

L'UNIVERSITÉ YORK ENTREPREND UNE ÉVALUATION DE SES SERVICES DE SÉCURITÉ

MÉMOIRE DE CONSULTATION

OBJECTIFS DE CE MÉMOIRE

- Fournir aux membres de la communauté le contexte et les informations afin d'encourager leur participation et leur contribution au processus de consultation.
- Contribuer au processus d'élaboration de recommandations d'action concrètes.

PRINCIPES

- L'évaluation est guidée par une optique d'antiracisme, de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion.
- La flexibilité est un principe clé et des options multicanaux pour la consultation seront offertes, y compris des soumissions écrites, des réunions ciblées et des assemblées publiques, en formats bilingues et accessibles.
- Le dialogue inclusif, respectueux et collaboratif et la diversité de pensée seront encouragés. La confidentialité individuelle sera préservée dans le rapport final.
- Nous sommes conscients que la sécurité sur les campus est une priorité partagée par tous; la façon dont une personne se sent en sécurité est façonnée par plusieurs facteurs reliés à ses expériences vécues et à ses identités intersectionnelles.
- Nous comprenons aussi que les personnes possèdent des identités complexes et intersectionnelles où de multiples affinités peuvent s'appliquer (par exemple : la race, la capacité, la religion et le genre). Aucun terme ne peut saisir et décrire cette complexité de manière adéquate. Pour des raisons pratiques, cette évaluation favorisera l'utilisation de termes figurant dans les travaux actuels sur l'antiracisme, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), ainsi que les droits de la personne, mais chaque personne devrait pouvoir s'auto-identifier avec les mots qui ont un sens pour elle.
- Le travail des services de sécurité et des autres acteurs qui sont responsables de la sécurité sur les campus est difficile et complexe. Il est régi par des lois et des règlements provinciaux et municipaux. Le modèle final de services de sécurité devra tenir compte du contexte provincial et municipal dans lequel évolue l'Université York.
- Pour parvenir à des recommandations et à des mesures de changement notables, il faudra procéder à des consultations ciblées et s'aligner sur l'élaboration de recommandations et de mesures clés qui abordent la sécurité dans une optique juste, antiraciste et d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

- Pour permettre l’alignement et la compréhension des divers points de vue, la période d’évaluation comprendra de l’éducation, une information et un dialogue constants sous l’angle des principes de justice réparatrice. Ceci comprendra l’organisation de séances d’éducation et la publication de mises à jour pour la communauté sur le site Web de l’évaluation et lors des réunions de consultation.

CONTEXTE

Pourquoi l’Université York entreprend-elle une évaluation de ses services de sécurité?

- En juin 2020, l’Université a amorcé des consultations sur le racisme anti-Noirs avec des membres de la communauté noire afin de recueillir des suggestions concrètes de changement, qui ont abouti à la publication du [Plan d’action pour l’inclusion des personnes noires : Document évolutif pour passer à l’action.](#)
- Au cours de ces réunions, les participants ont partagé de nombreuses expériences et émotions, notamment l’absence de sécurité personnelle et émotionnelle; des expériences quotidiennes de harcèlement racial, d’exclusion, de discrimination; un manque de représentation et de respect, et des obstacles à l’avancement académique et professionnel. Les membres de population étudiante qui y ont participé estimaient qu’ils ne se sentaient pas représentés dans le corps enseignant et professoral, le personnel, l’administration ou leur programme d’études. Ils ont partagé leurs expériences de profilage racial et de surveillance sur les campus, ainsi que le sentiment d’un manque de soutien. Des suggestions sur la manière de réduire les obstacles systémiques et de créer une plus grande inclusion ont également été partagées.
- Dans la section sur la sécurité du *Plan d’action pour l’inclusion des personnes noires* de l’Université York, il est énoncé : « *Dans le cadre de notre engagement à réexaminer la sécurité du campus et à explorer des modèles alternatifs pour la sécurité de la communauté, s’assurer que la perspective de l’équité, de la diversité et de l’inclusion est centrale, et que le processus comprendra une consultation communautaire (par exemple, des conversations communautaires, des groupes de discussion) avec les membres de la communauté noire.* » Les problèmes définis étaient centrés sur les services de sécurité uniformes et les interactions avec la police.

Contexte social plus large

- Cette évaluation est également menée dans le contexte plus large des préoccupations nationales et internationales accrues concernant le racisme

[1]

systemique et sociétal dans le domaine de l'application de la loi et, en particulier, de la santé mentale et de la réponse en cas de crise :

- L'augmentation des protestations locales, nationales et internationales contre le racisme anti-Noirs dans la prestation des services de police et les appels à des réformes systémiques, y compris la mise en œuvre d'alternatives à la police, et, dans certains cas, les appels à de nouveaux modèles pour répondre aux appels de crise et de santé mentale.
- Des mesures sont prises pour lutter contre les préjugés raciaux sur les campus. Plusieurs examens formels des services de sécurité, y compris l'évaluation des modèles de gendarmes spéciaux et de sécurité sur les campus, ont été entrepris dans les collèges et les universités d'Amérique du Nord, y compris en Ontario et dans la région du Grand Toronto.
- Les actions dans les juridictions et les secteurs qui s'engagent dans des évaluations et des réformes de leur prestation de services de police et/ou de sécurité ont été intensifiées; cela comprend des formes alternatives de prestation de certains services (par exemple, des services d'intervention en santé mentale).
- De plus, lors de sa réunion de juin 2020, le [conseil municipal de Toronto a adopté 36 décisions relatives à la réforme de la police](#) pour lutter contre le racisme systémique et mieux répondre aux besoins des personnes en crise de santé mentale. Ces décisions portaient notamment sur la sécurité publique, la réponse aux crises et la responsabilisation de la police. Lors de sa réunion du 18 août 2020, la Commission des services de police de Toronto a approuvé 81 décisions sur la réforme de la police, y compris celles demandées par le conseil municipal.

Efforts accrus pour accroître la responsabilisation et la transparence

- Cette évaluation est également importante dans le contexte des conclusions de la Commission ontarienne des droits de la personne et de la Cour suprême du Canada. Il est recommandé que les institutions chargées de l'application de la loi fassent tout leur possible pour démontrer publiquement comment elles fournissent activement des services équitables et cohérents et de quelles façons elles atténuent les préjugés et le racisme, en particulier envers les communautés autochtones, noires et les autres communautés racialisées et en quête d'équité.
- En 2019, sur la base de préoccupations de longue date concernant la discrimination raciale dans l'application de la loi, y compris dans les activités de sécurité privée, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a publié son orientation politique détaillée intitulée : « *Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre* ».

- Cette politique souligne que « le profilage racial existe à l'échelle systémique, et qu'il ne s'agit donc pas uniquement du fruit de quelques incidents isolés », mais bien d'un fait incontestable.
- Ce fait a été confirmé par les tribunaux judiciaires, les tribunaux des droits de la personne et les rapports commandés par les gouvernements.
- En 2019, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt R. c. Le (CSC 34 au paragraphe 97; [2019] SCJ No 34 (QL) [Le]), a déclaré : « (...) nous sommes maintenant arrivés au point où les travaux de recherche montrent l'existence d'un nombre disproportionné d'interventions policières auprès des collectivités racialisées et à faible revenu. »
- Les études et sondages canadiens et les sources de données relatives à la police montrent que les Autochtones, les Noirs et certains autres groupes racialisés sont victimes de pratiques policières disproportionnées, notamment en ce qui concerne les contrôles, les fouilles, les arrestations et le recours à la force.
- Dans un complément détaillé à sa politique, la CODP documente les préjudices causés par le profilage racial aux individus et aux communautés dans son rapport de consultation sur le profilage racial, intitulé « Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario (2017) »
- La politique indique également que le profilage racial peut influencer par inadvertance toutes les pratiques des organismes chargés de l'application de la loi, y compris les renvois vers les centres d'appels, le déploiement d'agents, l'interpellation de personnes, la recherche d'identité, les pratiques de fouille, les arrestations, le recours à la force et les décisions d'inculpation des personnes.
- La politique de la CODP affirme que le profilage racial est illégal et que tous les organismes d'application de la loi ont le devoir de s'acquitter de façon proactive de leurs obligations légales de faire respecter le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Charte des droits et libertés, et qu'ils ne peuvent ignorer les préoccupations relatives au profilage racial, même si aucune plainte officielle n'a été déposée.
- Bien que les activités de sécurité sur les campus aient une portée plus limitée que celles des organismes d'application de la loi municipaux et provinciaux, de nombreuses activités de sécurité sur les campus chevauchent celles de maintien de l'ordre et impliquent régulièrement de faire appel à la police locale pour régler des problèmes.

Services de sécurité de York et sécurité communautaire

- Le Département de la sécurité communautaire a été créé en 2016 et les Services de sécurité de York y ont alors été transférés. Cela a été fait dans le cadre des efforts de révision de l'Université pour que ses Services de sécurité s'alignent dans un contexte plus large de la sécurité communautaire et dans le cadre d'une gamme exhaustive de services visant à assurer la sécurité du campus. Il s'agissait également d'une partie de la réponse de l'Université à la vérification METRAC réalisée en 2010, qui recommandait une approche et un leadership en matière de sécurité plus centrés sur la communauté et plus holistiques. Ce modèle de sécurité communautaire a été adopté par d'autres universités au Canada.
- Le plan stratégique du Département de la sécurité communautaire intitulé [Unis pour la sécurité](#) a été lancé en 2019 et comprend quatre piliers clés : la prévention, la réponse, les communications et l'évaluation qui, combinés, reflètent une approche globale de la sécurité.
- Plus de 7 000 membres du personnel, du corps enseignant et de la communauté étudiante ont été consultés pour l'élaboration de la stratégie.
- Plusieurs valeurs clés ont été des thèmes récurrents dans les consultations : l'accessibilité, l'inclusion, l'intersectionnalité; la concentration sur la communauté, la collaboration, l'évaluation des risques et des menaces, l'engagement communautaire et les approches adaptées aux besoins divers et uniques de chaque campus. Ces valeurs ont été intégrées dans chacun des quatre piliers et forment le cadre du plan stratégique.
- En outre, la stratégie souligne l'importance de répondre aux besoins de la population complexe et diverse de York dans une perspective intersectionnelle d'antiracisme, de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion, afin d'aborder la sécurité sous l'angle du racisme anti-Autochtones, du racisme anti-Noirs, de l'antisémitisme, de l'islamophobie, de la discrimination fondée sur la capacité physique, de l'homophobie, de la violence fondée sur le genre et d'autres formes de discrimination.

Intersectionnalité :

- La manière complexe et cumulative dont les effets de plusieurs formes de discrimination (comme le racisme, le sexisme et le classisme) se mêlent, se chevauchent, se croisent ou s'entrecroisent, surtout dans l'expérience des individus ou groupes marginalisés.
- La reconnaissance du fait que chacun a sa propre expérience de la discrimination et de l'oppression et que tout ce qui peut marginaliser les gens doit être pris en compte : le genre, la race, la classe, l'orientation sexuelle, la capacité physique, etc.

CONDITIONS DE L'ÉVALUATION ET PROCESSUS DE CONSULTATION

Portée et processus

- Cette évaluation vise à donner suite à l'engagement pris dans la section sur la sécurité du *Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires de l'Université : Document évolutif pour passer à l'action* et continuer vers la vision du plan stratégique de sécurité communautaire afin d'articuler plus clairement une vision de la sécurité dans ce contexte plus large, antiraciste, inclusif, équitable et centré sur la communauté.
 - Il ne s'agit pas d'un exercice superficiel. L'objectif est d'avoir une incidence sur les questions et les préoccupations très réelles reliées aux services de sécurité et à la sécurité communautaire à York et d'arriver à un plan d'action concret avec des délais de mise en œuvre.
 - Un rapport final sera soumis à la vice-présidente des finances et de l'administration (VPFA) et à la vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture (VPEPC), qui comprendra des recommandations précises fondées sur des preuves pour un modèle alternatif de services de sécurité, y compris des considérations et des stratégies de mise en œuvre.

- Le cadre de référence de l'évaluation comprend l'examen :
 - D'un modèle alternatif de services de sécurité, notamment des considérations et des stratégies de mise en œuvre.
 - Du rôle et de l'utilité de fournir des services en uniformes et sans uniformes pour assurer la sécurité sur les campus, en tenant compte des modèles hybrides, des partenariats avec la sécurité et les agences externes comme la police et les organisations de réponse aux crises.
 - Des améliorations qui peuvent être apportées aux services de sécurité actuels de l'Université par l'éducation, les politiques, les procédures, le recrutement et les processus de collecte de données.
 - Des approches novatrices pour la prestation de services de sécurité sur les campus de York, y compris la question de savoir si certains services actuellement fournis par les Services de sécurité de York seraient mieux assurés par ou en partenariat avec d'autres premiers intervenants ne portant pas d'uniformes (par exemple, les contrôles de bien-être, les appels en cas de crise de santé mentale) et/ou par des partenariats avec les services de sécurité.
 - Le processus de consultation comprendra des soumissions écrites formelles, des entretiens, des réunions avec les principaux groupes de parties prenantes dignes d'équité au sein de l'Université, une consultation avec le Conseil de sécurité de la présidente, des groupes de discussion et des assemblées publiques.

RACISME ANTI-NOIRS, JUSTICE, ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Le racisme anti-Noirs constitue un contexte historique central pour cette évaluation, mais l'optique plus large de l'EDI sera également prise en compte. Les groupes en quête d'équité comprennent les groupes susceptibles d'être affectés de manière disproportionnée par les questions de sécurité et l'interface avec les forces de l'ordre et les agences de sécurité; ces groupes seront inclus dans des consultations ciblées, de même que les membres de la communauté noire.
- Les groupes dignes d'équité peuvent inclure ceux qui sont victimes de racisme anti-Autochtones, de racisme anti-Noirs (comme indiqué ci-dessus), de racisme anti-Asiatiques, d'antisémitisme, d'islamophobie, d'homophobie et de transphobie, de discrimination fondée sur la capacité physique ou la santé mentale, d'inégalité des genres et de violence sexiste, de statut d'immigration (sans statut et à statut international) et de barrières linguistiques.
- Il est entendu que ces formes de discrimination sont souvent de nature intersectionnelle et que les individus ont des identités multiples et complexes (par exemple, race, genre et incapacité). Cette complexité sera prise en compte et, grâce à la flexibilité intégrée au processus d'évaluation, le nombre de groupes en quête d'équité reconnus pour participer aux consultations pourra être augmenté au fur et à mesure de la progression de l'évaluation.
- Cette évaluation a pour but de recommander des actions qui permettront de remédier à ces problèmes.
- L'ensemble de la communauté de York sera invité à participer aux consultations afin de faire part de ses commentaires. Des consultations spécifiques seront menées auprès des groupes autochtones, afro-caribéens, noirs et autres groupes dignes d'équité.

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LES SERVICES DE SÉCURITÉ – UN REGARD PLUS ATTENTIF

- Les Services de sécurité de York sont une unité du Département de la sécurité communautaire qui emploie environ 70 personnes autorisées.
- Le personnel de sécurité de première ligne de York fait partie du personnel de soutien de l'Université. Il est composé de membres autorisés du personnel de sécurité qui sont régis par la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*. Cela est différent de la plupart des autres universités et collèges de l'Ontario qui emploient des agents spéciaux en vertu des dispositions relatives de la Loi sur les services policiers de l'Ontario.

- Actuellement, il y a trois organisations d'application de la loi qui travaillent sur les campus de York :
 - Les Services de sécurité de York dont les capacités sont limitées par les dispositions de la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*, d'autres lois pertinentes comme la *Loi sur l'entrée sans autorisation* et les politiques et procédures de l'Université York;
 - Les agents spéciaux de la Toronto Transit Commission (TTC) qui sont déployés par la TTC sur les propriétés et les installations que la Commission exploite;
 - La police de Toronto qui est fréquemment appelée à traiter des questions d'application de la loi qui dépassent les capacités juridiques et politiques du personnel des Services de sécurité de York.
- Le personnel de sécurité est disponible en tout temps pour fournir des services de sécurité conventionnels aux campus Glendon et Keele de l'Université, notamment :

Services de sécurité de première ligne :

- Le centre de contrôle de la sécurité, qui est le centre de répartition, d'alarme et de système de télévision en circuit fermé (CCTV) pour les campus de l'Université, fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7;
- Patrouilles des campus à pied, à vélo et en véhicule;
- Répondre aux problèmes de sécurité, aux incidents critiques et aux urgences sur les campus universitaires et enquêter à leur sujet;
- Administrer les premiers soins, urgence sanitaire et intervention en cas de crise auprès de personnes souffrant d'une maladie ou d'une blessure, victimes d'une agression ou d'un piège, etc.;
- Assurer l'escorte et la coordination des véhicules d'urgence pour la police, les pompiers et les services paramédicaux;
- Se renseigner auprès des membres de la communauté qui travaillent le soir, la fin de semaine ou les jours fériés, et les accompagner si le service goSAFE n'est pas disponible (goSAFE est un service d'escorte à pied en soirée dirigé par des étudiants, géré par la sécurité communautaire et distinct des Services de sécurité);
- Planifier l'éventualité d'incidents critiques sur les campus et y répondre, en collaboration avec les premiers intervenants et la communauté universitaire (par exemple, évacuation, incendie, conditions météorologiques extrêmes);
- Renforcer la sécurité des résidences étudiantes de premier cycle par le biais du personnel de surveillance qui y passe la nuit;

- Surveiller en permanence l'Université à l'aide du CCTV et du personnel étudiant CCTV (qui travaille avec les Services de sécurité dans le Centre de contrôle de la sécurité).

Enquêtes et planification de la sécurité

- Le personnel chargé des enquêtes et de l'évaluation des menaces effectue des évaluations des risques pour la sécurité, élabore des plans de sécurité personnelle pour les personnes à risque, mène des enquêtes non criminelles et aide la police dans les enquêtes criminelles.

Infrastructures de sécurité

- Gérer l'accès automatisé aux portes des bâtiments sur les campus universitaires;
- Installer et maintenir l'infrastructure et les opérations de vidéosurveillance et d'accès aux portes pour la communauté.

Information, relations communautaires, prévention de la criminalité et communication

- Diffuser des bulletins de sécurité et des alertes de communication d'urgence;
- Le personnel chargé des relations communautaires et de la prévention de la criminalité collabore avec des groupes sur les campus afin de promouvoir la sécurité, d'entreprendre des vérifications de prévention de la criminalité par la conception environnementale (CPTED), d'analyser les informations statistiques afin de concevoir des programmes et des services de prévention de la criminalité et de planifier la sécurité des événements sur nos campus.

Supervision des activités de sécurité

- Enquêter sur les plaintes de la communauté et en assurer le suivi, ainsi que sur la conduite du personnel de sécurité interne et procéder à des évaluations du recours à la force du personnel de sécurité, le cas échéant.

QUESTIONS DE DISCUSSION : VERS UNE NOUVELLE APPROCHE DES SERVICES DE SÉCURITÉ

PRÉAMBULE ET CONTEXTE

Préambule : Cette évaluation vise à faciliter la prévention et le développement de la communauté des campus et à promouvoir un engagement complet. Pour atteindre ces objectifs, il y a deux priorités fondamentales pour lesquelles l'évaluation sollicite des commentaires :

- Comment s'assurer que les services de sécurité sont exempts de préjugés et de discrimination affectant les membres marginalisés de la communauté du campus, en particulier les Autochtones, les Noirs, les autres membres racialisés et les groupes en quête d'équité?
- Comment s'assurer que les Services de sécurité offerts par York répondent de manière appropriée aux besoins des membres marginalisés de la communauté du campus, en particulier les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racialisées, et ceux qui expérimentent des problèmes de santé mentale et qui seraient mieux servis par d'autres services de sécurité communautaire?

A. POUR S'ASSURER QUE LES SERVICES DE SÉCURITÉ SONT EXEMPTS DE PRÉJUGÉS ET DE DISCRIMINATION

Préambule : Plusieurs points d'intérêt pour les services de sécurité des campus dans toutes les juridictions d'Amérique du Nord ont été soulevés, notamment les services de répartition, les pratiques, y compris les demandes d'identification, le traitement des personnes visitant le campus, y compris les itinérants, les arrestations, les fouilles, le recours à la force, le renvoi à la police et les processus disciplinaires.

LES SOLUTIONS PROPOSÉES À CES PROBLÈMES INCLUENT :

Transparence et responsabilisation

- renforcer la gestion des plaintes et des préoccupations relatives aux services de sécurité sur les campus;
- collecter régulièrement des données fondées sur la race, les analyser et agir si nécessaire;
- signaler et évaluer l'impact des réponses et autres données d'identité d'intérêt, si cela est jugé pertinent;
- adopter une politique et un processus clairs et complets concernant le traitement des plaintes.

Travail de sécurité équitable et sans préjugés

- réviser, réimaginer et diffuser la mission de l'évaluation, qui devrait inclure la création d'un environnement de campus sécuritaire, exempt de préjugés raciaux et autres;
- réviser les politiques, protocoles et pratiques de sécurité afin de garantir une réponse équitable, un traitement et une mise en œuvre justes et sans préjugés, y compris les renvois au centre d'appels, les demandes d'identification, les fouilles, le recours à la force, les décisions d'intrusion de personnes et les décisions d'arrestation et d'appel à la police;
- créer des politiques spécifiques en matière de profilage racial et d'EDI, lorsque cela est jugé nécessaire.

Recrutement et éducation

- modifier les pratiques de recrutement et d'embauche afin de s'assurer que le personnel de sécurité soit le mieux placé pour identifier et traiter les préjugés et les discriminations intersectionnelles et autres, et qu'il soit en mesure de comprendre les besoins des diverses catégories démographiques sur les campus;
- faire un rapport sur la composition démographique du personnel et de la direction des Services de sécurité en fonction de la race, de l'origine autochtone, du genre et d'autres facteurs liés à l'EDI;
- élaborer une stratégie de formation et de développement complète et pédagogique pour doter le personnel de sécurité des connaissances et des compétences nécessaires pour identifier les sources de préjugés et de discrimination et pour répondre aux besoins de la communauté.

Engagement communautaire et développement de la confiance

- s'engager de manière proactive auprès de la communauté des campus afin d'établir la confiance et d'améliorer la qualité du service pour les communautés marginalisées;
- comprendre les besoins démographiques et culturels de la communauté;
- communiquer clairement les différences entre la sécurité du campus et la police;
- envisager de modifier l'apparence des uniformes actuels utilisés par le personnel de sécurité afin d'éviter les obstacles au service des communautés qui ont été traumatisées ou qui sont perturbées par les activités de la police;
- améliorer la communication sur les services fournis par le personnel de sécurité et la portée de leur application.

QUESTIONS DE DISCUSSION

Transparence et responsabilisation

- Quelles mesures de responsabilisation peuvent être mises en œuvre pour garantir que les Services de sécurité de York sont exempts de préjugés et de discrimination?
- Comment la supervision des Services de sécurité de York peut-elle être améliorée?
- Quelles données les Services de sécurité devraient-ils collecter et rendre publiques pour garantir l'équité, la transparence et la responsabilisation?
- Comment les plaintes doivent-elles être signalées?

Services et activités spécifiques

- Y a-t-il des activités spécifiques menées par les Services de sécurité de York, y compris la manière dont elles sont menées, qui sont préoccupantes du point de vue des préjugés et de la discrimination?
- Comment répondre à ces préoccupations?

Recrutement et formation

- Quels sont les attributs et les qualifications à rechercher lors du recrutement du personnel de première ligne et des dirigeants de la sécurité?
- Quels types d'éducation du personnel seraient efficaces/inefficaces pour changer les attitudes et les comportements en matière de sécurité/police?
- Comment assurer une évaluation continue des pratiques, des défis, des succès et de l'éducation avec et pour les personnes impliquées dans les services de sécurité?

Engagement communautaire et développement de la confiance

- Quelles stratégies les Services de sécurité de York devraient-ils utiliser pour établir une relation de confiance avec les personnes marginalisées sur les campus?

B. LE RÔLE DES SERVICES DE SÉCURITÉ DANS LE CONTEXTE PLUS LARGE DES SERVICES DE SÉCURITÉ COMMUNAUTAIRE

Préambule : Les services de sécurité des campus ont traditionnellement été structurés sur un modèle d'application de la loi et ont embauché du personnel recruté pour des rôles et des responsabilités d'application de la loi en tête. Récemment, des appels ont été lancés pour réaffecter des ressources afin de renforcer les capacités à soutenir les communautés vulnérables et à fournir un soutien en cas de crise par le biais de services non répressifs qui sont dotés de professionnels spécialisés en santé

mentale et en travail social ayant une expérience dans la lutte contre le racisme et l'EDI.

QUESTIONS DE DISCUSSION

Le rôle des services de sécurité dans un modèle de sécurité communautaire

- Quels devraient être les principaux rôles et responsabilités des Services de sécurité dans le maintien de campus sécuritaires et inclusifs?
- Y a-t-il des rôles et/ou des activités menées par les Services de sécurité de York qui devraient être modifiés? Si oui, de quelle façon?
- Quelles sont les compétences et expériences nécessaires pour assumer les rôles et responsabilités recommandés pour les Services de sécurité?

Réponse aux crises ou aux besoins en santé mentale

- Dans quelles circonstances serait-il approprié/inapproprié que les Services de sécurité interviennent auprès d'une personne en crise de santé mentale?
- Si des agents en santé mentale spécialement formés sont préférables dans certaines circonstances, comment doivent-ils travailler avec les Services de sécurité et d'autres partenaires sur les campus et en dehors de ceux-ci?
- Quelles sont les implications de ce changement en matière de ressources et comment les gérer?

C. AUTRES CONSIDÉRATIONS

- Avez-vous d'autres réflexions ou idées concernant les Services de sécurité de York qui, selon vous, devraient être prises en compte dans cette évaluation et qui n'auraient pas été couvertes dans ce document?
- Avez-vous des suggestions sur la manière dont les recommandations devraient être mises en œuvre?

Vous pouvez donner votre avis sur cette évaluation à :

securityreview@yorku.ca