemble du Québec.

4.1.2 Période et âge d'immigration

La période d'immigration se rapporte à l'arrivée au Canada de la personne immigrante et non à son arrivée sur le territoire desservi.

Graphique 6 : Période d'immigration, territoire desservi (avant 1981 à 2016)

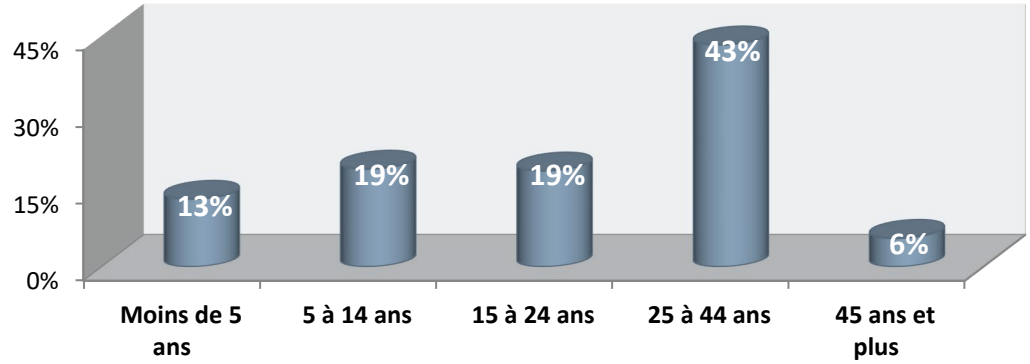


Source : Statistique Canada

Faits saillants du graphique 6 :

- → Sur le territoire, plus de la moitié (53 %) des immigrants sont arrivés au Canada avant l'année 2000;
- → Près de quatre immigrants sur dix (37 %) sont arrivés au Canada pendant la décennie 2001-2010;
- → Un peu plus d'un immigrant sur dix (11 %) est arrivé au Canada au cours des cinq années précédant la semaine du recensement de la population canadienne de 2016.

Graphique 7 : Âge à l'immigration, territoire desservi, 2016



Source : Statistique Canada

Faits saillants du graphique 7 :

- → Un peu plus de la moitié des immigrants de Terrebonne (51 %) étaient âgés de moins de 25 ans à leur arrivée au Canada;
- → Plus de quatre immigrants sur dix (43 %) étaient âgés de 25 à 44 ans au moment de leur arrivée au Canada;
- → Seulement 6 % des immigrants étaient âgés de plus de 45 ans au moment de leur arrivée au Canada.

4.1.3 Provenance de l'immigration récente

Tableau 4 : Provenance de l'immigration récente, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Tous les immigrants	**9 985**	**770**	**325**	**11 080**	**100,0%**	**1 091 305**	**100,0%**
Haïti	3 065	185	50	3 300	29,8%	80 965	**7,4%**
France	630	90	70	790	7,1%	59 465	5,4%
Algérie	740	25	0	765	6,9%	60 700	5,6%
Maroc	675	55	15	745	6,7%	81 225	7,4%
Italie	500	30	10	540	4,9%	51 025	4,7%
Autres pays	4 375	385	180	4 940	44,6%	757 925	69,5%
Personnes ayant immigré entre 2011 et 2016	**965**	**150**	**55**	**1 170**	**100,0%**	**215 170**	**100,0%**
Haïti	405	65	20	490	41,9%	16 880	**7,8%**
France	60	20	0	80	6,8%	10 855	5,0%
Colombie	50	0	10	60	5,1%	7 540	3,5%
Autres pays	450	65	25	540	46,2%	179 895	83,6%

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 4 :

- → On observe une importante proportion d'immigrants d'origine haïtienne sur le territoire, avec près de 30 % de toute l'immigration alors qu'elle n'est que de 7,4 % pour l'ensemble du Québec;
- → Sur le territoire, les quatre autres pays d'origine les plus fréquents sont la France (7,1 %), l'Algérie (6,9 %), le Maroc (6,7 %) et l'Italie (4,9 %) alors que pour l'ensemble du Québec, c'est le Maroc (7,4 %) en première position, suivi de l'Algérie (5,6 %), de la France (5,4 %) et de l'Italie (4,7 %);
- → Plus de 44 % des immigrants proviennent d'autres pays comparativement à 69,5 % pour l'ensemble du Québec;
- → Les immigrants récents proviennent également d'Haïti dans une proportion importante de près de 42 %;
- → Les deux autres principaux pays d'origine des immigrants récents sont la France (6,2 %) et la Colombie (5,1 %);
- → Plus de 46 % des immigrants récents proviennent d'autres pays.

Tableau 5 : Statut des générations pour la population dans les ménages privés, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Total - Statut des générations pour la population dans les ménages privés.	110 860	9 515	13 645	134 020	100%	7 965 450	100%
Première génération	10 310	805	360	11 475	**9%**	1 204 895	**15%**
Deuxième génération	10 945	885	525	12 355	**9%**	792 085	**10%**
Troisième génération ou plus	89 595	7 820	12 760	110 175	**82%**	5 968 475	**75%**

Source : Statistique Canada

Fait saillant du tableau 5 :

→ On constate que 18 % de la population du territoire est issue de l'immigration, soit en étant soi-même née à l'extérieur du Canada (« Première génération ») ou soit en ayant un des deux parents nés à l'extérieur du Canada (« Deuxième génération »)[13], une proportion inférieure à ce qui est observé dans l'ensemble du Québec (25 %).

Tableau 6 : Catégorie d'admission de la population immigrante dans les ménages privés admis entre 1980 et 2016, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Total - Catégorie d'admission de la population immigrante dans les ménages privés admis entre 1980 et 2016	**8 440**	**665**	**255**	**9 360**	**100%**	**867 685**	**100%**
Immigrants économiques	3 765	335	90	4 190	**45%**	469 015	**54%**
Immigrants parrainés par la famille	3 155	215	120	3 490	**37%**	241 225	**28%**
Réfugiés	1 405	115	40	1 560	**17%**	146 295	**17%**
Autres immigrants	110	0	0	110	**1%**	11150	**1%**

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 6 :

→ Parmi la population immigrante sur le territoire, 45 % sont des immigrants économiques – c'est-à-dire sélectionnés pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne, une proportion inférieure à ce qui est observé dans l'ensemble du Québec (54 %);

→ En revanche, on observe que la proportion d'immigration reliée à la réunification familiale est plus importante sur le territoire (37 %) comparativement à l'ensemble du Québec (28 %).

[13] Statistiques Canada, Dictionnaire du recensement 2016

4.1.4 Langues et minorités ethniques

La langue maternelle est la première langue apprise à la maison dans l'enfance et encore comprise par la personne au moment où les données sont recueillies. Si la personne ne comprend plus la première langue apprise, la langue maternelle est la deuxième langue apprise. Dans le cas d'une personne qui a appris deux langues en même temps dans la petite enfance, la langue maternelle est la langue que cette personne a parlé le plus souvent à la maison avant de commencer l'école. Une personne a deux langues maternelles seulement si les deux langues ont été utilisées aussi souvent et sont toujours comprises par la personne.

Dans le cas d'un enfant qui n'a pas encore appris à parler, la langue maternelle est la langue parlée le plus souvent à cet enfant à la maison. Un enfant a deux langues maternelles seulement si les deux langues lui sont parlées aussi souvent, afin qu'il apprenne les deux en même temps.[14]

Tableau 7 : Langues maternelles, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Population totale (excluant les résidents d'un établissement institutionnel)	111 135	9 630	13 720	134 485	100%	8 066 555	100,0%
Réponses uniques	109 130	9 425	13 600	132 155	98,3%	7 881 650	97,7%
Anglais	2 440	320	210	2 970	2,2%	601 155	7,5%
Français	97 765	8 445	13 120	119 330	88,7%	6 219 665	**77,1%**
Langues non officielles	8 925	660	270	9 855	7,3%	1 060 830	**13,2%**
Réponses multiples	2 005	200	120	2 325	1,7%	184 905	2,3%
Anglais et français	730	110	75	915	0,7%	72 395	0,9%
Anglais et langue non officielle	115	20	5	140	0,1%	27 485	0,3%
Français et langue non officielle	1 000	50	30	1 080	0,8%	67 075	0,8%
Anglais, français et langue non officielle	160	25	5	190	0,1%	17 950	0,2%

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 7 :

→ Sur le territoire, près de 89 % de la population a déclaré le français comme langue maternelle unique, alors que l'anglais représente 2,2 %. À titre comparatif, ces proportions sont respectivement de 77,1 % et de 7,5 % pour l'ensemble du Québec;

→ Les langues non officielles uniques représentent 7,3 % sur le territoire contre 13,2 % pour le Québec;

→ Les réponses multiples ne représentent que 1,7 % des réponses (2,3 % pour le Québec).

14. Statistique Canada, Dictionnaire du recensement 2016.

Minorité ethnique – définition

On entend par minorités ethniques « les personnes autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais[15]. »

La langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Sur le territoire, un peu plus de **7 % de la population est considérée comme appartenant à une minorité ethnique** contre 13,2 % pour l'ensemble du Québec.

Tableau 8 : Principale langue maternelle non officielle, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Langues maternelles non officielles	8 925	660	270	9 855	100,0%	1 060 830	100,0%
Langues créoles	2 090	110	25	2 225	22,6%	56 990	**5,4%**
Espagnol	1 860	150	80	2 090	21,2%	145 635	**13,7%**
Italien	1 395	90	40	1 525	15,5%	104 600	9,9%
Arabe	1 200	100	10	1 310	13,3%	169 890	**16,0%**
Portugais	390	65	50	505	5,1%	36 770	3,5%

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 8 :

→ Sur le territoire, 9 855 personnes ont déclaré des langues maternelles non officielles (réponse unique). Les cinq principales langues sont les langues créoles (près d'un quart des répondants), l'espagnol, l'italien, l'arabe et le portugais;

→ Au niveau provincial, la langue créole est peu présente (seulement 5,4 %) et c'est la langue arable avec 16 % qui est au 1er rang.

Tableau 9 : Connaissance des langues officielles, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Population totale (excluant les résidents d'un établissement institutionnel)	111 130	9 630	13 720	134 480	100%	8 066 560	100,0%
Anglais seulement	525	60	30	615	0,5%	372 445	4,6%
Français seulement	63 045	4 835	9 105	76 985	57,2%	4 032 640	50,0%
Anglais et français	47 230	4 715	4 570	56 515	42,0%	3 586 410	44,5%
Ni l'anglais ni le français	325	15	20	360	0,3%	75 065	0,9%

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 9 :

15. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, entrée en vigueur le 1er avril 2001.

→ Sur le territoire, moins de 1 % de la population dit avoir une connaissance de l'anglais seulement ou d'aucune des deux langues officielles;

→ Près de 60 % de la population sur le territoire dit connaître le français seulement (50 % au Québec) et 42 % indique connaître l'anglais et le français (44,5 % au Québec);

→ La langue française prédomine sur le territoire avec seulement moins de 1 % de la population qui déclare ne pas la connaître.

4.1.5 Minorités visibles

Tableau 10 : Population des minorités visibles, territoire desservi, 2016

	Terrebonne	BDF	SADP	Territoire	%	Le Québec	%
Total - Population des minorités visibles	**13 100**	**840**	**265**	**14 205**	**100,0%**	**1 032 365**	**100,0%**
Sud-Asiatique	80	0	0	80	0,6%	90 335	8,8%
Chinois	385	55	15	455	3,2%	99 505	9,6%
Noir	7 965	370	130	8 465	59,6%	319 230	**30,9%**
Philippin	40	15	0	55	0,4%	34 910	3,4%
Latino-Américain	1 870	185	80	2 135	15,0%	133 920	**13,0%**
Arabe	1 870	120	15	2 005	14,1%	213 740	**20,7%**
Asiatique du Sud-Est	590	35	0	625	4,4%	62 820	6,1%
Asiatique occidental	105	0	10	115	0,8%	32 405	3,1%
Coréen	40	10	0	50	0,4%	8 055	0,8%
Japonais	0	0	0	0	0,0%	4 570	0,4%
Minorité visible non incluse ailleurs	50	0	0	50	0,4%	9 840	1,0%
Minorité visible multiple	100	50	0	150	1,1%	23 045	2,2%

Source : Statistique Canada

Faits saillants du tableau 10 :

→ Les trois minorités visibles les plus représentées sur le territoire sont **les Noirs (59,6 %), les Latino-Américains (15 %) et les Arabes (14,1 %).** Au total, ces trois groupes représentent près de 90 % de toutes les personnes appartenant aux minorités visibles sur le territoire;

→ Pour l'ensemble du Québec, les Noirs sont également majoritairement représentés, mais en moins forte proportion (30,9 %) et ce sont les Arabes qui arrivent au second rang avec 20,7 % devant les Latino-Américains (13 %).

Minorité visible – définition

On entend par minorités visibles « les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche [16] »

Le territoire compte 14 205 personnes disant appartenir à une minorité visible, ce qui représente **10,6 %** de la population dans les ménages privés (n'apparaît pas au tableau) comparativement à **12,9 %** pour l'ensemble du Québec (1 032 365 personnes).

4.2 Cibles de recrutement

Garantir un bassin d'employés représentatif de la communauté que le Service de police dessert, que ce soit en nombre d'hommes/femmes, de personnes présentant un handicap, de choix de religion ou encore d'orientation sexuelle, repose avant tout sur un portrait exhaustif des employés actuellement en activité au sein du Service. Ne possédant pas actuellement de données justes sur ces questions, un formulaire d'informations s'y rapportant sera dans les mois à venir transmis à tous nos employés actuels et futurs afin de collecter ces informations et ainsi établir un juste portrait de la diversité des employés au sein de notre organisation (annexe 5).

Somme toute, bien que nous soyons pleinement conscients de l'importance de garantir un bassin d'employés représentatif de la communauté desservie, il n'en demeure pas moins que cette représentativité **n'est pas LE facteur absolu et dominant** à une exemption de discrimination. Assurer et maintenir le changement ne se réalisera pas par UNE SEULE action (aussi grande soit-elle) mais par **une multiplicité d'actions entrelacées** et telles que révélées dans chacun des quatre axes de ce projet. Pour terminer, rappelons que la réussite de ce projet repose avant tout sur la contribution du personnel à s'investir dans ce changement de culture.

[16] *Ibid.*

4.3 Projet « AVENIR »

L'idée de mettre de l'avant le projet « Avenir » a été soulevée à la suite des grandes difficultés que connaissent actuellement tous les services de police à recruter des personnes de minorités visibles. Pour faire simple, avançons tout d'abord la prémisse que si peu de candidats issus des minorités visibles ne se portent volontaires pour suivre la formation policière dispensée à l'ENPQ, il sera alors difficile pour les services de police du Québec d'espérer en recruter en nombre suffisant! Les médias nous identifient plusieurs causes à ce constat, entre autres, les problèmes de relation raciale, le manque de dialogue interculturel, les politiques d'inclusion insuffisantes, etc. Maintenant que les diverses causes sont bel et bien identifiées, ne serait-ce pas plus pertinent de se concentrer à développer des solutions en amont plutôt qu'en aval. Le projet « AVENIR » tient toute son ambition de cette réflexion.

Concrètement, il a été question d'identifier des lieux nous permettant d'atteindre les personnes issues des minorités visibles où pourraient y être dispensées, en partenariat avec des organismes communautaires œuvrant auprès de ces minorités, diverses activités d'informations et d'échanges et ainsi tenter de briser les stéréotypes toujours actuellement véhiculés. L'objectif poursuivi est de développer un programme de recrutement sur du long terme, de 5 à 10 ans. Nous avons identifié cinq lieux clefs : - l'école secondaire; - le CÉGEP; - l'ENPQ; - l'Université et - la communauté. S'y ajouter un soutien indispensable à la réussite de ce projet, soit la participation de la communauté en tant que telle, car sans son approbation et sa pleine confiance dans ce projet, il nous sera pénible d'atteindre notre objectif.

Communauté	**Durée** → Programme sur **2 ans** **Plan d'action** → Établir des liens avec les responsables d'organismes œuvrant auprès des minorités visibles/ethniques; → Cibler des personnes avec des études supérieures; → Présentation du service de police et offre de services; → Promesse d'embauche à la réussite des études.
École Secondaire	**Durée** → Programme sur **10 ans** **Plan d'action** → Formation à l'interne d'une équipe dynamique (toutes les fonctions confondues); → Création d'une vidéo et conférence promotionnelle du Service pour démontrer notre intérêt à recruter; → Présence dans les écoles secondaires de notre territoire; → Apporter un support aux jeunes issus des communautés ayant été acceptés en techniques policières (annonce et suivi avec leur famille au besoin)

CÉGEP	**Durée** → Programme sur **4 ans** **Plan d'action** → Présentation dans les Cégeps du Service de police; → Augmentation du nombre de stages au Service; → Diversifier l'offre de stage en lien avec les métiers offerts au Service (secrétariat, SCAU, sécurité publique)
ENPQ	**Durée** → Programme **continu** **Plan d'action** → Présentation de l'organisation aux étudiants; → Possibilité de promesse d'embauche; → Entente de service avec l'ENPQ pour le prêt de policier qui pourrait agir à titre d'ambassadeur à l'ENPQ (chef d'équipe); → Cibler les minorités visibles/ethniques
Université	**Durée** → Programme sur **2 ans** **Plan d'action** → Conférence dans les universités; → Promesse d'embauche de personnes conventionnelles ciblant les minorités visibles/ethniques avec 1 an d'université complété.
Création d'une vidéo	**Durée** → Diffusion sur une période de 1 à 3 ans **Plan d'action** → S'adjoindre une personnalité appréciée des jeunes; → Diffusion de la vidéo à tous les niveaux de recrutement (du Secondaire à l'Université) → Accessibilité de la vidéo sur la plateforme Web du Service de police;

PÉRENNITÉ DE LA DÉMARCHE

La question qui dorénavant se pose est de l'ordre du « comment s'assurer que la discrimination sous toutes ses formes, ne soit plus »? Ce sera désormais moins à la définition de « discrimination » et à « la mise en œuvre de la procédure » pour la contrer qu'à une **collaboration participative** qu'il faudra œuvrer pour favoriser la pérennité du changement au sein de notre organisation. Pour se faire, quelques actions de pérennisation sont exposées, comme suit :

MAINTENIR LA COMMUNICATION

Il va sans dire que pour la pérennité d'un milieu de travail sain, empreint de respect et de considération, nous avons tous un rôle à jouer, mais c'est bel et bien à la Direction du Service de police de s'en assurer. Dès lors, le Service de police s'engage, à concurrence de deux fois par année, de rappeler à ses employés par le biais de **communications internes**, l'importance de maintenir des comportements cordiaux pour la santé physique et mentale de tout un chacun.

FORMATION CONTINUE

De manière à développer une synergie de groupe et à maintenir les bons comportements au sein de l'organisation, **la formation *continue*** des superviseurs/gestionnaires à la détection et à l'intervention rapide est tout aussi essentielle. Il va sans dire que cette formation continue sera également dispensée à tous les membres engagés pour un milieu de vie ouvert, inclusif et exempts de toute forme de discrimination.

PERSONNE « GUIDE »

Le changement est parfois difficile à accepter et provoque souvent des résistances qui perturbent ou menacent la cohésion organisationnelle, d'où l'importance d'une formation en gestion de la continuité du changement destinée aux personnes « guide ». Rappelons qu'au préalable, ces personnes seront choisies pour leur leadership « naturel » et « mobilisateur ».

SÉANCE DE RÉTROACTION – apprentissage

Il est de plus convenu de planifier **des séances de rétroaction** entre superviseurs/gestionnaires, en vue de partager les apprentissages et ainsi acquérir **une meilleure maîtrise** des outils d'intervention en fonction de **la nature des plaintes** déposées.

AUTORÉGULATION ENTRE LES MEMBRES

D'entrée de jeu, du fait de son esprit de corps, le milieu policier initie déjà **des logiques de coopération** assez fortes pouvant elles-mêmes devenir un véritable atout dans le cadre de notre présent projet. L'ajout d'un phénomène **d'autorégulation entre les membres** devrait faciliter l'intégration des comportements à dorénavant adopter.

INDUCTION – nouveaux employés

Lors de **l'induction** des nouveaux employés au sein du Service de police, il est résolu qu'une **présentation** du projet « Droits devant » leur sera communiquée, ce qui devrait faciliter leur intégration.

AIDE-MÉMOIRE

Également, un document **« aide-mémoire »** sur les aspects importants du projet « Droits devant » sera remis à tous les employés présents et futurs, ce qui devrait encourager les employés à maintenir un climat de travail sain, empreint de respect et de considération.

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Pour terminer, la Direction invite ses gestionnaires à discuter **d'une révision du questionnaire d'évaluation du personnel** qui met en grande majorité l'emphase sur les aspects quantitatifs de la fonction au détriment des aspects qualitatifs.

LEADERSHIP – naturel et fort

Cet élément crucial déterminera la réussite à long terme de la démarche. Ce leadership naturel et fort se doit d'être initié par les dirigeants et être appuyé par l'ensemble des employés et de la communauté.

ANNEXE 1

Politique de gestion 2.1.7 « Interpellations policières »

Section : 2.0 Opérations policières	Sous-section : 2.1 Opérations générales
Sujet : 2.1.7 Interpellation policière	En vigueur le : 22 décembre 2020 Révisée le : 18 janvier 2021

A. DÉFINITIONS

A.1 **Détention psychologique** : situation au cours de laquelle, une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances conclurait que, compte tenu de la conduite du policier, elle n'est pas libre de quitter les lieux ou de refuser de s'identifier ou de répondre à ses questions.

A.2 **Interaction policière** : échange entre un policier et une personne dans le but notamment de dialoguer et d'informer ou dans le cadre d'activités communautaires ou sociales.

A.3 **Interpellation policière** : tentative d'un policier auprès d'une personne de l'identifier et de collecter d'autres informations. L'interpellation policière n'est pas une interaction policière ni une forme de détention. Elle doit reposer sur un ensemble de faits observables ou des informations qui fournissent au policier une raison pour intervenir auprès de la personne dans le cadre de la mission policière.

Ne constitue pas une interpellation policière au sens de la pratique policière :

- la mise en état d'arrestation;
- la détention aux fins d'enquête;
- la situation où la personne est légalement tenue de fournir son identité et des informations à un policier;
- la situation où le policier participe à une opération d'infiltration;
- l'enquête auprès d'une personne, à titre de suspect ou témoin, pour une infraction criminelle ou pénale dont le policier soupçonne raisonnablement qu'elle a été, est en train de l'être ou sera commise;
- l'exécution d'un mandat, d'une ordonnance ou d'une autorisation judiciaire.

A.4 **Mission policière** : obligations et devoirs des corps de police de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et réprimer le crime, d'appliquer les lois et règlements et de rechercher les auteurs d'infractions. Cette mission relève, entre autres, de la *Loi sur la police* et de la *Common Law*.

A.5 **Motif oblique** : recours à un pouvoir, prévu dans une loi ou découlant de la *Common Law*, comme prétexte, dans le seul but d'identifier une personne et d'obtenir des informations la concernant.

B SOURCES

B.1 *Brown* v. *Regional Municipality of Durham Police Service Board*, 1998 CanLII 7198 (ON CA);
R. c. *Le*, 2019 CSC 34;
R. c. *Suberu*, 2009 CSC 33;
R. c. *Grant*, 2009 CSC 32;
R. c. *Mann*, 2004 CSC 52.

B.2 Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12.

B.3 Charte canadienne des droits et libertés, partie 1 de la Loi constitutionnelle *de 1982.*

B.4 Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), article 48 (mission).

B.5 *Collecte de renseignements identificatoires dans certaines circonstances – Interdiction et obligations*, Règl. de l'Ont. 58/16.

B.6 *Rapport de l'examen indépendant des contrôles de routine,* L'Honorable juge Michael Tulloch, 2018.

C PRINCIPES D'APPLICATION

C.1 Toute intervention policière est effectuée dans le respect des droits et libertés individuelles des personnes en cause.

C.2 Une interpellation policière est effectuée en fonction de la mission policière et respecte les principes de droits établis.

En tenant compte des informations à sa disposition et de ses observations, le policier initiera une interpellation policière notamment dans le cadre de :

- l'assistance d'une personne dans le besoin;
- la prévention du crime ou des infractions aux lois et aux règlements;
- la prévention des incivilités;
- la collecte des informations lorsqu'elles sont d'intérêt au regard de la mission policière;
- l'identification d'une personne recherchée (mandat, disparition).

C.3 Une interpellation policière s'effectue dans le respect de la personne et ne peut reposer sur un motif discriminatoire fondé sur :

- l'appartenance raciale;
- l'origine ethnique, culturelle ou nationale;
- la religion;
- les opinions politiques;
- l'appartenance ou l'affiliation à un groupe non criminalisé;
- l'âge;
- le genre;
- l'identité ou l'expression de genre;
- l'orientation sexuelle;
- un handicap physique ou intellectuel;
- la condition socio-économique.

C.4 Lors d'une interpellation policière, la personne interpellée n'a pas l'obligation de répondre aux questions posées, ni de s'identifier et elle est libre de quitter.

C.5 Le policier demeure conscient des limites de son interpellation policière, respecte le choix de la personne de collaborer ou non à son intervention et n'utilise pas un motif oblique pour arriver à ses fins. Le policier demeure en outre conscient que les circonstances de l'interpellation, y compris son comportement, peuvent conduire la personne interpellée à se sentir détenue (détention psychologique).

C.6 Si l'interpellation policière devient une détention aux fins d'enquête ou une arrestation, le policier se conforme à la pratique policière *2.3.4 Droits en cas d'arrestation ou de détention*.

D PRATIQUES D'APPLICATION

D.1 Au moment d'interpeller une personne, le policier l'informe de la raison de l'interpellation policière de façon sommaire, en évitant de divulguer des informations confidentielles ou privilégiées ou qui pourraient nuire à d'autres opérations en cours.

D.2 a) le policier collige les informations relatives à l'interpellation policière lorsqu'elles sont d'intérêt au regard de la mission policière et qu'elles ne font pas l'objet d'une autre forme de rapport policier. Il inscrit alors :

- la raison de l'interpellation policière et le cadre dans lequel elle s'inscrit;
- la date, l'heure et l'endroit de l'interpellation policière;
- les informations nominatives de la ou des personnes visées par l'interpellation policière;
- le contexte, les faits observés ainsi que les informations recueillies à la suite de l'interpellation policière;
- les mesures prises à la suite de l'interpellation policière.

b) le policier inscrit ces informations dans une carte d'appel en utilisant le code x-100 – personne interpellée.

D.3 Le policier maintient un comportement professionnel et respectueux lorsqu'il interagit avec une ou plusieurs personnes.

D.4 Le policier maintient ses interactions policières avec les citoyens afin de favoriser une relation de proximité et de respect mutuel.

D.5 En tant que propriétaire de l'information, le corps de police est responsable du calendrier de conservation de ses données et doit transmettre au ministère de la Sécurité publique celles qui ont été convenues selon les modalités établies.

F ANNEXE

Aucune.

MARC BRISSON
Directeur

ANNEXE 2

Politique 1201.1 de la Ville de Terrebonne, visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes

POL.1201.1

POLITIQUE

Visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes

N.B. : *Depuis le 1er janvier 2019, tout Employeur a l'obligation légale d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique, incluant le harcèlement se manifestant par des conduites à caractère sexuel, et prévoyant un mécanisme de traitement des plaintes en la matière.*

Approuvée le 12 juillet 2004 et révisée 8 février 2021

Table des matières

1. BUT ET AUTRES CONSIDÉRATIONS 1

2. OBJECTIFS 1

3. CHAMPS D'APPLICATIONS 2

4. DÉFINITION ET INTERPRÉTATION 2

5. PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE RÉSOLUTION D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT 4

5.1 Première étape : communication directe avec la personne mise en cause 4
5.2 Deuxième étape : dépôt officiel d'une plainte 5
5.3 Troisième étape : analyse de recevabilité de la plainte 5
5.4 Quatrième étape : enquête 6
5.5 Cinquième étape : décision 7

6. EN CAS D'INCIVILITÉ RÉPÉTÉE 7

7. SANCTIONS 8

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 9

8.1 Le conseil municipal 9
8.2 Directeur général 9
8.3 La Direction des ressources humaines 9
8.4 Employé 9
8.5 Supérieur immédiat 10
8.6 Syndicats ou association représentative 10

9. RÉVISION ET DIFFUSION 10

10. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR 10

FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION 11
ANNEXE 1 12

1. BUT ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

La Ville de Terrebonne souhaite fournir à ses employés un milieu de travail exempt de tout harcèlement et propice à la dignité, au respect, à l'estime et à l'épanouissement de chaque individu en établissant des mécanismes d'aide et de recours afin de protéger leur intégrité physique et psychologique.

Le harcèlement inclut des comportements dirigés contre un employé par un autre employé, un gestionnaire, un fournisseur, un consultant ou un citoyen, ou par n'importe quelle autre personne avec qui un employé doit interagir afin d'accomplir son travail. Le harcèlement est illégal et strictement interdit par la Loi. Conséquemment, les employés qui s'adonnent à du harcèlement s'exposent à des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ainsi qu'à des poursuites légales.

Par sa politique, la Ville donne la priorité à la prévention afin d'établir et de maintenir un climat de travail sain. Pour ce faire, il est primordial de miser sur la qualité des relations interpersonnelles et la façon dont chacun collabore avec les autres puisque ces deux éléments influencent directement le climat de travail. À cet égard, tous les employés de la Ville ont une obligation de civilité tant envers leurs collègues et leurs supérieurs, qu'envers l'organisation et les tiers. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de savoir-être, le tout en harmonie avec les valeurs prônées dans le code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Terrebonne.

2. OBJECTIFS

Par la mise en place de cette politique, la Ville poursuit les objectifs suivants :

- Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel propre à protéger l'intégrité psychologique et physique des employés de la municipalité ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des personnes du milieu afin de prévenir les comportements de harcèlement psychologique et sexuel;
- Fournir le support nécessaire aux plaignants, en établissant des mécanismes d'analyse de leur plainte, d'aide et de recours en matière de harcèlement psychologique et sexuel;
- Promouvoir la civilité en milieu de travail en instaurant une culture de respect et de courtoisie dans les échanges au quotidien;
- Dissuader les auteurs potentiels de harcèlement ou d'incivilité notamment en corrigeant et en sanctionnant, au besoin, les conduites répréhensibles.

3. CHAMPS D'APPLICATIONS

Cette politique vise :

- Tous les employés, dont les représentants syndicaux, de l'Association et les cadres, les élus et les membres des cabinets de la Ville de Terrebonne, et ce, peu importe leur emploi et leur statut d'emploi;
- Les relations entre gestionnaires et employés ainsi que les relations entre employés;
- Les relations entre le personnel et toute tierce partie (fournisseurs, clients, bénévoles, consultants, etc…) alors qu'il est dans l'exercice de ses fonctions.

La politique est appliquée uniformément à tous les employés de la Ville de manière impartiale, confidentielle et avec discernement et célérité. De plus, la présente politique s'applique également en dehors des heures et des lieux du travail ainsi que dans les communications électroniques.

4. DÉFINITION ET INTERPRÉTATION

Le terme harcèlement réfère à tout comportement inapproprié et offensant dirigé envers tout employé de la Ville de Terrebonne et pour lequel la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il n'était pas bienvenu. Ce terme inclut également toute conduite, commentaire ou démonstration, sporadique ou continuelle, qui a pour effet de dégrader, de dénigrer, d'humilier ou d'embarrasser indûment un employé, ou d'encourager de tels comportements chez un autre membre du personnel ou tierce partie.

La définition qui suit est celle de la *Loi sur les normes du travail*. En cas de disparité entre cette définition et celle de la *Loi sur les normes du travail*, la définition de la *Loi sur les normes du travail* prévaudra.

Harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée;
- rendent le milieu de travail néfaste.

Tous les éléments de la définition doivent être présents afin de conclure à la présence du harcèlement psychologique.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, 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.

Droit de gérance :

- L'Employeur peut mettre en place des mécanismes qui lui permettent de contrôler et de surveiller le comportement et le rendement de ses employés;
- L'Employeur peut prendre des décisions liées à la profitabilité de son organisation;
- Un droit de gérance exercé avec fermeté n'est pas synonyme de harcèlement psychologique, même s'il implique divers inconvénients ou événements déplaisants.

Voici des exemples de ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique :

- Une situation conflictuelle au travail entre deux employés;
- Un stress relié au travail, des contraintes professionnelles difficiles;
- L'exercice normal des droits de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.).

Harcèlement sexuel :

La définition du harcèlement psychologique inclut également le harcèlement sexuel au travail. Les éléments de la définition du harcèlement psychologique, auxquels on ajoute un caractère sexuel, doivent être présents afin de conclure à la présence du harcèlement sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement sexuel pourrait notamment se présenter sous les formes suivantes :

- Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements;
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
- Des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime;
- Des questions intimes;
- Des regards concupiscents, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime;
- Des sifflements;
- L'affichage ou la diffusion de photographies pornographiques.

Dans la présente politique, l'expression « harcèlement », lorsqu'elle est utilisée seule ou avec le qualificatif « psychologique », inclut nécessairement le harcèlement sexuel. Celui-ci est traité au même titre et de la même façon que toute situation de harcèlement psychologique dans le milieu de travail.

Civilité :

L'article 2088 du *Code civil du Québec* codifie l'obligation du salarié d'exécuter et de fournir sa prestation de travail de façon prudente et diligente, avec assiduité et loyauté. Il découle de cette obligation de prudence et de diligence un devoir d'agir avec civilité envers ses collègues de travail ainsi que l'Employeur et ses représentants.

La civilité est bien plus que d'être simplement poli et courtois. Il s'agit de considérer les autres et d'être ouvert à eux, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie. Chaque employé, par l'adoption des comportements recherchés, contribue au maintien d'un milieu de travail respectueux, harmonieux et efficace. La civilité est l'affaire de tous et ces valeurs seront mises de l'avant :

- Le respect;
- La collaboration;
- L'ouverture;
- La politesse et la courtoisie;
- Le savoir-vivre et le savoir-être;
- L'établissement d'une communication efficace entre employés, gestionnaires et tierce partie.

L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société qui crée un effet néfaste dans le milieu de travail. Faire preuve de civilité, c'est respecter la dignité d'autrui en manifestant de l'estime, de l'intérêt et de la considération.

5. PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE RÉSOLUTION D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT

5.1 Première étape : communication directe avec la personne mise en cause

Aviser la personne mise en cause que son comportement a été offensant et inapproprié et demander que le comportement cesse immédiatement, constitue la méthode informelle et aucune plainte n'est déposée de façon officielle lors de cette étape.

Dans la mesure du possible, l'employé devrait consigner par écrit le contexte, la date et l'heure à laquelle le comportement inapproprié s'est produit, quelle a été sa propre réaction et celle de la personne mise en cause (personne visée par les allégations de harcèlement), et s'il y a eu des témoins de l'incident.

5.2 Deuxième étape : dépôt officiel d'une plainte

Dans le cas où le comportement inapproprié se poursuit, ou lorsque la situation le justifie, l'employé doit porter plainte de façon formelle.

Cette plainte doit être présentée verbalement ou par écrit à son supérieur immédiat à moins que ce dernier ne soit la personne mise en cause. Dans ce dernier cas, l'employé peut s'adresser directement au supérieur hiérarchique suivant ou encore, le cas échéant, au directeur des ressources humaines ou son représentant. Cette plainte devrait être déposée le plus tôt possible consécutivement à l'incident. Cependant, l'employé dispose d'un délai de deux (2) ans qui suit la dernière manifestation de la conduite vexatoire pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique.

La personne à qui une plainte de harcèlement est communiquée devra en informer la Direction des ressources humaines ou son représentant en vue d'évaluer la possibilité d'utiliser la médiation (dépendamment du cas) ou d'initier le processus d'enquête dans les meilleurs délais.

Dans l'éventualité où la plainte vise un employé de la Direction des ressources humaines, ladite plainte devra être acheminée au directeur général, ou son représentant, et ce dernier initiera et appliquera la procédure prévue à la présente politique.

5.3 Troisième étape : analyse de recevabilité de la plainte

Dépendamment de la situation, la plainte officielle ou la situation peut faire l'objet d'une analyse de recevabilité.

La personne mandatée pour procéder à l'analyse de recevabilité évalue si la plainte déposée ou la situation répond aux critères préliminaires d'une plainte de harcèlement.

Voici les questions qui peuvent être examinées dans le cadre d'une analyse de recevabilité:

- La personne qui dépose la plainte ou la personne qui allègue subir du harcèlement est-elle assujettie à la politique?
- La conduite répréhensible, est-elle visée par la politique?
- La conduite répréhensible, peut-elle être assimilable à une répétition d'événements évalués hostiles ou non désirés selon la perspective d'une personne raisonnable?

La personne mandatée pour procéder à l'analyse de recevabilité pourra solliciter des entretiens avec le plaignant, si nécessaire.

Si la plainte ou la situation est jugée irrecevable après analyse, une des personnes chargées de l'enquête avise l'employé qui a déposé la plainte des raisons du refus et le dirige, s'il y a lieu, vers les instances appropriées.

Si la plainte ou la situation est jugée recevable, celle-ci fera l'objet d'une enquête.

Le cas échéant, certaines actions temporaires pourraient être prises par la Ville suite aux recommandations de la personne chargée de l'enquête, afin d'éliminer ou de limiter les contacts entre la personne plaignante et celle mise en cause pendant la durée de l'enquête.

5.4 Quatrième étape : enquête

Dépendamment de la situation, une enquête confidentielle est menée par un consultant externe ou par un comité interne composé de personnes neutres et formées en la matière. Les personnes mandatées pour procéder à l'enquête auront besoin notamment des renseignements suivants :

- Le nom et la fonction de l'employé ayant déposé la plainte (ou du plaignant);
- Le nom de la personne mise en cause ;
- La fonction de la personne mise en cause, si applicable;
- Des précisions sur ce qui s'est passé;
- La date, l'heure et la fréquence des incidents;
- Le lieu où les incidents se sont produits;
- Le nom de tous les témoins, le cas échéant.

Le plaignant devra être disposé à donner ces renseignements. Lors de la rencontre, l'employé a la possibilité de se faire accompagner par la personne de son choix. Par contre, cette dernière ne doit pas être un témoin dans le cadre de sa plainte ou être possiblement impliquée dans la gestion de sa plainte.

Les personnes chargées de l'enquête effectueront une prise de notes qui devra être signée par le plaignant.

Au besoin, une entrevue confidentielle sera effectuée avec chacune des personnes qui ont pu être témoin de la situation rapportée. Les personnes impliquées, peu importe leur rôle, doivent collaborer au processus d'enquête. Les personnes chargées de l'enquête effectueront une prise de notes précisant les détails des événements (date, heure, noms, etc.) et celle-ci devra être signée par les personnes rencontrées à titre de témoin.

Une rencontre sera ensuite effectuée avec la personne mise en cause, de façon à lui faire connaître les faits et gestes qui lui sont reprochés.

Dans l'éventualité où l'enquête révèle le bien-fondé de la plainte, le harceleur sera informé des actions administratives et/ou disciplinaires qui seront prises à son égard et qu'aucun préjudice contre l'employé ayant porté plainte ou contre ses témoins ne sera toléré.

Il va de soi que tout au long de ce processus tous les efforts seront faits pour préserver la confidentialité des personnes impliquées, plaignant, témoins et présumé harceleur.

5.5 Cinquième étape : décision

La Direction des ressources humaines informera l'employé qui a déposé la plainte et la personne mise en cause de la ou des conclusions de l'analyse de recevabilité ou du rapport d'enquête.

6. EN CAS D'INCIVILITÉ RÉPÉTÉE

- L'employé qui se sent victime d'une incivilité est invité à communiquer avec la personne concernée pour lui parler de son comportement indésirable et de ses effets nuisibles;
- Si les incivilités persistent, l'employé doit en parler avec son gestionnaire;
- Ce dernier rencontre la personne au comportement présumé discourtois pour lui demander sa version des faits, lui signifier l'importance de la civilité, lui rappeler les valeurs de civilité dans l'organisation et clarifier ses attentes;
- Selon la situation et l'ouverture des personnes en cause, le gestionnaire peut ensuite inviter l'employé plaignant et la personne concernée, et faciliter le dialogue entre les deux pour qu'elles arrivent à s'entendre directement;
- Si la situation et l'ouverture des personnes font en sorte que le dialogue et l'entente mutuelle sont impossibles, le gestionnaire doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les incivilités avant que la situation ne se détériore davantage ;
- Le gestionnaire fait un suivi pour s'assurer que la situation est résolue.

7. SANCTIONS

Dépendamment de la situation, des mesures administratives et/ou disciplinaires seront considérées.

Les mesures disciplinaires qui seront retenues contre un employé ayant fait du harcèlement ou de l'incivilité dépendront de la sévérité des incidents en cause ainsi que de la considération d'autres facteurs incluant le type de comportement en cause.

Les mesures disciplinaires qui pourront s'appliquer dans un cas de harcèlement ou d'incivilité sont l'avertissement verbal ou écrit, la suspension sans salaire et le congédiement.

Il est entendu qu'aucune forme de représailles ne pourra être exercée ni ne sera tolérée contre un employé déposant une plainte de harcèlement, la personne mise en cause ou les témoins, sous peine de sanctions.

Un employé ayant déposé une plainte de harcèlement qui s'avérerait sans fondement et qui aurait été faite dans le seul but de porter atteinte à la réputation ou de nuire de quelque façon à l'agresseur allégué, s'expose à des sanctions.

Dans l'éventualité où la plainte vise un élu municipal, le dossier sera transféré à la Commission municipale du Québec pour une enquête et pour la détermination des sanctions.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1 Le conseil municipal

- Adopte la politique et, le cas échéant, ses mises à jour.

8.2 Directeur général

- Prend les mesures nécessaires pour faire connaître, diffuser, réviser et respecter la présente politique;
- S'assure du respect de la présente politique;
- Approuve la présente politique et, le cas échéant, ses mises à jour.

8.3 La Direction des ressources humaines

- Voit à la diffusion et la mise à jour de la présente politique;
- S'assure que tous les employés aient pris connaissance de son contenu;
- Reçoit les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de l'Employeur;
- Décide, suite à une demande d'intervention ou d'une plainte, la nature de l'intervention à réaliser;
- Désigne la personne qui peut intervenir comme médiateur ou enquêteur;
- Conseille la direction et les gestionnaires en matière de mesures administratives et/ou disciplinaires.

8.4 Employé

- Prend connaissance des obligations édictées par la présente politique et les respecte;
- L'employé qui se croit victime de harcèlement a la responsabilité, dans la mesure du possible, d'informer verbalement la personne pratiquant du harcèlement que son comportement est offensant et qu'il doit cesser immédiatement. L'employé qui se croit victime de harcèlement doit également porter plainte formellement auprès d'un supérieur hiérarchique ou auprès de la Direction des ressources humaines, dans l'éventualité où le comportement se poursuit au-delà de l'avertissement verbal, ou immédiatement si le comportement reproché est particulièrement grave et offensant (ex. : agression physique);

- Chaque employé est responsable de contribuer positivement à un climat de travail harmonieux en établissant et en maintenant des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de savoir-être. Tous les employés de la Ville de Terrebonne ont une obligation de civilité envers les autres employés, les représentants de l'Employeur et les tiers.

8.5 Supérieur immédiat

- S'assure de l'application de la présente politique pour les employés sous sa supervision;
- Trouve les moyens pour que les relations entre les membres de son équipe demeurent harmonieuses et exemptes de toute forme de harcèlement;
- Favorise les communications respectueuses, gère les membres de son équipe avec équité et intervient rapidement en présence d'une situation apparente de conflit ou d'incivilité;
- Le gestionnaire qui reçoit une plainte, le cas échéant, doit agir avec diligence et en toute confidentialité en la transmettant et/ou en référant l'employé à la Direction des ressources humaines.

8.6 Syndicats ou association représentative

- Prend les moyens nécessaires en vue de prévenir et de favoriser le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Fait la promotion de la civilité en milieu de travail;
- Collabore avec l'Employeur concernant l'application de la présente politique.

9. RÉVISION ET DIFFUSION

La présente politique sera révisée et diffusée lorsque requis.

10. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à la date de la signature.

Préparée par :

_____ _____

Directrice des ressources humaines Date

Approuvée par :

_____	_____
Maire	Date
_____	_____
Directeur Général	Date

FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION[1]

J'ai reçu un exemplaire de la *Politique visant à promouvoir la civilité en milieu de travail et à prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes*, j'en ai lu le contenu et je le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je m'engage à respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de cette politique. Ces changements me seront communiqués par la direction au moyen d'un avis officiel. J'accepte la responsabilité de me tenir au courant de ces changements.

_____	_____
Nom en lettre moulée de l'employé	Date
_____	_____
Signature	Date

[1] Note à l'intention des autorités municipales : Le refus de signer l'accusé de réception n'entraîne en aucun temps l'invalidation de l'application de la politique à l'égard de l'employé qui refuse d'apposer sa signature. Il va de soi que vous devez remettre une copie de la politique à tous les employés de la Municipalité.

ANNEXE 1

FORMULAIRE D'AIDE AU DÉPÔT D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT

Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter sur une feuille et la joindre à ce formulaire

1. Identification de l'employé qui dépose une plainte de harcèlement (plaignant)

Prénom et nom : _____

Fonction / Statut : _____

Adresse : _____

Numéro de téléphone : _____

2. Identification de la personne mise en cause :

Prénom et nom : _____

Fonction / Statut : _____

Nombre d'années que vous travaillez avec cette personne : _____

Lien hiérarchique formel au travail ou lien d'affaires si une personne à l'externe:

_____

3. Décrire en ordre chronologique les événements survenus (dates, paroles, gestes, conséquences des faits, changement du climat de travail) (Quand? Où? Qui? Comment? Pourquoi?) :

_____

_____

_____

_____

_____

4. Les événements mentionnés précédemment ont débuté à quel moment?

_____

_____

_____

_____

5. Est-ce que les événements mentionnés précédemment se sont reproduits (dates et période de temps)?

_____

_____

_____

_____

6. Endroit(s) où les événements sont survenus?

_____

_____

_____

_____

7. Avez-vous demandé à la personne mise en cause de cesser cette conduite? Si oui à quelle(s) date(s)?

_____

_____

_____

_____

8. Qui sont les témoins de ces événements (indiquer le prénom, nom et poste)?

_____

_____

_____

_____

_____

9. En quoi le comportement, commentaire ou geste est-il hostile ou non désiré?

_____

_____

_____

_____

_____

10. Le comportement, commentaire ou geste est-il répété ou isolé?

_____

_____

_____

_____

_____

11. Quelles personnes sont au courant de la situation au sein de la municipalité?

_____

_____

_____

12. Selon vous, est-ce que d'autres personnes vivent une situation similaire à la vôtre?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

13. Quelles sont les conséquences des divers événements dont vous venez de parler au niveau de votre travail?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

14. Quelles sont les conséquences des divers événements sur votre vie professionnelle et personnelle?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

15. Quel(s) correctif(s) ou quelles solutions désirez-vous obtenir pour mettre un terme final à cette situation? Êtes-vous ouvert à la médiation?

_____

_____

_____

_____

_____

Je déclare que tous les renseignements fournis dans le présent formulaire sont véridiques.

Signé à _____ **ce** _____ jour de _____ **20**____
(lieu) (jour) (mois) (année)

Signature du plaignant : _____

ANNEXE 3

Communiqué du Comité LGBTQ+ SPVT

POLICE TERREBONNE

Communiqué

Présentation du comité LGBTQ+ SPVT

Bonjour à tous,

Certains membres du Service de police de la Ville de Terrebonne appartenant à la communauté LGBTQ+ (lesbienne, gai, bisexuelle, transgenre, queer et +) se sont réunis pour créer le comité **LGBTQ+ SPVT**.

Fort bien accueilli par la direction, ce comité a pour but de promouvoir l'inclusion de toute diversité sexuelle, pluralité des identités et expression du genre et d'inciter la sensibilisation envers cette communauté.

Certes, la reconnaissance de la diversité renforce le sentiment d'appartenance, mais également elle favorise un environnement de travail sain pour tous.

Nous tenons à préciser que nous n'avons éprouvé aucun traitement irrespectueux et sommes reconnaissants de l'acceptation sociale maintes fois démontrée dans notre milieu de travail.

Sous peu, les membres du comité **LGBTQ+ SPVT** feront la tournée des différentes sections afin de vous présenter notre engagement.

Cordialement,

Membres du Comité LGBTQ+ SPVT

Sophie Morin Matricule 228	Christopher Basdeo Matricule 410	Sébastien Bouchard Matricule 271	Maude Clermont Matricule 158	Mégann Maurice Matricule 451

ANNEXE 4

Les organismes partenaires

Ressources pour les immigrants et réfugiés

Ressources à la défense des droits

AUTRES RESSOURCES…Lanaudière

La lueur du phare de Lanaudière

LA HUTTE
Hébergement d'urgence

Regroup'elles

Les Services de crise de Lanaudière

Maison Oxygène
Joliette-Lanaudière

CALACS
LA CHRYSALIDE

HABITAT JEUNESSE MASCOUCHE Inc.

LE VAISSEAU D'OR
(Des Moulins)

Le Néo

TRAVAILDERUE
UE TRAJET
CONFIDENTIALITÉ • ÉCOUTE • SUPPORT • ACCOMPAGNEMENT

AUTRES RESSOURCES…Laurentides

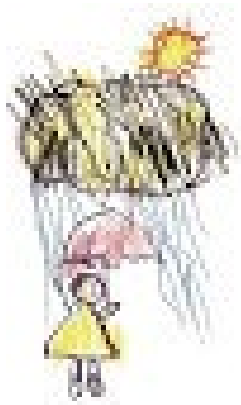
Maison des Jeunes de Ste-Anne-des-Plaines

CALACS L'Ancrage

LA HALTE des proches

Soleil levant
CENTRE DE CRISE • LAURENTIDES

Maison Oxygène Laurentides



Le Mitan

Groupe La Licorne

ANNEXE 5

Questionnaire

OBJECTIF : Identifier parmi notre personnel les minorités ethniques, minorités visibles, autochtones et personne handicapées.

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION
ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

dans le cadre de *la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*

Identification

Date : _____ ; Matricule : _____

Nom : _____ , Prénom : _____

Autochtones

La Constitution canadienne reconnait trois groupes de peuples autochtones : les indiens (« Premières Nations »), les Inuits et les Métis.

Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada?

☐ **OUI** ☐ **NON**

Minorités visibles

On entend par minorités visibles « les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

À titre indicatif, voici quelques exemples :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains, …);
- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, …);
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, …);
- Coréens;
- Japonais;
- personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, …);
- Philippins;
- autres personnes originaires des îles du Pacifique;
- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, …);
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, …).

Faites-vous partie d'une minorité visible?

☐ **OUI** ☐ **NON**

Minorités ethniques

On entend par minorités ethniques « les personnes autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

******La langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique******

À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles :

- Allemand; - Espagnol; - Italien; - Polonais; - Bulgare; - Portugais; - Roumain; - Grec; - Russe; - Hongrois; - Ukrainien; etc.

Faites-vous partie d'une minorité ethnique?

☐ **OUI** ☐ **NON**

Personnes handicapées

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1)* définit une « personne handicapée » comme suit :

« …toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Êtes-vous une personne handicapée?

☐ **OUI** ☐ **NON**