

# Université York – Évaluation des Services de sécurité

## DÉCLARATION INTRODUCTIVE DE L'UNIVERSITÉ YORK

Chers membres de la communauté de York,

Dans le cadre des efforts continus visant à promouvoir la décolonisation, l'équité, la diversité et l'inclusion (DEDI) sur les campus, en particulier dans une optique de la sécurité communautaire, York a demandé à des experts de l'Université de former un groupe interne chargé d'évaluer notre modèle de sécurité communautaire. Cette évaluation était l'une des actions énoncées dans le [Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires : un document évolutif pour passer à l'action](#) après que les consultations communautaires ont évoqué la possibilité d'élaborer et de mettre en œuvre un autre modèle de services de sécurité mettant davantage l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation.

À l'issue d'un an de travaux, l'équipe d'évaluation des Services de sécurité (SSR), avec l'aval du groupe d'experts, a publié ses conclusions et ses principales recommandations dans un rapport final remis à la direction de l'Université York au début de 2023. Ce rapport recommande essentiellement, avec l'appui d'un certain nombre d'actions détaillées, d'abandonner le modèle actuel d'application de la loi qui oriente nos Services de sécurité et de mettre en œuvre un modèle alternatif centré sur la communauté.

Afin d'examiner attentivement les recommandations du rapport et de déterminer la meilleure voie à suivre, York mettra en place un groupe de travail SSR au printemps. En tant que coresponsables de ce travail, nous présiderons le groupe de travail et superviserons la mise en œuvre, avec le soutien de la directrice générale de la sécurité communautaire. L'équipe d'évaluation SSR et le groupe d'experts à l'interne seront regroupés au sein d'un comité consultatif unique qui continuera à fournir des conseils et des avis tout au long de l'initiative de changement qui s'étalera sur plusieurs années. À la discrétion du comité consultatif, des groupes de travail seront constitués pour mener des recherches plus approfondies sur des actions précises et pour renforcer la planification de la mise en œuvre. Au cours des prochains mois, le comité consultatif et les groupes de travail organiseront des séances de consultation pour recueillir les réactions de la communauté qui orienteront la mise en œuvre afin de garantir l'intégration des besoins et des perspectives de tous les groupes en quête d'équité et de l'ensemble de la communauté de York.

Au fur et à mesure que nous avancerons, nous rapporterons régulièrement les progrès accomplis afin de maintenir la transparence et la responsabilisation tout au long du processus. Nous remercions le groupe d'experts et les nombreux individus et groupes du campus qui ont fourni leur temps, leurs perspectives et leurs opinions sincères au rapport et à ses recommandations pour l'amélioration des Services de sécurité de l'Université. Nous sommes convaincues que ce travail posera les fondements de changements durables à York.

Sincères salutations,

Carol McAulay  
Vice-présidente des finances et de l'administration

Alice Pitt  
Vice-présidente intérimaire de l'équité, des personnes et de la culture

# Université York — Évaluation des Services de sécurité

## RAPPORT SOMMAIRE

### CONTEXTE

En février 2022, l'Université York a formé un groupe d'experts à l'interne pour entreprendre l'évaluation de ses Services de sécurité et pour développer un modèle alternatif.

L'évaluation des Services de sécurité a été mise en place en réponse à une longue série de préoccupations de la part des groupes en quête d'équité concernant les activités de sécurité à l'Université York. En 2019, le plan stratégique du Département de la sécurité communautaire de l'Université York, *Unis pour la sécurité*, avait défini des thèmes et des domaines pour améliorer les Services de sécurité de l'Université. En juin 2020, l'Université a entamé des consultations sur le racisme anti-Noirs avec des membres de la communauté noire. Au cours de ces réunions, les participants et participantes ont relaté de multiples expériences et sentiments de discrimination raciale et de harcèlement, y compris des expériences de profilage racial et de surveillance sur les campus ainsi qu'une impression de manque de soutien. Les problèmes évoqués étaient axés sur les membres des Services de sécurité en uniforme et sur les interactions avec la police.

York a recueilli des suggestions concrètes de changements lors de ces réunions et a élaboré le *Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires : un document évolutif pour passer à l'action*. L'évaluation des Services de sécurité fait partie de l'engagement défini dans ce plan d'action.

Pour mener à bien cette évaluation, le groupe d'experts — qui était composé de membres du corps professoral et du personnel de l'Université York et d'un consultant externe — a réalisé un examen formel des Services de sécurité de York pendant un an, dans une optique d'*antiracisme*, d'équité, de diversité et d'inclusion. L'évaluation a adopté une approche critique et holistique de l'amélioration de la sûreté et de la sécurité à York afin de répondre aux problèmes et préoccupations réels identifiés par les membres de la communauté universitaire, qui comprend :

- des recherches approfondies sur les efforts novateurs déployés pour répondre aux préoccupations en matière de *racisme* et de discrimination dans les universités d'Amérique du Nord;
- une consultation approfondie de la communauté de l'Université York;
- un examen critique du modèle d'application de la loi qui régit les opérations des Services de sécurité de York;
- l'exploration d'autres modèles de services de sécurité.

L'objectif final de l'évaluation consistait à maintenir un niveau élevé de sécurité pour tous les membres de la communauté de York qui vivent, apprennent, enseignent et visitent les campus de l'Université. L'évaluation s'appuie sur les travaux du programme *Unis pour la sécurité* et représente la prochaine étape vers le rétablissement complet des services de sécurité de première ligne d'une manière pleinement cohérente avec une approche communautaire de la sécurité. Elle conclut qu'un engagement profond en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la décolonisation est primordial pour faire évoluer York vers un modèle centré sur la communauté afin de servir efficacement et garantir la sécurité de sa communauté très diversifiée.

## THÈMES CLÉS DE RECHERCHE

Dans le cadre de ses recherches, le groupe d'experts a recensé trois grandes exigences en matière d'équité qui ont émergé dans la société au sens large en réponse aux préoccupations liées à l'application de la loi et qui ont trouvé un écho dans le domaine de la sécurité sur les campus, à savoir :

- Exiger de mettre fin au racisme dans l'application de la loi
- Exiger le développement d'interventions de première ligne non policières face aux crises de santé mentale
- Exiger la suppression du financement et/ou des tâches des services de police et développer des réponses plus complètes en matière de sécurité

## CONSULTATIONS ET CONTRIBUTIONS

Pour l'évaluation, le groupe d'experts s'est engagé dans un solide processus de consultation approfondi, qui a compris :

- Des séances d'éducation communautaire
- Trois conversations communautaires
- La soumission d'observations écrites
- Plusieurs réunions en personne
- Plusieurs groupes de discussion avec des groupes en quête d'équité
- Diverses séances de consultation ciblées avec le personnel administratif de York, les représentants du corps professoral, les représentants syndicaux, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York.
- Trois séances avec le Conseil pour la sécurité communautaire de l'Université York, organe consultatif chargé de conseiller la Présidente et le Département de la sécurité communautaire sur les questions de sécurité.

## THÈMES CLÉS DE LA CONSULTATION

Lors de ses consultations avec la communauté de York, le groupe d'experts a défini un certain nombre de thèmes et d'enjeux, notamment la nécessité :

- d'avoir une approche de la sécurité centrée sur la communauté;
- de mettre l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation;

- d’avoir une meilleure coordination avec la police afin de réduire sa présence sur les campus;
- de renforcer la collaboration au sein de l’Université en matière de sécurité et de sûreté;
- de renforcer l’engagement communautaire en matière de sécurité et de sûreté;
- de mieux prendre en compte les circonstances et les besoins particuliers des groupes en quête d’équité;
- d’avoir du personnel des services de sécurité représentatif;
- d’améliorer la sécurité de tout le monde liée à la présence de personnes sans abri sur les campus;
- de protéger de façon cohérente les étudiants et étudiantes et autres personnes ayant un statut d’immigration précaire;
- de renforcer la protection de la sécurité personnelle de membres du campus victimes de menaces ou de harcèlement;
- de garantir l’acceptation des personnes noires et autres personnes racialisées des quartiers voisins du campus Keele.

## UN MODÈLE DE SÉCURITÉ DES CAMPUS CENTRÉ SUR LA COMMUNAUTÉ

La principale recommandation du comité d’évaluation des Services de sécurité de York est que l’Université abandonne le modèle actuel de maintien de l’ordre qui guide ses activités de sécurité et s’oriente plutôt vers la mise en œuvre d’un modèle centré sur la communauté.

Le groupe a identifié sept éléments fondamentaux d’une approche de la sécurité centrée sur la communauté pour les interventions de sécurité de première ligne.

### Une approche de la sécurité centrée sur la communauté comprend ce qui suit :

<p><b>Absence de parti pris</b> Suppression active des préjugés systémiques et individuels surtout envers personnes noires, autochtones et membres d’autres groupes <u>racialisés</u>.</p>	<p><b>Transparence et responsabilité</b> Maintien de mécanismes clairs et efficaces pour garantir la transparence et la responsabilité.</p>	<p><b>Diversité et spécialisation</b> Maintien d’une prestation de services sociaux spécialisés en tout temps, avec le soutien d’experts en santé mentale, en équité et en égalité des genres.</p>
<p><b>Focalisation sur la communauté et sur la collaboration</b> Engagement et collaboration avec la communauté en tant que partenaire de la sécurité.</p>	<p><b>Représentation</b> Reflet de la diversité du campus desservi, notamment en matière de répartition ethnoraciale.</p>	<p><b>Formation à l’équité</b> Mise en place d’une formation de qualité sur l’antiracisme, l’équité, la diversité, l’inclusion et la</p>

décolonisation au sein du personnel.

### **Alignement organisationnel**

Réorientation de la culture, des structures et des capacités de l'organisation afin de mettre en œuvre un modèle de sécurité centré sur la communauté.

## **RECOMMANDATIONS**

Le groupe d'experts a défini une série de recommandations visant à garantir que l'approche de York en matière de sécurité sur les campus soit conforme à chaque élément d'une approche centrée sur la communauté. Si elles sont mises en œuvre correctement, ces transitions garantiront la sûreté et la sécurité de tous les membres de la communauté universitaire, y compris ceux qui appartiennent à des groupes en quête d'équité.

### **Recommandations pour une approche de la sécurité centrée sur la communauté à l'Université York**

#### **Absence de parti pris**

- Élaborer une nouvelle procédure opérationnelle normalisée et une formation pour prévenir le profilage racial
- Mettre à jour l'ensemble des pratiques et des procédures afin d'y inclure une optique sans parti pris et sans profilage racial
- Réduire l'intervention de la police sur les campus
- Mettre en place un système de collecte de données sur l'identité raciale afin de détecter les préjugés
- Examiner régulièrement les données sous l'angle de l'équité afin de repérer et de corriger les tendances négatives

#### **Transparence et responsabilité**

- Partager publiquement les procédures opérationnelles normalisées de l'Université York
- Mettre en place un processus indépendant de traitement des plaintes
- Évaluer les pratiques de communication et de partage d'informations dans une perspective de lutte contre le racisme et d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation
- Commencer à rendre compte régulièrement des activités haineuses directement, plutôt que seulement dans le cadre de la catégorie « qualité de vie » des Services de sécurité de York.

## Recommandations pour une approche de la sécurité centrée sur la communauté à l'Université York

<p style="text-align: center;"><b>Diversité et spécialisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des options d'intervention sans port d'uniforme et d'intervention hybride pour les situations de crise de santé mentale</li> <li>• Accroître l'expertise pour soutenir les groupes en quête d'équité</li> <li>• Introduire un soutien de la part de spécialistes en matière de violence sexuelle et de violence basée sur le genre durant les interventions de sécurité de première ligne</li> <li>• Développer des approches équitables pour répondre aux besoins des personnes sans abri sur les campus</li> <li>• Mettre en place un groupe de travail panuniversitaire sur les risques pour la sécurité des personnes</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Focalisation sur la communauté et sur la collaboration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopter et mettre en œuvre un programme d'engagement communautaire</li> <li>• Inclure les communautés voisines des campus de York dans l'engagement communautaire, dans le but de soutenir l'autodésignation de York en tant qu'établissement clé pour la communauté</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Représentation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre pleinement en œuvre les outils nécessaires pour mesurer, combler les lacunes et rendre compte de la représentation au sein du personnel des Services de sécurité de York</li> <li>• Comblent les écarts de représentation par des mesures de recrutement, de sélection et de promotion axées sur l'équité</li> <li>• Négocier des modifications de la convention collective afin d'élargir le bassin de candidatures</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Équité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et adopter une stratégie de formation antiraciste en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation</li> <li>• Construire ou acquérir une expertise et une capacité internes pour une formation spécialisée</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Alignement organisationnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aligner les structures de service, la culture et l'emploi sur un modèle de sécurité centré sur la communauté</li> <li>• Mettre en place une équipe de restructuration chargée de proposer une nouvelle structure pour une approche de la sécurité centrée sur la communauté dans le cadre du travail de sécurité de première ligne</li> <li>• Ne plus mettre l'accent sur l'expérience et la certification des agents de sécurité et de police</li> <li>• Réviser les éléments clés des Services de sécurité de York afin de mieux refléter une approche de la sécurité centrée sur la communauté, y compris le nom, les uniformes et le titre d'agent de sécurité</li> </ul>	

### MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS

Pour soutenir la mise en œuvre réussie de ses recommandations, le groupe a déterminé un certain nombre d'activités tactiques destinées à garantir la transparence du processus, la

responsabilité et les progrès vers une approche centrée sur la communauté. Ces activités incluent :

- la nomination d'un groupe dirigeant pour gérer la transition et garantir l'attribution de ressources adéquates pour le changement;
- la mise en place d'une équipe de coordination des projets chargée de guider l'Université tout au long de l'initiative de changement pluriannuelle;
- la mise en place d'un comité consultatif composé de membres de la communauté étudiante, du corps professoral, du personnel, de groupes en quête d'équité et de personnes possédant une expertise en matière de changement organisationnel lié à l'équité, afin de soutenir le changement;
- l'élaboration de critères d'évaluation et un compte-rendu annuel de l'état d'avancement de la mise en œuvre.