

# ÉVALUATION DES SERVICES DE SÉCURITÉ

THÈMES/SOLUTIONS EXPLORATOIRES  
AYANT ÉMERGÉ DES CONSULTATIONS

SEPTEMBRE 2022

---

YORK 

# ÉVALUATION DES SERVICES DE SÉCURITÉ

## THÈMES/SOLUTIONS EXPLORATOIRES AYANT ÉMERGÉ DES CONSULTATIONS

### PRÉAMBULE

Ce document est une mise à jour ultérieure des questions et des solutions ayant émergé des consultations qui ont eu lieu de février à septembre 2022. Comme indiqué dans la version précédente, les consultations menées comprennent des soumissions écrites; une séance spéciale avec le Conseil pour la sécurité communautaire de York; une séance d'éducation en ligne à laquelle ont participé des membres de la communauté de York ainsi que d'autres institutions postsecondaires; deux conversations communautaires virtuelles; et des réunions et des discussions de groupe avec les membres de la communauté étudiante, du corps professoral et du personnel de York. Les soumissions écrites, les réunions et les groupes de discussion sont toujours en cours. Il est important de reconnaître que les problèmes et les solutions mis de l'avant feront l'objet d'une analyse plus approfondie et que le développement d'options détaillées sera nécessaire pour alimenter le rapport final. Les solutions présentées sont inspirées par la communauté et sont également ancrées dans la recherche de pratiques exemplaires et dans l'analyse juridique.

### QUESTIONS POSÉES POUR UNE DISCUSSION SUR LES THÈMES/SOLUTIONS AYANT ÉMERGÉ

1. Y a-t-il des questions déterminées et/ou des solutions possibles qui suscitent des questions ou des préoccupations?
2. Y a-t-il des questions déterminées et/ou des solutions possibles que vous aimeriez commenter?
3. Y a-t-il des thèmes et/ou des solutions possibles qui manquent?

### TROIS QUESTIONS CENTRALES ONT ÉMERGÉ À CE JOUR

#### **I. Pratiques, structures et procédures existantes des Services de sécurité de York**

- Problèmes de préjugés raciaux structurels dans les activités des Services de sécurité qui répondent à de nombreux appels de services, y compris les règles du centre d'appel, les pratiques d'identification et les uniformes qui ont un effet déclencheur pour certains membres de la communauté.

- Réponse aux crises de santé mentale : inadéquation du modèle de réponse/de sécurité basé sur l'application de la loi et besoin d'une plus grande implication d'autres types de professionnels et de services.
- Coordination plus poussée des Services de sécurité avec les autres départements et services à l'Université.
- Développement de relations plus efficaces avec les communautés et les groupes du campus.
- Système de plaintes : absence de processus clair, nécessité d'une plus grande indépendance et transparence, rétroaction avec la communauté sur le traitement des plaintes et nécessité d'une plus grande transparence dans le système de plaintes de l'Université.
- Absence, ou perception d'absence de représentation démographique de la communauté du campus au sein du personnel de première ligne et de la direction de la sécurité.
- Réponse inefficace de l'Université face à l'incidence des personnes sans-abri sur le campus.

## **II. Climat général de l'EDI sur les campus de York en ce qui concerne la sécurité et la sûreté**

- Les groupes dignes d'équité ont défini l'impératif de mieux comprendre leurs expériences en matière de discrimination et de mieux en tenir compte dans la planification des services de sécurité, l'évaluation des risques et les autres services et programmes du campus.
- Questions de sécurité liées au genre — prendre en compte les traumatismes subis par des personnes venant de pays en guerre.
- Personnes sans-abri — répondre aux besoins de ces personnes sur le campus.
- Population étudiante ayant un statut d'immigration précaire et vulnérable dans le système de justice pénale.

## **III. Recommandations de la communauté relativement à la réponse de sécurité pour éclairer le développement d'un modèle alternatif de Services de sécurité**

- Gamme plus large de services pour répondre aux besoins de sécurité liés à l'EDI, en particulier les appels concernant la santé mentale.
- Collaboration — engagement de la population étudiante dans les initiatives de sécurité et de sûreté et collaboration plus formelle avec les facultés et les départements.
- Collecte de données fondées sur la race dans les opérations de sécurité.
- Formation et éducation : formation/éducation efficace contre le racisme, désescalade et sensibilisation aux traumatismes.
- Engagement de la communauté et des étudiants pour établir des relations et bâtir la confiance.

- Aborder les limites réglementaires des interventions en matière de sécurité qui nécessitent une présence accrue de la police de Toronto sur les campus; préoccupations liées à la présence de la « police » sur les campus; trouver des façons d'équilibrer ces interventions avec celles des Services de sécurité.
- Services de sécurité appropriés lors de l'escalade des préoccupations ou des besoins en matière de sécurité (par exemple, lorsque la sécurité de la communauté est menacée).

## SCHÉMATISER LES POINTS LIÉS AUX SERVICES DE SÉCURITÉ DE YORK (YSS) AVEC DES OPTIONS/SOLUTIONS FOURNIES PAR LA COMMUNAUTÉ – COMPARAISON DE LA SITUATION ACTUELLE AVEC LES SOLUTIONS ET OPTIONS PROPOSÉES

Question centrale	Situation actuelle	Options/solutions définies lors de la consultation	Options/solutions/détails supplémentaires
<p><b>Possibilité de préjugés raciaux structurels dans les activités des Services de sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les règles des centres d’appels peuvent favoriser les préjugés raciaux</b></li> <li>• <b>Vérification d’identité</b></li> <li>• <b>La vue d’un uniforme est traumatisante</b></li> </ul>	<p>Formation annuelle sur le profilage racial et les droits de la personne donnée par le Centre des droits de la personne, de l’équité et de l’inclusion.</p> <p>Les Services de sécurité demandent une pièce d’identité en cas d’incident ou lorsque cela est requis par les procédures/politiques approuvées par l’Université (par exemple, la réception de cartes d’accès, etc.).</p> <p>Les agents de sécurité sont tenus de demander une pièce d’identité uniquement au plaignant d’un incident et ne sont pas autorisés à demander au hasard une pièce d’identité aux membres de la communauté.</p> <p>Tous les agents de sécurité agréés portent un uniforme et un équipement de protection individuelle pour des raisons de santé et de sécurité et pour se conformer aux normes professionnelles réglementées.</p>	<p>La collecte de données fondées sur la race dans la prestation de services. Une formation/éducation efficace contre le racisme, ancrée dans des situations/scénarios réels sur le campus.</p> <p>Déploiement de services de campus plus diversifiés à partir du centre d’appel (par exemple, conseils, assistance administrative, etc.)</p> <p>Fournir à la communauté des procédures claires et transparentes sur les procédures et processus de sécurité et les faire circuler auprès des groupes d’étudiants et des leaders.</p> <p>Il est difficile de faire la distinction entre les uniformes des agents de sécurité et ceux de la police – envisagez des distinctions et décrivez clairement les rôles respectifs.</p> <p>Faire participer les étudiants plus efficacement et connaître les expériences vécues par les groupes marginalisés et les groupes dignes d’équité et planifier les services et les évaluations des risques en tenant compte de ces expériences.</p>	<p>Communiquer clairement et plus fréquemment avec la communauté du campus au sujet des procédures opérationnelles standard et engager les leaders étudiants.</p> <p>Examiner les procédures, les pratiques et la formation des services de sécurité pour y déceler des préjugés raciaux structurels, notamment les renvois vers des centres d’appels, les pratiques d’interpellation, l’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.</p> <p>Veiller à la conception des postes, aux critères d’embauche et à la formation afin que la direction et le personnel de la sécurité soient en mesure d’identifier et de traiter les préjugés et la discrimination raciale systémiques.</p> <p>Envisager le déploiement d’autres types de professionnels et de personnel ne portant pas d’uniforme pour résoudre les problèmes, le cas échéant.</p> <p>Établir des pratiques exemplaires pour la collecte de données fondées sur la race, sans biais, et avec une formation adéquate.</p>

<p><b>Intervention en cas de crises de santé mentale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Modèle d'intervention des forces de l'ordre</b></li> </ul>	<p>Les Services de sécurité répondent aux appels et, selon la nature de l'appel ou de l'incident, utilisent une approche panuniversitaire et collaborative avec les Services de la vie en résidence, le Bureau d'intervention contre la violence sexuelle (SVRO), la Division des affaires étudiantes, le Bureau des relations avec la communauté étudiante (OSCR) et d'autres départements.</p> <p>Les Services de sécurité appellent la police de Toronto pour les cas relevant de la Loi sur la santé mentale (atteinte à soi-même ou à autrui).</p> <p>Les responsables de la sécurité collaborent avec les Services de la vie en résidence et les Services aux étudiants de première ligne lorsque l'appel concerne des personnes en résidence qui sont en situation de crise.</p> <p>Une formation à la désescalade empathique, aux premiers secours en santé mentale pour les adultes, à la prévention du suicide, aux traumatismes et à la réponse aux crises est offerte chaque année par des experts au personnel des Services de sécurité.</p>	<p>Élargissement de la gamme de services pour répondre aux besoins de sécurité liés à la santé mentale de l'EDI, notamment les appels concernant la santé mentale. Engagement des étudiants et des départements dans les initiatives de sécurité et de sûreté.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plus d'engagement de la part des étudiants et des départements</li> <li>Plus de collaborations avec les étudiants/départements dans la programmation</li> </ul> <p>Formation améliorée à la désescalade</p> <p>Identifier des moyens de réduire les appels à la police</p>	<p>Envisager la mise en place d'un personnel spécialisé en santé mentale/travail social pour soutenir les responsables de la sécurité.</p> <p>Envisager des partenariats avec les membres compétents du département et de la faculté dans ce domaine.</p> <p>Envisager des partenariats avec les membres des Facultés de travail social et de la santé pour offrir aux étudiantes et étudiants des stages d'éducation expérientielle.</p> <p>Envisager le développement de procédures et de formations conjointes avec d'autres départements et professionnels.</p>
---	---	--	---

Question centrale	Situation actuelle	Options/solutions définies lors de la consultation	Options/solutions/détails supplémentaires
<p><b>Incapacité à faire face à l'incidence des personnes sans-abri sur le campus</b></p>	<p>Les Services de sécurité sont souvent appelés à intervenir auprès des personnes sans-abri.</p> <p>Un projet pilote a été lancé avec les Services de sécurité, la Faculté des soins infirmiers et les agences locales de services sociaux afin de fournir des services et des ressources aux personnes sans-abri.</p> <p>Le programme CORSAFE – un partenariat universitaire bien accueilli entre YSS et HNES a été mis en place en 2019 et est resté actif jusqu'à la pandémie de la COVID-19.</p> <p>Inspections nocturnes effectuées par les Services de sécurité de certains bâtiments du campus avant la fermeture de nuit.</p> <p>YSS contacte les équipes de sensibilisation de la ville de Toronto pour aider les personnes sans-abri sur le campus. L'équipe « Streets to Homes » est une ressource et un contact régulier pour YSS.</p>	<p>Une gamme plus large de services professionnels pour répondre aux besoins de sécurité liés à l'EDI.</p> <p>Plus d'engagement de la communauté dans les activités de sécurité et de sûreté.</p> <p>Plus de collaborations avec les membres des facultés ayant une expertise dans ces domaines (travail social, soins infirmiers, personnes sans-abri) et envisager des stages expérientiels pour la population étudiante.</p>	<p>Reconnaître que la réponse aux personnes sans-abri nécessite des services consacrés et durables qui sont disponibles sur les campus de York, en plus de l'application de la loi.</p> <p>Développer des programmes consacrés au soutien des sans-abri sur les campus de York en collaboration avec d'autres départements de York et les services municipaux et sociaux.</p> <p>Envisager des partenariats avec les Facultés de travail social et de la santé pour offrir des stages pratiques.</p> <p>Les agences de services sociaux de Toronto ont recommandé de limiter l'accès aux bâtiments et bureaux du campus pendant la nuit, car cela peut entraîner des problèmes de santé et de sécurité à la fois pour les sans-abri et pour la communauté de York.</p>

Question centrale	Situation actuelle	Options/solutions définies lors de la consultation	Options/solutions/détails supplémentaires
<p><b>Système de plaintes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Absence de processus clair</b></li> <li>• <b>Indépendance et transparence</b></li> </ul> <p><b>Rétroaction</b></p>	<p>La sécurité mène des enquêtes internes sur les plaintes et lance ses propres enquêtes sur le personnel pour s'assurer du respect de la formation, des procédures, etc.</p> <p>Les Services de sécurité mènent des enquêtes en collaboration avec des partenaires internes, notamment les partenaires d'affaires des Ressources humaines de l'Université, les Relations de travail, CHREI, etc.</p>	<p>Considérer la responsabilité et la transparence de manière plus large, puisque certaines plaintes impliquent plusieurs départements au sein de toute l'Université.</p>	<p>Développer une procédure claire, indépendante et transparente pour les plaintes contre les services de sécurité, avec un retour d'information/communication à la communauté sur le traitement des plaintes.</p> <p>Analyser formellement les plaintes afin de suivre et d'analyser les problèmes systémiques préoccupants.</p>
<p><b>Meilleure coordination des services de sécurité avec les autres départements et services de l'Université</b></p>	<p>Plusieurs départements entretiennent régulièrement des relations informelles avec les Services de sécurité.</p>	<p>Une collaboration plus formelle avec la communauté et un engagement accru de la communauté étudiante.</p>	<p>Renforcer les liens formels de coordination et de collaboration avec les autres départements et services du campus afin d'améliorer la prestation des services de sécurité en collaboration avec les autres départements.</p> <p>Envisager des protocoles, des procédures et des formations communes.</p>



<p><b>Développer des relations efficaces avec les communautés et les groupes du campus</b></p>	<p>Les responsables des relations entre la sécurité et la communauté s'engagent régulièrement auprès des étudiants, du personnel et du corps enseignant dans le cadre d'événements, de séances d'orientation, d'intégration du personnel et de séances d'apprentissage.</p> <p>Le personnel des Services de sécurité participe au Conseil consultatif de la Présidente sur la sécurité.</p> <p>Des événements annuels d'automne et d'hiver sont organisés sur le campus pendant la semaine de la sécurité communautaire afin de s'engager auprès de la communauté et de faire connaître les services.</p>	<p>Engagement proactif de la communauté et de la population étudiante</p> <p><b>Renforcement des pouvoirs de la police</b></p>	<p>Mesures précises d'engagement communautaire et de renforcement de la confiance :</p> <p>S'engager de manière proactive auprès de la communauté de York afin d'établir la confiance et d'améliorer la qualité du service pour les communautés marginalisées</p> <p>Comprendre les besoins démographiques et culturels de la communauté</p> <p>Communiquer clairement la différence entre la sécurité du campus et la police</p> <p>Envisager de modifier les uniformes pour éviter qu'ils ne constituent un obstacle au service pour les membres de la communauté qui ont été traumatisés ou perturbés par les activités de la police.</p> <p>Communiquer plus clairement et plus efficacement relativement aux services qui ont été fournis par le personnel de sécurité et à la portée de son action</p> <p>Revoir les descriptions de poste et les critères de sélection pour le recrutement afin de s'assurer que les postes mettent l'accent sur les compétences en matière d'engagement communautaire diversifié et sur la compréhension des préjugés et de la discrimination raciale et systémique</p> <p>L'engagement potentiel de quelques agents de sécurité dotés de plein pouvoir policier peut améliorer la sécurité de la communauté sans qu'il soit nécessaire d'impliquer les services policiers de Toronto.</p>
--	---	--	--

Question centrale	Situation actuelle	Options/solutions définies lors de la consultation	Options/solutions/détails supplémentaires
<b>Absence, ou perception d'absence, de la composition démographique de la communauté du campus, représentée dans le personnel de première ligne et la direction de la sécurité</b>	Il existe un recensement de l'ensemble du personnel, mais ni analyse ni rapport n'ont été effectués.	Collecte de données	Revoir/réviser les pratiques de recrutement et de sélection pour améliorer la représentativité de l'embauche.  Faire un rapport en fonction de la race, de l'origine autochtone, du genre et d'autres facteurs liés à l'EDI du personnel de sécurité.

### Informations supplémentaires recueillies lors des consultations pour les resituer dans leur contexte :

Il est important de noter que les Services de sécurité de York travaillent en concertation avec d'autres responsables de l'application de la loi et de la sécurité sur les campus, notamment :

- La police est souvent appelée à intervenir dans des affaires qui dépassent le mandat, les pouvoirs et/ou les ressources limitées des Services de sécurité de York.
- Des agents de sécurité privés sont parfois employés par des entreprises qui ont des activités sur le site de l'Université (principalement à York Lanes), ou peuvent être engagés pour assurer la sécurité de grands événements organisés par l'Université, de groupes de l'Université, ou encore par des entités indépendantes louant des installations de York.

En vertu de son orientation et de son mandat juridique, le personnel des Services de sécurité de York est uniquement habilité à utiliser la force de manière défensive; il ne doit pas l'utiliser de manière agressive ni ne peut procéder à des arrestations.

- Comme il n'a pas de constables spéciaux, le personnel des Services de sécurité de York n'a pas l'autorité d'appréhender des personnes en situation de crise de santé mentale conformément à la Loi sur la santé mentale. Il doit souvent faire appel à la police pour répondre à ce genre de problèmes.

### **Nécessité de se concentrer sur l'équité et l'inclusion**

De nombreuses personnes consultées appartenant à des groupes dignes d'équité ont exprimé des préoccupations générales concernant l'environnement d'équité à York. Elles considèrent que les mêmes types de préjugés que ceux que l'on trouve dans la société au sens large sont répandus à York. Les points abordés étaient les suivants :

- Manque de représentation au sein du corps professoral et du personnel
- Centres d'intérêt et programmes reflétant les points de vue et attitudes de groupes dominants
- Expérience personnelle de microagressions et de discriminations interpersonnelles, et
- Manque d'efforts administratifs sérieux pour aborder les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation.

### **Nécessité de renforcer la protection de la sécurité personnelle de membres du campus victimes de menaces ou de harcèlement**

Certaines personnes consultées ont mentionné des situations dans lesquelles leur sécurité personnelle (ou celles d'autres personnes) a été menacée. Par exemple :

- violence familiale
- harcèlement de la part de personnes du campus et hors campus
- menaces de la part de représentants institutionnels liées à l'érudition ou à l'activisme
- interactions personnelles négatives

### **Besoin de garantir l'acceptation des personnes noires et autres personnes racialisées des quartiers voisins du campus Keele**

Certaines personnes consultées sont inquiètes que les communautés noires et autres communautés raciales vivant à proximité du campus Keele de York, notamment la communauté du quartier Jane et Finch, ne se sentent pas bienvenues sur le campus. La présence d'agents de sécurité portant des uniformes de style policier contribue à cette perception. De plus, une personne consultée a indiqué que des jeunes racialisés des quartiers voisins ont été questionnés au sujet de leur présence sur les terrains de loisirs du campus.

### **Personnes ayant un statut d'immigration précaire**

- Le campus devrait officiellement devenir un « sanctuaire » et instaurer des politiques et procédures de type « on ne demande rien, on ne dit rien » dans toute l'Université, y compris dans les activités des Services de sécurité de York (YSS) et du Département de Sécurité communautaire (CSD).

- Des procédures opérationnelles normalisées (SOPS) et une formation de suivi devraient être mises en place dans les YSS pour mettre en œuvre l'approche « on ne demande rien, on ne dit rien ».

### **Rapports sur les actes haineux**

Il faut améliorer immédiatement les processus de collecte et de communication des données relatives aux incidents haineux afin de garantir que ces derniers fassent l'objet d'un rapport annuel distinct, accompagné d'un exposé des faits.

### **Intrusion**

Certaines personnes consultées s'inquiètent du fait que des décisions importantes en matière de sécurité, comme l'intrusion de personnes, sont teintées de profilage racial et contribuent à la criminalisation de personnes appartenant à des groupes dignes d'équité.