

**Université York**  
**Évaluation des Services de sécurité**  
**Rapport final**  
Décembre 2022

**Soumis à :**

Carol McAulay

Vice-présidente des finances et de l'administration

et

Sheila Cote-Meek

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

**Soumis par :**

L'équipe d'évaluation des Services de sécurité

et

les membres du groupe d'experts

## Table des matières

<b>Résumé .....</b>	<b>5</b>
<b>A. Introduction et contexte .....</b>	<b>8</b>
Historique de l'évaluation.....	8
Évaluation du cadre de référence .....	12
Principes de l'évaluation.....	12
Révision de l'optique et du langage .....	14
Processus d'évaluation .....	15
Contexte des Services de sécurité de York et du Département de la sécurité communautaire .....	16
<b>Tableau 1 : Incidents de sécurité signalés par les Services de sécurité de York     par année civile.....</b>	<b>20</b>
<b>Tableau 2 : Statistiques d'intervention par an par les Services de sécurité de     York et la police .....</b>	<b>21</b>
<b>Tableau 3 : Interventions et arrestations en vertu de la <i>Loi sur la santé mentale</i>     effectuées par la police sur le campus.....</b>	<b>21</b>
<b>B. Thèmes clés de recherche : .....</b>	<b>22</b>
Exigences pertinentes en matière d'équité pour les services de police .....	22
1. Revendication de mettre fin au racisme dans les forces de l'ordre .....	22
2. Demande d'élaboration de réponses de première ligne non policières aux crises de santé mentale dans le maintien de l'ordre .....	26
3. Exiger la suppression du financement et/ou des tâches des services de police et développer des interventions plus globales en matière de sécurité.....	28
Demandes liées à l'équité pour la sécurité des campus .....	29
Des mesures de transparence et de responsabilisation .....	29
Mesures visant à garantir des efforts de sécurité équitables et exempts de préjugés..	30
Mesures de recrutement et de formation .....	30
Mesures précises d'engagement communautaire et de renforcement de la confiance,30	
<b>C. Thèmes clés de la consultation.....</b>	<b>31</b>
Nécessité d'une approche de la sécurité centrée sur la communauté.....	32
Nécessité d'assurer une meilleure coordination avec la police et de limiter sa présence sur les campus.....	34
Nécessité de renforcer la collaboration au sein de l'Université.....	35

Nécessité de renforcer l'engagement communautaire .....	36
Nécessité de reconnaître les circonstances et les besoins particuliers des groupes en quête d'équité.....	37
Nécessité d'un personnel représentatif des services de sécurité.....	39
Nécessité d'assurer la sécurité de tout le monde en raison de la présence de personnes sans-abri sur les campus .....	39
Nécessité de protéger uniformément les étudiantes et étudiants ayant un statut d'immigration précaire .....	40
Nécessité de renforcer la protection de la sécurité personnelle de membres du campus victimes de menaces ou de harcèlement.....	41
Besoin de garantir l'inclusion des personnes noires et autres personnes racialisées des quartiers voisins du campus Keele .....	42
<b>D. Conclusions et recommandations générales .....</b>	<b>42</b>
<b>1. Recommandations relatives aux mesures pour lutter contre les préjugés dans la prestation des services de sécurité de première ligne .....</b>	<b>44</b>
1.1. Reconnaissance du racisme dans l'application de la loi .....	46
1.2. Profilage racial, procédure opérationnelle standard et formation correspondante .....	47
1.3. Mise à jour de toutes les pratiques et procédures opérationnelles pertinentes....	48
1.4. Réviser les activités du centre d'appels et les orientations politiques.....	49
1.5. Prévenir le profilage racial dans les activités d'interpellation, d'intervention et d'identification .....	51
1.6. Prévention du profilage racial dans les activités de recours à la force, d'arrestation et de fouille.....	53
1.7. Prévenir le profilage racial dans les décisions d'intrusion à York.....	55
1.8. Réduire l'intervention de la police à l'Université York.....	57
1.9. Prévenir les préjugés et la discrimination dans la documentation et la communication .....	60
1.10. Révision des uniformes des Services de sécurité de York.....	61
1.11. Collecte de données relatives à la race et autres recherches visant à détecter les préjugés .....	63
<b>2. Recommandations relatives à la transparence et à la responsabilité .....</b>	<b>65</b>
<b>3. Recommandations relatives à la diversification des services de première ligne</b>	<b>68</b>
3.1. Réponse aux besoins particuliers de groupes en quête d'équité.....	70

3.2. Réponse aux crises de santé mentale.....	72
3.3. Intervention de première ligne dans des cas des violences sexuelles et basées sur le genre .....	75
3.4. Intervention auprès des personnes sans-abri sur les campus universitaires .....	77
3.5. Intervention auprès des personnes dont la sécurité personnelle est menacée ....	78
<b>4. Recommandations relatives au renforcement de l’engagement et de la collaboration de la communauté universitaire .....</b>	<b>80</b>
<b>5. Recommandations visant à assurer la représentativité du personnel.....</b>	<b>82</b>
<b>6. Recommandations relatives à la mise en place d’une politique de qualité en matière de lutte contre le racisme, d’équité, de diversité, d’inclusion et de décolonisation .....</b>	<b>86</b>
<b>7. Recommandations visant à garantir l’alignement des structures organisationnelles sur un modèle de sécurité axé sur la communauté .....</b>	<b>88</b>
7.1. Aligner les structures de service, la culture et l’emploi sur un modèle de sécurité axé sur la communauté .....	89
7.2. Changement du nom des Services de sécurité pour refléter la diversification de la prestation de services de première ligne .....	90
<b>8. Recommandations relatives à la transition et au plan d’action .....</b>	<b>91</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>93</b>
<b>Annexe A – Résumé des recommandations .....</b>	<b>93</b>
<b>Annexe B – Infographie .....</b>	<b>95</b>
<b>Annexe C – Consultations .....</b>	<b>96</b>
<b>Annexe D – Membres du groupe d’experts et de l’équipe d’évaluation des Services de sécurité.....</b>	<b>98</b>
<b>Annexe E – Document de consultation .....</b>	<b>101</b>
<b>Annexe F .....</b>	<b>114</b>
<b>Glossaire des termes .....</b>	<b>124</b>
<b>Références choisies .....</b>	<b>131</b>

## Résumé

Au cours de la dernière année, une équipe composée de membres du corps professoral et du personnel de l'Université York, ainsi qu'un consultant externe, ont procédé à une évaluation formelle des Services de sécurité de l'Université York, dans une optique de lutte contre le [racisme](#), d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#). L'évaluation a adopté une approche critique et holistique du renforcement de la sécurité à York afin de répondre aux problèmes et préoccupations réels définis par les membres de la communauté universitaire. Il s'agissait notamment de procéder à un examen critique du modèle d'application de la loi sur lequel se sont appuyés de nombreux services de sécurité des campus en Amérique du Nord, y compris les Services de sécurité de York, et d'explorer des modèles alternatifs. Tout au long de l'évaluation, nous nous sommes engagés 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 découle d'un long historique de préoccupations de la part de [groupes en quête d'équité](#) au sujet des activités de sécurité à l'Université York. En 2019, le plan stratégique du Département de sécurité communautaire de l'Université York a déterminé des thèmes et des domaines pour améliorer les 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 discuté de multiples expériences et sentiments de discrimination raciale et de harcèlement, y compris des expériences communes de [profilage racial](#), de surveillance sur le campus et des sentiments 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. Dans la partie du plan d'action consacrée à la sécurité, l'Université s'est engagée à revoir la sécurité des campus et à explorer des modèles alternatifs pour la sécurité de la communauté afin de s'assurer que l'objectif d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#) est central, et que le processus d'évaluation comprend une consultation communautaire avec les membres de la communauté noire.

L'évaluation a donné lieu à 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, ainsi qu'à des consultations approfondies avec la communauté de l'Université York.

Ce rapport décrit tout d'abord le contexte, le mandat, les principes, l'objectif et le langage, ainsi que le processus qui a guidé l'évaluation; il examine également la

structure et les activités actuelles des Services de sécurité de York. Il détaille ensuite trois demandes majeures liées à l'équité qui ont émergé dans la société au sens large en réponse aux préoccupations relatives au maintien de l'ordre et qui ont trouvé un écho dans le domaine de la sécurité sur les campus, à savoir :

- Exiger la fin du [racisme](#) dans l'application de la loi
- Demander des interventions de première ligne non policières aux crises de santé mentale
- Exiger la suppression du financement et/ou des tâches des services de police et développer des interventions plus globales en matière de sécurité

Le rapport définit ensuite un certain nombre de thèmes et de questions qui sont ressortis des consultations, 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 relativement 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'[inclusion](#) des personnes noires et autres personnes [racialisées](#) des quartiers voisins du campus Keele.

Le rapport conclut que l'engagement en faveur de la [diversité](#), de l'équité, de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#), ainsi que la nécessité de servir une communauté universitaire très diversifiée, exigent que l'on s'éloigne du modèle actuel de maintien de l'ordre pour adopter un modèle qui soit axé sur une approche communautaire de la sécurité. Il présente les principales caractéristiques d'une approche de la sécurité centrée sur la communauté pour les interventions de sécurité de première ligne, qui comprennent les éléments suivants :

1. Absence de préjugés : Contrôler activement et éliminer les préjugés individuels et systémiques dans les activités de sécurité de première ligne, en particulier en ce qui concerne les Noirs, les Autochtones et les autres groupes [racialisés](#).

2. **Transparence et responsabilité** : Maintenir des mécanismes clairs et efficaces pour garantir la transparence et la responsabilité.
3. **Diversité et spécialisation** : Assurer des services de première ligne en tout temps qui font appel à des experts spécialisés dans les domaines social et de la santé mentale ou qui appuient le personnel de sécurité de première ligne.
4. **Focalisation sur la communauté et sur la collaboration** : S'engager activement auprès de la communauté universitaire pour collaborer à la définition et à la matérialisation de la sécurité.
5. **Représentation** : Refléter la composition démographique de la communauté du campus, notamment en matière de répartition ethno- raciale.
6. **Formation à l'équité** : Mettre en place une formation de qualité sur l'antiracisme, l'équité, la [diversité](#), l'[inclusion](#) et la [décolonisation](#) au sein du personnel.
7. **Alignement organisationnel** : Réorienter la culture, les structures et les capacités de l'organisation afin de fournir un modèle de sécurité centré sur la communauté.

Enfin, le rapport mentionne un certain nombre de recommandations pour aider les Services de sécurité de York à mettre en œuvre les éléments d'une approche de la sécurité centrée sur la communauté. Il formule également des recommandations directement liées au processus de transition vers cette nouvelle approche.

## A. Introduction et contexte

L'Université York est une communauté dynamique qui compte près de 60 000 étudiants et employés; ce chiffre est encore plus élevé si l'on tient compte des visiteurs et des entreprises sur les campus. Troisième université canadienne, ses deux campus couvrent une zone géographique importante et ont plusieurs sites satellites au pays et à l'étranger. York ne cesse de se développer avec l'ouverture prochaine d'un nouveau campus à Markham. C'est aussi l'une des universités les plus diversifiées du Canada, avec quelque 10 000 étudiants internationaux.

Avec une communauté aussi diversifiée, il est impératif que les services fournis par York à sa communauté reflètent et représentent les différentes personnes qui vivent, apprennent, enseignent et travaillent à l'Université.

Ce rapport est l'aboutissement d'une année d'évaluation formelle des Services de sécurité de York, menée dans une optique d'antiracisme, de justice, d'équité, de la [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#). L'évaluation a adopté une approche critique et holistique afin de trouver des solutions pour améliorer la sécurité à York et établir un modèle alternatif pour ses services de sécurité. Ce rapport et toutes ses recommandations sont fondés sur l'engagement de 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.

### Historique de l'évaluation

À la suite du meurtre de George Floyd 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. Au cours de ces réunions, les participants et participantes ont discuté de nombreuses expériences et sentiments, notamment un manque de sécurité personnelle et émotionnelle; ils et elles ont fait part de leur expérience de [profilage racial](#) et de surveillance sur les campus, ainsi que des sentiments de manque de soutien. Des suggestions sur la manière de réduire les barrières systémiques et de créer une plus grande [inclusion](#) ont également été partagées. Ces consultations ont débouché sur l'élaboration de deux documents essentiels visant à lutter contre le [racisme](#) anti-Noirs : *Lutte contre le racisme anti-Noirs : un cadre pour l'inclusion des personnes noires en 2020*<sup>1</sup> et la publication du

---

<sup>1</sup> « Lutte contre le racisme anti-Noirs : un cadre pour l'inclusion des personnes noires », Université York, Toronto, 2020, <https://www.yorku.ca/abr>



*Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires : Document évolutif pour passer à l'action*<sup>2</sup> en 2021. La section « Sécurité » de ce Plan d'action stipule :

Dans le cadre de notre engagement à réexaminer la sécurité du campus et à explorer des modèles alternatifs pour la sécurité de la communauté, il faut 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.

À la suite de la publication de ces deux documents, l'Université York, ainsi que plus de 40 établissements postsecondaires canadiens, ont signé la [Charte de Scarborough](#)<sup>3</sup>. La Charte est un engagement national à poursuivre l'action contre le [racisme](#) anti-Noirs et à progresser vers l'[inclusion](#) des personnes noires.

Cette évaluation est directement ancrée dans l'expérience du racisme anti-Noirs et de la méfiance des membres de la communauté noire envers les forces de l'ordre – en général et à l'égard des Services de sécurité de York – et a une résonance plus large des besoins et obligations quant à l'équité, la [diversité](#), l'[inclusion](#) et la [décolonisation](#). Les universités ont un rôle et des responsabilités clés dans la lutte contre les inégalités systémiques auxquelles sont confrontés les groupes marginalisés comme les Noirs, les Autochtones, les autres groupes [racialisés](#), les musulmans, juifs et autres minorités religieuses, les personnes en situation de handicap et les communautés [2ELGBTQIA+](#). La discrimination systémique, la [marginalisation](#), le [colonialisme](#)<sup>45</sup> et la criminalisation de certaines de ces communautés ont eu pour conséquence de limiter les possibilités en général, notamment en matière d'éducation universitaire et d'emploi. Les institutions d'enseignement supérieur jouent un rôle essentiel dans la résolution de ces problèmes et doivent diriger les efforts visant à garantir que les préjugés systémiques et la discrimination n'ont pas d'impact négatif sur les étudiantes et étudiants marginalisés issus de [groupes en quête d'équité](#)<sup>6</sup>. C'est particulièrement le cas pour des groupes comme ceux composés d'étudiantes et étudiants noirs et autochtones qui ont rencontré des obstacles systémiques à la réussite dans les

<sup>2</sup> « Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires : un document évolutif pour passer à l'action », Université York, Toronto, 2021, <https://www.yorku.ca/abr/wp-content/uploads/sites/295/2021/12/211207-YorkU-VPEPC-Action-Plan-on-Black-Inclusion-Report-FR-final.pdf>

<sup>3</sup> « Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités, Dialogues et plan d'action pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur et communautés », Université de Toronto, 2020, <https://designrr.page/?id=140172&token=1735715840&type=FP&h=9346>

<sup>4</sup> Tuck, E. et Yang, K. W., « Decolonization is not a Metaphor », *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, (2012)

<sup>5</sup> Bhabra, G. K., Gebrial, D., et Nişancıoğlu, K., « Decolonising the University », Pluto Press, (2018)

<sup>6</sup> Ghossoub, Mireille, et al, « Dismantling racism in Canadian universities: a call to action: The key to dismantling academia's structural racism is to embed equity at every level », *Canadian Dimension*, 2021, <https://canadiandimension.com/articles/view/dismantling-racism-in-canadian-universities-a-call-to-action>

établissements d'enseignement, notamment en raison de préjugés et de discriminations systémiques profondément enracinés<sup>7</sup>. Par conséquent, lorsque les membres des [groupes en quête d'équité](#) ont obtenu le statut d'étudiant, de personnel, de membre des corps enseignant ou professoral dans l'enseignement supérieur, des initiatives doivent être mises en place pour reconnaître leur expérience de la [marginalisation](#) et de la discrimination et pour offrir des services et des ressources spécifiques qui les accueillent et les soutiennent.

Cette évaluation s'inscrit également dans le prolongement d'initiatives historiques visant à rendre les approches des services de sécurité plus axées sur la communauté<sup>8</sup> et plus holistiques. Un audit de sécurité mené en 2010 par METRAC dans le cadre de préoccupations relatives à la sécurité en matière de genre a préconisé une approche de sécurité communautaire<sup>9</sup> sur les campus et a recommandé la création d'un Département de la sécurité communautaire. Cette recommandation a permis de regrouper plusieurs services liés à la sécurité au sein d'un seul département afin de créer une approche plus ciblée et coordonnée de la sécurité. En réponse à cet audit, York a créé le Département de la sécurité communautaire en 2016 et y a intégré les Services de sécurité de York. Le Département s'est engagé dans un processus de planification stratégique qui a abouti à la publication du [Plan stratégique du Département de la sécurité communautaire : Unis pour la sécurité](#) en 2019.

Ce plan stratégique a été élaboré sur la base d'une large consultation et comprend quatre piliers principaux : la prévention, l'intervention, la communication et l'évaluation. Ces piliers reflétaient une approche globale de la sécurité et signalent un mouvement vers une approche de la sécurité du campus centrée sur la communauté. Le plan soulignait l'importance de répondre aux besoins des populations complexes et diversifiées de York dans une optique de lutte contre le [racisme](#), de justice, d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#) et dans une perspective d'intersectionnalité. Il a également démontré la nécessité d'aborder la question de la sécurité sous l'angle du [racisme](#) anti-Autochtones, du [racisme](#) anti-Noirs, de l'antisémitisme, de l'islamophobie, du [capacitisme](#), de l'homophobie, de la violence basée sur le genre et d'autres formes de discrimination. Il abordait de nombreux aspects de la sécurité et faisait référence à l'adaptation des services de sécurité de première ligne et à l'adoption d'une approche de sécurité communautaire.

---

<sup>7</sup> James, Carl, « Colour Matters: Essays on the Experiences, Education and Pursuits of Black Youth ». Presses de l'Université de Toronto. 2021

<sup>8</sup> de Jongh, Andres, « The next step in community-centric service delivery », Atlantic Council, 2006, <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/geotech-cues/the-next-step-in-community-centric-service-delivery/>

<sup>9</sup> METRAC and York University, « The Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children (METRAC), York University Safety Audit: Leading the Way to Personal and Community Safety », 2017 <https://yorku.campuslabs.ca/engage/organization/csc/documents/view/11936>

Cette évaluation s'appuyait sur les travaux du plan stratégique et représentait la prochaine étape pour faire progresser la réintégration complète des services de sécurité de première ligne d'une manière qui soit pleinement cohérente avec une approche de la sécurité communautaire. Il ne fait aucun doute que les activités de maintien de l'ordre de première ligne sont nécessaires dans tout modèle de sécurité communautaire, mais elles doivent être menées d'une manière qui ne porte pas atteinte aux caractéristiques essentielles d'une approche de sécurité communautaire.

Il est également important de reconnaître que la [diversité](#) et la complexité de l'Université York ont donné lieu à des points de vue divergents sur les opérations de sécurité. De nombreux membres de certains [groupes en quête d'équité](#) sur les campus ont eu des expériences négatives avec les forces de l'ordre et sont traumatisés par les agents de sécurité en uniforme tandis que d'autres membres de ces groupes trouvent la présence des agents de sécurité en uniforme rassurante. Cette [diversité](#) et cette complexité sur les campus ont été exposées dans une certaine mesure lors d'une évaluation indépendante des politiques, procédures et pratiques de l'Université menée par le juge Cromwell à la lumière des événements qui se sont produits le 20 novembre 2019 au pavillon Vari, où des groupes pro-palestiniens et pro-israéliens se sont affrontés<sup>10</sup>. Le rapport du juge Cromwell s'est concentré sur les règles de l'Université relatives à la liberté d'expression dans les activités extrascolaires des organisations étudiantes. Il a également abordé l'utilisation de l'espace sur les campus et les questions de sécurité et a recommandé pour que l'Université emploie du personnel de sécurité doté de pouvoirs supplémentaires en vertu des dispositions relatives aux [agents spéciaux](#) de la *Loi sur les services de police de l'Ontario* en vigueur à l'époque. Cette recommandation était très controversée et l'Université n'y a pas donné suite.

Enfin, un examen du portail de données sur la sécurité du Service de police de Toronto montre que les deux campus actuels de l'Université York et les quartiers voisins ont des taux de criminalité faibles par rapport à d'autres zones de la ville et sont considérés comme sécuritaires. D'autres quartiers de la ville, en particulier le centre-ville, enregistrent régulièrement des taux de criminalité beaucoup plus élevés que ceux du campus Keele.

Malheureusement, la représentation dans les médias d'incidents survenus dans le quartier entourant le campus Keele de York est souvent associée à l'Université. Cela peut entraîner une perception erronée de la sécurité du campus Keele. À cet égard, il est essentiel de dissiper le mythe du manque de sécurité sur le campus Keele de York, largement perpétué par la couverture médiatique des incidents survenus dans les

---

<sup>10</sup> Cromwell, Thomas, « York University Independent Review », Université York, 2020, <https://president.yorku.ca/files/2020/06/Justice-Cromwell%E2%80%99s-Independent-External-Review.pdf>

quartiers environnants. Ces perceptions d'insécurité sont généralement exagérées en ce qui concerne le profil de criminalité de ces quartiers et reflètent des préjugés qui peuvent être associés au fait qu'il s'agit de communautés fortement [racialisées](#) comprenant de nombreux résidents à faibles revenus.

### Évaluation du cadre de référence

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 uniforme et sans uniforme 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'uniforme (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.

### Principes de l'évaluation

Les principes annoncés qui ont guidé cette évaluation sont les suivants :

- Une optique d'antiracisme, de justice, d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#);
- La flexibilité et des options multicanaux pour la consultation, y compris des soumissions écrites, des réunions ciblées et des assemblées publiques, en formats bilingues et accessibles;
- Le dialogue doit être inclusif, respectueux et collaboratif et la [diversité](#) de pensée doit être encouragée;
- Il faut protéger la confidentialité des personnes, y compris dans le rapport final;
- Nous sommes conscients que la sécurité sur les campus est une priorité partagée par tout le monde; la façon dont une personne se sent en sécurité dépend de plusieurs facteurs reliés à ses expériences vécues et à ses identités intersectionnelles.
- Nous devons reconnaître que les individus ont des identités complexes et croisées où de multiples affinités peuvent s'appliquer (par exemple, la race, les

capacités, la religion et le genre) et qu’aucun terme unique ne peut capturer et décrire adéquatement cette complexité.

- 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](#), 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](#).
- Pour permettre l’alignement et la compréhension des divers points de vue, la période d’examen comprendra de la sensibilisation, de l’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.

De plus, au fur et à mesure de l’évaluation, la nécessité de reconnaître et d’intégrer, dans la mesure du possible, le cadre émergent de « [décolonisation](#) » est devenue évidente et a été ajoutée tardivement en tant que principe directeur.

La [décolonisation](#) a une longue histoire à travers le monde en tant qu’approche visant à supprimer les impacts profonds et déformants de la colonisation européenne dans de nombreux pays<sup>11</sup>. Au Canada, elle est plus directement associée aux efforts déployés par les peuples autochtones pour se libérer culturellement, psychologiquement, économiquement et politiquement des effets de la colonisation européenne, dans le but de restaurer le droit et la capacité des peuples autochtones à pratiquer l’autodétermination sur leurs terres, leurs cultures et leurs systèmes politiques et économiques<sup>12</sup>. L’application de la [décolonisation](#) aux institutions de la société dominante comme les universités est une entreprise très récente. Les appels à l’action lancés en 2015 par la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) ont incité les universités à se pencher sur la question de l’autochtonisation. En réponse

<sup>11</sup> Loomba, Ania, « Colonialism/Postcolonialism », New York, Routledge 2nd Edition (2005).

<sup>12</sup> Smith, Linda, « Research and Indigenous peoples », 2nd Ed. Decolonizing methodologies, New York, Zed Books (2012).

à cela, la nécessité de se concentrer sur la [décolonisation](#) en tant qu'étape préalable s'est imposée. À l'Université York, on a commencé à réfléchir à la signification de la [décolonisation](#) dans des domaines comme les politiques d'embauche du corps professoral, l'élaboration des programmes d'études et les services de recherche<sup>13</sup>. Cependant, il est clair que ces efforts visant à répondre au besoin de [décolonisation](#) dans les universités n'en sont qu'à leurs débuts et que peu de choses ont été faites jusqu'à présent pour examiner leurs implications pour les fonctions administratives comme les services de sécurité.

Il faut reconnaître que cette évaluation n'a pas pu intégrer tout le potentiel d'une perspective de [décolonisation](#) dans son analyse et ses recommandations. La nouveauté de cette approche dans le contexte des universités n'a pas permis d'accéder à un ensemble de recherches développées pour faciliter l'analyse. Par conséquent, pour les besoins de l'étude, la [décolonisation](#) en tant qu'approche se résume à la reconnaissance pratique du fait que les inégalités actuelles sont profondément liées aux processus historiques et continus de la colonisation. C'est directement l'expérience des peuples autochtones du Canada, mais c'est aussi l'héritage malheureux des personnes [racialisées](#) qui ont connu des processus de colonisation à la fois dans d'autres pays et dans la société canadienne dominante blanche et eurocentrique d'hier et d'aujourd'hui. De ce point de vue, la [décolonisation](#), tout en ayant une perspective distincte, est une approche très complémentaire de la lutte contre le [racisme](#), de l'équité, de la [diversité](#) et de l'[inclusion](#).

### Révision de l'optique et du langage

Le [racisme](#) anti-Noirs a constitué le contexte historique central de cette évaluation, mais comme indiqué dans les principes susmentionnés, l'optique plus large de l'équité, de la diversité, de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#) a constitué une optique complémentaire. En particulier, la [décolonisation](#) était un objectif important, étant donné le rôle joué par la colonisation dans l'usurpation des terres autochtones et l'extraction injuste de la main-d'œuvre des populations autochtones et noires sur l'ensemble du continent. Les [groupes en quête d'équité](#) comprennent les groupes susceptibles d'être affectés de manière disproportionnée par les questions de sécurité et les interactions 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 en quête d'équité](#) peuvent inclure des groupes 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

<sup>13</sup> Hillier, Sean, Phipps, David, Haig-Brown, Celia, « Décoloniser l'administration de la recherche : Pratiques institutionnelles à Acton », *Journal of Research Administration*, 53(2). 2022

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 a été prise en compte et une certaine flexibilité a été intégrée dans le processus d'évaluation. Il convient également de noter que ces termes clés liés à l'équité n'ont pas été prédéfinis pour l'évaluation afin que les individus et les groupes puissent les définir eux-mêmes au cours de la consultation. Nous encourageons les personnes qui ne sont pas familières avec ces termes à consulter les informations élaborées par les groupes concernés pour obtenir des éclaircissements.

### **Processus d'évaluation**

La procédure adoptée pour cet examen a consisté à faire appel à un consultant externe en matière de droits de l'homme dans le domaine de l'application de la loi, le Dr Shaheen Azmi, pour diriger la recherche, la consultation, l'analyse et la rédaction du rapport sous la supervision d'un groupe d'experts composé d'enseignants de l'Université de York. Le groupe d'experts était composé du Dr Lorne Foster Carl James Celia Haig Brown et Dr Danielle Robinson. Un groupe de travail composé de membres du personnel a soutenu le projet tout au long du processus, notamment la directrice du Département de la sécurité communautaire de l'époque, Samina Sami, et d'autres membres du personnel du département, dont Annette Boodram et Cameron Baguley. L'équipe a également bénéficié de l'inclusion d'une solide représentante étudiante, Sharon Henry. La recherche et la consultation ont commencé en octobre 2021 et se sont terminées en novembre 2022.

La recherche comprenait une analyse formelle des compétences, une analyse documentaire et une analyse législative qui ont permis de déterminer les initiatives et les approches les plus récentes en matière de maintien de l'ordre et de sécurité sur les campus, ainsi que les thèmes préliminaires à prendre en considération.

Un processus de consultation itératif et à multiples facettes s'en est suivi :

- Élaboration et diffusion d'un document de consultation détaillé présentant le contexte et les objectifs de l'étude et posant des questions à débattre (voir l'annexe E pour le document de consultation).
- Invitation ouverte à la communauté universitaire à apporter sa contribution par l'intermédiaire de divers canaux, y compris des réunions en personne, des groupes de discussion et des soumissions écrites.
- Invitations ciblées à des réunions et à des groupes de discussion pour tous les [groupes en quête d'équité](#) de l'Université York, en particulier les personnes



autochtones, noires et provenant d'autres groupes [racialisés](#) (voir l'annexe C pour la liste des groupes invités à participer).

- Séances de consultation ciblées avec le personnel administratif de York, les représentants du corps professoral, les représentants syndicaux, ainsi qu'avec la direction et le personnel du Département de la sécurité communautaire et des Services de sécurité de York.
- Trois séances avec le Conseil pour la sécurité communautaire de l'Université York, qui est un organe consultatif chargé de conseiller la présidente et le Département de la sécurité communautaire sur les questions de sécurité.
  - Le Conseil, qui se réunit chaque trimestre, fournit un mécanisme pour la participation et l'engagement d'un large éventail de membres de la communauté de York dans la planification, la prestation, la coordination et l'évaluation des initiatives de sécurité panuniversitaires sur les campus de York.
- Trois conversations communautaires virtuelles en 2022 ont rassemblé un large éventail de membres de l'administration et du corps professoral du campus.
- Une séance de formation a été organisée en mars avec l'Université York et des participants de la société en général pour s'informer et apporter des contributions à l'évaluation.
- Élaboration et publication de trois rapports publics successifs, définissant les principaux sujets et thèmes soulevés lors des consultations, qui ont été publiés en mai, juillet et septembre 2022 afin d'informer les membres de la communauté et de solliciter des commentaires continus (voir l'annexe F pour le troisième et dernier document sur les sujets et thèmes clés).

### **Contexte des Services de sécurité de York et du Département de la sécurité communautaire**

Les Services de sécurité de York sont une unité du Département de la 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. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des efforts de révision des activités de sécurité de l'Université afin de les intégrer dans le contexte plus large de la sécurité communautaire et dans le cadre d'un ensemble complet de services visant à assurer la sécurité des campus.

Les Services de sécurité de York emploient environ 70 agents de sécurité agréés. Le personnel de sécurité de première ligne de York est composé d'agents de sécurité agréés qui sont membres du personnel de l'Université et relèvent de la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*. Cette situation diffère de celle 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 la refonte complète des services de police de*



*l'Ontario* et/ou qui font appel à des agences privées de gardiens de sécurité. Outre les dispositions de la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*, les Services de sécurité de York se conforment également aux exigences d'autres lois directrices pertinentes, telles que la *Loi sur l'entrée sans autorisation*, ainsi qu'à de nombreuses politiques et procédures de l'Université York. Le personnel de sécurité bénéficie d'une formation approfondie, y compris une formation initiale et une mise à jour annuelle sur plusieurs sujets, notamment l'équité, la lutte contre le [racisme](#) et les droits de la personne. Les plaintes contre le personnel de sécurité sont traitées en interne par les Services de sécurité de York, bien que d'autres départements de l'Université puissent être impliqués dans l'enquête sur les plaintes à la discrétion des Services de sécurité de York et de la direction du Département de la sécurité communautaire.

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 :

- Opérer 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 en tout temps;
- 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).
- Effectuer des 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;
- Assurer la liaison avec d'autres services de soutien de l'Université York et avec les forces de l'ordre;
- Administrer les premiers soins et intervenir en cas d'urgence sanitaire ou 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 intervenir, 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 l'intermédiaire du personnel de surveillance qui y passe la nuit;
- Soutenir la planification de la sécurité lors d'événements sur les campus.

En outre, les Services de sécurité de York proposent des services de soutien de fond notamment :

- 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
  - Gestion de l'accès automatisé aux portes des bâtiments sur les campus universitaires, installation et entretien de l'infrastructure et des opérations de vidéosurveillance et d'accès aux portes pour la communauté.
- Information, relations communautaires, prévention de la criminalité et communication
  - Diffusion de bulletins de sécurité et d'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.

Il est important de signaler que les Services de sécurité de York travaillent en concertation avec d'autres responsables de l'application de l'ordre 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. La police peut être appelée de manière indépendante sur les campus de York par tout membre du public, y compris les membres de la communauté universitaire. La police a également toute latitude pour pénétrer à tout moment sur les campus de York afin d'exécuter son mandat. Les [agents spéciaux](#) de la Toronto Transit Commission (TTC) travaillent dans les installations de la TTC situées sur les campus de York. De plus, 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 bien ils peuvent être engagés pour assurer la sécurité de grands événements organisés par l'Université, de groupes de l'Université, ou bien encore par des entités indépendantes louant des installations de York.

Plus important encore, les campus de l'Université York impliquent la police sur le campus à un degré bien supérieur à celui d'autres universités qui emploient une approche d'[agents spéciaux](#). En vertu de son orientation et de son mandat juridique actuels, le personnel des Services de sécurité de York est uniquement habilité à utiliser la force de manière défensive; il ne doit pas utiliser la force de manière agressive ni procéder à une arrestation. En l'absence de personnel doté de pouvoirs renforcés en vertu des dispositions relatives aux [agents spéciaux](#) de la *Loi sur la refonte complète des services de police*, le personnel des Services de sécurité de York n'a pas le pouvoir d'appréhender les personnes en crise de santé mentale en vertu de la *Loi sur la santé mentale* et doit régulièrement faire appel à la police pour répondre à ces problèmes.

Les données relatives aux incidents de sécurité signalés par l'Université York renforcent le degré d'implication de la police sur les campus de York, en particulier en réponse à des personnes en crise de santé mentale. Ces données sont basées sur les incidents signalés aux Services de sécurité ou constatés par le personnel de sécurité en patrouille. Les incidents de sécurité signalés peuvent inclure toute infraction à la législation fédérale, aux lois provinciales ou aux règlements municipaux; les atteintes à la propriété incluant les effractions et tentatives d'effraction, les vols, les méfaits, les incendies criminels et les fraudes; les atteintes aux personnes incluant les agressions sexuelles, les agressions non sexuelles, le harcèlement, les homicides, les enlèvements, les attentats à la pudeur, l'intimidation, les vols qualifiés et la profération de menaces; les incidents affectant la « qualité de vie », notamment les alertes à la bombe, les troubles de l'ordre public, les plaintes pour tabagisme, les dommages, les urgences médicales, les alarmes incendie, les véhicules et personnes suspects, les intrusions, les occupations et manifestations, et les [incidents motivés par la haine](#); et d'autres incidents, notamment les demandes d'information, les événements non fondés, les substances dangereuses, les personnes disparues et les collisions de véhicules à moteur.

Le tableau 1 indique le nombre « d'incidents signalés » consignés au total et le nombre d'incidents signalés impliquant la police pour les quatre dernières années civiles. Ces incidents signalés fluctuent d'une année à l'autre pour diverses raisons et sont influencés par un plus grand engagement de la communauté et une plus grande sensibilisation à l'importance de signaler les incidents de sécurité, qui a augmenté à partir de 2016. D'autres facteurs atténuants influencent la communication des statistiques, notamment les événements majeurs comme les interruptions de travail, la pandémie et les événements de grande ampleur sur le campus. Au cours des quatre dernières années, de 2018 à 2021, la police a été impliquée dans environ 9,12 % des incidents de sécurité en moyenne.

**Tableau 1 : Incidents de sécurité signalés par les Services de sécurité de York par année civile**

Période de référence	Incidents de sécurité signalés	Incidents de sécurité signalés impliquant la police	Pourcentage d'implication de la police
2018	2 633	291	11,05 %
2019	2 844	305	10,72 %
2020	2 526	199	7,88 %
2021	2 527	172	6,81 %
Moyenne sur 4 ans	2 632	241	9,12 %

Le tableau 2 présente les interventions menées par les Services de sécurité de York et par la police sur les campus de York. Les interventions sont des situations qui impliquent un « recours à la force » avec ou sans arrestation. Selon la procédure opérationnelle normalisée, le recours à la force par les agents de sécurité de York est une intervention de très faible niveau impliquant l'utilisation d'une matraque ou de menottes. Lorsque les agents de sécurité de York arrêtent quelqu'un, ils utilisent couramment des menottes et, par définition, font usage de la force. Lorsque la police s'occupe d'affaires sur le campus, ses interventions » peuvent impliquer un recours à la force et/ou une arrestation. Le recours à la force par la police est orienté par le modèle provincial et est régi par diverses dispositions légales, en particulier les sections 25 et 26 du Code pénal, qui traitent de l'usage raisonnable de la force. La police dispose bien entendu d'une marge de manœuvre beaucoup plus large que les agents de sécurité de York pour faire usage de la force.

Il est remarquable de constater le peu d'interventions effectuées par le personnel des Services de sécurité de York, qu'il y ait arrestation ou non. Même au cours des années pré-pandémiques 2018 et 2019, qui ont été marquées par d'importantes interruptions de travail, seule une poignée d'incidents impliquant des interventions se sont produits. En revanche, il est remarquable de constater le nombre plus important d'interventions de ce type menées par la police sur les campus de York, que ce soit au cours des années pandémiques ou des deux années pré-pandémiques précédentes. Ces deux années pré-pandémiques ont été marquées par des interventions de la police sur le campus nettement plus nombreuses que les années pandémiques, mais le degré de disparité peut avoir été influencé par le fait que ces deux années ont connu des interruptions de travail qui tendent à entraîner plus fréquemment la présence et l'implication de la police sur le campus.

**Tableau 2 : Statistiques d'intervention par an par les Services de sécurité de York et la police**

Interventions – Services de sécurité de York			Interventions – Services de police – Autres		Total pour l'année
Année	Arrestations	Pas d'arrestation	par la police	par d'autres	
2021	2	0	13	0	15
2020	1	1	17	0	19
2019	1	3	44	0	48
2018	3	0	42	1	46
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>128</b>

Le tableau 3 présente les interpellations effectuées par la police sur le campus en vertu de la *Loi sur la santé mentale*. Comme indiqué, les agents de sécurité de York n'ont pas le pouvoir d'appréhender des individus en vertu de cette loi et lorsque des individus sont considérés comme présentant un « risque pour eux-mêmes ou pour autrui », les agents de York doivent systématiquement faire appel à la police. De nombreuses arrestations par la police sur le campus sont directement liées à des crises de santé mentale; en moyenne, près de 40 % des interventions entre 2018 et 2021 étaient des arrestations en vertu de la *Loi sur la santé mentale*.

**Tableau 3 : Interventions et arrestations en vertu de la *Loi sur la santé mentale* effectuées par la police sur le campus**

Année	Nombre « d'interventions » de la police	Nombre d'arrestations en vertu de la <i>Loi sur la santé mentale</i>	Pourcentage d'arrestations en vertu de la <i>Loi sur la santé mentale</i>
2021	13	4	30,8 %
2020	17	8	47,1 %
2019	44	19	43,2 %
2018	42	16	38,1 %
Moyenne sur 4 ans	29	11,75	39,8 %

Dans l'ensemble, l'analyse des trois tableaux de données démontre clairement que la grande majorité des incidents de sécurité signalés (plus de 90 %) n'impliquent pas la police et que très peu d'entre eux donnent lieu à des « interventions » des Services de

sécurité de York. Toutefois, la minorité de cas impliquant la police comprend beaucoup plus « d'interventions » sur les campus que celles menées par les responsables de la sécurité de York. Enfin, les arrestations en vertu de la *Loi sur la santé mentale* représentent une proportion importante de toutes les arrestations effectuées par la police sur le campus – près de 40 % en moyenne sur les quatre années évaluées.

## B. Thèmes clés de recherche :

### **Demandes d'approches de sécurité centrées sur la communauté en matière d'application de la loi et de sécurité des campus**

Les recherches menées dans le cadre de cette étude indiquent un mouvement sociétal plus large qui s'éloigne d'une approche étroite et restrictive des forces de l'ordre en général et de la sécurité sur les campus en particulier. Un regard sur le monde de la police a révélé un changement important vers des approches plus englobantes de sécurité communautaire comme alternative à un modèle strict d'application de la loi. Bien que la sécurité communautaire ait déjà fait partie des approches de sécurité sur les campus au Canada, notamment à l'Université York, des demandes ont émergé à l'échelle du continent pour que la sécurité et la police des campus s'orientent vers de telles approches de sécurité centrées sur la communauté.

### **Exigences pertinentes en matière d'équité pour les services de police**

Trois demandes distinctes liées à l'équité peuvent être définies dans le domaine du maintien de la loi, qui ont conduit à des efforts de réforme afin d'élargir leurs approches à partir d'une conception étroite du maintien de l'ordre. Ces demandes sont les suivantes :

- 1) Une revendication antiraciste;
- 2) Une demande d'intervention en cas de crise de santé mentale non liée au maintien de l'ordre; et
- 3) Une réduction du financement des forces de l'ordre.

#### **1. Revendication de mettre fin au racisme dans les forces de l'ordre**

Au cours des dernières décennies, l'attention nationale et internationale s'est portée sur le [racisme](#) systémique et sociétal dans les principaux secteurs, notamment le maintien de l'ordre, l'éducation, la protection de l'enfance et la santé, en particulier en ce qui concerne l'expérience des personnes noires, autochtones et provenant d'autres groupes [racialisés](#). Les forces de l'ordre ont été lentes à réagir de manière significative, mais elles ont récemment commencé à s'efforcer de répondre à ces préoccupations.

Elles ont été une des principales facettes des politiques gouvernementales qui ont dévasté la vie traditionnelle des peuples autochtones au Canada, y compris en Ontario, et continuent d'être associées à des répercussions importantes. Selon une analyse de CTV News, une personne autochtone a dix fois plus de risques d'être abattue par un policier qu'une personne blanche au Canada. Selon cette analyse, 66 personnes ont été abattues par la police entre 2017 et juin 2020. Au cours de cette période, 25 des personnes dont la race ou l'origine a pu être identifiée étaient autochtones, ce qui représente près de 40 % du total. En revanche, les populations autochtones représentent moins de 5 % de la population canadienne<sup>14</sup>. Ce thème des agressions commises par les forces de l'ordre à l'encontre des populations autochtones a donné lieu à plusieurs enquêtes publiques importantes qui ont permis d'illustrer davantage cette histoire et cette expérience.

La mort de Dudley George, tué par la police provinciale de l'Ontario (OPP) alors qu'il participait pacifiquement à une manifestation des Premières nations dans le parc provincial d'Ipperwash en 1995, a ravivé l'attention sur la longue histoire des violences policières subies par les populations autochtones lorsqu'elles expriment leurs voix. L'enquête et le rapport Ipperwash qui ont suivi ont formulé de nombreuses recommandations visant à réformer l'OPP, ainsi que d'autres activités gouvernementales destinées à lutter contre le [racisme](#) anti-Autochtones dans le cadre du maintien de l'ordre lors des manifestations<sup>15</sup>. Des inquiétudes concernant le [racisme](#) anti-Autochtones de la part du Service de police de Thunder Bay en ce qui concerne le traitement des cas de mort subite chez les autochtones ont conduit à l'évaluation en 2017 de l'enquête du service sur ces cas par le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police. Le rapport qui s'ensuivit : *Broken Trust: Indigenous People and the Thunder Bay Police Service*<sup>16</sup> a identifié le racisme systémique comme un facteur dans l'enquête sur ces décès et a formulé 10 recommandations pour lutter contre le [racisme](#) policier à l'égard des peuples autochtones. En outre, les préoccupations relatives au [racisme](#) persistant dans les interventions de la police ont été mises en évidence dans le cadre de l'*Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : appels à la justice (2019)*<sup>17</sup>. La création de cette commission d'enquête est l'un des appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation du Canada qui a mis en

<sup>14</sup> Flanagan, Ryan, « Why are Indigenous people in Canada so much more likely to be shot and killed by police », CTV News, publié le vendredi 19 juin 2020 8 h HNE, <https://www.ctvnews.ca/canada/why-are-indigenous-people-in-canada-so-much-more-likely-to-be-shot-and-killed-by-police-1.4989864?cache=nnh>

<sup>15</sup> Rapport de l'enquête Ipperwash, consulté à l'adresse suivante : <https://wayback.archive-it.org/16312/20211208091140/> <https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/report/index.html>

<sup>16</sup> Gerry McNeilly, « Broken Trust: Indigenous People and the Thunder Bay Police Service », décembre 2018, <https://oiprd.on.ca/wp-content/uploads/OIPRD-BrokenTrust-Final-Accessible-E.pdf>

<sup>17</sup> Linden, Sydney, « Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ». Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, 2019



cause les forces de l'ordre en tant qu'acteurs majeurs de l'oppression généralisée des peuples autochtones ainsi que d'autres éléments du système judiciaire. Le rapport de l'Enquête nationale a relevé 11 « appels à l'action aux services de police » pour remédier à leur négligence systémique en ce qui concerne le manque de services et de protection des femmes, des filles et des personnes [2ELGBTQIA+](#) autochtones.

La longue histoire de l'oppression des personnes noires par les forces de l'ordre au Canada remonte à l'époque de l'esclavage. Les préoccupations relatives au [racisme](#) anti-Noirs dans les services de police ont été constantes et persistent encore. En 1992, le passage à tabac de Rodney King par la police américaine a trouvé un écho important au Canada, en particulier à Toronto, et a donné lieu à des émeutes sur la rue Yonge pour protester contre les brutalités policières à l'encontre des Noirs. Avant cet événement, huit personnes noires avaient été abattues par la police au cours des quatre années précédentes. À la suite de ces émeutes, Stephen Lewis a été chargé de faire un rapport sur l'état du [racisme](#) systémique en Ontario. Dans son rapport, M. Lewis indique que le [racisme](#) anti-Noirs est le principal objet du [racisme](#) institutionnel en Ontario, y compris dans les services de police :

Premièrement, nous avons affaire, à la base et fondamentalement, à du racisme anti-Noirs.

Racisme : S'il est vrai que toutes les communautés de minorités visibles font l'expérience de l'indignité et des blessures causées par la discrimination systémique tout au long de sa vie.

Dans le sud de l'Ontario, c'est la communauté noire qui est au centre de l'attention. Ce sont les Noirs qui se font tirer dessus; ce sont les jeunes Noirs qui sont au chômage en trop grand nombre; ce sont les élèves noirs qui sont répartis de manière inappropriée dans les écoles; ce sont les élèves noirs qui abandonnent l'école de manière disproportionnée; ce sont les communautés d'habitation à forte concentration de résidents noirs où le sentiment de vulnérabilité et de désavantage est le plus aigu; ce sont les employés noirs — professionnels et non professionnels — sur lesquels les portes de l'équité ascendante sont fermées. Tout comme le baume apaisant du « multiculturalisme » ne peut masquer le [racisme](#), le [racisme](#) ne peut pas non plus masquer sa cible principale<sup>18</sup>.

Plus récemment, le mouvement Black Lives Matter s'est développé en réponse aux nombreux meurtres et agressions policières contre les Noirs aux États-Unis et au Canada. Plus récemment, le meurtre policier très médiatisé de George Floyd aux États-Unis a suscité des réactions aux États-Unis et au Canada. Ce meurtre a eu de

<sup>18</sup> Lewis, Stephen, Rapport de Stephen Lewis sur les relations raciales en Ontario, 1992, [https://archive.org/stream/stephenlewisrepo00lewi/stephenlewisrepo00lewi\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/stephenlewisrepo00lewi/stephenlewisrepo00lewi_djvu.txt)



profondes répercussions sur les communautés noires du Canada, car la même semaine que l'assassinat de Floyd, Regis Korchinski-Paquet, une femme noire de 29 ans souffrant de troubles mentaux, est décédée alors que le Service de police de Toronto s'occupait d'elle<sup>19</sup>. Ce décès s'inscrit dans la continuité des décès de personnes noires et [racialisées](#) aux mains de la police dans la région du Grand Toronto. Des rapports récents continuent de faire état d'une surreprésentation significative des Noirs lors des contrôles de police, de l'usage de la force et des décès au Canada<sup>20 21 22</sup>.

La réalité et la persistance des problèmes de [racisme](#) dans les activités de la police ont été reconnues par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) et par la Cour suprême du Canada. En 2019, la CODP a affirmé que le [profilage racial](#) est illégal et que tous les organismes chargés du maintien de l'ordre ont le devoir de s'acquitter de manière proactive de leurs obligations légales en matière de respect du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la Charte des droits et libertés. Il s'agit notamment de répondre aux préoccupations concernant le [profilage racial](#), même si aucune plainte formelle n'a été déposée.

La *Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre* de la CODP énonce sept principes clés pour l'élimination du [profilage racial](#) et comprend des recommandations à l'intention des organismes chargés du maintien de l'ordre, des organisations de sécurité privée, des organes de contrôle et du gouvernement. Les sept principes sont les suivants :

- **Reconnaissance** : Reconnaître de façon significative la réalité du [profilage racial](#)
- **Participation** : Assurer la participation active d'une variété de peuples autochtones et de communautés [racialisées](#)
- **Orientation stratégique** : Adopter et mettre en œuvre toutes les normes, lignes directrices, politiques et directives strictes appropriées pour composer avec le [profilage racial](#) en contexte de maintien de l'ordre et l'éliminer
- **Collecte de données** : Recueillir et analyser des données relatives à la race afin de cerner et de réduire les disparités, et de gérer les activités

<sup>19</sup> Nasser, Shanifa, Questions swirl about how Toronto woman fell from balcony as family points fingers at police, CBC News, 28 mai 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/regis-paquet-balcony-toronto-1.5588318>

<sup>20</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario », 2017, consulté en ligne à l'adresse suivante : <https://www.ohrc.on.ca/fr/pris-%C3%A0-partie-rapport-de-recherche-et-de-consultation-sur-le-profilage-racial-en-ontario>

<sup>21</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Un impact disparate : Deuxième rapport provisoire relatif à l'Enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne sur le profilage racial et la discrimination raciale par les Services de police de Toronto », 2020, <https://www.ohrc.on.ca/fr/un-impact-disparate-deuxieme-rapport-provisoire-relatif-%C3%A0-l%27enqu%C3%AAte-de-la-commission-ontarienne-des>

<sup>22</sup> Foster, Lorne et Jacobs, Les, « Traffic Stop Race Data Collection Project II progressing towards bias-free policing: Five years of race data on traffic stops in Ottawa », 2019, <https://www.ottawapolice.ca/en/news-and-community/resources/EDI/OPS-TSRDCP-II-REPORT-Nov2019.pdf>

- **Surveillance et responsabilisation** : Assurer la surveillance régulière du [profilage racial](#) et adopter de puissants mécanismes internes de responsabilisation en matière de gouvernance, de gestion et de fonctionnement
- **Changement organisationnel** : Apporter un changement organisationnel à dimensions multiples (visant par exemple la formation, la culture, l'embauche, les structures d'incitation, etc.)
- **Plan d'action pluriannuel** : Élaborer un plan de lutte contre le racisme qui inclut des initiatives visant à atteindre des cibles à court et à long terme de respect de chacun de ces principes

En réponse au défi que représente le [racisme](#) persistant dans les forces de l'ordre, les organismes de réglementation, les organisations et les services de police ont commencé à réagir en déployant plusieurs initiatives. L'Ontario Association of Chiefs of Police a approuvé et accepté de mettre en œuvre les sept principes identifiés par la CODP pour fournir des conseils pratiques aux services de police de la province<sup>23</sup>. En Ontario, la collecte de données basées sur la race est devenue obligatoire en ce qui concerne les incidents de recours à la force<sup>24</sup>. Le Service de police d'Ottawa<sup>25</sup> a mis en œuvre la collecte, l'analyse et la communication de données sur les contrôles routiers en fonction de la race et a communiqué à deux reprises les résultats de ces contrôles, données qui ont mis en évidence la disproportion notable des pratiques de contrôle policier affectant les personnes noires et provenant d'autres groupes [racialisés](#). La formation à la lutte contre le [racisme](#) et les initiatives formelles d'engagement contre le [racisme](#) s'étendent peu à peu dans les services policiers de l'Ontario.

## 2. Demande d'élaboration de réponses de première ligne non policières aux crises de santé mentale dans le maintien de l'ordre

Ces dernières années, les interactions entre la police et les personnes souffrant de troubles mentaux ont suscité de vives inquiétudes, notamment en ce qui concerne la mort d'Autochtones, de Noirs et d'autres personnes [racialisées](#) aux mains de la police. En Ontario, les décès de personnes en situation de crise aux mains de la police ont donné lieu à de nombreuses enquêtes du coroner, à une évaluation majeure menée

<sup>23</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Une nouvelle politique de la CODP aidera les organismes de maintien de l'ordre à éliminer le profilage racial », 2019, [https://www.ohrc.on.ca/fr/centre\\_des\\_nouvelles/une-nouvelle-politique-de-la-codp-aidera-les-organismes-de-maintien-de-l-ordre-%C3%A9liminer-le](https://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/une-nouvelle-politique-de-la-codp-aidera-les-organismes-de-maintien-de-l-ordre-%C3%A9liminer-le)

<sup>24</sup> CBC, « Why race-based data collection by police could play a role in reform debate », 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/race-police-data-ontario-1.5636301>

<sup>25</sup> Lorne Foster et Les Jacobs, « Ottawa Police Service Traffic Stop Race Data Collection Project II Progressing Towards Bias-Free Policing: Five Years of Race Data on Traffic Stops in Ottawa », présentation PowerPoint, 20 novembre 2022, <https://www.ottawapolice.ca/en/news-and-community/resources/EDI/Ottawa-Police-Service-TSRDCP-II-Report-November-20-2019.pdf>

par le juge Frank Iacobucci au nom du Service de police de Toronto en 2014<sup>26</sup>, et à un examen systémique pluriannuel en cours mené par le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) sur les interactions de la police avec les personnes en situation de crise et sur l'usage de la force<sup>27</sup>. Le BDIEP a indiqué dans son rapport intermédiaire que même si les données relatives à l'identité raciale sur les victimes de décès n'étaient pas systématiquement collectées par la police, « nous ne pouvons pas ignorer le fait que, dans de nombreux cas, la personne décédée était noire ou de couleur »<sup>28</sup>.

Le rapport Iacobucci a identifié des défaillances majeures dans le système général de santé mentale qui ont conduit à positionner la police en première ligne pour répondre aux personnes en crise, un rôle pour lequel les policiers de première ligne ne sont pas formés. Le rapport présente des recommandations précises concernant la formation et le soutien des policiers en matière de santé mentale, les alternatives au recours à la force létale, le développement des équipes mobiles d'intervention en cas de crise et l'introduction d'armes à énergie dirigée et de caméras corporelles.

De nombreux éléments des recommandations de M. Iacobucci ont inspiré les efforts de plusieurs grands services policiers ontariens afin de mieux répondre aux personnes en situation de crise et de prévenir les décès de policiers. L'élément central de cette réponse a été la reconnaissance de la nécessité d'intégrer l'expertise en santé mentale dans l'intervention de première ligne auprès de personnes en crise de santé mentale. Les services policiers de Toronto, de Peel, de la région de York, de London et d'autres villes de l'Ontario ont mis en place diverses configurations d'équipes de police et d'experts en santé mentale. Il convient toutefois de noter que ces équipes manquent généralement de ressources et ne sont pas en mesure d'assurer une assistance en tout temps.

Il convient également de souligner que plusieurs campus aux États-Unis ont récemment entrepris de mettre en place des interventions de professionnels de la santé mentale pour remplacer ou appuyer les services de police ou de sécurité de première ligne sur le campus. Par exemple, en réponse aux appels d'urgence, les répartiteurs du service de sécurité publique de l'Université de l'État de l'Oregon n'envoient pas automatiquement la police du campus. Ils peuvent plutôt choisir de

---

<sup>26</sup> Iacobucci, Frank, « Police Encounters with People in Crisis » préparé pour les Services de police de Toronto, 2014, <https://globalnews.ca/wp-content/uploads/2015/06/police-encounters-with-people-in-crisis.pdf>

<sup>27</sup> Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police, « Police Interactions with People in Crisis and Use of Force: OIPRD Systemic Review Interim Report », Rapport intermédiaire sur l'examen systémique de l'OIPRD, 2017

<sup>28</sup> Ibid., p. 4

déployer des professionnels formés pour calmer et soutenir une personne en détresse au lieu d'agents de sécurité ou en plus de ces personnes<sup>29</sup>.

Quelques initiatives similaires ont été lancées au Canada. Par exemple, en octobre 2022, l'Université de Guelph a achevé un projet pilote de 12 mois qui a intégré un professionnel de la santé mentale aux côtés des agents de sécurité du campus lorsqu'ils répondent à des appels d'urgence. Ce projet pilote a notamment permis de réduire la nécessité d'une intervention policière et/ou d'envoyer la personne à l'hôpital<sup>30</sup>.

### **3. Exiger la suppression du financement et/ou des tâches des services de police et développer des interventions plus globales en matière de sécurité**

Après le meurtre de George Floyd et en réaction aux préoccupations concernant le [racisme](#) persistant et la réponse inadéquate aux crises de santé mentale, de nombreuses personnes à travers l'Amérique du Nord et l'Ontario ont appelé à la suppression du financement de la police en faveur d'une approche globale qui met l'accent sur la prévention de la criminalité et le soutien aux groupes ciblés et inutilement criminalisés<sup>31</sup>. Une série de solutions ont été proposées, allant de la suppression totale des services policiers existants à des réformes plus légères visant à décharger la police de rôles et de responsabilités qui sont mieux gérés par d'autres types de services. Ces approches ont recommandé d'utiliser des concepts plus larges comme la sécurité communautaire en faveur de termes et de concepts comme les services de police communautaires, mais ces derniers sont critiqués parce qu'ils privilégient inutilement le maintien de l'ordre dans l'ensemble des activités de sécurité communautaire. Ces appels ont contribué à l'annonce par la Ville de Toronto de mesures visant à réformer les forces de l'ordre. 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 situation de 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

---

<sup>29</sup> Hidalgo Bellows, Kate, « More Colleges Are Hiring Crisis-Response Teams for Mental-Health Emergencies », The Chronicle of Higher Education, 2022, [https://www.chronicle.com/article/more-colleges-are-hiring-crisis-response-teams-for-mental-health-emergencies?utm\\_source=iterable&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=campaign\\_5298525\\_nl\\_academe-today\\_date\\_20221014&cid=at&source=&sourceid=](https://www.chronicle.com/article/more-colleges-are-hiring-crisis-response-teams-for-mental-health-emergencies?utm_source=iterable&utm_medium=email&utm_campaign=campaign_5298525_nl_academe-today_date_20221014&cid=at&source=&sourceid=)

<sup>30</sup> University of Guelph New Services, « Successful first year for U of Guelph mental health pilot project: IMPACT program reducing need for police response or medical intervention », Guelph Mercury Tribune, 8 novembre 2022, <https://www.therecord.com/local-guelph/news/2022/11/08/successful-first-year-for-u-of-guelph-mental-health-pilot-project.html>

<sup>31</sup> Association canadienne des libertés civiles, « Repenser la sécurité communautaire : Un pas en avant pour Toronto », 2020, <https://ccla.org/fr/rethinking-community-safety-policing-in-canada/>

Toronto a approuvé 81 décisions sur la réforme de la police, y compris celles demandées par le Conseil municipal<sup>32</sup>.

### **Demandes liées à l'équité pour la sécurité des campus**

En novembre 2021, cette étude a analysé des rapports et/ou des documents en ligne relatifs à des évaluations de la sécurité des campus par des universités ou des collèges. Presque tous les documents examinés ont été annoncés dans la période qui a suivi le meurtre de George Floyd et le tollé qui s'en est suivi pour que des mesures soient prises pour lutter contre le [racisme](#) anti-Noirs dans les forces de l'ordre. Alors que la majorité des critiques se concentraient sur le [racisme](#), en particulier le [racisme](#) anti-Noirs, de nombreux commentaires faisaient état de préoccupations concernant les étudiantes et étudiants ayant des problèmes de santé mentale. Dans la plupart des cas, les problèmes de santé mentale liés à la sécurité sur le campus étaient liés à des problèmes de [racisme](#). En fonction de la portée générale des évaluations, les recommandations qui en découlent portent sur la lutte contre le [racisme](#) en général dans les universités, mais surtout sur la lutte contre le [racisme](#) dans la prestation des services de sécurité/police sur les campus.

Il est possible d'identifier plusieurs sujets de préoccupation communs aux services de sécurité des campus dans les différentes juridictions d'Amérique du Nord, notamment les préjugés raciaux dans les services de répartition, les demandes de pièces d'identité, le traitement des visiteurs n'appartenant pas à la communauté universitaire sur les campus (notamment les personnes [sans-abri](#)), les arrestations, les fouilles, l'usage de la force, le renvoi à la police et les procédures disciplinaires.

Des thèmes communs peuvent également être identifiés dans les mesures proposées pour répondre aux préoccupations en matière de préjugés raciaux :

#### **Des mesures de transparence et de responsabilisation comme :**

- Le renforcement de la gestion des plaintes et des préoccupations relatives aux services de sécurité sur les campus;
- La collecte régulière de [données fondées sur la race](#) à des fins d'analyse, et la prise de mesures au besoin;
- Des rapports réguliers et l'évaluation des réponses et d'autres données d'identité préoccupantes, s'ils sont jugés pertinents;
- L'adoption d'une politique et d'un processus clairs et complets concernant le traitement des plaintes.

<sup>32</sup> Hart, Jim, « Report on Police Reform in Toronto: Systemic Racism, Alternative Community Safety and Crisis Response Models and Building New Confidence in Public Safety », Commission des services policiers de Toronto, 2020, <https://tpsbc.ca/consultations-and-publications/policing-reform-implementation>

**Mesures visant à garantir des efforts de sécurité équitables et exempts de préjugés, comme :**

- Procéder à des évaluations formelles des efforts de sécurité sur les campus afin de fournir un environnement sécuritaire, exempt de préjugés raciaux et d'autres formes de préjugés;
- 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'équité.

**Mesures de recrutement et de formation comme :**

- Modifier les processus de recrutement et d'embauche afin de s'assurer que le personnel de sécurité possède l'expérience, les compétences et les aptitudes nécessaires pour évaluer les besoins d'une population de services diversifiée et pour déterminer et traiter les formes de préjugés et de discrimination liées à la race et leurs intersections;
- Effectuer des rapports sur la composition démographique du personnel de sécurité et de la direction en fonction de la race, de l'origine autochtone, du genre et d'autres critères d'équité;
- Élaborer une stratégie de formation et de développement complète et pédagogique pour doter le personnel de sécurité des connaissances et des compétences nécessaires pour déterminer les sources de préjugés et de discrimination et pour répondre aux besoins de la communauté.

**Mesures précises d'engagement communautaire et de renforcement de la confiance, comme :**

- 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;
- Développer une compréhension des 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 sur l'étendue de leur application.

Par ailleurs, bon nombre de ces évaluations ont révélé que les services de sécurité des campus étaient régulièrement structurés selon un modèle de maintien de l'ordre et qu'ils employaient du personnel recruté en fonction de rôles et de responsabilités de ce genre. Aux États-Unis, de nombreuses opérations de sécurité sur les campus sont de véritables services de police soumis à la réglementation de l'État<sup>33</sup>. Au Canada, les services de sécurité des campus ne sont pas des services de police proprement dits, mais ils utilisent couramment des approches similaires qui mettent l'accent sur l'application des règles. La plupart des campus universitaires de l'Ontario emploient des agents de sécurité qui sont des « agents spéciaux » en vertu des dispositions de la législation sur la police. Ils ressemblent régulièrement à la police et sont dirigés par des policiers. Même à l'Université York, qui n'emploie pas « d'agents spéciaux », les responsables de la sécurité portent des uniformes qui ressemblent à ceux de la police. De nombreuses personnes consultées dans le cadre de cette étude ont indiqué qu'elles trouvaient qu'ils ressemblaient beaucoup à des policiers. Il convient également de noter que tous les responsables actuels des Services de sécurité de York sont d'anciens policiers ayant reçu une formation policière et que l'organisation des activités du service est fortement influencée par le contexte policier.

Si la plupart des évaluations n'ont pas explicitement remis en question le modèle de maintien de l'ordre sur les campus, bon nombre d'entre elles ont appelé à une réaffectation des ressources afin de renforcer les capacités d'appui aux communautés vulnérables et de fournir un soutien en cas de crise par l'intermédiaire de services non répressifs dotés de professionnels spécialisés en santé mentale et en travail social ayant une expérience de la lutte contre le [racisme](#) et de l'EDI<sup>34</sup>. Certains ont demandé des interventions hybrides aux crises de santé mentale qui mobilisent les professionnels de la santé mentale et le personnel de sécurité de première ligne lors de situations de crise<sup>35 36</sup>.

### C. Thèmes clés de la consultation

Les personnes consultées à York ont déterminé un certain nombre de thèmes généraux liés à la sécurité de base sur les campus. Certains ont déjà été soulevés dans le cadre des consultations menées lors de l'élaboration du *Plan stratégique du*

<sup>33</sup> Baldwin, Davarian, « Why We Should Abolish the Campus Police: Their power, reach, and misplaced interests make them a threat to our communities », *The Chronicle of Higher Education*, 2021, <https://www.chronicle.com/article/why-we-should-abolish-campus-police>

<sup>34</sup> University of Toronto, « Presidential & Provostial Task Force on Student Mental Health – Final Report & Recommendations », (2019), <https://www.provost.utoronto.ca/wp-content/uploads/sites/155/2020/01/Presidential-and-Provostial-Task-Force-Final-Report-and-Recommendations-Dec-2019.pdf>

<sup>35</sup> Beck, Jackson, et al., « Case study: CAHOOTS ». Vera Behavioral Health Crisis Alternatives, 2020, <https://www.vera.org/behavioral-health-crisis-alternatives/cahoots>

<sup>36</sup> Krupanski, Marc et Crofts, Nick, « Envisaging the future of policing and public health: A commentary on the findings », *Journal of Community Safety and Well-Being*, Vol 7 (Suppl 1), July 2022, pp. 52-55.



*Département de la sécurité communautaire : Unis pour la sécurité.* Les thèmes généraux soulevés sont présentés ci-dessous.

### **Nécessité d'une approche de la sécurité centrée sur la communauté**

Le *Plan stratégique du Département de la sécurité communautaire : Unis pour la sécurité* a formulé l'aspiration d'établir une approche centrée sur la communauté qui réponde aux besoins, aux perspectives et aux priorités des membres de la communauté. Les personnes consultées ont généralement convenu que ce type d'approche était essentiel à la sécurité des campus. Cependant, plusieurs ont indiqué que le fonctionnement des Services de sécurité de York reflétait encore une approche policière qui ne correspondait pas totalement aux éléments essentiels d'une approche centrée sur la communauté. Les éléments d'une approche centrée sur la communauté qui ont été identifiés sont les suivants :

- L'intégration d'une expertise et d'une capacité de soutien social et de santé mentale dans la prestation de services de première ligne qui donne la priorité aux besoins de tous les membres de la communauté, y compris ceux qui sont impliqués dans des interactions avec le personnel de sécurité.
- Un engagement communautaire important de la part des Services de sécurité de York afin d'établir des relations et une confiance avec tous les segments de la communauté.
- Le développement d'une collaboration active et continue avec les départements de l'Université, le corps professoral et la communauté étudiante afin de faciliter une intervention globale face aux incidents de sécurité.
- La transparence des activités des Services de sécurité de York afin d'assurer la sensibilisation et la compréhension des activités de sécurité.
- Une procédure de plaintes indépendante et transparente pour répondre aux préoccupations concernant les activités des Services de sécurité de York, qui fournirait une réponse claire et une rétroaction sur les résultats de l'enquête.

### **Nécessité de mettre l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation**

*Unis pour la sécurité* a mentionné le souhait de se concentrer sur l'équité et l'[inclusion](#) dans le cadre d'un travail sur la sécurité qui s'appuie sur une analyse intersectionnelle. De nombreuses personnes consultées ont approuvé cette aspiration, mais ont déclaré qu'elle n'avait pas été satisfaite à l'Université, notamment en ce qui concerne les activités des Services de sécurité de York. De nombreuses personnes consultées appartenant à des [groupes en quête d'équité](#) ont exprimé des préoccupations générales concernant l'environnement global 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. Parmi les problèmes évoqués, citons le manque de représentation au sein du corps professoral et du personnel, les orientations académiques et les programmes d'études influencés par des points de vue et des attitudes reflétant la norme des groupes dominants, l'expérience personnelle de microagressions et de discriminations interpersonnelles et l'absence d'efforts administratifs sérieux pour traiter les questions d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#).

Plusieurs personnes consultées ont fait part de leurs préoccupations concernant les Services de sécurité de York. Certaines, en particulier parmi les personnes noires, autochtones et d'autres groupes [racialisés](#), ont fait état de problèmes de [racisme](#) en raison d'une expérience personnelle ou de problèmes plus généraux liés au maintien de l'ordre. Si plusieurs autres n'ont pas identifié d'expériences précises démontrant des préjugés, elles ont admis que des formes systémiques de [racisme](#) pouvaient se manifester dans certaines activités des Services de sécurité. Cette disposition à reconnaître un éventuel [racisme](#) systémique s'est étendue à la direction et au personnel des Services de sécurité de York. Parmi les sujets de préoccupation spécifiques identifiés par les personnes consultées figurent les vérifications d'identité par le personnel de sécurité, qui, selon certaines personnes, sont plus fréquentes pour les personnes noires que pour les autres. Un autre sujet de préoccupation a été le port d'un uniforme qui ressemble à celui de la police par les agents de sécurité. Certaines personnes noires et [racialisées](#) consultées ont indiqué que ces uniformes étaient traumatisants pour les membres de leur communauté en raison d'expériences passées avec les forces de l'ordre. Les personnes consultées qui ont travaillé avec des personnes souffrant de troubles mentaux ont indiqué que les interventions du personnel en uniforme des Services de sécurité et de la police sur les campus de York étaient souvent vécues comme traumatisantes. Le personnel de sécurité de première ligne a fait référence aux règles du centre d'appels qui exigeaient de répondre à tous les appels comme pouvant contribuer à une surveillance accrue des membres [racialisés](#) de la communauté du campus. Ils ont indiqué que les appels identifiant une vague activité suspecte de la part de personnes [racialisées](#) étaient potentiellement basés sur le [profilage racial](#). Les règles et protocoles actuels ne permettent pas de décider de ne pas répondre à l'appel ou de prodiguer des conseils sur la manière de le traiter afin d'éviter que le personnel de sécurité ne contribue au [profilage racial](#).

Bien que toutes les personnes consultées n'aient pas indiqué que les Services de sécurité de York pouvaient être caractérisés comme faisant preuve d'un certain type de partialité, presque toutes les personnes consultées, y compris la direction et le personnel des Services de sécurité de York, ont estimé que ces préoccupations devaient être prises au sérieux et que des efforts rigoureux devaient être déployés pour rassurer et susciter la confiance de tous les membres de la communauté de l'Université York. Dans l'ensemble, les personnes consultées ont reconnu que certains

incidents préoccupants s'étaient produits avec le personnel des Services de sécurité de York et qu'au-delà de quelques initiatives de formation, aucun effort sérieux n'avait été fait pour mettre en place des mesures visant à détecter et à traiter de manière proactive les préjugés de tout type, ou à répondre à la perception de ces derniers.

Les personnes consultées ont proposé de nombreuses solutions possibles pour répondre aux préoccupations en matière de partialité, notamment :

- Collecte de données fondées sur la race dans les activités de sécurité;
- Formation contre le [racisme](#), ancrée dans des situations/scénarios réels sur les campus;
- Services plus diversifiés et plus spécialisés déployés à partir du centre d'appels, comme le déploiement de travailleurs sociaux et de travailleurs en santé mentale;
- Publication des procédures et processus des Services de sécurité de York et diffusion auprès des groupes étudiants et de leurs leaders;
- Modification des uniformes du personnel de sécurité pour qu'ils ressemblent moins à ceux de la police;
- Participation étudiante plus efficace, connaissance des expériences vécues par les groupes marginalisés et les groupes en quête d'équité, et planification des services et évaluation des risques en tenant compte de ces expériences.

### **Nécessité d'assurer une meilleure coordination avec la police et de limiter sa présence sur les campus**

Les personnes consultées, de plusieurs points de vue, ont évoqué la nécessité de limiter la présence de policiers sur les campus pour des questions de sécurité. Lorsque leur présence est nécessaire sur les campus, les personnes consultées ont convenu qu'il devrait y avoir une meilleure coordination entre la police, les Services de sécurité de York et les autres départements de l'Université. À cet égard, les personnes noires et les autres personnes [racialisées](#) ont fait part de leurs perceptions et expériences négatives du Service de police de Toronto et de leur manque de confiance dans leurs prestations de services. Le personnel qui administre les résidences sur les campus a indiqué que les Services police de Toronto étaient souvent peu réceptifs aux besoins des étudiantes et étudiants en situation de crise, et qu'il y avait des retards importants dans l'arrivée de la police pour répondre à ces crises. Il a également évoqué le manque de coordination entre la police et le personnel des Services de sécurité de York. La police et le personnel de sécurité de York s'occupaient souvent de la même affaire sans s'informer mutuellement de leurs activités. La direction des Services de sécurité de York a reconnu que la coordination de ses services avec la police constituait un défi, car leurs relations sont généralement informelles et aucun protocole formel n'a été mis en place. Bien que des conversations aient eu lieu entre les deux services, les

Services de sécurité de York ont indiqué qu'il était difficile d'amener le Service de police de Toronto à considérer la situation du campus de York différemment de tout autre contexte dans la ville. Certains membres du personnel administratif et de la direction des Services de sécurité de York ont souligné que, selon eux, les agents du Service de police de Toronto manquaient de respect envers le personnel de sécurité de York et les considéraient comme de simples agents de sécurité. Ils ont suggéré que la police a tendance à avoir plus de respect pour les agents de sécurité qui sont des [agents spéciaux](#) dans d'autres institutions, y compris les universités de l'Ontario. Ils ont également suggéré que la présence d'au moins quelques agents de sécurité dotés de certains pouvoirs d'[agent spécial](#) pourrait réduire la nécessité de faire venir la police sur les campus, notamment dans les situations impliquant des personnes en crise de santé mentale. L'idée que certains agents de sécurité dotés de pouvoirs d'[agents spéciaux](#) fassent partie de l'équipe des Services de sécurité de York est un sujet très controversé. De nombreux membres de la communauté de York, en particulier les personnes noires, autochtones et d'autres origines [raciales](#), ne font pas ou ne peuvent pas faire la différence entre l'[agent spécial](#) et la police, et réagissent donc négativement à cette suggestion. Toutefois, plusieurs personnes consultées ont souligné que la réduction de la présence policière sur les campus est directement liée à la présence d'au moins quelques agents de sécurité dotés de certains pouvoirs en vertu des dispositions relatives aux [agents spéciaux](#) de la *Loi sur la refonte complète des services de police de l'Ontario*.

### **Nécessité de renforcer la collaboration au sein de l'Université**

*Unis pour la sécurité* a pour objectif de renforcer la collaboration avec l'Administration de l'Université, le corps professoral et les groupes étudiants afin de faciliter l'identification et l'intervention à l'égard de tous les problèmes de sécurité. Cependant, de nombreuses personnes consultées, y compris le personnel et la direction des Services de sécurité de York, ont indiqué que les relations et la collaboration avec d'autres départements liés à la santé et à la sécurité n'étaient pas développées autant qu'elles pourraient ou devraient l'être. Les membres du personnel des Services de sécurité de York ont indiqué qu'ils avaient l'impression de fonctionner en vase clos par rapport aux autres départements de l'Université. Ils ont souligné, avec une certaine frustration, qu'à leur avis, les autres unités, départements et facultés de l'Université les considéraient comme des agents de sécurité et non comme des partenaires dans le domaine de la sécurité. Nombre d'entre eux ont également relevé des lacunes dans les services de soutien universitaires actuels destinés aux membres de la communauté étudiante et du personnel, et ont indiqué que les ressources et les services n'étaient généralement pas disponibles en tout temps. Ils ont souligné que cela conduit le personnel de sécurité à s'occuper de ces questions sans avoir accès à l'expertise et au soutien disponibles dans d'autres parties de l'Université. Dans leur grande majorité, ils

ont indiqué qu'ils appréciaient le soutien apporté par d'autres services de l'Université. Il est à noter que le sentiment de cloisonnement et de manque de coordination au sein de l'Université a également été exprimé par plusieurs unités administratives axées sur la santé et la sécurité. Les personnes qui se sont exprimées sur la réponse à apporter en matière de santé mentale à York ont fait part de leur frustration face au manque de clarté des rôles et des responsabilités de tous les acteurs impliqués au sein de l'Université.

Plusieurs personnes consultées ont évoqué la possibilité d'impliquer le corps professoral et les étudiants dans le soutien aux interventions de sécurité de première ligne auprès de [groupes en quête d'équité](#). Certaines ont évoqué l'intérêt des recherches menées sur les activités des Services de sécurité de York et la nécessité d'encourager l'établissement de relations à cette fin avec le corps professoral et le personnel. De plus, certaines ont évoqué la possibilité d'intégrer l'éducation expérientielle des étudiantes et étudiants à l'ensemble des activités de collaboration, à la fois pour enrichir leur apprentissage et pour accroître la disponibilité des ressources afin d'aider les membres de la communauté qui pourraient nécessiter l'attention des Services de sécurité de York. À cet égard, le personnel des Services de sécurité a évoqué le programme CORSAFE, un partenariat interne bien accueilli entre les Services de sécurité de York et les Études sur la santé, les sciences infirmières et l'environnement, qui a été mis à l'essai en 2019 et est resté actif jusqu'à la pandémie de COVID-19. Ce programme a permis aux étudiantes et étudiants en sciences infirmières d'identifier et d'aider les personnes [sans-abri](#) sur les campus dans le cadre du programme d'éducation expérientielle. Face à la perspective d'impliquer la population étudiante dans des activités de sécurité, certains membres du corps professoral et du personnel ont mis en garde contre l'utilisation de l'éducation expérientielle comme outil pour répondre aux préoccupations de première ligne en matière de sécurité, indiquant que l'objectif principal de cet apprentissage était le développement des étudiants, et non la prestation de services de sécurité.

### **Nécessité de renforcer l'engagement communautaire**

*Unis pour la sécurité* a identifié l'objectif de renforcer l'engagement de la communauté universitaire comme moyen fondamental d'améliorer tous les aspects de la sécurité. Les initiatives en matière de sécurité, y compris les activités de sécurité de première ligne, ne peuvent réussir sans les connaissances, l'expertise et l'engagement de tous les membres de la communauté. L'engagement de la communauté est fondamental pour tous les aspects de la sécurité. Bien qu'il ait été reconnu que les Services de sécurité de York disposent d'un personnel et d'une activité de relations communautaires, plusieurs personnes consultées ont indiqué que les ressources et l'énergie consacrées à l'engagement communautaire n'étaient pas adaptées à

l'importance et à la nécessité des relations communautaires, de la confiance et de l'autonomisation. Ce point de vue a été particulièrement exprimé par les [groupes en quête d'équité](#) qui ont toujours eu des relations frustrantes avec les forces de l'ordre.

### **Nécessité de reconnaître les circonstances et les besoins particuliers des groupes en quête d'équité**

De nombreuses personnes consultées ont souligné que l'expérience particulière du maintien de l'ordre et les besoins uniques en matière de sécurité de nombreux membres des [groupes en quête d'équité](#) doivent être reconnus par les Services de sécurité de York et profondément intégrés dans leurs activités. Dans ce contexte, certaines personnes consultées ont évoqué la nécessité de former le personnel des Services de sécurité de York à plusieurs aspects de l'équité, de la [diversité](#), de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#). Dans l'ensemble, les personnes consultées issues de la communauté générale de York n'avaient pas connaissance de la formation reçue par le personnel de sécurité de première ligne. Le personnel et la direction des Services de sécurité de York ont fait état d'un large éventail de formations, notamment sur la [réconciliation](#) avec les peuples autochtones, le [racisme](#) et le [profilage racial](#), la [diversité](#), l'[inclusion](#), l'intersectionnalité, la santé mentale et la toxicomanie, la violence sexuelle et basée sur le genre, les interventions pour les personnes en situation de handicap et pour les personnes sourdes ou malentendantes, le service à la clientèle, les services tenant compte des traumatismes et les techniques de désescalade. Le manque général d'informations sur la formation déjà reçue par le personnel des Services de sécurité a été relevé comme une lacune de la stratégie *Unis pour la sécurité* et continue de poser problème. Certaines personnes consultées ont mentionné spécifiquement la nécessité d'une approche méthodologique de la formation qui intègre une référence aux scénarios et aux exemples que le personnel de première ligne pourrait rencontrer dans le cadre de son travail. La direction des Services de sécurité de York s'est déclarée favorable à toute initiative visant à améliorer la formation du personnel, mais a souligné que les ressources actuelles consacrées aux formations annuelles et spécialisées étaient limitées.

En outre, certaines personnes consultées ont relevé des lacunes dans la conception des programmes de services, l'orientation des politiques et les ressources sur des questions importantes concernant divers [groupes en quête d'équité](#). Il s'agit notamment de la nécessité d'un engagement ciblé auprès des [groupes en quête d'équité](#) et de la capacité à fournir des services spécialisés de première ligne aux personnes étant en crise de santé mentale ou ayant subi des violences sexuelles et basées sur le genre.

Les personnes consultées appartenant à divers [groupes en quête d'équité](#) ont fait remarquer qu'elles n'avaient pas l'impression que les Services de sécurité de York

étaient à l'écoute de leurs besoins et ont exprimé le souhait de renforcer leur engagement auprès du Département.

De nombreuses personnes consultées ont accordé une attention particulière à la nécessité d'améliorer la prestation de services pour les personnes en situation de crise de santé mentale. Bien que le personnel des Services de sécurité de York reçoive une formation en santé mentale, en désescalade et en traumatisme, certaines personnes consultées ont exprimé leur inquiétude quant à l'inadéquation de la réponse apportée aux personnes en situation de crise. Certaines personnes, qui avaient une connaissance ou une expérience directe de la réponse des Services de sécurité de York aux personnes en situation de crise, ont indiqué que le personnel n'avait pas la capacité d'évaluer les risques et de désamorcer les situations, et qu'il se contentait trop souvent d'appeler la police pour répondre à la situation. La capacité à évaluer le risque avec précision et à réagir de manière appropriée est importante pour apporter une réponse mesurée et adéquate aux personnes en situation de crise et peut faire la différence entre une désescalade réussie et une escalade inutile entraînant l'intervention de la police. Cette évaluation est mieux étayée par des personnes ayant une expertise en matière de santé mentale et d'autres types de soutien social. Cependant, les Services de sécurité de York n'ont actuellement qu'un accès limité à des experts en réponse de première ligne. Plusieurs personnes consultées ont souligné les efforts déployés par certains services de police pour mettre en place des équipes de crise en santé mentale impliquant des experts en santé mentale et des policiers en première ligne, comme autant d'exemples potentiels dont on pourrait s'inspirer pour mettre en place des approches similaires à York.

En outre, la direction et le personnel des Services de sécurité de York ont ajouté que le personnel de sécurité n'a actuellement pas accès aux bases de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC), qui fournissent des informations sur les crimes et les criminels. Il s'agit du seul système national d'échange d'informations qui relie les partenaires de la justice pénale et des forces de l'ordre à travers le Canada et au niveau international. C'est un outil majeur pour évaluer le risque que les individus peuvent représenter pour eux-mêmes et pour les autres. Cet accès, que personne ne possède actuellement au sein des Services de sécurité de York, est réservé à la police et peut être accordé aux agents de sécurité habilités en vertu des dispositions relatives aux [agents spéciaux](#) de la *Loi sur la refonte complète des services de police de l'Ontario*.

Certaines personnes consultées se sont également inquiétées du fait que, selon elles, le personnel de première ligne des Services de sécurité de York n'était pas suffisamment réceptif aux besoins des victimes de violences sexuelles et basées sur le genre. Certaines ont souligné le nombre disproportionné d'hommes en première ligne par rapport aux femmes dans les Services de sécurité de York, ce qui constitue un obstacle pour les femmes qui souhaiteraient signaler des incidents de violence sexuelle ou basée sur le genre. D'autres ont également indiqué que les Services de

sécurité de York devraient avoir une présence en première ligne plus régulière d'experts en violence sexuelle et basée sur le genre.

### **Nécessité d'un personnel représentatif des services de sécurité**

De nombreuses personnes consultées ont indiqué qu'il était important de veiller à ce que la composition du personnel des Services de sécurité de York soit aussi diversifiée que la population desservie afin de renforcer la confiance de la communauté et de soutenir les initiatives d'engagement et d'établissement de relations. Certaines ont indiqué que le service ne semblait pas être représentatif de la population du campus, qui est très diversifiée.

Selon les données de l'enquête interne sur l'équité menée par l'Université York auprès du personnel, dont le taux de réponse était d'environ 70 %, les femmes représentaient environ 15,2 % du personnel des Services de sécurité de l'Université York, tandis que les personnes [racialisées](#) constituaient environ 36,4 % du personnel. Les femmes et les personnes [racialisées](#) sont définitivement sous-représentées par rapport à la population de la région du Grand Toronto. Par exemple, selon le recensement de 2016, la ville de Toronto comptait 51,5 % de minorités visibles, tandis que les femmes représentaient 52 % de la population. Les régions voisines de la Ville de Toronto avaient des représentations similaires des deux groupes.

Cependant, il n'est pas possible de comparer la composition des Services de sécurité de York avec la population des campus, car l'Université n'a pas encore recueilli de données démographiques sur l'ensemble de la population, y compris la population étudiante qui représente la grande majorité de la communauté. Par conséquent, il n'est pas possible d'évaluer avec précision dans quelle mesure les Services de sécurité de York sont représentatifs de la communauté des campus.

### **Nécessité d'assurer la sécurité de tout le monde en raison de la présence de personnes sans-abri sur les campus**

Plusieurs personnes consultées ont évoqué les problèmes de sécurité posés par la présence continue de personnes [sans-abri](#) sur les campus de York. Par exemple, les membres de la communauté étudiante, du personnel et du corps professoral ont exprimé des préoccupations en matière de sécurité lorsqu'ils trouvaient des personnes apparemment [sans-abri](#) de la communauté au sens large qui cherchaient à s'abriter dans les cages d'escalier et sur les bancs des bâtiments de York après les heures d'ouverture. D'autres ont parlé des besoins de sécurité des personnes [sans-abri](#) comme d'un problème en soi, que l'Université doit s'approprier, notamment en reconnaissant qu'il est pratiquement impossible d'expulser ces personnes des campus de manière permanente. De nombreux membres du personnel des Services de sécurité ont fait part de leur frustration de devoir réagir à la présence de personnes



[sans-abri](#) sur les campus par une intervention de sécurité qui, dans la plupart des cas, n'était pas nécessaire puisqu'ils ne présentaient aucun risque sérieux pour qui que ce soit. Le personnel de sécurité a également souligné qu'il était presque impossible d'expulser définitivement les personnes [sans-abri](#) des campus, car elles revenaient peu de temps après avoir été escortées hors du campus. Certains agents de sécurité de première ligne ont évoqué les nombreuses heures qu'ils passent à s'occuper des personnes [sans-abri](#), qu'ils ont appris à bien connaître à la suite d'interactions antérieures. De plus, expulser ces personnes de bâtiments chauds du campus pendant les froides journées d'hiver constituait un danger pour leur santé et leur bien-être.

En fait, la réponse sécurisée était une solution de fortune qui ne répondait pas aux besoins fondamentaux des personnes [sans-abri](#) sur les campus. Certains membres du personnel des Services de sécurité de York ont fait référence de manière positive au programme CORSAFE susmentionné, un partenariat entre les services de sécurité de York et les Études sur la santé, les sciences infirmières et l'environnement, qui a mené un projet pilote en 2019 dans le cadre duquel des étudiants en soins infirmiers apportent un soutien aux personnes [sans-abri](#) dans le cadre d'un programme d'éducation expérientielle. Les agents ont toutefois indiqué que ce programme offrait une approche supplémentaire aux personnes [sans-abri](#) et présentait un grand potentiel. Il a malheureusement été interrompu lorsque la pandémie a frappé en 2020. La direction des Services de sécurité de York a souligné qu'elle avait déjà consulté des travailleurs sociaux qui travaillaient avec les [sans-abri](#) et qu'ils avaient recommandé de ne pas ouvrir l'accès aux bâtiments et aux bureaux du campus pendant la nuit. Elle a fait valoir que l'accès libre aux bâtiments pendant la nuit posait des problèmes de santé et de sécurité à la fois pour les personnes [sans-abri](#) que pour la communauté de York. Elle a recommandé de verrouiller les bâtiments pendant la nuit pour s'assurer qu'ils ne sont pas utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été conçus. La grande majorité des personnes consultées ont estimé qu'il fallait passer d'une réponse sécuritaire pour les personnes [sans-abri](#) à une réponse leur permettant d'accéder à des services d'aide appropriée à leurs besoins.

### **Nécessité de protéger uniformément les étudiantes et étudiants ayant un statut d'immigration précaire**

Les personnes consultées ont indiqué que le personnel des Services de sécurité de York et les agents du Service de police de Toronto ont déjà dénoncé des étudiants et étudiantes ayant un [statut d'immigration précaire](#) aux services d'immigration. Elles ont noté que l'Université York gère officiellement le programme Sanctuary Scholars qui facilite les études des personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#), mais que les Services de sécurité de York ne protègent pas systématiquement ces personnes contre les dénonciations aux forces de l'ordre et aux autorités chargées de l'immigration. Ces personnes ont reconnu que la direction des Services de sécurité de York les avait



soutenus et avait organisé une formation avant la pandémie à l'intention du personnel de première ligne afin qu'il comprenne mieux les risques que courent les personnes ayant un [statut d'immigrant précaire](#) si ce statut était signalé aux autorités chargées du maintien de l'ordre et de l'immigration. Cependant, elles ont également exprimé leur scepticisme quant au fait que le personnel de première ligne ait mis à profit cette formation pour éviter les dénonciations. Ces personnes consultées ont également exprimé de vives inquiétudes quant à l'ampleur des appels du Service de police de Toronto sur le campus, estimant que ce dernier était le plus susceptible de signaler les personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#) aux services d'immigration. Elles ont demandé que l'Université York se proclame officiellement un *campus sanctuaire* et que des politiques claires soient mises en œuvre pour inciter le personnel de sécurité de première ligne à ne pas signaler aux autorités le statut d'immigration des étudiants, étudiantes et autres personnes.

### **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. Les individus subissent ces menaces de différentes sources et en fonction de différents facteurs, notamment la violence domestique, le harcèlement de la part de membres du campus et d'autres personnes, les menaces d'intervenants internationaux liés à une bourse d'études ou à l'activisme, et les interactions personnelles négatives. Parfois, les coupables sont inconnus. Certaines personnes ont indiqué que le fait d'appartenir à un groupe en quête d'équité est lié à des risques accrus en matière de sécurité personnelle; les femmes sont souvent exposées à des violences sexuelles ou basées sur le genre et à des intimidations, tandis que les personnes noires, autochtones et [racialisées](#), y compris les juifs, les musulmans et d'autres groupes minoritaires religieux, peuvent être exposées à des activités haineuses. Actuellement, les enquêteurs de sécurité à York gèrent la planification de la sécurité personnelle et travaillent avec d'autres personnes et départements à cette fin. Les Services de sécurité de York apportent également leur soutien aux personnes dont la sécurité personnelle est menacée en les accompagnant à la police lorsque cela est nécessaire. Toutefois, les personnes consultées qui se sont exprimées à ce sujet ne pensent pas que les Services de sécurité de York soutiennent pleinement ces actions et ont indiqué que la planification de la sécurité était insuffisante. Elles ont exprimé leur inquiétude quant au peu d'attention et de ressources consacrées à la planification de la sécurité personnelle. L'une de ces personnes a indiqué que les Services de sécurité de York se concentraient sur le risque immédiat pour le campus et non sur l'expérience complète du risque sur le campus, en dehors du campus et dans les espaces numériques.

## Besoin de garantir l'inclusion 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 les bienvenues sur le campus. Cela est vrai malgré l'engagement déclaré de York d'être un établissement clé pour les communautés voisines qui chercherait à soutenir les communautés défavorisées et en quête d'équité dans les quartiers voisins comme Jane et Finch<sup>37</sup>. Dans le cadre de cette stratégie, les installations de York, comme les magasins de York Lanes et les services professionnels ainsi que les installations de loisirs, doivent être plus accueillantes pour les résidents. Les personnes consultées craignent que l'Université n'apparaisse comme un environnement sécurisé et privé, ce qui conduit les personnes noires et racialisées des communautés voisines à ne pas se sentir bienvenues. 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.

### D. Conclusions et recommandations générales

Les recherches et les consultations menées dans le cadre de cette évaluation aboutissent à une conclusion indéniable. Tous ces facteurs suggèrent qu'un engagement en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la décolonisation ainsi que la nécessité de servir une communauté très diversifiée exigent que l'on s'éloigne du modèle actuel d'application de la loi pour adopter un modèle de prestation de services mettant l'accent sur une approche de la sécurité axée sur la communauté.

L'intégration des Services de sécurité de York dans le nouveau Département de la sécurité communautaire en 2016 visait à réorienter ce qui peut être caractérisé comme étant un modèle de maintien de l'ordre ou axé sur la police vers une approche plus holistique de la sécurité communautaire ou axée sur les parties prenantes. Le modèle de maintien de l'ordre confie toutes les responsabilités en matière de sécurité du campus à des personnes chargées d'appliquer la loi ou de maintenir l'ordre<sup>38</sup>. Bien que les Services de sécurité de York ne soient pas des services policiers dotés d'agents assermentés selon la *Loi sur la refonte complète des services de police de*

<sup>37</sup> Université York, « Anchor YorkU: An anchor institution & community benefits framework », p. 5, [https://procurement.info.yorku.ca/files/2020/01/Anchor-YorkU\\_Framework.pdf?x89825](https://procurement.info.yorku.ca/files/2020/01/Anchor-YorkU_Framework.pdf?x89825)

<sup>38</sup> Thayer, Brooke, « Expert Insight: How to take a more holistic campus safety approach », EAB, 2021, consulté en ligne : <https://eab.com/insights/expert-insight/academic-affairs/holistic-campus-safety-approach/>

*l'Ontario*, leur structure et leur culture suivent de nombreux modèles d'organisation similaires à ceux de la police. Les membres du personnel de première ligne sont appelés agents de sécurité et la description de poste exige d'avoir une licence d'agent de sécurité avant l'embauche. L'équipe de direction des Services de sécurité est composée de personnes ayant une grande expérience de la police et qui semblent avoir été recrutées en tenant compte de cette expérience. Le travail de sécurité de première ligne ressemble beaucoup au déploiement d'une section de police avec des normes culturelles et administratives similaires. Les uniformes des agents de sécurité ressemblent à ceux de la police. Le recours massif à la police pour soutenir le travail de sécurité de première ligne renforce l'idée que l'application de la loi est ce qui caractérise le mieux le modèle de sécurité de York. L'orientation policière des Services de sécurité de York est évidente et demeurerait inchangée au moment de la rédaction de cette évaluation.

Les principales caractéristiques d'une approche de la sécurité centrée sur la communauté pour les interventions de sécurité de première ligne sont :

1. Absence de préjugés : Contrôler activement et éliminer les préjugés individuels et systémiques dans les activités de sécurité de première ligne, en particulier en ce qui concerne les Noirs, les Autochtones et les autres groupes [racialisés](#).
2. Transparence et responsabilité : Maintenir des mécanismes clairs et efficaces pour garantir la transparence et la responsabilité.
3. Diversité et spécialisation : Assurer des services de première ligne en tout temps qui font appel à des experts spécialisés dans les domaines de l'action sociale et de la santé mentale ou appuyer le personnel de sécurité de première ligne.
4. Focalisation sur la communauté et sur la collaboration : S'engager activement auprès de la communauté universitaire pour collaborer à la définition et à la matérialisation de la sécurité.
5. Représentation : Refléter la composition démographique de la communauté du campus, notamment en matière de répartition ethnoraciale.
6. Formation à l'équité : Mettre en place une formation de qualité sur l'antiracisme, l'équité, la [diversité](#), l'[inclusion](#) et la [décolonisation](#) au sein du personnel.
7. Alignement organisationnel : Réorienter la culture, les structures et les capacités de l'organisation afin de fournir un modèle de sécurité centré sur la communauté.

Correctement mises en œuvre, ces transitions garantiraient 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](#). L'application de la loi en première ligne fera toujours

partie de la composition globale des services de sécurité, mais elle devrait être impartiale et ne pas être le fer de lance de toutes les interactions liées à la sécurité.

Il faut souligner que l'Université York est parfaitement adaptée au type de transition suggéré ci-dessus. Les campus de York constituent, objectivement parlant, des environnements sûrs et une véritable communauté par rapport à de grandes agglomérations comme la Ville de Toronto. Les approches exclusives de maintien de l'ordre n'ont jamais vraiment répondu aux besoins de sécurité des établissements d'enseignement supérieur en général, et en particulier à ceux de l'Université York. En outre, la structure de sécurité actuelle de York, qui consiste à employer des agents de sécurité qui sont ensuite formés et essentiellement réglementés en interne peut être relativement facilement adaptée.

Cette évaluation a permis de définir les recommandations suivantes pour soutenir la mise en œuvre de chacune des sept caractéristiques reconnues d'une approche communautaire de la sécurité. Par ailleurs, une huitième série de recommandations a été formulée concernant la transition des Services de sécurité de York vers un nouveau modèle de sécurité axé sur la communauté.

Il convient d'indiquer que, bien que cette évaluation soit axée sur les Services de sécurité de York, les interconnexions entre cette unité et le Département de la sécurité communautaire au sens large, ainsi qu'avec les différents départements de l'Université liés à la sécurité et aux pratiques en matière d'emploi, nécessitent des recommandations qui peuvent également affecter les activités de ces départements.

Ces recommandations sont fondées sur un examen minutieux des pratiques exemplaires issues de la recherche et de la consultation, ainsi que sur une évaluation de la culture administrative et sociale unique de York.

## **1. Recommandations relatives aux mesures pour lutter contre les préjugés dans la prestation des services de sécurité de première ligne**

Un engagement en faveur de l'équité, de la [diversité](#), de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#) doit inclure des mesures claires et permanentes pour surveiller et traiter les préjugés individuels et systémiques dans la prestation de services de première ligne.

La partialité manifeste dans la prestation de services peut constituer une forme de discrimination interdite par la loi lorsqu'il est démontré qu'elle a un impact négatif sur l'expérience des groupes protégés identifiés dans le Code des droits de la personne de

l'Ontario<sup>39</sup>. En conséquence, en plus de l'obligation morale de prévenir les préjugés et la discrimination, il peut y avoir une obligation légale qui s'appliquerait particulièrement lorsqu'il existe des preuves de préjugés et de discrimination historiques et/ou permanents subis par des groupes protégés par ce Code.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe des preuves irréfutables que les personnes noires et autochtones ont toujours été victimes d'agressions de la part des forces de l'ordre. Par ailleurs, il est de plus en plus évident que les Autochtones, les Noirs et d'autres personnes racialisées continuent à faire l'objet de profilage racial de la part des forces de l'ordre au Canada, y compris de la part de la police et d'agents privés de la sécurité<sup>40 41 42</sup>. Pour instaurer la confiance, toutes les opérations de maintien de l'ordre et de sécurité ont le devoir de montrer à ces groupes que le profilage racial n'est ni toléré ni perpétué dans aucune de leurs pratiques. Une telle démonstration ne peut être passive – elle doit être décisive et approfondie afin de scruter activement et de prévenir tout préjugé, y compris les efforts visant à lutter contre les préjugés au niveau des individus, qu'ils soient conscients ou inconscients, et contre tout préjugé enraciné dans les systèmes et les structures<sup>43</sup>. De plus, elle doit être liée à une volonté sérieuse et continue d'impliquer les groupes affectés spécifiquement sur ces questions. L'expérience des efforts déployés par la police au Canada pour établir des relations de confiance avec les Autochtones et les Noirs a montré que les efforts limités ou superficiels pour lutter contre le profilage racial sont non seulement inefficaces, mais aussi contre-productifs.

Les consultations ont fait naître une méfiance persistante à l'égard des Services de sécurité de York chez de nombreux membres de la communauté noire, autochtone et racialisée de York. Cela peut être dû à une expérience négative plus large avec les forces de l'ordre en général, mais le fait qu'elle existe est indéniable. Il est également évident qu'en dehors de la formation à la lutte contre le racisme et le profilage racial, les Services de sécurité de York n'ont pas fait grand-chose pour recenser et traiter les préjugés raciaux dans leurs activités.

<sup>39</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne », <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-concernant-vos-droits-et-responsabilit%C3%A9s-en-vertu-du-code-des-droits-de-la-personne-0>

<sup>40</sup> Azmi, Shaheen, et al., « Racial Profiling and Human Rights in Canada: the new legal landscape », Irwin Law Inc, Toronto, 2018

<sup>41</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre », 2019, <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l%E2%80%99C3%A9limination-du-profilage-racial-en-contexte-de-maintien-de-l%E2%80%99ordre>

<sup>42</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario », 2017, <https://www.ohrc.on.ca/fr/pris-%C3%A0-partie-rapport-de-recherche-et-de-consultation-sur-le-profilage-racial-en-ontario>

<sup>43</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre », 2019, <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l%E2%80%99C3%A9limination-du-profilage-racial-en-contexte-de-maintien-de-l%E2%80%99ordre>

Par ailleurs, un aspect important de la question des préjugés raciaux et du profilage à York est le fait que le modèle actuel de service de sécurité privé de York dépend fortement de la police locale, principalement du Service de police de Toronto, pour traiter des questions qui dépassent les limites de son mandat et de ses pouvoirs. Dans le modèle plus courant des [agents spéciaux](#) pour la sécurité des campus en Ontario, la police est moins souvent impliquée sur les campus qu'à York. Malheureusement, le Service de police de Toronto a mauvaise réputation auprès de nombreux membres des communautés noires, autochtones et autres communautés racialisées de Toronto, et cela remonte à plusieurs décennies<sup>44</sup>. De récents rapports basés sur des données qui confirment l'usage disproportionné de la force contre les Autochtones, les Noirs et d'autres groupes [racialisés](#) à Toronto renforcent ces perceptions négatives et ces inquiétudes<sup>45</sup>. Par conséquent, le degré d'implication du Service de police de Toronto à l'Université York est un facteur majeur de préoccupation dans une perspective antiraciste et doit être une source de préoccupation pour répondre aux besoins de sûreté et de sécurité à l'Université.

Les domaines de préoccupation suivants et les recommandations qui les accompagnent ont pour but de faire progresser les efforts visant à détecter et à traiter de manière proactive les préjugés raciaux et à répondre aux perceptions et aux préoccupations relatives aux préjugés raciaux au sein des Services de sécurité de l'Université York, et de réduire la participation de la police sur les campus de l'Université York aux situations de sécurité qui nécessitent réellement leur présence<sup>46</sup>.

### **1.1. Reconnaissance du racisme dans l'application de la loi**

La reconnaissance de la longue histoire et de la présence permanente du [racisme](#) dans toutes les organisations chargées de l'application de la loi et de la sécurité est réclamée depuis longtemps par les personnes noires, autochtones et d'autres groupes [racialisés](#). Une telle reconnaissance constitue un début de réponse à des années de déni et de réticence à prendre au sérieux les allégations de préjugés raciaux et à démontrer un engagement clair et sérieux pour y remédier.

<sup>44</sup> Wortley, Scot et Laniyonu, Ayobami, « Use of force by the Toronto Police Service Final report », 2020, p. 29-31, <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Use%20of%20force%20by%20the%20Toronto%20Police%20Service%20Final%20report.pdf>

<sup>45</sup> Wortley, Scot et Laniyonu, Ayobami, « Use of force by the Toronto Police Service Final report », 2020, p. 29-31, <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Use%20of%20force%20by%20the%20Toronto%20Police%20Service%20Final%20report.pdf>

<sup>46</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre », 2019, section 5, <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l%E2%80%99C3%A9limination-du-profilage-racial-en-contexte-de-maintien-de-l%E2%80%99ordre>

### **Recommandation 1.1. Reconnaître officiellement le racisme dans l'application de la loi**

Les Services de sécurité de York devraient reconnaître officiellement la longue histoire des agressions subies par les personnes autochtones, noires et [racialisées](#) au Canada, en particulier dans le cadre des activités menées par les organismes chargés de l'application de la loi et de la sécurité. Cela devrait inclure la reconnaissance du [profilage racial](#) par les forces de l'ordre et les organisations de sécurité comme une réalité permanente et un engagement à garantir qu'ils entreprendront toutes les activités nécessaires pour empêcher qu'elle se produise dans le cadre des activités des Services de sécurité de York.

### **1.2. Profilage racial, procédure opérationnelle standard et formation correspondante**

Les Services de sécurité de York ne disposent pas actuellement de procédure opérationnelle standard en matière de [profilage racial](#). Bien que des formations sur le [profilage racial](#) soient proposées, celles-ci sont généralement abstraites et déconnectées des activités quotidiennes. La formation actuelle repose sur une définition obsolète du [profilage racial](#) et est donnée par le personnel du Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion de l'Université York, qui ne dispose pas d'une expertise en matière de [profilage racial](#) dans le cadre de l'application de la loi. Un point de référence unique pour les orientations politiques et la formation obligatoire permettra de se concentrer en permanence sur la question qui est liée à l'activité de sécurité dans le monde réel.

### **Recommandation 1.2. Élaborer une procédure opérationnelle standard en matière de profilage racial et une formation correspondante**

Les Services de sécurité de York devraient élaborer une procédure opérationnelle standard en matière de [profilage racial](#) comprenant les éléments suivants :

- Référence à l'expérience historique du [profilage racial](#) des personnes noires, autochtones et [racialisées](#) au Canada;
- Définition actualisée du [profilage racial](#); et
- Identification des sources de [profilage racial](#) dans les [préjugés conscients et inconscients](#) des individus et dans les systèmes comme les politiques, les pratiques, les procédures et les processus de prise de décision, et identification concrète des pratiques, processus, politiques et procédures pertinents dans l'application de la loi qui sont connus pour contribuer au [profilage racial](#).



Ceci comprend les sphères suivantes :

- Pratiques des centres d'appels;
- Décisions d'intervenir auprès d'individus ou de les arrêter;
- Identification des individus;
- Interventions, y compris le recours à la force, l'arrestation et la fouille;
- Personnes intruses;
- Décision de faire appel à la police;
- Documentation relative aux incidents.

Cette procédure opérationnelle devrait être accompagnée d'une formation obligatoire pour tout le personnel des Services de sécurité de York qui informe sur le contenu de la politique et comprend une formation basée sur des cas pratiques pour s'assurer que les stagiaires sont capables de mettre en œuvre ce qu'ils ont appris dans des situations réelles.

### **1.3. Mise à jour de toutes les pratiques et procédures opérationnelles pertinentes**

De nombreuses procédures opérationnelles des Services de sécurité de York concernent des domaines qui ont été historiquement associés au [profilage racial](#) par les forces de l'ordre. Les procédures devraient inclure les façons dont ces domaines cibles se prêtent au [profilage racial](#) et la façon d'éviter cela. Certaines pratiques pertinentes n'ont pas de procédures opérationnelles associées et devraient être couvertes d'une manière ou d'une autre, soit par de nouvelles procédures, soit par l'élaboration de procédures existantes. L'expérience du maintien de l'ordre a montré que le [profilage racial](#) peut s'infiltrer dans de nombreuses pratiques et procédures. Les pratiques actuelles de York n'ont pas été scrutées à la lumière des préoccupations liées au [profilage racial](#) et peuvent y contribuer involontairement. Un effort systématique d'évaluation des pratiques, des processus et des procédures opérationnelles normalisées compléterait la mise en place d'une nouvelle procédure en matière de [profilage racial](#) et d'une formation obligatoire. La recommandation suivante concerne les pratiques, les processus et les procédures opérationnelles normalisées des Services de sécurité.

#### **Recommandation 1.3. Incorporer des éléments de lutte contre le profilage racial dans toutes les pratiques et procédures opérationnelles normalisées pertinentes.**

Les Services de sécurité de York devraient examiner et réviser toutes les pratiques actuelles et les procédures opérationnelles normalisées pertinentes et/ou élaborer de nouvelles procédures afin d'intégrer des orientations relatives à des domaines d'intérêt spécifiques en matière de prévention du [profilage racial](#). Il s'agit d'une activité connexe, mais distincte des recommandations susmentionnées. Les

procédures à adapter ou à créer devraient inclure les pratiques des centres d'appels, la décision d'intervenir auprès des personnes et de les arrêter, l'identification des personnes, les interventions, y compris le recours à la force, l'arrestation et la fouille, les personnes intruses, la décision d'appeler la police et la documentation relative aux incidents.

#### **1.4. Réviser les activités du centre d'appels et les orientations politiques**

Les recherches et les consultations ont révélé un long historique de profilage racial et relié à la santé mentale dans les centres d'appels des forces de l'ordre, y compris au sein des Services de sécurité de York. Le profilage s'est souvent produit lorsque le personnel des centres d'appels a déployé, sans se questionner, des agents des forces de l'ordre quand des membres du public ont fait part de soupçons et de risques fondés sur des stéréotypes concernant des personnes noires, autochtones et [racialisées](#), ainsi que des personnes présentant des manifestations mineures et inoffensives d'un comportement erratique. Actuellement, le centre d'appels est doté de chefs d'équipe qui ne bénéficient pas d'une orientation ou d'une formation spécialisée en matière de profilage. De nombreux centres d'appels des forces de l'ordre sont dotés d'un personnel spécialisé recruté et formé pour remplir ce rôle le plus efficacement possible, incluant une formation sur le [profilage racial](#).

Le personnel de sécurité de York a indiqué qu'il recevait souvent des appels faisant état de formes d'activités suspectes vaguement définies perpétrées par des membres des communautés noires, autochtones et [racialisées](#) ayant un comportement erratique. Afin d'assurer un bon service à la clientèle, il est essentiel de répondre à tous les appels. Toutefois, les pratiques et processus actuels relatifs à l'activité des centres d'appels ne comprennent pas de procédure opérationnelle normalisée précise et ne mentionnent pas le risque de profilage racial et en matière de santé mentale. Par conséquent, les agents de sécurité qui interviennent ne reçoivent pas de conseils clairs sur la manière de traiter les appels vagues ou discriminatoires faisant état de comportements suspects. De nombreux agents de sécurité se sont eux-mêmes inquiétés du fait que les approches actuelles contribuaient à aggraver le profilage racial et en matière de santé mentale des membres de la communauté par un déploiement inutile et mal ciblé du personnel de sécurité. De plus, le personnel du centre d'appels ne peut actuellement déployer que des agents de première ligne ou appeler la police. Le déploiement de personnel en uniforme ou de policiers en réponse à de vagues appels de comportements suspects peut lui-même constituer une forme d'imposition injuste sur des groupes ciblés, qu'il convient d'éviter autant que possible. Cela pourrait être le cas même si le personnel de sécurité a reçu pour instruction de ne pas intervenir auprès de personnes suspectes et d'évaluer les risques à distance. Le

fait d'être observé à distance par des agents en uniforme, s'il est reconnu, pourrait être aussi stressant pour les groupes historiquement ciblés que d'être interpellés.

Il est essentiel que le déploiement en réponse aux appels ne contribue pas au profilage racial ou en matière de santé mentale en veillant à ce qu'il soit bien encadré et calibré en fonction des informations reçues. La refonte des procédures et des lignes directrices des centres d'appels permettrait d'éviter le profilage racial et mental.

#### **Recommandation 1.4. Révision des activités du centre d'appels et élaboration d'une procédure opérationnelle normalisée pour prévenir le profilage racial et en matière de santé mentale**

Les Services de sécurité de York devraient améliorer les activités de leur centre d'appels et les orientations de leur politique afin de prévenir le profilage racial et en matière de santé mentale en élaborant une procédure opérationnelle normalisée spécialisée qui inclut des orientations et des directives adéquates en réponse aux appels vagues de comportement suspect, en particulier en ce qui concerne les personnes noires, autochtones et autres personnes [racialisées](#), ainsi que les personnes présentant un comportement « erratique ». Cette procédure devrait limiter les options d'intervention des agents de sécurité dans les situations où de vagues assertions de comportement suspect sont faites, y compris des mesures comme le déploiement et l'évaluation des risques à distance.

##### **Recommandation 1.4.1. Incorporer des interventions de personnel sans uniforme**

En réponse aux appels passés, les Services de sécurité de York et le Département de la sécurité communautaire devraient développer des interventions qui n'impliquent pas de personnel en uniforme.

##### **Recommandation 1.4.2. Envisager d'embaucher du personnel spécialisé dans les centres d'appels**

Les Services de sécurité de York devraient envisager d'embaucher du personnel spécialisé dans les centres d'appels, recruté et formé pour cette tâche.

### 1.5. Prévenir le profilage racial dans les activités d'interpellation, d'intervention et d'identification

Les décisions d'interpeller, d'intervenir et d'identifier des individus ont été associées au [profilage racial](#) par les forces de l'ordre en général. La surveillance accrue des personnes noires, autochtones et [racialisées](#), fondée sur des stéréotypes ou d'autres facteurs, est depuis longtemps une pratique courante dans les services de police canadiens. Les [groupes en quête d'équité](#) touchés ont souligné que l'intervention injustifiée elle-même, quel que soit le professionnalisme avec lequel elle est menée, est une imposition et une source de traumatisme pour de nombreux membres de leurs groupes. Les préoccupations relatives au fichage ou à la recherche de formes d'identification par les forces de l'ordre auprès des membres de la communauté ont mis en évidence des schémas d'interpellations excessives des personnes noires et [racialisées](#) de la communauté par le Service de police de Toronto et ceux d'autres pays<sup>47</sup>.

Plusieurs procédures opérationnelles normalisées actuelles des Services de sécurité de York font référence aux décisions d'interpeller, d'intervenir et d'identifier des membres de la communauté, mais il n'existe pas de procédure unique qui traite directement et précisément de l'exigence et des moyens d'éviter le [profilage racial](#) lors de ces activités. Par exemple, les conseils relatifs à la demande d'identification ne sont pas détaillés dans une procédure unique, mais sont mentionnés dans plusieurs procédures opérationnelles normalisées, notamment celle relative aux *intrusions*, qui indique que les personnes soupçonnées de ne pas appartenir à la communauté du campus peuvent être invitées à confirmer qu'elles en sont membres en montrant une pièce d'identité. Dans le passé, la décision de demander une identification était laissée à la discrétion du personnel de sécurité de première ligne. Toutefois, après certains incidents récents, la direction des Services de sécurité de York a donné pour instruction de ne pas demander de pièce d'identité, sauf en cas d'incident notable ou dans les situations où les politiques ou procédures approuvées par l'Université en exigent une, par exemple lorsque des personnes cherchent à obtenir des cartes d'accès à des installations. Toutefois, ces changements n'ont pas été largement communiqués à la communauté universitaire et n'ont pas été codifiés dans une procédure opérationnelle normalisée.

Une nouvelle procédure opérationnelle normalisée guidant les décisions d'interpellation, d'intervention et d'identification des personnes contribuerait à garantir des orientations claires sur les facteurs légitimes pour s'engager dans ces

---

<sup>47</sup> Celik, Halime, « Black Residents of Toronto and the Police. » York Online Undergraduate Research, 2017, <https://yourreview.journals.yorku.ca/index.php/yourreview/article/view/40368>

activités de sécurité courantes. Elle devrait aussi inclure des orientations sur la manière d'éviter le [profilage racial](#) dans le cadre de ces activités.

Il convient également de noter que l'Université York elle-même ne dispose pas d'une politique ou d'un protocole complet concernant les exigences en matière d'identification. Par conséquent, les Services de sécurité de l'Université York fonctionnent en vase clos en ce qui concerne le système global d'identification et ne disposent d'aucune orientation sur les exigences de la part de l'administration.

La situation unique des personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#) sur le campus demande une orientation claire pour le personnel de sécurité de première ligne sur l'approche approuvée par l'Université à cet égard. En ce moment, cette situation n'est pas officiellement reconnue. Il est nécessaire de disposer d'orientations sur la manière d'aborder cette question.

L'Université York gère présentement un programme Sanctuary Scholars qui facilite l'inscription des étudiantes et étudiants ayant un [statut d'immigration précaire](#). Toutefois, aucune mesure concrète n'a été prise pour protéger systématiquement ces personnes contre la divulgation de leur statut à la police et aux services d'immigration par les Services de sécurité. En réaction, des porte-parole ont demandé à l'Université York de se déclarer comme [établissement sanctuaire](#), ce qui conduirait à des mesures comme une politique « don't ask don't tell » (ne pas demander, ne pas dire) pour protéger ces personnes des forces de l'ordre et du contrôle des autorités d'immigration<sup>48</sup>.

**Recommandation 1.5. Élaborer une procédure opérationnelle normalisée et une formation correspondante afin de prévenir le profilage racial dans les activités d'interpellation, d'intervention et d'identification.**

Les Services de sécurité de York devraient élaborer une procédure opérationnelle normalisée et une formation correspondante concernant l'interpellation, l'intervention et l'identification des membres de la communauté, incluant une orientation sur la manière d'éviter le [profilage racial](#) dans le cadre de ces activités. Cette procédure opérationnelle normalisée devrait inclure une orientation spécialisée sur la manière de traiter les demandes d'identification et d'information émanant de personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#).

<sup>48</sup> City of Toronto, « City of Toronto launches new 'Toronto For All' Campaign to support undocumented residents », communiqué de presse, 24 août 2021, <https://www.toronto.ca/news/city-of-toronto-launches-new-toronto-for-all-campaign-to-support-undocumented-residents/>

### **Recommandation 1.5.1. Élaborer une politique d'identification centrale pour toute l'Université**

L'Université York devrait envisager l'élaboration d'une politique centrale d'identification afin de garantir la clarté et la cohérence. Cette politique devrait prendre en compte les pièces d'identité acceptables pour l'affiliation à l'Université, les situations dans lesquelles il est légitime de demander une pièce d'identité et les lignes directrices pour le partage des données d'identité avec d'autres institutions et agences.

### **Recommandation 1.5.2. Établir une procédure de fonctionnement normalisée « ne pas demander, ne pas dire ».**

Les Services de sécurité de York devraient mettre en place une politique « ne pas demander, ne pas dire » concernant les interactions avec les personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#).

## **1.6. Prévention du profilage racial dans les activités de recours à la force, d'arrestation et de fouille**

Les recherches menées dans le cadre de cette évaluation corroborent le fait que le recours à la force, les arrestations et les fouilles par les forces de l'ordre se caractérisent depuis longtemps par un usage disproportionné de la force à l'encontre des personnes noires, autochtones et de certains autres groupes [racialisés](#). À cet égard, de nombreuses personnes consultées appartenant à des groupes noirs, autochtones ou à d'autres groupes [racialisés](#) ont mis les activités des Services de sécurité de York sur le même plan que celles des autres organismes chargés de l'application de la loi. Toutefois, l'évaluation du [modèle de capacité d'intervention](#) des Services de sécurité de York et des procédures opérationnelles normalisées connexes traitant du recours à la force, de l'arrestation et de la fouille des personnes indique que ces outils sont très limités pour le personnel de sécurité. Les données relatives à ces pratiques indiquent que ces activités sont rarement entreprises par le personnel de sécurité.

En 2012, l'Université York est passée d'une approche de sécurité sans intervention à un modèle de sécurité avec possibilité d'intervention. Il s'agit d'une réponse aux recommandations formulées dans le cadre de l'audit METRAC<sup>49</sup>. Parallèlement, un nouveau *modèle d'intervention de sécurité* a été élaboré et les *procédures*

<sup>49</sup> METRAC et Université York, « The Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children (METRAC), York University Safety Audit: Leading the Way to Personal and Community Safety », 2017, <https://yorku.campuslabs.ca/engage/organization/csc/documents/view/11936>

*opérationnelles normalisées relatives au recours à la force, à l'arrestation et à la fouille* ont été mises à jour. Le nouveau modèle d'intervention a fourni des paramètres pour soutenir le personnel de sécurité dans les situations à haut risque – leur permettant d'utiliser la force dans des circonstances défensives pour protéger la sécurité du public et des agents, ou leur demandant d'appeler la police si le risque est jugé important. Les interventions de base autorisées comprennent l'utilisation de matraques extensibles et de menottes dans des situations de risque clair et imminent pour la sécurité du public et des agents. La direction de la sécurité enquête sur tous les incidents d'intervention et de recours à la force identifiés, qui sont généralement qualifiés d'incidents d'autodéfense.

Les arrestations et les fouilles effectuées par le personnel des Services de sécurité de York sont considérablement limitées par l'éventail restreint des possibilités de recours à la force. En cas d'arrestation légale, les agents de sécurité sont autorisés à demander l'arrestation d'individus et impliquent généralement les superviseurs de sécurité dans la décision et le processus d'arrestation et de fouille. En général, la procédure d'arrestation se limite à une procédure douce, avec communication orale de l'arrestation et intervention d'agents de sécurité supplémentaires pour tenter d'obtenir le respect de la loi. Les personnes arrêtées sont remises à la police pour la suite des événements. En cas de non-respect des règles, le personnel de sécurité se retire généralement, reste à proximité pour observer les personnes suspectes et appelle la police. D'après les consultations avec la direction des Services de sécurité de York, les pouvoirs d'arrestation limités et la réaction tardive de la police permettent souvent aux suspects de s'échapper.

En conséquence, il y a très peu d'incidents de recours à la force, d'arrestations et de fouilles effectuées par le personnel des Services de sécurité de York. Au cours des quatre années civiles allant de 2018 à 2022, il y a sept *arrestations* et quatre *incidents de recours à la force n'impliquant pas d'arrestation* par le personnel des Services de sécurité de York. En outre, aucune préoccupation importante n'a été soulevée quant à l'usage excessif de la force par les Services de sécurité de York. Certaines personnes consultées ont fait référence à un incident de « recours à la force » attribué au [profilage racial](#) par un agent de sécurité de Shoppers Drug Mart à York Lanes. Toutefois, cette opération a été menée par un agent de sécurité privé employé par Shoppers Drug Mart et non par le personnel des Services de sécurité de York.

Le fait que peu de personnes, en dehors de la direction et du personnel des Services de sécurité de York, sachent que les agents de sécurité ont des pouvoirs très limités pour faire usage de la force, arrêter et fouiller des personnes et qu'ils le font rarement, suggère une grave lacune dans la communication sur la nature réelle des Services de sécurité de York sur les campus. Cette lacune est liée à une déconnexion générale



entre la communauté universitaire et ses Services de sécurité, à laquelle il convient de remédier. Les recommandations à ce sujet seront abordées dans une section ultérieure sur l'engagement communautaire.

L'examen des données relatives à l'usage de la force, aux arrestations et aux fouilles sur les campus montre que ces activités sont menées par la police de Toronto dans la majorité des cas. Les piètres résultats de la police de Toronto en matière de prévention du [profilage racial](#) dans ses activités et de responsabilisation de ses agents n'inspirent pas confiance quant à l'impartialité avec laquelle ces activités ont été et seront menées sur les campus de York. Du point de vue de l'équité, de la [diversité](#), de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#), il est important que l'Université explore les moyens de minimiser l'implication de la police sur les campus. Une discussion plus approfondie sur ce point et sur les recommandations connexes suivra dans la section suivante qui traite de l'engagement de la police.

Bien que le recours à la force, les arrestations et les fouilles soient rarement effectués par le personnel des Services de sécurité de York, ces activités restent possibles et autorisées et il est nécessaire de s'assurer qu'elles soient faites sans influence du [profilage racial](#). À cet égard, l'évaluation des procédures opérationnelles normalisées pertinentes et de la formation qui les accompagne indique qu'aucun effort visant à repérer et à traiter les problèmes de [profilage racial](#) n'a été intégré dans ces procédures et cette formation.

**Recommandation 1.6. Améliorer les procédures opérationnelles normalisées relatives au recours à la force et la formation correspondante afin d'éviter le profilage racial.**

Les Services de sécurité de York devraient intégrer des conseils sur le risque de [profilage racial](#) et les moyens de l'éviter dans les procédures opérationnelles normalisées actuelles relatives à l'usage de la force, à l'arrestation et à la fouille, ainsi que dans la formation correspondante.

**1.7. Prévenir le profilage racial dans les décisions d'intrusion à York**

Certaines personnes consultées s'inquiètent que des décisions importantes en matière de sécurité, comme celles liées à l'intrusion, aient été influencées par le [profilage racial](#) et contribuent à la criminalisation de personnes appartenant à des [groupes en quête d'équité](#). Utiliser l'intrusion comme solution aux problèmes de sécurité comporte de nombreux risques et défis, dont certains ont été énoncés dans le rapport Cromwell, qui a mis en évidence le défi que représente l'intrusion pour répondre aux problèmes de sécurité lors d'événements controversés. Le motif d'intrusion est

souvent utilisé pour bannir certaines personnes des lieux de l'Université afin de gérer de nombreux risques perçus.

Il existe des procédures opérationnelles normalisées qui orientent les décisions lors du bannissement de ces personnes et le processus à suivre. Souvent, le personnel de sécurité exécute simplement des décisions liées à l'intrusion prises à des niveaux plus élevés qui sont basées sur une procédure opérationnelle normalisée. La direction des Services de sécurité de York prend la décision finale en matière d'intrusion en consultation avec d'autres administrateurs principaux, y compris le personnel juridique.

En général, l'Université applique des normes d'évaluation élevées, en particulier pour les membres de la communauté étudiante et du personnel. Par exemple, les décisions relatives à l'intrusion sont généralement liées à un comportement qui constitue une violation manifeste du Code pénal, telles que le harcèlement, la violence à l'égard d'autrui et les atteintes à la propriété. Si la situation concerne un membre de la communauté étudiante, du personnel ou du corps professoral, la Division des affaires étudiantes ou des ressources humaines doit donner son accord à l'émission d'un ordre d'intrusion.

En cas de non-respect d'un ordre d'intrusion, la police de Toronto est tenue de son exécution. Cela contribue au recours excessif à la police et aux délais d'attente pour l'intervention de la police.

Les préoccupations relatives au profilage racial et à la santé mentale n'ont pas été formellement prises en compte dans le processus de décision concernant les personnes intruses. Bien que ces considérations aient sans aucun doute été prises en compte par le Département de la sécurité communautaire et la direction des Services de sécurité de York, il n'y a pas d'application claire et consciente d'une optique antiraciste ou d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#) pour examiner ces décisions, ni d'exigences de formation pour les décideurs en ce qui concerne le profilage racial et en matière de santé mentale.

**Recommandation 1.7. Inclure formellement un programme de lutte contre le racisme, d'équité, d'inclusion, de diversité et de décolonisation dans le processus de prise de décision concernant l'intrusion des personnes.**

L'Université, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient réviser toutes les politiques et procédures opérationnelles normalisées pertinentes afin d'inclure l'exigence que les considérations relatives à la lutte contre le racisme et à l'équité, à la [diversité](#), à

l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#) soient appliquées aux décisions relatives à l'intrusion à tous les niveaux.

### **Recommandation 1.7.1. Élaborer un programme officiel de lutte contre le racisme et pour l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation**

L'Université devrait développer une optique de lutte contre le [racisme](#) et d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#) à appliquer aux situations où des décisions relatives à l'intrusion sont prises à tous les niveaux d'évaluation.

### **Recommandation 1.7.2. Formation à la lutte contre le racisme pour les personnes prenant des décisions en matière d'intrusion**

Tous les décisionnaires universitaires impliqués dans les décisions relatives à l'intrusion devraient être tenus de suivre une formation antiraciste mettant en évidence les pratiques systémiques de [profilage racial](#) des établissements.

## **1.8. Réduire l'intervention de la police à l'Université York**

Comme nous l'avons indiqué, l'Université York a davantage recours à l'intervention de la police que les autres établissements d'enseignement supérieur de l'Ontario pour répondre aux questions nécessitant une arrestation et un recours à la force, en particulier en réponse aux problèmes de santé mentale et à d'autres formes de crise. Ce rapport a identifié plusieurs préoccupations en matière d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#) liées au degré d'implication de la police de Toronto à l'Université York. En outre, l'évaluation a également mis en évidence certaines préoccupations fondamentales concernant la rapidité et l'efficacité globale du recours à la police pour traiter des questions impliquant une arrestation potentielle.

Il convient de noter que le Service de police de Toronto est mandaté par la loi pour répondre aux appels concernant les problèmes de sécurité sur les campus de York ou pour poursuivre toute affaire policière légale. Les deux campus de York sont entièrement dans la Ville de Toronto et la police de Toronto est autorisée par la loi à les surveiller et à y pénétrer à sa guise si nécessaire. En outre, la police n'a pas l'obligation d'informer l'Université York lorsqu'elle pénètre sur le campus, ce qu'elle ne fait généralement pas. D'après les consultations avec la direction des Services de sécurité de York, il est peu probable que la police de Toronto accepte un protocole avec l'Université York qui limiterait son pouvoir discrétionnaire d'entrer sur les campus.

Toutefois, l'implication de la police dans le modèle global de sûreté et de sécurité peut être minimisée en fonction de la conception structurelle et de l'autorégulation. La décision de York de structurer ses services de sécurité sur la base d'un modèle d'agents de sécurité privés permet un contrôle maximal de l'activité de sécurité de son propre personnel, mais la police devra tout de même être appelée pour traiter de nombreuses questions qui dépassent les compétences des agents de sécurité privés.

En réponse aux types de problèmes d'équité identifiés ci-dessus, les Services de sécurité ont déjà fourni des efforts pour minimiser l'implication de la police. L'appel à la police est mentionné dans plusieurs procédures opérationnelles normalisées. Jusqu'en 2021, la décision d'appeler la police conformément aux procédures était laissée à la discrétion du personnel de sécurité de première ligne. Toutefois, à la suite de changements récents, le personnel de sécurité de première ligne ne peut faire appel à la police que s'il perçoit une menace imminente pour la sécurité. Dans le cas contraire, il doit obtenir l'autorisation d'un superviseur avant de faire appel à la police. Cela pourrait permettre de réduire l'implication de la police dans une certaine mesure.

L'ajout d'au moins quelques agents de sécurité dotés de pouvoirs de police en vertu des dispositions relatives aux [agents spéciaux](#) de la *Loi sur la refonte complète des services de police de l'Ontario* pourrait avoir un impact plus important sur l'implication de la police à York. En vertu des dispositions de la présente loi, un [agent spécial](#) est considéré comme un agent de la paix assermenté qui prête le même serment qu'un agent de police et se voit accorder tout ou partie des pouvoirs d'un agent de police, selon la façon dont son rôle est défini et négocié avec les commissions locales des services de police. Les pouvoirs précis, les compétences territoriales et les responsabilités sont décrits dans les termes de la nomination individuelle. Il convient de noter que la structure des [agents spéciaux](#) varie d'une institution à l'autre. Il existe une marge de manœuvre considérable pour choisir les pouvoirs et les autorités et pour concevoir les structures opérationnelles, les contraintes et les mécanismes de responsabilité comme on le souhaite.

En général, les [agents spéciaux](#) dans d'autres universités de l'Ontario conservent les pouvoirs de police suivants que les agents de sécurité n'ont pas et qui contribueraient à réduire considérablement l'intervention de la police à l'Université York :

- Le pouvoir d'agir sur la base de motifs raisonnables et probables alors que les agents de sécurité, au sens juridique, ne peuvent intervenir que sur la base d'une infraction constatée.
- Le pouvoir d'utiliser des outils de recours à la force plus musclés pour maîtriser les individus et pour procéder à leur arrestation.

- Le pouvoir, en vertu de la *Loi sur la santé mentale*, d’appréhender et d’escorter les personnes qui semblent présenter un risque pour elles-mêmes ou pour autrui vers un lieu sûr où elles seront examinées, souvent un hôpital.
- Le pouvoir d’accéder aux bases de données des casiers judiciaires du Centre d’information de la police canadienne.

Même si les [agents spéciaux](#) peuvent conserver une série de pouvoirs et d’autorités similaires à ceux de la police, ils se distinguent fondamentalement par le fait qu’ils sont des employés des établissements qui les emploient et sont soumis à leur réglementation et à leur discipline. Des établissements comme l’Université York n’ont aucun contrôle sur le comportement de la police dans leurs locaux, mais auraient une capacité importante à contrôler le personnel de sécurité opérant avec des pouvoirs et des autorisations d’[agent spécial](#).

Il a également été signalé que de nombreuses personnes, en particulier dans les [groupes en quête d’équité](#), ont exprimé leur opposition à la présence éventuelle d’[agents spéciaux](#) au sein du personnel de sécurité de l’Université York et d’ailleurs. Ce point a été clairement exprimé lors des consultations menées dans le cadre de cette évaluation, ainsi qu’en réponse à la recommandation d’employer des [agents spéciaux](#) à York, contenue dans le rapport Cromwell. Des voix se sont également élevées pour s’opposer au déploiement prévu d’[agents spéciaux](#) à la Metropolitan Toronto University (anciennement Ryerson University) au cours de l’été 2020. Ces plans ont finalement été supprimés à la suite d’importantes manifestations<sup>50</sup>. Ces inquiétudes concernant les [agents spéciaux](#) sont fondées sur la croyance qu’ils ne sont pas différents de la police. À cet égard, des personnes ont mentionné l’expérience d’[agents spéciaux](#) dans d’autres universités et dans d’autres circonstances, comme la Toronto Transit Commission (TTC), qui opère déjà dans les installations de la TTC sur le campus de l’Université York.

Du point de vue de la lutte contre le [racisme](#) et de l’équité, la [diversité](#), l’[inclusion](#) et la [décolonisation](#), il y a un dilemme fondamental à résoudre. L’implication disproportionnée de la police sur les campus, qui est un sujet de préoccupation pour certains [groupes en quête d’équité](#), ne peut être réduite de manière importante que par l’implication d’un personnel de sécurité doté de pouvoirs d’[agent spécial](#), ce qui est également un sujet de préoccupation pour certains [groupes en quête d’équité](#). Il est à noter que les différents [groupes en quête d’équité](#) peuvent avoir des points de vue divergents sur cette question. La présence d’[agents spéciaux](#) est souvent appuyée par les défenseurs de la lutte contre la violence sexuelle et sexiste en raison de leur capacité à accéder aux bases de données du Centre d’information de la police

<sup>50</sup> Vega, Manuala, « Breaking: Rye cancels Special Constables Program », In Campus News, 2020, consulté en ligne à : <https://theeyeopener.com/2020/06/breaking-rye-cancels-special-constables-program/>

canadienne et à identifier potentiellement des individus connus pour des délits sexuels avant que ces délits ne soient commis<sup>51</sup>. Par contre, les personnes noires, autochtones et les autres groupes [racialisés](#) expriment souvent leur inquiétude quant aux capacités accrues de recours à la force dont disposent les [agents spéciaux](#). À cet égard, l'Université doit procéder avec prudence pour résoudre ce dilemme et trouver une solution qui maximise la sécurité sur les campus de York, mais surtout qui recueille l'adhésion de l'ensemble de la communauté universitaire et en particulier des [groupes en quête d'équité](#).

**Recommandation 1.8. York devrait procéder à une évaluation et à une consultation ciblées afin d'envisager un déploiement limité d'agents de sécurité dotés de pouvoirs renforcés d'agents spéciaux.**

L'Université York devrait procéder à une évaluation et à une consultation ciblées afin d'envisager un éventuel déploiement limité d'[agents spéciaux](#) dans le cadre des Services de sécurité de York. L'évaluation devrait viser à renforcer la sécurité publique et à réduire l'intervention de la police sur les campus, tout en atténuant les effets négatifs de l'intervention des [agents spéciaux](#). L'équipe d'évaluation doit inclure la participation des [groupes en quête d'équité](#) sur les campus, en particulier les personnes noires, autochtones et les groupes [racialisés](#). Tout mouvement visant à mettre en place un déploiement d'[agents spéciaux](#), quel qu'il soit, doit emporter l'adhésion de tous les groupes concernés, faute de quoi il ne devrait pas être envisagé.

**1.9. Prévenir les préjugés et la discrimination dans la documentation et la communication**

Les forces de l'ordre ont toujours utilisé un langage qui reflète des stéréotypes et des préjugés à l'égard des [groupes en quête d'équité](#) dans la documentation interne des incidents de sécurité et dans les communications publiques qui s'y rapportent. Diverses procédures opérationnelles normalisées définissent des protocoles de documentation qui comprennent des entrées, la saisie des incidents dans les systèmes de données et l'examen des notes par les responsables de l'encadrement de première ligne. Toutefois, il n'existe pas de procédure opérationnelle normalisée précise permettant d'éviter les propos tendancieux et discriminatoires à l'égard des membres des [groupes en quête d'équité](#). Le langage inapproprié a déjà été identifié comme un sujet de préoccupation au sein du Département de la sécurité communautaire et des Services de sécurité de York. Des initiatives récentes ont défini des problèmes précis à

<sup>51</sup> Rigakos, George, et Ponting, Samantha, « Campus Special Constables in Ontario », Ontario Association of College and University Security Administrators, Ottawa, 2013, [https://www.academia.edu/8970288/Campus\\_Special\\_Constables\\_in\\_Ontario](https://www.academia.edu/8970288/Campus_Special_Constables_in_Ontario)

éviter, notamment l'utilisation d'un langage désobligeant, l'identification d'individus par de vagues références à l'appartenance ethnique et l'utilisation d'un langage subjectif pour caractériser le comportement.

**Recommandation 1.9. Élaborer des orientations formelles concernant l'utilisation, dans la documentation et la communication, d'un langage tenant compte de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation**

Le Département de la sécurité communautaire de York et les Services de sécurité de York devraient élaborer des politiques, des procédures et/ou des outils pour guider le personnel dans l'utilisation correcte du langage relatif aux préoccupations des [groupes en quête d'équité](#).

**1.10. Révision des uniformes des Services de sécurité de York**

De nombreuses personnes consultées ont fait remarquer que les uniformes du personnel de première ligne des Services de sécurité de York ressemblaient beaucoup à ceux de la police. Certains ont déclaré qu'il leur était difficile de faire la distinction entre le personnel de sécurité de York et la police de Toronto en raison de la similitude et de la couleur des uniformes. De nombreuses personnes, en particulier noires, autochtones et d'autres groupes [racialisés](#), ont indiqué qu'elles trouvaient les uniformes et la présentation générale [traumatisants](#) et déstabilisants. En revanche, d'autres, y compris des membres d'autres [groupes en quête d'équité](#), ont trouvé l'apparence de l'uniforme rassurante.

En général, les uniformes visent à aider les membres de la communauté à reconnaître rapidement le personnel de sécurité, ce qui est particulièrement important en cas d'incidents critiques où d'autres premiers intervenants doivent reconnaître rapidement le personnel de sécurité afin de coordonner les actions. 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. Les exigences en matière d'uniformes pour les agents de sécurité sont stipulées dans la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*.

Actuellement, l'uniforme des Services de sécurité de York utilise le mot « Security » pour aider à identifier la fonction et l'affiliation des porteurs de l'uniforme. Ce choix linguistique est directement imposé par le règlement et ne peut être modifié. Toutefois, ce terme et le choix des couleurs font passer la sécurisation avant la sécurité de la communauté ou du public. En outre, il ne reflète pas toute l'étendue et la



gamme des services offerts par les responsables de la sécurité, y compris les premiers soins, la planification de la sécurité pour les événements et le soutien communautaire.

Les agents de sécurité de première ligne ont exprimé leur inquiétude quant au fait que toute modification des uniformes devrait donner la priorité à leurs besoins en matière de santé et de sécurité. Ils ont indiqué que leurs uniformes doivent comprendre des gilets de protection et des outils de recours à la force comme des matraques et des menottes.

Beaucoup diront que le changement d'uniforme est purement symbolique. D'autres changements identifiés dans les recommandations sont sans aucun doute plus substantiels. Cependant, l'impact négatif des uniformes actuels sur les personnes autochtones, noires et membres d'autres groupes [racialisés](#) est un facteur important qu'il ne faut pas minimiser.

### **Recommandation 1.10. Modification des uniformes**

Les Services de sécurité de York devraient modifier les uniformes du personnel de sécurité de première ligne pour qu'ils se distinguent davantage par leur association avec l'Université York que par leur ressemblance avec les services de police municipaux. Cette modification devrait satisfaire à toutes les exigences réglementaires et donner la priorité aux besoins de santé et de sécurité du personnel de sécurité de première ligne.

#### **Recommandation 1.10.1. Modification des termes sur les uniformes**

Les Services de sécurité peuvent être tenus par le règlement d'inscrire le terme « security » sur les uniformes, mais d'autres mots devraient être ajoutés de manière visible pour suggérer un nom plus axé sur la communauté, comme « York Public Safety Official » ou d'autres noms qui aident à communiquer le type de service offert et à le distinguer davantage de la police.

#### **Recommandation 1.10.2. Impliquer les [groupes en quête d'équité](#) dans les efforts de changement**

Les efforts de refonte des uniformes devraient inclure une consultation auprès des [groupes en quête d'équité](#), en particulier les personnes noires, autochtones et [racialisées](#).

### 1.11. Collecte de données relatives à la race et autres recherches visant à détecter les préjugés

Comme l'indique le présent rapport, la collecte de données relatives à la race et d'autres formes qualitatives de recherche sur la prestation de services aux [groupes en quête d'équité](#) font désormais partie intégrante des efforts visant à repérer et à éliminer les formes cachées de préjugés dans le domaine de l'application de la loi et de la sécurité sur les campus. La collecte de données relatives à la race est intégrée dans l'enregistrement régulier de l'activité des services et est analysée pour détecter les schémas disproportionnés associés à la race, au genre et à l'âge, ainsi que les intersections pertinentes de ces trois éléments. Les données et l'analyse sont régulièrement rendues publiques et toute tendance préoccupante [déclenche](#) des efforts pour traiter les facteurs discriminatoires qui peuvent contribuer à ces disproportions. Ce type de collecte, d'analyse, de réponse et de rapport de données quantitatives et qualitatives sur l'identité raciale a été identifié dans l'ensemble des services répressifs pour renforcer la confiance et la prestation de services répressifs non biaisés et non discriminatoires<sup>52</sup>.

À l'heure actuelle, aucune [donnée fondée sur la race](#) n'est collectée dans le cadre des activités des Services de sécurité de York dans le but de détecter des préjugés. Les identifiants liés à la race sont fréquemment enregistrés dans les rapports élaborés pour certains incidents, mais ces informations ne sont pas systématiquement enregistrées et mises en tableau à des fins d'analyse.

Il existe de nombreux exemples de ce type d'efforts de collecte, d'analyse et de communication de données sur l'identité raciale aux États-Unis et de nombreux exemples en cours de développement au Canada<sup>53</sup>. Toutefois, ces efforts doivent être soigneusement conçus et mis en œuvre afin de garantir qu'ils servent clairement les objectifs de lutte contre la discrimination pour lesquels ils ont été créés, qu'ils sont solides sur le plan méthodologique et qu'ils sont conformes à toutes les exigences réglementaires relatives à la collecte, à la conservation, au stockage et à la divulgation d'informations confidentielles. La mise en place de ces types de systèmes implique l'intégration d'une expertise et nécessite généralement plusieurs années de mise en œuvre progressive.

---

<sup>52</sup> Foster, Lorne et Jacobs, Les, « Traffic Stop Race Data Collection Project II progressing towards bias-free policing: Five years of race data on traffic stops in Ottawa », 2019, <https://www.ottawapolice.ca/en/news-and-community/resources/EDI/OPS-TSRDCP-II-REPORT-Nov2019.pdf>

<sup>53</sup> Ibid.

**Recommandation 1.11. Mettre en œuvre un système de collecte de données sur l'identité raciale dans le cadre de la prestation des Services de sécurité.**

Les Services de sécurité de York devraient mettre en place un système de collecte de données sur l'identité raciale afin de surveiller les résultats disproportionnés liés à la race dans toutes les activités importantes de contrôle de la sécurité, y compris les résultats des centres d'appels, la décision d'arrêter des personnes, la demande d'identification des personnes et toutes les interventions, incluant le recours à la force, l'arrestation, la fouille, l'intrusion et la décision de faire appel à la police. Toutes les données recueillies devraient être analysées pour détecter les préjugés liés à la race, faire l'objet d'un rapport public et être utilisées pour orienter les changements nécessaires.

**Recommandation 1.11.1. Entreprendre régulièrement des initiatives de recherche qualitative axées sur l'équité**

Les Services de sécurité de York devraient entreprendre des initiatives périodiques de recherche qualitative, comme des entretiens, des groupes de réflexion, des discussions de groupe et des sondages, afin de recenser les motifs de préoccupation dans l'activité de sécurité du point de vue des [groupes en quête d'équité](#) et ayant des expériences historiquement négatives avec les forces de l'ordre. Il s'agit notamment des personnes noires, autochtones et d'autres groupes [racialisés](#), des femmes victimes de violences sexuelles et sexistes, des minorités religieuses, des personnes ayant un [statut d'immigration précaire](#), des personnes souffrant de problèmes de santé mentale, de toxicomanie et en situation de handicap, ainsi que la communauté [2ELGBTQIA+](#).

**Recommandation 1.11.2. Mettre en place des compétences suffisantes en matière de recherche et de collecte de données pour soutenir la collecte de données**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient s'assurer que ces deux derniers disposent de suffisamment de ressources et d'expertise en matière de recherche et de collecte de données pour les entreprendre. Cela pourrait nécessiter l'intervention du personnel chargé de la collecte des données au sein du Département de la sécurité communautaire, ainsi que le soutien d'autres parties de l'Administration de l'Université. La collaboration et des partenariats avec le corps professoral et la population étudiante de York devraient être envisagés.

## 2. Recommandations relatives à la transparence et à la responsabilité

De nombreuses études menées aux États-Unis sur les opérations de police ou de sécurité dans les campus ont mis en évidence la nécessité d'améliorer la transparence et la responsabilité de ces organisations. Elles se sont concentrées sur la surveillance de ces organisations, le partage d'informations et les procédures de plainte.

Les Services de sécurité de York relèvent directement de l'Administration de l'Université en raison de leur relation hiérarchique avec le directeur général du Département de la sécurité communautaire. Les membres du personnel de sécurité sont responsables de leur comportement en tant qu'employés de l'Université. L'encadrement correctif interne est courant et des mesures disciplinaires alignées sur les exigences de la convention collective sont possibles dans des situations extrêmes. Dans la pratique, compte tenu de l'environnement des relations de travail à l'Université York, certaines personnes consultées ont indiqué qu'il était difficile de demander des comptes à des agents individuels pour des indiscretions mineures. En même temps, cette évaluation n'a pas dévoilé de problèmes importants dans lesquels des agents individuels ou leurs superviseurs ne seraient pas tenus responsables de leurs actions dans le cadre de leurs fonctions ni de problèmes plus généraux où les Services de sécurité ne seraient pas tenus de rendre compte de leurs actions par leurs supérieurs. Il existe de nombreuses preuves que les activités des Services de sécurité de York sont étroitement surveillées par l'Administration de l'Université et que la direction est attentive et réceptive aux préoccupations de la communauté de York. L'Université York est également un chef de file parmi les universités canadiennes en matière de rapports sur un grand nombre de ses activités, y compris les incidents de sécurité. Les incidents de sécurité sont signalés sur le site Web des Services de sécurité dans des catégories comme le vol, la qualité de vie, etc.

Toutefois, les mesures de transparence et de responsabilité des Services de sécurité de York présentent encore des lacunes notables en ce qui concerne les préoccupations des [groupes en quête d'équité](#).

Il est à noter que les Services de sécurité ne diffusent pas leurs procédures opérationnelles normalisées. Cette attitude peut s'inspirer des pratiques policières qui consistent à ne pas diffuser publiquement les procédures policières de peur qu'elles ne soient manipulées par des éléments criminels pour servir leurs objectifs et saper l'activité policière. Toutefois, aux États-Unis, de nombreux appels ont été lancés pour que la police partage ses politiques et procédures avec les communautés

concernées<sup>54</sup>. En outre, le travail de sécurité sur le campus est très différent du travail de police et il semble qu'il y ait peu de risques à partager ces procédures avec la communauté universitaire. Cela permettrait au public de mieux comprendre les actions et de faire confiance aux Services de sécurité de York, en particulier pour les [groupes en quête d'équité](#) ayant des expériences négatives avec les forces de l'ordre.

Une autre préoccupation notable est l'absence évidente d'une procédure de plainte indépendante et claire. À l'heure actuelle, il n'existe aucune information publique concernant une procédure de plainte relative aux activités des Services de sécurité de York. En l'absence de directives, les plaintes peuvent être adressées de manière informelle dans diverses directions, y compris directement auprès de la direction des Services de sécurité de York. Comme révélé lors de la consultation, les Services de sécurité de York mènent leur propre enquête interne, qui peut déboucher sur un éventail de résultats allant de l'absence d'action à la prise de mesures disciplinaires. Dans certaines situations, des enquêtes conjointes peuvent être menées avec des partenaires de l'Université comme les Ressources humaines, les Relations professionnelles et le Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion.

Il convient de noter que toute personne peut déposer une plainte concernant les activités des agents de sécurité agréés, comme ceux employés par l'Université York, en vertu de la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*, ou déposer une demande en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* en cas de prestation de services discriminatoire. Toutefois, ces informations de base ne sont pas très connues et pourraient être communiquées sur le site Web des Services de sécurité de York.

Une procédure de plainte indépendante, efficace et digne de confiance est fondamentale pour la confiance de la communauté. Bien qu'il n'y ait pas de plaintes régulières concernant le travail des Services de sécurité, certains plaignants ont exprimé un manque de satisfaction tant du point de vue de la procédure que des résultats. En outre, une procédure de traitement des plaintes qui fonctionne correctement n'est pas seulement l'occasion de répondre à des préoccupations, mais est aussi un moyen d'apprendre à connaître les lacunes systémiques et de progresser en tant qu'organisation. L'enregistrement des plaintes déposées contre les Services de sécurité de York et leur évaluation périodique au regard des droits de la personne et de

---

<sup>54</sup> Office of Community Oriented Policing Services « Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing », Washington, DC, President's Task Force on 21st Century Policing, 2015, <https://www.publicsafety.gc.ca/lbrr/archives/cnmcs-plcng/cn35230-eng.pdf>

l'équité, de la [diversité](#), de l'[inclusion](#) et de la [décolonisation](#) est une bonne pratique qui devrait faire partie d'une procédure complète de traitement des plaintes<sup>55</sup>.

Il convient également de souligner que si les Services de sécurité de York partagent des informations sur les incidents de sécurité sur leur site Web, les catégories employées pour les rapports ne concernent pas directement les questions qui préoccupent particulièrement les [groupes en quête d'équité](#) comme les activités haineuses. Parmi les universités et autres établissements publics, l'Université York est un leader dans la lutte contre les activités haineuses dans ses locaux. Actuellement, le personnel de sécurité est tenu de repérer tous les [incidents motivés par la haine](#) (y compris les graffitis haineux), d'ouvrir des dossiers, d'installer un cordon de sécurité sur les scènes d'[incidents motivés par la haine](#), de mener des enquêtes, notamment en utilisant les images de la télévision en circuit fermé, et, en cas de violence, d'appeler la police. En outre, le suivi des victimes est systématique, y compris établir un plan de sécurité lorsque est justifié. Dans l'ensemble, il semble qu'il y ait une grande confiance dans la manière dont les Services de sécurité de York traitent les [incidents motivés par la haine](#). Toutefois, les informations relatives à la haine ne sont pas rendues publiques et sont regroupées dans le cadre du partage des données sous la rubrique « Qualité de vie » sur le site Web des Services de sécurité de York. Cela témoigne de l'absence de partage d'informations et de communication adaptés aux besoins et aux préoccupations des [groupes en quête d'équité](#).

### **Recommandation 2.1. Partager publiquement les procédures opérationnelles normalisées de l'Université York**

Les Services de sécurité de l'Université York devraient partager publiquement toutes les procédures opérationnelles normalisées avec la communauté universitaire sur leur site Web. La seule exception à cette règle devrait être le partage de procédures ayant un potentiel évident de compromettre l'activité des Services de sécurité.

### **Recommandation 2.2. Mise en place d'une procédure de plainte indépendante**

Le Département de la sécurité communautaire doit élaborer et mettre en œuvre une procédure claire, indépendante et transparente pour les plaintes relatives

---

<sup>55</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Droits de la personne et services policiers : créer un changement organisationnel », p. 41, 2001, [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human\\_rights\\_and\\_policing%3A\\_Creating\\_and\\_sustaining\\_organizational\\_change\\_fr.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_and_policing%3A_Creating_and_sustaining_organizational_change_fr.pdf)

aux activités des Services de sécurité, qui doit comprendre les éléments suivants :

- Des conseils sur l'endroit où les plaintes internes doivent être enregistrées et sur la manière dont elles seront traitées;
- L'identification des mécanismes de plainte externes à la disposition des plaignants;
- Le traitement et l'examen des plaintes en dehors des Services de sécurité;
- Le partage d'informations en temps utile et la réponse formelle aux plaignants concernant le processus et les résultats;
- L'enregistrement des plaintes en vue de l'analyse des problèmes systémiques et de l'adoption éventuelle de mesures;
- L'information du public sur les plaintes déposées et la manière dont elles ont été résolues.

### **Recommandation 2.3. 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**

Les Services de sécurité de York devraient revoir leurs pratiques en matière de communication et de partage d'informations afin d'améliorer les services offerts aux [groupes en quête d'équité](#). Cela devrait inclure l'élaboration dans une perspective de lutte contre le [racisme](#) et d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#) afin d'orienter les activités de communication et d'échange d'informations.

### **Recommandation 2.4. Rapport sur les activités haineuses**

Les Services de sécurité de York devraient commencer à rendre compte des activités haineuses directement dans le cadre de leurs approches actuelles de rapport au lieu de les incorporer dans la catégorie plus large de qualité de vie.

## **3. Recommandations relatives à la diversification des services de première ligne**

Les recherches et les consultations menées dans le cadre de cette évaluation ont montré qu'il est de plus en plus admis que les forces de l'ordre et toutes les organisations de sécurité des campus doivent diversifier leurs réponses de première ligne pour répondre aux besoins des communautés qu'elles servent. Envoyer uniquement des professionnels recrutés et formés pour faire respecter les lois et les règlements, quelle que soit leur formation spécialisée, s'avère inadaptée aux besoins de sécurité de la communauté, qui nécessitent une plus grande attention aux besoins



individuels et sociaux sous-jacents. Cet aspect a été particulièrement mis en évidence dans la réponse des services de police et de sécurité aux crises de santé mentale, mais il a également été identifié comme une préoccupation liée à de nombreuses autres situations auxquelles les forces de l'ordre et la sécurité des campus répondent, y compris la réponse aux personnes victimes de violence sexuelle et sexiste, la réponse à la présence de personnes [sans-abri](#) dans les espaces publics, l'expérience des personnes qui subissent des menaces à leur sécurité personnelle dans le monde électronique contemporain hautement connecté, et la réponse aux besoins uniques de sécurité de certains [groupes en quête d'équité](#), notamment les personnes noires, autochtones et d'autres groupes [racialisés](#), les minorités religieuses, les immigrants et les membres de la communauté [2ELGBTQIA+](#).

Les organismes chargés de l'application de la loi ont été de plus en plus sollicités pour répondre aux types de besoins personnels et sociaux identifiés. Ils ont principalement tenté de résoudre ce problème par des initiatives de formation pour les agents de première ligne. Toutefois, des innovations récentes dans de nombreux contextes ont permis de mettre à profit l'expertise et le personnel spécialisé des forces de l'ordre ou de collaborer avec d'autres organisations de soutien personnel ou social afin de mieux répondre à ces besoins. Ces efforts ont notamment porté sur les points suivants :

- le déploiement d'équipes hybrides pour répondre aux besoins et aux crises en matière de santé mentale<sup>56</sup>;
- des collaborations avec des organisations d'aide aux victimes de violences sexuelles et basées sur le genre afin de répondre aux besoins des victimes;
- la coordination avec les services d'aide aux personnes [sans-abri](#) pour répondre aux appels relatifs à leur présence non désirée dans de nombreux endroits;
- le développement de services de soutien spécialisés en matière de [harcèlement numérique](#) et de planification de la sécurité dans les organismes de forces de l'ordre;
- le développement d'unités de lutte [contre](#) le racisme, d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#) dotées d'experts dans les grandes organisations d'application de la loi afin de soutenir la prestation de services de première ligne.

Bien que les Services de sécurité de York collectent et rapportent des données sur les incidents et les classent par rapport à des catégories générales, notamment la *Loi sur la santé mentale*, cette collecte de données n'est pas suffisamment précise pour permettre une analyse de base des incidents liés aux besoins spéciaux des [groupes en quête d'équité](#). Cette analyse de base porterait sur la prévalence des incidents par catégorie et sous-catégories pertinentes, ainsi que sur les types de dispositions

<sup>56</sup> Watson, Amy et Fulambarker, Anjali, « The Crisis Intervention Team Model of Police Response to Mental Health Crises: A Primer for Mental Health Practitioners », Med Central, 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3769782/>

relatives à certains membres de groupes en quête d'équité. Bien que la collecte et la communication actuelles de données sur les incidents ne soient pas conçues pour servir à l'analyse et à l'apprentissage, il est tout à fait possible de le faire et cela ne nécessiterait pas d'adaptation importante. Un exemple a déjà été mentionné plus haut concernant le signalement d'[incidents motivés par la haine](#). D'autres exemples pourraient toucher les différents types de groupes nommés ci-dessus.

Les Services de sécurité de York se sont déjà engagés dans certains des types d'activités identifiés ci-dessus pour soutenir la prestation de services de première ligne. Il s'agit notamment de participer aux groupes interdépartementaux responsables de la réponse et de la gestion des incidents critiques, comme l'équipe de réponse aux violences sexuelles (SVRT) et l'équipe CARE, et de collaborer avec l'Université York et des organisations régionales et municipales plus larges responsables de certains aspects des services spécialisés. Toutefois, comme le montre cette évaluation, il est possible de faire beaucoup plus pour améliorer la prestation de services de première ligne grâce à la coordination, à la collaboration et au déploiement de personnel spécialisé pour entreprendre ou soutenir la prestation de services de première ligne.

### **3.1. Réponse aux besoins particuliers de groupes en quête d'équité**

La stratégie *Unis pour la sécurité* indique que les services et les programmes de sécurité doivent répondre aux besoins des diverses communautés des campus de York. Le personnel des Services de sécurité de York répond fréquemment à des préoccupations découlant d'incidents visant de nombreux [groupes en quête d'équité](#), notamment ceux qui sont victimes de [racisme](#) anti-Noirs, de [racisme](#) anti-Autochtones, de [racisme](#) anti-Asiatiques et toutes autres formes de [racisme](#), d'antisémitisme, d'islamophobie, de [capacitisme](#), d'homophobie et de [transphobie](#), linguistiques et de discrimination fondée sur la croyance religieuse. Ce ciblage peut également viser le personnel des Services de sécurité de York ayant des antécédents dans les groupes ciblés dans le cadre de leur travail. Chacun de ces [groupes en quête d'équité](#) est unique, avec une histoire et des expériences particulières qui présentent des défis distincts en matière de sûreté et de sécurité.

Il est important de reconnaître que l'application stricte de la loi en première ligne n'est pas toujours nécessaire pour répondre à tous les besoins en matière de sécurité et que, dans le cas de certaines communautés en quête d'équité, elle peut avoir un effet [déclencheur](#) et être traumatisante. Des réponses non homogènes aux services de sécurité de première ligne doivent être développées pour répondre à cette préoccupation.

Actuellement, le personnel de sécurité de première ligne reçoit une formation annuelle relative aux besoins des groupes identifiés, notamment sur la lutte contre le [racisme](#), le [profilage racial](#), les pratiques culturelles autochtones et la [réponse aux traumatismes](#). Ces initiatives de formation sont assurées par des spécialistes externes, mais il semble ne pas y avoir de stratégie cohérente pour couvrir tous les groupes concernés et ces initiatives sont généralement déconnectées des activités quotidiennes des Services de sécurité de première ligne de York.

Le personnel des Services de sécurité de York collabore activement avec d'autres départements pour répondre à de nombreuses situations de première ligne. Cependant, plusieurs situations se produisent en dehors des heures de bureau et, en tant que seul service fonctionnant en tout temps, les Services de sécurité de York sont souvent appelés à y faire face sans soutien. Bon nombre de ces situations survenant après les heures de bureau ne nécessiteraient normalement pas de réaction de la part du personnel de sécurité. Bien que d'autres départements de l'Université s'occupent des questions d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#), leur travail se concentre ailleurs et leur collaboration avec les Services de sécurité de York est limitée. En général, les services de première ligne des Services de sécurité ont peu de compétences en matière d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#). Il n'y a pas de personnel ou de ressource immédiatement accessible pour soutenir le service de première ligne ou pour s'occuper des diverses situations qui bénéficieraient de l'expertise du groupe en quête d'équité. Notamment, tous les principaux services de police de la région du Grand Toronto ont mis en place des unités internes dotées de ce type d'expertise afin de soutenir, en partie, la prestation de services de première ligne. La police de Toronto, par exemple, dispose d'une unité chargée de l'équité, de l'[inclusion](#) et des droits de la personne, dotée d'un personnel civil spécialisé pour fournir ce type de soutien<sup>57</sup>.

### **Recommandation 3.1. Développer et maintenir une politique cohérente en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient élaborer une stratégie cohérente pour répondre aux besoins uniques en matière de sécurité des [groupes en quête d'équité](#). La stratégie devrait comprendre :

- une stratégie ciblée d'engagement des groupes en quête d'équité;
- la possibilité de réactions non homogènes aux services de sécurité de première ligne;

<sup>57</sup> Service de police de Toronto, « Equity, Inclusion & Human Rights: Spearheading best practices in community policing », site Web du Service de police de Toronto, 2017, <https://www.tps.ca/organizational-chart/corporate-support-command/human-resources-command/equity-inclusion-human-rights/>

- un plan de formation complet pour s’assurer que le personnel et la direction à tous les niveaux ont la capacité de comprendre les expériences de traumatisme des [groupes en quête d’équité](#) au Canada, en particulier ceux qui ont vécu des expériences traumatisantes avec les forces de l’ordre, et de mettre en œuvre efficacement ces apprentissages dans des rôles professionnels précis.

### **Recommandation 3.1.1. Développer les capacités et l’expertise pour soutenir la réponse de première ligne aux besoins uniques des groupes en quête d’équité**

Le Département de la sécurité communautaire devrait créer une expertise et développer des capacités quant aux groupes en quête d’équité au sein de l’unité consacrée au soutien de l’intervention des Services de sécurité de première ligne. Ces experts devraient être disponibles en tout temps pour aider le centre d’appels à évaluer et à faire le [triage](#) des appels, assister et/ou se rendre sur les lieux d’incidents impliquant des membres de [groupes en quête d’équité](#), apporter un soutien aux victimes et assurer la liaison et la coordination avec les départements universitaires concernés et les agences externes. En outre, cette ressource pourrait diriger l’engagement avec les [groupes en quête d’équité](#) sur les campus et soutenir la formation du personnel et de la direction des Services de sécurité de York en ce qui concerne les besoins de ces groupes.

## **3.2. Réponse aux crises de santé mentale**

Le personnel des Services de sécurité reçoit diverses formations pour se préparer aux appels ou incidents liés à la santé mentale, notamment la désescalade empathique, les *premiers soins en santé mentale pour les adultes*, la prévention du suicide, la [réponse éclairée par les traumatismes](#) et l’intervention de crise. Cette formation est donnée chaque année par des spécialistes.

Les situations dans lesquelles des personnes présentent des problèmes de santé mentale et/ou vivent des situations de crise de santé mentale pouvant entraîner une appréhension en vertu de la *Loi sur la santé mentale* représentent un segment important de l’activité de première ligne des Services de sécurité. Les Services de sécurité de York répondent aux appels et, en fonction de la nature de l’appel ou de l’incident, peuvent être en contact avec d’autres unités administratives de l’Université comme les Services des résidences, le soutien à la communauté et des services, les Services de santé, de counseling et de bien-être étudiant (SCHW), les Services des

résidences, la Division des affaires étudiantes et le Bureau des relations avec la communauté étudiante (OSCR).

Dans les cas où l'on craint un risque d'automutilation ou d'atteinte à autrui, le personnel de sécurité appelle la police de Toronto, qui est la seule habilitée à appréhender les individus en vertu des dispositions de la *Loi sur la santé mentale*. La police de Toronto dispose d'unités hybrides appelées Mobile Crisis Intervention Teams (équipes mobiles d'intervention en cas de crise) qui déploient des infirmières spécialisées en santé mentale et des policiers spécialement formés pour répondre aux situations de crise de santé mentale<sup>58</sup>. Les données indiquent que les équipes hybrides de ce type sont efficaces pour réduire les arrestations et pour augmenter la sécurité et les transferts vers les services de santé mentale<sup>59</sup>. Toutefois, compte tenu des ressources limitées, il n'est pas certain que ces équipes soient déployées pour répondre à chaque situation. Certains les ont critiquées, indiquant que dans de nombreuses situations, les services de santé mentale pourraient remplacer la police en tant que premiers intervenants<sup>60</sup>.

Le personnel des Services de sécurité de York collabore avec les différents départements de York qui s'occupent directement des membres de la communauté étudiante et du personnel souffrant de troubles de santé mentale. Par exemple, la Division des affaires étudiantes, SCHW et les Services des résidences feront appel aux Services de sécurité de York pour s'occuper des étudiantes et étudiants à risque et collaboreront avec le personnel de sécurité de première ligne pour répondre à leurs besoins. En outre, ils apporteront un soutien à la population étudiante après l'incident, parfois avec la participation continue des Services de sécurité.

Les personnes consultées dans les départements de l'Université qui se concentrent sur la santé et la sécurité ont exprimé leur inquiétude quant au manque de coordination avec les autres acteurs du campus dans les réponses apportées par les Services de sécurité de York aux incidents liés à la santé mentale. Si tout le monde reconnaît qu'une certaine collaboration était évidente, plusieurs personnes ont indiqué qu'elle était insuffisante par rapport aux besoins. Il est estimé que la réponse de l'Université aux crises de santé mentale est ponctuelle et qu'elle manque de clarté dans les objectifs et dans les rôles et responsabilités. Tous et toutes se sont

---

<sup>58</sup> Service de police de Toronto, « Mental Crisis Intervention Team », 2022, <https://www.tps.ca/organizational-chart/communities-neighbourhoods-command/field-services/community-partnerships-engagement-unit/mobile-crisis-intervention-team-mcit/>

<sup>59</sup> Watson, Amy et Fulambarker, Anjali, « The Crisis Intervention Team Model of Police Response to Mental Health Crises: A Primer for Mental Health Practitioners », Med Central, 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3769782/>

<sup>60</sup> Carter, Adam, « Toronto police temporarily suspending program for officers meant to assist on mental health calls », CBC, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-police-suspension-1.6218283>

également inquiétés du fait que le personnel de sécurité de première ligne n'a pas toujours démontré les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre de manière adéquate aux besoins en matière de santé mentale. Toutefois, ils ont indiqué qu'il fallait s'y attendre, car c'était trop demander au personnel de sécurité de première ligne, recruté à des fins d'application de la loi, d'acquérir les compétences et l'expertise nécessaires pour fournir une [réponse fondée sur les traumatismes](#). Certains se sont également inquiétés du fait qu'un trop grand nombre de situations aient donné lieu à une réaction massive de la part des acteurs, y compris de la police, ce qui avait tendance à [déclencher](#) l'action des personnes dans le besoin plutôt que de désamorcer la situation. Ils ont noté qu'un [triage](#) adéquat des situations et l'intervention d'experts qualifiés et compétents dès les premiers stades de l'intervention pouvaient désamorcer la situation sans qu'il soit nécessaire d'impliquer le personnel de sécurité en uniforme et/ou la police. D'autres se sont inquiétés de la déférence excessive du personnel des Services de sécurité de York envers la police lors d'interventions de cette dernière. Il est important de signaler qu'aucune des personnes consultées n'a indiqué ne pas voir de rôle pour la sécurité et la police de première ligne dans la réponse aux besoins des personnes en crise de santé mentale. Tout le monde a reconnu que les agents en santé mentale eux-mêmes ressentaient le besoin de disposer d'un personnel de sécurité pour les soutenir lors de leurs interventions et pour assurer leur sécurité. Toutefois, ils ont estimé qu'il était possible de fournir un soutien en matière de sécurité sans [déclencher](#) une intervention massive avec des personnes en uniforme.

### **Recommandation 3.2. Développement d'une réponse hybride aux crises de santé mentale**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient déployer une capacité d'intervention professionnelle spécialisée en cas de crise de santé mentale afin de soutenir l'intervention des services de sécurité de première ligne. Ces experts doivent être disponibles en tout temps pour aider le centre d'appels à évaluer et à [trier](#) les appels, pour assister et/ou pour répondre aux situations de crise avec le personnel de sécurité de première ligne ainsi que pour assurer la liaison et la coordination avec les départements de l'Université et les agences externes concernés. Cette ou ces ressources ne devraient pas être au sein des Services de sécurité de York, mais pourraient faire partie du Département de la sécurité communautaire et/ou dans un autre service de soutien à la santé mentale de l'Université.

**Recommandation 3.2.1. Expérimenter la transition à une approche hybride**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient avoir une approche de mise en œuvre progressive du nouveau modèle en développant des procédures communes, de nouvelles procédures opérationnelles permanentes, en testant des scénarios et en menant des projets pilotes.

**Recommandation 3.2.2. Envisager la création d'un service administratif central chargé de répondre et de coordonner les besoins de toutes les personnes souffrant de troubles de santé mentale**

L'Université York devrait envisager la création d'un centre administratif central chargé de coordonner et de diriger des services destinés aux personnes des campus souffrant de troubles de santé mentale et de toxicomanie. Ce centre pourrait s'inspirer du Centre d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle.

**Recommandation 3.2.3. Établir des protocoles formels d'intervention interservices en cas de crise de santé mentale**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient établir des protocoles formels entre toutes les parties prenantes de l'Université afin de coordonner les interventions en cas d'incident critique et de crise de santé mentale.

**Recommandation 3.2.4. Améliorer la collecte et la communication des données relatives à la santé mentale**

La collecte de données sur les activités des Services de sécurité de York et de la police en réponse à des incidents liés à la santé mentale devrait être améliorée pour en permettre l'analyse et le signalement.

**3.3. Intervention de première ligne dans des cas des violences sexuelles et basées sur le genre**

Le personnel des Services de sécurité reçoit une formation obligatoire sur la violence sexuelle et basée sur le genre, adaptée aux différents postes, y compris le personnel de première ligne, les enquêteurs, les audits de sécurité et la planification. Les Services de sécurité collaborent étroitement avec le Centre d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle (« le Centre »). Ils collaborent



quotidiennement sur les incidents qui surviennent au Centre. Le Centre passe en revue tous les rapports d'incidents générés par les Services de sécurité de York et a accès à ses bases de données. Le Centre soutient l'équipe d'enquête des Services de sécurité de York qui s'occupe des enquêtes sur les incidents de violence sexuelle et basée sur le genre. En collaboration avec le Bureau des relations avec la communauté étudiante (OSCR), le Centre est à la disposition étudiants et étudiantes qui ont besoin de soutien. La direction des Services de sécurité de York fait partie de l'équipe de réponse aux violences sexuelles dirigée par le Centre et se concentre sur les cas individuels et les besoins de sécurité de la communauté.

Il existe une coordination et une collaboration étendues entre les Services de sécurité de York et le Centre en ce qui concerne les incidents de violence sexuelle et basée sur le genre, mais elles se limitent à un suivi plutôt qu'à une intervention de première ligne. Il existe une longue histoire de préjugés à l'encontre des femmes dans les forces de l'ordre en ce qui concerne la violence sexuelle et basée sur le genre, qui s'étend à toutes les phases de l'intervention, y compris celle de première ligne<sup>61</sup>. Des préoccupations similaires ont été nommées en ce qui concerne les services de sécurité des campus en Ontario<sup>62</sup>. Les personnes consultées sur cette question ont indiqué qu'elles pensaient que les Services de sécurité de York devaient disposer d'une expertise en matière de violence sexuelle et basée sur le genre le plus tôt possible. Elles ont indiqué que le personnel de sécurité de première ligne manque généralement de connaissance approfondie des traumatismes et de compétences en matière de communication avec les victimes. En outre, il entretient parfois des mythes qui obscurcissent la perception de la violence sexuelle et basée sur le genre.

### **Recommandation 3.3. Introduction d'un soutien de la part de spécialistes en matière de violence sexuelle et basée sur le genre dans les interventions de sécurité de première ligne**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient mettre en place une intervention professionnelle spécialisée dans la lutte contre la violence sexuelle et basée sur le genre afin d'appuyer l'intervention des services de sécurité de première ligne. Ces spécialistes doivent être disponibles en tout temps pour aider le centre d'appels à évaluer et à [trier](#) les appels, assister et/ou se rendre sur les lieux des incidents de violence sexuelle et basée sur le genre signalés, avec ou sans

<sup>61</sup> United States Department of Justice, « Improving law enforcement response to sexual assault and domestic violence by identifying and preventing gender bias », dernière mise à jour 2022, <https://www.justice.gov/ovw/page/file/1509451/download>

<sup>62</sup> Buss, Doris et al., « The response to sexual violence at Ontario university campuses: Final report », rapport soumis au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, 2016, [https://www.academia.edu/32063786/The\\_Response\\_to\\_Sexual\\_Violence\\_at\\_Ontario\\_University\\_Campuses](https://www.academia.edu/32063786/The_Response_to_Sexual_Violence_at_Ontario_University_Campuses)

le personnel de sécurité de première ligne, apporter un soutien aux victimes, et assurer la liaison et la coordination avec les départements universitaires et les agences externes concernés. Cette ressource ne devrait pas faire partie des Services de sécurité de York, mais pourrait être intégrée dans le Département de la sécurité communautaire et/ou le Centre d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle.

### 3.4. Intervention auprès des personnes sans-abri sur les campus universitaires

Il est compréhensible qu'une grande partie de l'attention portée aux personnes [sans-abri](#) dans les universités se soit concentrée sur la population étudiante<sup>63</sup>. Toutefois, le principal problème de sécurité soulevé à l'Université York dans le cadre de cette évaluation concerne des personnes qui n'ont aucun lien avec l'Université, mais qui la considèrent comme un endroit où se loger et se nourrir. Avec l'ouverture de deux stations de métro de la Toronto Transit Commission (TTC) sur le campus Keele, de nombreuses autres personnes de ce type peuvent être rencontrées sur ce campus.

Les recherches et les consultations menées dans le cadre de cette évaluation ont confirmé que la réaction actuelle des Services de sécurité de York aux personnes [sans-abri](#) sur le campus, qui pour la plupart n'ont pas d'affiliation avec l'Université, est axée sur une approche répressive. Il s'agit d'une solution de fortune qui ne répond pas aux besoins sous-jacents et aux préoccupations fondamentales en matière de sécurité pour tout le monde sur les campus de York. La présence de personnes non affiliées à l'Université cherchant un abri et de la nourriture sur le campus doit être considérée comme un problème nécessitant une réponse institutionnelle et ne doit pas incomber uniquement aux Services de sécurité de York qui disposent de ressources limitées pour appliquer la loi.

Bien que l'Université n'ait pas pour vocation de fournir un soutien social aux personnes non affiliées sur ses campus, elle ne peut se soustraire à une certaine responsabilité en aidant ces personnes à répondre à leurs besoins sous-jacents afin qu'elles ne ressentent pas le besoin d'utiliser les installations de l'Université pour se nourrir et s'abriter.

#### **Recommandation 3.4. Développer des approches alternatives pour répondre à la présence des personnes sans-abri**

L'Université, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient développer une initiative soutenue à l'échelle de l'Université

<sup>63</sup> Hallett, Ronald, et al., « Addressing Homelessness and Housing Insecurity in Higher Education: Strategies for Education Leaders », Teachers College Press, Columbia University, New York and London, 2019

pour aider les personnes non affiliées au campus à répondre à leurs besoins actuels et sous-jacents afin qu'elles n'aient pas besoin de recourir aux installations de l'Université pour s'abriter et se nourrir. Cette initiative devrait inclure les mesures suivantes :

- Élaborer des protocoles détaillés pour guider les interventions du personnel de sécurité de première ligne et d'autres acteurs sur les campus de York;
- Concentrer les interventions des services de sécurité de première ligne sur les personnes qui présentent un risque pour la sécurité, sur la base d'une évaluation neutre et non d'un profilage des personnes en tant que sans-abri;
- Envisager la fermeture/le verrouillage des bâtiments la nuit, comme le recommandent les spécialistes en logement;
- Établir un lien actif entre les ressources sociales offertes et les personnes [sans-abri](#) sur les campus;
- Plaider en faveur de meilleurs services de soutien pour les personnes qui cherchent un abri et de la nourriture dans les communautés proches des campus de York.

#### **Recommandation 3.4.1. Création d'un poste consacré à la coordination de l'intervention auprès des personnes sans-abri**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient mettre en place une intervention professionnelle spécialisée pour appuyer la réponse des Services de sécurité de première ligne à la présence d'individus non affiliés à l'Université cherchant un logement et un abri sur les campus de York. Ces spécialistes doivent être disponibles en tout temps pour aider le centre d'appels à évaluer et à faire le [triage](#) des demandes, assister et/ou intervenir en cas d'incidents concernant les personnes [sans-abri](#), sans soutien ou avec le personnel de sécurité de première ligne, coordonner l'aide aux personnes [sans-abri](#) et assurer la liaison et la coordination avec les départements de l'Université et les agences externes concernés. Cette ressource ne devrait pas faire partie des Services de sécurité de York, mais pourrait être incluse au sein du Département de la sécurité communautaire.

### **3.5. Intervention auprès des personnes dont la sécurité personnelle est menacée**

Comme indiqué, plusieurs personnes consultées ont exprimé leur inquiétude quant à l'insuffisance des initiatives actuelles visant à soutenir et à fournir des plans de sécurité aux personnes dont la sécurité personnelle est menacée. Elles ont indiqué

que dans l'environnement actuel, les outils numériques amplifient les formes de harcèlement et de menace. De plus, la menace de harcèlement des universitaires et des étudiants qui se livrent à des études considérées comme une menace par les États autoritaires a accru ces préoccupations.

Les Services de sécurité apportent leur soutien dans ces situations. Les enquêteurs de sécurité gèrent la planification et les plans de sécurité personnelle. Ils travaillent avec les individus et les différents départements de l'Université pour coordonner les plans. Ils peuvent accompagner les personnes concernées aux services de police pour obtenir un soutien supplémentaire et déposer des plaintes. Les critiques des services actuels portent notamment sur le fait que l'approche reflète une focalisation limitée sur les risques immédiats sur les campus, sans reconnaissance adéquate des risques hors campus.

Les Services de sécurité doivent relever le défi de traiter le problème dans son ensemble. Les menaces à la sécurité personnelle sont souvent présentes en dehors des locaux de l'Université et peuvent être permanentes. Les ressources disponibles pour la planification de la sécurité sont limitées par rapport à la demande et aux besoins. C'est un défi de porter une attention permanente à tous les cas en cours.

Il est également évident que l'Université dans son ensemble, voire les établissements d'enseignement supérieur en général, n'a pas pris la pleine mesure du problème. L'évaluation n'a pas permis de trouver de pratiques exemplaires à cet égard. Les Services de sécurité de York se sont concentrés, à juste titre, sur la planification de la sécurité des personnes à risque, mais il est nécessaire de mieux comprendre le contexte général et de développer des interventions innovantes pour prévenir et traiter toutes les dimensions du problème. Il existe une certaine responsabilité légale et morale d'aider les membres de la communauté universitaire à faire face aux menaces à leur sécurité personnelle et de s'efforcer de prévenir ce type de risques pour tous les membres de la communauté sur les campus<sup>64</sup>.

### **Recommandation 3.5. Mise en place d'un groupe de travail panuniversitaire sur les risques liés à la sécurité des personnes**

L'Université York devrait mettre en place un groupe de travail panuniversitaire, auquel participeraient les personnes ayant subi des atteintes à leur sécurité personnelle pendant leur séjour à York, le Département de la sécurité communautaire, les Services de sécurité, des représentants du corps professoral, du personnel et de la communauté étudiante, ainsi que d'autres

<sup>64</sup> Yeo, Stephen, « The responsibility of universities for their student's personal safety », Southern Cross University Law Review, Vol. 6, 2002, consulté en ligne à : <http://138.25.65.110/au/journals/SCULawRw/2002/3.pdf>

départements universitaires concernés. Le groupe de travail devrait être chargé d'améliorer l'identification de la nature et de la portée des atteintes à la sécurité personnelle auxquelles sont confrontés les membres de la communauté universitaire et d'élaborer des stratégies visant à les réduire, ainsi que fournir des services de soutien plus complets et mieux coordonnés pour y faire face.

#### **4. Recommandations relatives au renforcement de l'engagement et de la collaboration de la communauté universitaire**

Les recherches et les consultations menées dans le cadre de cette évaluation ont clairement indiqué que de nombreux membres de la communauté universitaire ne connaissent pas les Services de sécurité de York et se sentent déconnectés de ceux-ci, en particulier parmi les [groupes en quête d'équité](#). De même, de nombreux membres du personnel de première ligne des Services de sécurité ont le sentiment d'être déconnectés des communautés de York qu'ils servent.

Il existe actuellement une équipe chargée des relations communautaires en matière de sécurité; son personnel se consacre régulièrement à la population étudiante, au personnel et au corps professoral par le biais d'événements, de séances d'orientation, d'intégration du personnel et de séances d'apprentissage. Le personnel de sécurité participe également au Conseil de la Présidente sur la sécurité. Des événements sont organisés chaque année en automne et en hiver sur les campus pendant la semaine de la sécurité communautaire afin de s'engager auprès de la communauté et de favoriser la sensibilisation. Le site Internet du Département de la sécurité communautaire transmet des informations sur le travail du département au sens large et comprend des informations relatives aux programmes et aux activités des Services de sécurité de York, notamment un registre hebdomadaire des incidents de sécurité, des rapports statistiques et des bulletins.

Malgré l'activité importante déjà entreprise, l'approche actuelle est insuffisante pour sensibiliser de façon importante quant aux activités de sécurité et pour améliorer les relations et la confiance entre les Services de sécurité de York et les nombreux groupes de la communauté du campus, notamment avec les [groupes en quête d'équité](#) et qui ont des antécédents de relations négatives avec les forces de l'ordre. Un engagement et une collaboration solides avec la communauté sont des éléments essentiels d'un modèle de sécurité axé sur la communauté pour le travail de sécurité.

L'échec des Services de sécurité de York à établir des relations solides et de confiance s'explique en grande partie par le fait que ces efforts s'inscrivent dans le cadre conceptuel des relations communautaires, qui, dans le domaine de l'application de la

loi, s'est toujours limité au partage d'informations et à l'établissement de relations relativement passives. Le cadre de l'engagement communautaire demande davantage. Il a plusieurs définitions et contextes, mais en général, il incorpore deux éléments qui vont au-delà du simple partage d'informations et du développement de relations<sup>65</sup>. Tout d'abord, l'engagement communautaire comprend le renforcement des capacités de la communauté afin que les groupes et les individus puissent améliorer leur propre sécurité. Deuxièmement, il s'efforce de donner aux groupes communautaires et aux individus la possibilité de contribuer aux décisions clés qui affectent leur sécurité. L'engagement communautaire comprend des éléments de participation continue importante, de consultation et de développement des capacités.

#### **Recommandation 4.1. Adopter et mettre en œuvre un programme d'engagement communautaire**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient améliorer significativement leurs activités de relations communautaires en adoptant un cadre d'engagement. Les services d'engagement communautaire devraient avoir pour objectif de sensibiliser et d'éduquer la communauté – en établissant des relations et de la confiance, en faisant participer la communauté à la planification de la sécurité et à la mise en œuvre des programmes, en développant les capacités de sécurité des individus et des groupes, en particulier ceux qui appartiennent à des [groupes en quête d'équité](#), et en coordonnant et en collaborant avec les départements de l'Université liés à la sécurité. Les éléments d'un programme d'engagement communautaire devraient inclure :

- La mise en place d'organes consultatifs permanents pour les [groupes en quête d'équité](#) afin d'évaluer la prestation des services de sécurité et le développement des capacités.
- La mise en œuvre de sondages annuels pour évaluer la satisfaction à l'égard des services fournis par le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York, qui comprennent la collecte de données démographiques et des questions axées sur l'équité.
- La participation du personnel de sécurité de première ligne aux activités d'engagement.
- Le développement et le maintien de collaborations stratégiques avec les parties prenantes de l'Université York, y compris les membres de la

---

<sup>65</sup> Department of Health and Human Services USA, « Principles of Community Engagement 2nd ed., Clinical and Translational Science Awards Consortium, Community Engagement Key Function Committee Task Force on the Principles of Community Engagement », 2011, p. 7, [https://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/PCE\\_Report\\_508\\_FINAL.pdf](https://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/PCE_Report_508_FINAL.pdf)

communauté étudiante, du corps professoral, ainsi que les syndicats, les départements et les unités.

- L'établissement et le maintien de protocoles formels et d'interconnexions structurelles avec les services administratifs de l'Université York.
- La promotion de la recherche sur les activités et les services des Services de sécurité de York et de la police dans les locaux de l'Université par les membres du corps professoral et de la communauté étudiante.
- Le développement de possibilités d'éducation expérientielle pour les étudiants et étudiantes.

#### **Recommandation 4.1.1. Créer des compétences et des capacités suffisantes en matière d'engagement communautaire**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient mettre en place une expertise et une capacité suffisantes pour garantir un engagement communautaire efficace. Les descriptions de poste relatives à l'engagement communautaire devraient donner la priorité à l'engagement communautaire et à l'expertise en matière de développement. L'expertise et les capacités devraient être renforcées au sein du Département de la sécurité communautaire.

#### **Recommandation 4.1.2. Inclure les communautés voisines des campus de York dans l'engagement communautaire**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient inclure les quartiers voisins du campus de York dans les activités d'engagement communautaire afin de soutenir l'auto-désignation de York en tant qu'institution d'ancrage pour les questions de sûreté et de sécurité.

### **5. Recommandations visant à assurer la représentativité du personnel**

L'objectif de représentativité à tous les niveaux du personnel et du recrutement pour faciliter cet objectif est devenu un objectif standard dans les organisations chargées de l'application de la loi<sup>66</sup>. La représentation sert plusieurs objectifs clés, notamment aider ces organisations à maintenir l'expertise culturelle et linguistique nécessaire pour servir une population diversifiée, conserver la capacité d'établir des relations efficaces avec tous les segments de la population et développer une confiance durable avec la communauté. L'absence de personnel représentatif dans les organismes

<sup>66</sup> Université York, « 2020 Annual Employment Equity Statistical Report », gestionnaire en équité, diversité, inclusion, VP équité, personnes et culture, 2022, <https://hr.info.yorku.ca/files/2021/08/2020-Annual-Employment-Equity-Statistical-Report.pdf?x70591>.



chargés de l'application de la loi au Canada est un point sensible, en particulier pour les [groupes en quête d'équité](#).

Certaines personnes consultées ont clairement exprimé leur inquiétude quant au fait que le personnel des Services de sécurité de York n'était pas représentatif de la communauté très diverse de l'Université York.

L'Université York a depuis longtemps mis en place des initiatives de discrimination positive, tant pour le corps professoral que pour le personnel. Un programme d'action positive est intégré à la convention collective de l'Association des professeurs de l'Université York depuis plus de 15 ans. En ce qui concerne le personnel administratif, il existe depuis 1994 un plan d'action positive pour le recrutement de personnel non académique en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi; ce plan a été modifié en 2007. Ce plan existe toujours en théorie, mais il n'est pas certain qu'il ait joué un rôle prépondérant dans l'orientation des pratiques d'emploi ces dernières années. Les engagements récents entre l'Université et le syndicat représentant le personnel des Services de sécurité de York (SCFP 1356) comprennent une lettre d'entente datée du 6 juillet 2022, qui prévoit la création d'un comité mixte sur l'équité, la [diversité](#) et l'[inclusion](#). Ce comité a pour mission de formuler des recommandations au syndicat et à l'employeur en ce qui concerne l'élimination des obstacles systémiques afin de permettre des opportunités d'emploi équitables au sein de l'unité de négociation et la recherche d'une représentation des groupes en quête d'équité (comme déterminée par les données internes de représentation par auto-identification) au sein de l'unité de négociation qui soit cohérente avec les données externes de disponibilité.

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York ont déjà pris certaines initiatives à leur niveau pour avoir un personnel représentatif. Les mesures mises en place incluent :

- Diversifier la représentation au sein des panels lors des entrevues afin de mieux refléter la composition raciale de la communauté universitaire;
- Réaffirmer l'objectif et l'importance de la représentation dans l'embauche et la promotion des cadres et du personnel;
- Inclure des questions relatives à la diversité dans les entretiens;
- Explorer de nouvelles méthodes de recrutement afin d'encourager des candidatures parmi les [groupes en quête d'équité](#).

Malheureusement, les outils actuels permettant d'évaluer la représentation des Services de sécurité de York sont limités et, même s'ils existent, ils n'ont pas été utilisés pour soutenir et orienter les efforts en faveur de la représentativité. York recueille volontairement des données sur l'identité raciale du personnel et du corps professoral et vient de mettre en place une méthode parallèle pour recueillir les mêmes données auprès de la population étudiante. Les données actuelles relatives à l'équité en matière d'emploi collectées pour le corps professoral et le personnel sont

comparées aux données de recensement et font l'objet d'un rapport à des niveaux agrégés<sup>67</sup>. Cependant, la tabulation au niveau des Services de sécurité de York n'a pas été formellement entreprise et n'a pas fait l'objet d'un rapport.

Quoi qu'il en soit, il n'est pas certain que la comparaison avec la population recensée soit un critère de comparaison approprié pour l'Université York, tout particulièrement pour le personnel des Services de sécurité de York. Pour remplir leur mandat, les services de police et de sécurité devraient être dotés d'un personnel représentant de manière adéquate la composition des communautés qu'ils servent directement. Cela signifie que le critère de comparaison approprié pour la représentation des Services de sécurité de York devrait être la population de la communauté universitaire, et non d'autres indicateurs de recensement. Il est primordial de développer et d'affiner les outils permettant de collecter ce type de données, de les analyser et d'en rendre compte en permanence.

En l'absence d'une mesure adéquate de la représentation du personnel, il reste difficile de confirmer l'efficacité de ces initiatives pour garantir la représentativité du personnel des Services de sécurité de York. Il convient toutefois de signaler que le Département de la sécurité communautaire emploie de nombreux étudiants et étudiantes dans le cadre de son programme GoSafe, qui fournit des services d'escorte sur les campus de York.

Il est important de reconnaître que le fait d'avoir un personnel représentatif n'est pas en soi une solution aux lacunes d'une organisation en matière d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#). D'autres recommandations identifiées dans le présent rapport sont essentielles pour renforcer cette représentation diversifiée et veiller à ce que ces lacunes soient comblées. L'une des principales mesures prises par de nombreuses organisations consiste à faciliter le développement de réseaux d'employés des groupes en quête d'équité afin d'offrir un mentorat et du soutien et de donner une voix aux problèmes uniques rencontrés par ces groupes en tant qu'employés et bénéficiaires de services<sup>68</sup>. L'Université York dispose actuellement de groupes panuniversitaires qui remplissent cette fonction, mais il n'existe pas de réseaux de ce type consacrés au personnel du Département de la sécurité communautaire ou des Services de sécurité de York.

---

<sup>67</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Droits de la personne et services policiers : créer un changement organisationnel », 2001, p. 16-37.

<sup>68</sup> Ibid., p. 40,

[https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human\\_rights\\_and\\_policing%3A\\_Creating\\_and\\_sustaining\\_organizational\\_change.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_and_policing%3A_Creating_and_sustaining_organizational_change.pdf)

**Recommandation 5.1. Mettre pleinement en œuvre les outils nécessaires pour mesurer, combler les lacunes et rendre compte de la représentation du personnel des Services de sécurité de York.**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient développer des outils de mesure et investir dans les ressources nécessaires pour évaluer correctement la représentativité du personnel en fonction des facteurs identitaires suivants : race, religion, genre, âge, orientation sexuelle et handicaps. Une fois collectées, les données doivent être analysées pour détecter les lacunes en matière de représentation et faire l'objet d'un rapport annuel à l'intention de la communauté universitaire.

**Recommandation 5.1.1. Utiliser la population de la communauté universitaire comme groupe de comparaison**

Le groupe de comparaison à utiliser pour l'évaluation de la représentation des Services de sécurité et du Département de la sécurité communautaire devrait être la population de l'Université. Des données de ce type devraient être collectées et faire l'objet d'un rapport, au moins pour ces parties de l'Université York.

**Recommandation 5.1.2. Comblent les écarts de représentation par des mesures de recrutement, de sélection et de promotion axées sur l'équité**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient redoubler d'efforts pour diversifier le recrutement. Toutes les initiatives actuelles en matière d'action positive et d'embauche équitable devraient être activement mises à profit pour renforcer la diversité du recrutement et de la promotion afin de combler les lacunes actuelles. Les initiatives à mettre en œuvre activement devraient inclure :

- La révision des descriptions d'emploi afin d'y inclure la valeur de l'équité en fonction de l'identité et de l'expérience du groupe;
- Un recrutement ciblé;
- Un soutien sous forme de mentorat pour les membres intéressés des [groupes en quête d'équité](#);
- Les questions relatives à l'identité et à l'expérience du groupe qui doivent être posées lors des entrevues;
- Le réexamen des exigences en matière de licences pour les emplois qui n'en requièrent pas;

- La levée de l'obligation de détenir un permis de sécurité avant l'embauche pour les emplois qui en requièrent réellement un; et
- L'obligation d'avoir des panels d'embauche diversifiés.

### **Recommandation 5.1.3. Négocier des modifications de la convention collective afin d'élargir le bassin de candidatures**

L'Université devrait chercher à négocier des adaptations à la convention collective avec le SCFP 1356-1 afin de supprimer les restrictions à l'embauche pour les postes des Services de sécurité de York qui l'exigent dans le but d'élargir le bassin de candidatures et de progresser plus rapidement vers un personnel représentatif.

### **Recommandation 5.1.4. Donner à un personnel représentatif les moyens de mobiliser l'expertise identitaire**

Le Département de la sécurité des communautés et les Services de sécurité de York devraient inciter le personnel issu de milieux diversifiés à plaider pour les questions de sécurité propres à l'identité de leur groupe. Les méthodes d'encouragement devraient inclure la promotion du développement de réseaux d'employés des groupes en quête d'équité, en particulier pour le personnel du Département de la sécurité communautaire et des Services de sécurité de York, et l'inclusion formelle d'occasions lors des réunions du personnel et des séances de coaching individuel d'avancer leurs idées concernant les besoins de services des groupes en quête d'équité.

## **6. Recommandations relatives à la mise en place d'une politique de qualité en matière de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation**

Les Services de sécurité offrent une formation approfondie à leur personnel. Certaines formations doivent être données annuellement conformément aux exigences législatives, notamment la formation sur les premiers soins et celle sur le recours à la force. En outre, une formation à la lutte contre le [racisme](#) a été donnée chaque année, ainsi que d'autres formations liées aux groupes en quête d'équité. Par exemple, le personnel de sécurité de première ligne a reçu une formation sur le [profilage racial](#), les pratiques culturelles autochtones, les [réponses axées sur les traumatismes](#) et la violence sexuelle et basée sur le genre. Dans l'ensemble, il faut dire que le personnel de première ligne des Services de sécurité de York est beaucoup plus proche de la police en ce qui concerne l'étendue de la formation supplémentaire qu'il reçoit.

Il convient de souligner que la formation dans une entreprise fonctionnant en tout temps comme les Services de sécurité est toujours un défi et que le nombre de personnes devant être formées est tel qu'il est nécessaire de prévoir des cours tout au long de l'année. Couvrir toutes les formations recommandées est un défi majeur, et la sélection des formations proposées doit être identifiée et dirigée de manière stratégique.

Actuellement, une seule personne au sein des Services de sécurité de York est responsable de coordonner les formations et, dans de nombreux cas, de la donner. D'autres services de l'Université York, spécialisés dans la santé, la sécurité et les droits de la personne, apportent souvent leur soutien à la formation. L'évaluation des composantes de la formation relatives à l'antiracisme, à l'équité, à la [diversité](#), à l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#) révèle des approches multiples incluant la participation de spécialistes externes et de personnes issues de [groupes en quête d'équité](#). L'ensemble des formations proposées est impressionnant, mais il est clair que dans de nombreux cas, le programme de formation reflète une approche précipitée et pragmatique qui n'inclut pas d'orientations pratiques dont le personnel de première ligne a besoin pour appliquer l'apprentissage à ses tâches immédiates. Par exemple, la formation sur le [profilage racial](#) comprend une définition dépassée de celui-ci et n'aborde pas de manière adéquate la formation sur des scénarios concrets liés à des expériences réelles auxquelles le personnel de sécurité de première ligne peut être confronté.

Il est également évident que la direction des Services de sécurité n'entreprend pas le même degré de formation à l'antiracisme et à l'équité, à la [diversité](#), à l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#) que le personnel de première ligne. Il devrait également être tenu de suivre ce type de formation, mais celle-ci devrait être axée sur leur rôle en tant que gestionnaires supervisant le personnel de première ligne et fournissant une orientation organisationnelle et stratégique.

La formation du personnel de sécurité de York bénéficierait d'une stratégie plus claire et d'un renforcement du personnel spécialisé afin d'offrir une formation de qualité sur le terrain selon le degré et l'étendue des besoins.

**Recommandation 6.1. Développer et adopter une stratégie de formation et de lutte contre le racisme, et d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient élaborer et mettre en œuvre une stratégie cohérente de formation à

l'antiracisme et à l'équité, à la [diversité](#), à l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#), comprenant les éléments suivants :

- Identification des sujets essentiels à couvrir sur une période raisonnable;
- Critères de priorisation pour les types secondaires de formation à l'antiracisme, à l'équité, à la [diversité](#), à l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#) liés à des éléments de base comme les incidents, les plaintes, l'analyse des données relatives aux droits de la personne et à l'équité, les questions sociales actuelles plus larges et l'environnement, ainsi que d'autres initiatives entreprises à l'Université;
- Engagement d'incorporer une [formation basée sur des scénarios concrets](#) en rapport avec les rôles, les responsabilités et les expériences professionnelles, tant pour le personnel de première ligne que pour le personnel de gestion;
- Engagement d'inclure dans la formation les voix des personnes concernées appartenant à des [groupes en quête d'équité](#);
- Engagement de veiller à ce que la formation tienne compte de l'intersectionnalité et des intersections pertinentes; et
- Évaluation de l'expérience de formation et de son effet.

#### **Recommandation 6.1.1. Création d'une expertise et d'une capacité internes pour les activités de formation**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient veiller à ce que des ressources adéquates soient consacrées à la formation du personnel des Services de sécurité de York. Cela peut inclure la création d'un nouveau poste de spécialiste consacré à la formation pour coordonner et soutenir la formation du personnel des Services de sécurité de York et adhérer aux exigences de la stratégie mentionnée dans la recommandation 6.1.

### **7. Recommandations visant à garantir l'alignement des structures organisationnelles sur un modèle de sécurité axé sur la communauté**

Sur la base des recommandations formulées ci-dessus, un modèle de sécurité axé sur la communauté nécessite des changements substantiels dans la manière dont les services de première ligne sont fournis. Ce modèle vise à reconnaître et à combattre activement les préjugés, à élargir considérablement la gamme de services et d'expertise déployés en première ligne, à faire de la transparence et de la responsabilité des impératifs majeurs, et à intégrer l'engagement et la collaboration de la communauté au cœur du travail de sûreté et de sécurité. Ces changements

substantiels suggèrent une restructuration importante de l'organisation, de sa culture et de ses besoins en matière d'emploi.

### **7.1. Aligner les structures de service, la culture et l'emploi sur un modèle de sécurité axé sur la communauté**

Une approche de la sécurité axée sur la communauté pour les services de première ligne n'élimine pas la nécessité d'activités de contrôle. Dans toute approche de la sécurité, il existe des situations dans lesquelles l'application de la loi est nécessaire. Toutefois, l'idée est que l'application de la loi n'est pas l'option immédiate supposée, mais l'une des nombreuses options à déployer en fonction d'une évaluation du risque soigneusement informée, fondée sur des données probantes et adaptée à la situation. Pour le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York, cela nécessite une restructuration minutieuse afin de faciliter un rééquilibrage des priorités et des ressources, en passant d'une dépendance excessive à l'égard des agents d'exécution à un nouveau mélange d'activités préventives et de soutien. Toutefois, les agents du maintien de l'ordre à tous les niveaux devront eux-mêmes avoir la volonté et la capacité de s'intégrer dans une approche de première ligne non axée sur l'exécution, et il est impératif de mentionner cela au cours du processus de recrutement et d'entrevue.

La restructuration affectera les unités et les postes existants et en créera de nouveaux. Il existe de nombreuses configurations possibles pour répondre à ce besoin, qui devront tenir compte de la culture, de l'environnement et du contexte des relations professionnelles propres à York. Il est préférable de laisser cette restructuration minutieuse à la phase de mise en œuvre et de planification de l'action de cette évaluation. Cependant, cette restructuration n'est pas seulement un exercice pour les gestionnaires et le personnel des ressources humaines en place. Elle doit inclure la voix des membres de la communauté et des experts en droits de la personne et en équité, [diversité](#), [inclusion](#) et [décolonisation](#).

#### **Recommandation 7.1. Mettre en place une équipe de restructuration multipartite**

Le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité de York devraient mettre en place une équipe de travail chargée de la restructuration afin de développer et de proposer une nouvelle structure pour une approche de la sécurité axée sur la communauté pour le travail de sécurité de première ligne, en gardant à l'esprit les recommandations identifiées dans ce rapport. L'équipe de travail devrait comprendre des spécialistes en ressources humaines et en relations de travail, la direction du Département de



la sécurité communautaire et des Services de sécurité, des membres des [groupes en quête d'équité](#) et des spécialistes en droits de la personne et en équité, [diversité](#), [inclusion](#) et [décolonisation](#).

### **Recommandation 7.1.1. Ne pas mettre l'accent sur l'expérience et la certification des agents de police et de sécurité**

Tous les éléments relatifs à l'emploi, y compris les descriptions de poste, le recrutement, la sélection et la promotion, devraient s'aligner sur le nouveau modèle de sécurité axé sur la communauté pour le travail de sécurité de première ligne et ne devraient pas favoriser excessivement l'expérience et la certification des agents de police et de sécurité. La certification d'agent de sécurité ne devrait pas être une condition préalable pour les postes qui l'exigent en vertu de la réglementation. Par ailleurs, les personnes qui remplissent les conditions requises devraient se voir accorder le temps et les ressources nécessaires pour obtenir la certification.

## **7.2. Changement du nom des Services de sécurité pour refléter la diversification de la prestation de services de première ligne**

Il a été recommandé d'évoluer vers un modèle de sécurité communautaire pour le travail de sécurité, à partir de l'approche axée depuis longtemps sur l'application de la loi, et plusieurs éléments ont été identifiés dans le cadre de cette évaluation. Cependant, le nom actuel de Services de sécurité continue de se concentrer sur le terme *sécurité*, qui est associé à des activités policières. Le nom actuel n'est pas synchronisé avec la proposition de modèle de sécurité axé sur la communauté. Il est important qu'un nouveau nom et une nouvelle image de marque soient développés pour refléter la nouvelle orientation et les changements substantiels proposés.

### **Recommandation 7.2. Renommer le poste d'agent de sécurité de première ligne**

L'Université York, le Département de la sécurité communautaire et les Services de sécurité devraient renommer le nom de l'unité Services de sécurité de York et adopter un titre conforme au modèle de sécurité renforcée axée sur la communauté proposé dans cette évaluation. De même, le titre actuel du personnel de sécurité de première ligne devrait être modifié, passant d'agent de sécurité à un titre évoquant l'orientation de ce poste vers la sécurité communautaire. Le processus de changement de nom doit faire l'objet d'une consultation approfondie avec l'ensemble de la communauté universitaire.

## 8. Recommandations relatives à la transition et au plan d'action

La mise en œuvre efficace des nombreuses recommandations contenues dans ce rapport prendra sans aucun doute de nombreuses années. Elles touchent de nombreux domaines d'activité distincts et complexes et impliquent de multiples parties prenantes. En effet, plusieurs initiatives de changement ont été identifiées. Certaines des recommandations ont déjà répondu à des besoins transitoires et devraient être prises en compte au fur et à mesure de la mise en œuvre.

Un changement organisationnel efficace en matière de droits de la personne, d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#) nécessite la mise en œuvre de plusieurs pratiques exemplaires clés en matière de changement organisationnel<sup>69</sup>. Voici quelques éléments concrets de ce changement :

- Une direction unifiée, engagée et impliquée;
- Des agents de changement de premier plan, habilités et capables;
- L'implication de plusieurs parties prenantes;
- Une communication et des rapports continus;
- Le repérage et la planification de la résistance;
- Une surveillance et une évaluation continues.

### Recommandation 8.1. Leadership

Un groupe de direction de transition devrait être nommé, comprenant la vice-présidence des finances et de l'administration, la direction générale du Département de la sécurité communautaire et la direction des Services de sécurité de York. L'équipe dirigeante doit veiller à ce que les efforts de changement aient les ressources suffisantes et doit faciliter la collaboration de toutes les parties prenantes de l'Université impliquées dans le travail de changement.

#### Recommandation 8.1.1. Équipe de coordination de projets

Veiller à ce qu'une équipe de coordination de projets dotée de ressources suffisantes soit déployée tout au long de l'initiative de changement pluriannuelle. Un coordonnateur de l'équipe possédant des compétences en matière de gestion de projet et d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de

---

<sup>69</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Droits de la personne et services policiers : créer un changement organisationnel », 2001, p. 16-37, [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human\\_rights\\_and\\_policing%3A\\_Creating\\_and\\_sustaining\\_organizational\\_change.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_and_policing%3A_Creating_and_sustaining_organizational_change.pdf)

[décolonisation](#) doit être nommé. L'équipe doit bénéficier du soutien du personnel chargé de la communication pour élaborer et mettre en œuvre un plan de communication pour l'ensemble du projet.

### **Recommandation 8.1.2. Comité consultatif**

Mettre en place un comité consultatif permanent de mise en œuvre comprenant des membres de la communauté étudiante, du corps professoral, du personnel, de [groupes en quête d'équité](#) et des personnes ayant une expertise en matière de changement organisationnel lié à l'équité.

### **Recommandation 8.1.3. Planification des actions**

Un plan d'action détaillé devrait être entrepris dès que possible afin de définir les priorités et les initiatives de changement.

### **Recommandation 8.1.4. Partager le rapport d'évaluation et rendre compte publiquement chaque année des progrès de la mise en œuvre**

Ce rapport devrait être largement diffusé auprès de la communauté de York, notamment lors de séances éducatives et d'activités interactives impliquant l'Université York, d'autres universités, ainsi que des groupes et des individus de la société en général. Les progrès de la mise en œuvre des recommandations devraient faire l'objet d'un rapport public annuel et aboutir à un rapport final.

### **Recommandation 8.1.5. Évaluation**

L'évaluation du projet de changement doit comprendre une évaluation de la mise en œuvre ainsi qu'une évaluation de l'incidence des changements apportés. Dès les premières étapes de la mise en œuvre, il convient d'envisager de faire appel au corps professoral de York, au personnel administratif et à des spécialistes en évaluation de projet et d'impact. Un rapport d'évaluation final du projet doit être mis à la disposition de la communauté universitaire.

## Annexes

## Annexe A — Résumé des recommandations

**1. Recommandations relatives aux mesures visant à lutter contre les préjugés dans la prestation des services de sécurité de première ligne**

- Reconnaître officiellement le [racisme](#)
- Assurer un service antiraciste et non biaisé dans les activités de sécurité de première ligne — centre d'appels, déploiements, pratiques d'interpellation, recherche d'identification, fouilles, arrestations, détentions, recours à la force, renvois à la police, intrusions, signalement au public et communication, uniformes
- Réviser et développer des politiques et des pratiques, offrir une formation associée et surveiller
- Recueillir des données sur l'identité raciale pour détecter les préjugés raciaux
- Entreprendre régulièrement des initiatives de recherche qualitative axées sur l'équité

**2. Recommandations relatives à la transparence et à la responsabilité**

- Partager publiquement les procédures opérationnelles normalisées
- Mettre en place un processus indépendant de traitement des plaintes
- Rendre compte publiquement des activités associées à la sécurité

**3. Recommandations relatives à la diversification des services de première ligne**

- Maintenir une stratégie permanente en matière d'équité, de [diversité](#), d'[inclusion](#) et de [décolonisation](#)
- Déployer des soutiens de première ligne pour répondre aux besoins des [groupes en quête d'équité](#)
- Déployer une réponse hybride aux situations de crise de santé mentale
- Établir des protocoles interdépartementaux de réponse aux situations de crise de santé mentale
- Améliorer la collecte et la communication des données relatives à la santé mentale
- Déployer un soutien de première ligne pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Développer des ressources alternatives pour répondre aux besoins des [personnes sans-abri](#)

**4. Recommandations relatives au renforcement de l'engagement et de la collaboration de la communauté universitaire**

- S'engager et collaborer avec la communauté de façon proactive et substantielle
- Inclure les communautés voisines du campus

**5. Recommandations visant à assurer la représentativité du personnel**

- Faire des efforts proactifs pour construire et maintenir un personnel représentatif de la communauté du campus
- Donner au personnel représentatif les moyens de tirer profit de son expertise en matière d'identité

**6. Recommandations relatives à la mise en place d'une formation de qualité sur l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation**

- Développer et adopter une stratégie de formation antiraciste à l'équité, à la [diversité](#), à l'[inclusion](#) et à la [décolonisation](#)
- Créer une expertise et une capacité internes pour les activités de formation

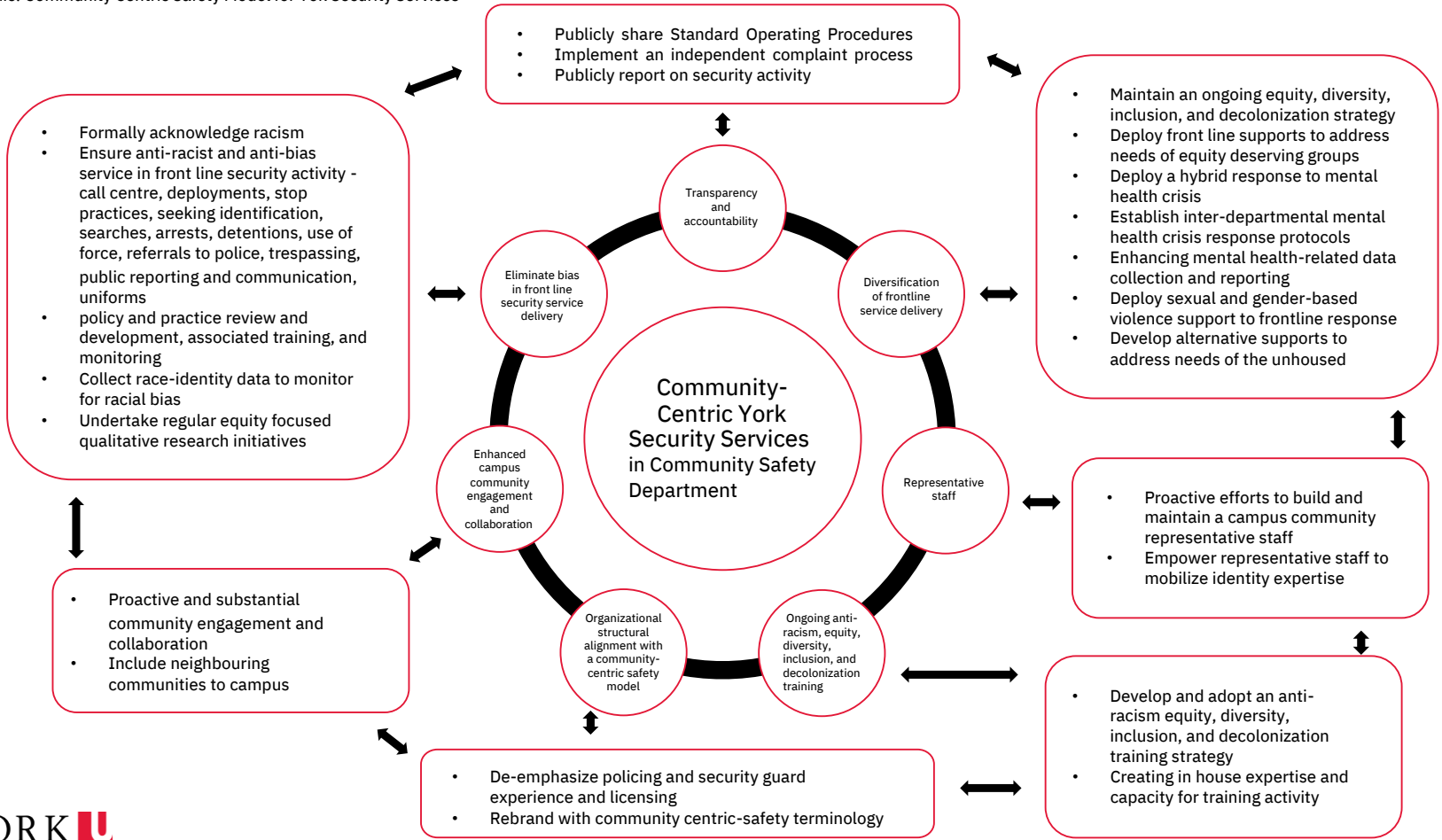
**7. Recommandations visant à garantir l'alignement des structures organisationnelles sur un modèle de sécurité axé sur la communauté**

- Ne plus mettre l'accent sur l'expérience et la certification des agents de sécurité et de police
- Revoir la terminologie de la sécurité afin de la centrer sur la communauté

**8. Recommandations relatives à la transition et au plan d'action**

Annexe B — Infographie

Graphic: Community Centric Safety Model for York Security Services



## Annexe C — Consultations

\*Veuillez noter que le tableau ci-dessous est une liste de groupes et d'organisations qui ont été consultés au cours du processus d'examen. Elle n'inclut pas les consultations menées auprès de membres individuels de la communauté de l'Université York.

<b>LISTE DES GROUPES CONSULTÉS</b>	
1	Réseau du personnel noir
2	Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion (CHREI)
3	Centre de recherche sur l'Amérique latine et les Caraïbes (CERLAC)
4	Le Centre d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle
5	Communication et affaires publiques
6	Personnel des relations communautaires et de prévention de la criminalité
7	Groupe de gestion du Département de la sécurité communautaire
8	Membres du SCFP
9	Membres du personnel et du corps professoral du Département de mathématiques et de statistiques
10	Responsables et vigiles de résidence (femmes)
11	Responsables et vigiles de résidence (hommes)
12	Faculté des études supérieures (FGS)
13	Faculté d'arts libéraux et d'études professionnelles — Sécurité et bien-être de la communauté
14	Groupe de travail sur la sécurité de Glendon
15	Hillel York
16	Membres du Conseil autochtone de York
17	Étudiants, étudiantes et leaders autochtones
18	Justice, équité, diversité, inclusion et décolonisation (JEDID)
19	Personnel de la Division des relations de travail
20	Conseil de sécurité communautaire de la Présidente
21	Comité de la Présidente et des VP (PVP)
22	Race Inclusion & Supportive Environment (RISE)
23	Vie en résidence à l'Université York
24	Groupe étudiant de Sanctuary Scholars
25	Comité SexGen York
26	Étudiants et étudiantes leaders
27	Conseil étudiant PAC sur la sécurité
28	Table ronde des représentants étudiants
29	Équipe de direction de la vice-présidente des finances et de l'administration
30	Équipe de direction de la vice-rectrice aux affaires étudiantes
31	Personnes inscrites à la séance d'éducation communautaire de York



32	Personnes inscrites à la 1 <sup>re</sup> conversation communautaire de York
33	Personnes inscrites à la 2 <sup>e</sup> conversation communautaire de York
34	Personnes inscrites à la 3 <sup>e</sup> conversation communautaire de York
33	Cadres de la Fédération des étudiants de York (FEY)
36	Superviseurs de la sécurité de York
37	Cadres de l'Association des étudiants de cycle supérieur de l'Université York (YUGSA)
38	Agents de sécurité de l'Université York

## Annexe D — Membres du groupe d'experts et de l'équipe d'évaluation des Services de sécurité

Membres du groupe d'experts internes :

**Lorne Foster** est un éminent professeur de l'École de politique publique et d'administration (SPPA) de l'Université York; il est titulaire de la chaire de recherche York en études canadiennes noires et droits de la personne (de niveau 1). Il a été le premier président du comité [Race Inclusion and Supportive Environments \(RISE\)](#) et est actuellement à la tête du Conseil de sécurité communautaire (CSC) de la Présidente. Visionnaire universitaire, il a mis en place le premier partenariat entre l'Université et l'industrie avec l'appui d'un organisme de réglementation — la Human Resources Professional Association (HRPA) — et a créé le [Certificat de diversité et droits de la personne \(DHRC\)](#). M. Foster fournit aux organismes d'application de la loi de tout le Canada des rapports d'experts et des analyses sur l'interaction de la police avec les communautés [racialisées](#).

**Carl James** est professeur à la Faculté d'éducation et conseiller principal pour l'équité et la représentation auprès de l'Université, au sein de la Division de l'équité, des personnes et de la culture. Il est renommé à l'échelle nationale et internationale pour son travail en matière d'équité en relation avec la race, la classe, le genre, la racialisation, l'immigration et la citoyenneté. Il est largement reconnu pour ses contributions à la recherche sur l'intersectionnalité de la race, de l'ethnicité, du genre, de la classe et de la citoyenneté tels qu'ils façonnent l'identification/identité ainsi que sur les façons dont les possibilités accessibles et équitables dans l'éducation et l'emploi tiennent compte des expériences vécues par les membres des communautés marginalisées. Il cherche à aborder et à nous faire dépasser les discours généralisés et homogénéisants qui expliquent la représentation et les réalisations des personnes racialisées dans les établissements d'enseignement, les lieux de travail et la société en général.

**Celia Haig Brown** est professeure à la Faculté d'éducation. Elle est une ethnographe eurocanadienne engagée dans des approches décolonisatrices de la recherche. Ses principaux intérêts de recherche sont basés sur un travail respectueux et réciproque avec les communautés autochtones, au niveau national et international. Son premier ouvrage (1988), une ethnographie rétrospective des pensionnats autochtones de Kamloops (KIRS), est basé sur des entretiens avec d'anciens pensionnaires. Une édition révisée et mise à jour, co-écrite avec des collaborateurs autochtones, sera publiée à l'automne 2022 sous le titre *Tsqelmucwílč: The Kamloops Indian Residential*

*School, Resistance and a Reckoning*. Elle a publié trois autres livres, de nombreux articles et des rapports, et a co-réalisé trois films dont *Pelq'ila (Coming Home)* avec les enfants et petits-enfants des participants originaux de KIRS. Ancienne présidente du Sénat, elle a récemment terminé un mandat de vice-présidente associée à la recherche.

**Danielle Robinson** se joint à ce groupe en tant qu'alliée engagée souhaitant favoriser des actions concrètes pour améliorer l'équité, la sécurité et l'appartenance, au profit de la communauté diversifiée de York. Elle est actuellement directrice du CERLAC (Centre de recherche sur l'Amérique latine et les Caraïbes) et professeure agrégée de danse à l'École des arts, des médias, de l'animation et du design (AM&PD), conjointement avec les programmes d'études supérieures en théâtre et en études de la performance ainsi qu'en communication et en culture. Sa recherche sur la danse se concentre sur le mouvement interculturel des danses populaires afrodiasporiques dans les Amériques en mettant l'accent sur les communautés intersectionnelles de la ville de New York (États-Unis) et de Bahia (Brésil). Ses articles, chapitres de livres et monographies (*Modern Moves: Dancing Race during the Ragtime and Jazz Eras*, Oxford University Press) traitent de la manière dont les notions de race et de classe sont incarnées, enchevêtrées, explorées et contrôlées dans la danse. Ses recherches ont été récompensées par des prix décernés par la Society of Dance History Scholars, le Congress on Research in Dance et le groupe de réflexion sur le théâtre américain de l'Association for Theatre in Higher Education.

Consultant externe :

**Shaheen Azmi** est un expert en matière de droits de la personne, d'équité et d'antiracisme qui compte plus de 30 ans d'expérience. Pendant plus de 22 ans, M. Azmi a travaillé à la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) en tant que directeur des politiques, de l'éducation, de la surveillance, de la sensibilisation et de la liaison pendant 12 ans. Son travail à la CODP comprenait de nombreuses activités liées à la recherche et l'élaboration de politiques, à l'éducation, à la sensibilisation et à la liaison, ainsi qu'au changement institutionnel. Il a dirigé l'élaboration de plusieurs politiques de la CODP, notamment la politique novatrice de la CODP sur l'élimination du [profilage racial](#) en contexte de maintien de l'ordre. Il a également dirigé l'élaboration et la mise en œuvre de partenariats de changement organisationnel contre le [racisme](#) avec des organisations du secteur public et des forces de l'ordre. Il a été chercheur associé à la Multicultural History Society of Ontario pendant plus de dix ans et a également donné un cours sur le [racisme](#) et les droits de la personne à l'Université Ryerson. Il détient un doctorat en travail social de

l'Université de Toronto et a publié de nombreux ouvrages sur les droits de la personne, la lutte contre le [racisme](#) et le travail social.

Équipe de soutien interne parmi le personnel :

**Annette Boodram**, directrice du développement des politiques et des programmes, Département de la sécurité communautaire. Précédemment, en tant que responsable du programme d'inclusion au sein de la Division de l'équité, des personnes et de la culture, elle était chargée de développer et de mettre en œuvre l'équité dans tous les aspects du cycle de vie de l'emploi à York. Elle possède une vaste expérience de la gestion et de la formation d'équipes de direction dans le processus d'équité en matière d'emploi, d'acquisition et de rétention des talents. Souvent sollicitée par des organisations externes pour partager son expertise sur la façon de mettre en œuvre des pratiques d'EDI efficaces, Mme Boodram est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sociologie de l'Université York, d'un certificat d'études supérieures en gestion des ressources humaines du Collège Seneca et d'un Certificat en théorie et pratique des droits de la personne de l'École de droit Osgoode Hall. Elle a été nommée directrice de l'évaluation des Services de sécurité.

**Sharon Henry** est une doctorante à temps plein au Département de sociologie et membre de longue date du groupe Race Inclusion and Supportive Environments (RISE). Elle est impliquée dans l'activisme communautaire en tant que membre dirigeante de la Ethno-racial People with Disabilities Coalition of Ontario (ERDCO) et membre du caucus des diplômés de l'Institut Harriet Tubman (HTI). Mme Henry a contribué à la création d'un journal pour le HTI. Elle fait partie des membres nommés du Conseil consultatif de la présidente sur l'EDI et est membre du Conseil de la Faculté des études supérieures (FGS). Elle a été nommée coordonnatrice de projet à temps partiel dans le cadre de l'évaluation des Services de sécurité.

**Cameron Baguley** est chef de projet à l'Université York. Il possède une vaste expérience dans le développement et la mise en œuvre d'un éventail de projets et d'initiatives sur les campus. De plus, M. Baguley possède une connaissance approfondie du Département de la sécurité communautaire et de ses interactions avec les diverses parties prenantes de la communauté. Dans ses fonctions précédentes, il a aidé à gérer la transition vers l'apprentissage en ligne et le travail à distance pour la population étudiante, le personnel et le corps professoral au début de la pandémie de COVID-19 et le retour ultérieur aux politiques et procédures du campus.

## UNIVERSITÉ YORK — ÉVALUATION DES SERVICES DE SÉCURITÉ - DOCUMENT DE CONSULTATION

### OBJECTIFS DE CE DOCUMENT

- 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'actions concrètes.

### PRINCIPES

- L'évaluation est faite dans une optique d'antiracisme, de justice, d'équité, de [diversité](#) et d'[inclusion](#).
- La flexibilité est un principe clé et des options à canaux multiples seront offertes pour la consultation, notamment 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.
- Il est évident 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.
- Il est également entendu que les personnes possèdent des identités complexes et intersectionnelles pour lesquelles de multiples affinités peuvent s'appliquer (par exemple : la race, la capacité, la religion et le genre). Aucun terme ne peut capter 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 l'Université York évolue.
- 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](#).

- Pour permettre l'alignement et la compréhension des divers points de vue, la période d'examen inclura constamment de la sensibilisation, de l'information et un dialogue dans l'optique des principes de justice réparatrice. Elle comprendra aussi 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 sur l'inclusion des personnes noires : un 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 barrières systémiques et de créer une plus grande [inclusion](#) ont également été partagées.
- La section relative à la sécurité du *Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires* de l'Université York stipule : « *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 élargi

- Cette évaluation est menée dans le contexte plus large des préoccupations nationales et internationales accrues concernant le [racisme](#) systémique 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 actuellement prises pour lutter contre les préjugés raciaux sur les campus. Plusieurs examens formels des services de sécurité, y compris l'évaluation des modèles [d'agents 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).
  - 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 cours de justice, 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 eu lieu 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. Combinés, ces piliers reflètent une approche globale de la sécurité.
- Plus de 7 000 membres du personnel, du corps professoral 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 les préjugés de classe) se mêlent, se chevauchent, se croisent ou se recourent, 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 DU PROCESSUS D'ÉVALUATION ET DE CONSULTATION

### Champ d'application et processus

- Cette évaluation vise à donner suite à l'engagement pris dans la section Sécurité de notre [Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires : un document évolutif pour passer à l'action](#) et à la vision du plan stratégique de sécurité communautaire pour articuler 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 uniforme et sans uniforme 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'uniforme (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 en quête 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 en quête 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 spéciales seront menées auprès des groupes autochtones, afro-caribéens, noirs et autres groupes en quête d'équité.

**INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LES SERVICES DE SÉCURITÉ – UN EXAMEN PLUS APPROFONDI**

- 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 sur les « agents spéciaux » de la *Loi sur la refonte complète des services de police 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 en tout temps;
- 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, urgences sanitaires et interventions 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.

**Surveillance 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 À DÉBATTRE : 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 : EN VUE DE SERVICES DE SÉCURITÉ 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 les 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 SONT LES SUIVANTES :**

#### **Transparence et responsabilisation**

- Renforcer la gestion des plaintes et des préoccupations relatives aux services de sécurité sur les campus;
- Collecter des données fondées sur la race, les analyser, prendre des mesures si nécessaire, établir des rapports réguliers et évaluer l'impact des réponses et d'autres données d'identité préoccupantes, si elles sont jugées pertinentes;
- Adopter une politique et un processus clairs et complets concernant le traitement des plaintes.

#### **Travail équitable et sans préjugés en matière de sécurité**

- 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 formation**

- 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 instauration d'un climat de 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 les communications au sujet des services fournis par le personnel de sécurité et de l'étendue de leur application.

## **QUESTIONS À DÉBATTRE :**

### **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, 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 de formation 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 d'une relation de 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 à l'esprit. 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 À DÉBATTRE :

#### 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 de 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 commentaires ou idées concernant les Services de sécurité de York qui, selon vous, devraient être pris en compte dans cette évaluation et qui n'auraient pas été couverts 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](mailto:securityreview@yorku.ca)**

Annexe F

# SECURITY SERVICES REVIEW

PRELIMINARY EMERGING  
TOPICS/SOLUTIONS FROM CONSULTATIONS

SEPTEMBER 2022

---

YORK 

# ÉVALUATION DES SERVICES DE SÉCURITÉ

## THÈMES/SOLUTIONS EXPLORATOIRES ÉMERGENTES

### PRÉAMBULE

Ce document est une mise à jour des sujets et des solutions identifiés lors de consultations entre février et septembre 2022. Comme indiqué dans le document précédent, les consultations comprenaient 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, 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 font l'objet d'une analyse plus approfondie et que le développement d'options détaillées contribuera à éclairer 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 juridictionnelle.

### QUESTIONS POSÉES POUR UNE DISCUSSION SUR LES QUESTIONS/SOLUTIONS ÉMERGENTES

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 ÉMÉRGÉ 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 les campus.

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

- Les groupes en quête 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](#) — il faut répondre aux besoins de ces personnes sur les 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

Thèmes	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>• Les règles des centres d'appels peuvent favoriser les préjugés raciaux.</li> <li>• Vérification d'identité</li> <li>• Les uniformes ont un effet déclencheur</li> <li>-</li> </ul>	<p>Formation annuelle sur le <a href="#">profilage racial</a> et les droits de la personne donnée par le Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'<a href="#">inclusion</a>.</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. 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.</p> <p>Une formation/éducation efficace contre le <a href="#">racisme</a>, ancrée dans des situations/scénarios réels sur les campus. 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. 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>Communiquer clairement et plus fréquemment avec la communauté du campus au sujet des procédures opérationnelles normalisées 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, les vérifications de l'identité, 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 sans uniforme pour résoudre les problèmes,</p>



		<p>Faire participer les étudiants plus efficacement et connaître les expériences vécues par les groupes marginalisés et les groupes en quête d'équité et planifier les services et les évaluations des risques en tenant compte de ces expériences.</p>	<p>le cas échéant. 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. Les Services de sécurité appellent la police de Toronto pour les cas relevant de la <i>Loi sur la santé mentale</i> (atteinte à soi-même ou à autrui). 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. 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 les 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. 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>

<p><b>Incapacité à faire face à l'incidence des personnes sans-abri sur les campus.</b></p>	<p>Les Services de sécurité sont souvent appelés à intervenir auprès des <a href="#">personnes sans-abri</a>.</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 <a href="#">personnes sans-abri</a>.</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. Inspections nocturnes effectuées par les Services de sécurité de certains bâtiments du campus avant la fermeture de nuit.</p> <p>YSS contacte les équipes mobiles de la ville de Toronto pour aider les <a href="#">personnes sans-abri</a> sur les 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, <a href="#">personnes sans-abri</a>) et envisager des stages expérientiels pour la population étudiante.</p>	<p>Reconnaître que la réponse aux <a href="#">personnes sans-abri</a> 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 <a href="#">personnes sans-abri</a> sur les campus de York en collaboration avec d'autres départements de York et les services municipaux et sociaux. 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 <a href="#">personnes sans-abri</a> et pour la communauté de York.</p>
<p><b>Système de plaintes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de processus clair</li> <li>• Rétroaction sur l'indépendance et la transparence</li> </ul>	<p>Les Services de sécurité mènent 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</p>	<p>Envisager la responsabilité et la transparence de manière plus large, puisque certaines plaintes impliquent plusieurs départements au sein de 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. Analyser formellement les plaintes afin de suivre et d'analyser les problèmes systémiques préoccupants.</p>

	partenaires d'affaires des Ressources humaines de l'Université, les Relations de travail, CHREI, etc.		
<b>Meilleure coordination des Services de sécurité avec les autres départements et services de l'Université</b>	Plusieurs départements entretiennent régulièrement des relations informelles avec les Services de sécurité.	Une collaboration plus formelle avec la communauté et un engagement accru de la communauté étudiante.	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.  Envisager des protocoles, des procédures et des formations communes.
<b>Développer des relations efficaces avec les communautés et les groupes du campus</b>	Les responsables des relations entre la sécurité et la communauté s'engagent régulièrement auprès des étudiants, du personnel et du corps professoral dans le cadre d'événements, de séances d'orientation, d'intégration du personnel et de séances d'apprentissage.  Le personnel des Services de sécurité participe au Conseil consultatif de la Présidente sur la sécurité.  Des événements annuels d'automne et d'hiver sont organisés sur les campus pendant la semaine de la sécurité communautaire afin de s'engager auprès de la communauté et de faire connaître les services.	Engagement proactif de la communauté et de la population étudiante  Renforcement des pouvoirs de la police	Mesures précises d'engagement communautaire et de renforcement de la confiance :  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  Comprendre les besoins démographiques et culturels de la communauté Communiquer clairement la différence entre la sécurité du campus et la police  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 <a href="#">perturbés</a> par les activités de la police

			<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>
<p><b>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</b></p>	<p>Il existe un recensement de l'ensemble du personnel, mais aucune analyse ou aucun rapport n'a été effectué.</p>	<p>Collecte de données</p>	<p>Revoir/réviser les pratiques de recrutement et de sélection pour améliorer la représentativité de l'embauche.</p> <p>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.</p>

**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 bien ils peuvent être engagés pour assurer la sécurité de grands événements organisés par l'Université, de groupes de l'Université, ou bien encore par des entités indépendantes louant des installations de York.

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

- Comme il n'a pas [d'agents 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 en quête d'équité](#) ont exprimé des préoccupations générales concernant l'environnement global 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 enseignant 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 [racialisées](#) vivant à proximité du campus Keele de York, notamment la communauté du quartier Jane et Finch, ne sentent pas les bienvenues sur les 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

- L'Université York devrait officiellement devenir un « sanctuaire » et instaurer des politiques et procédures de type « ne pas demander, ne pas dire », y compris dans les activités des Services de sécurité de York (YSS) et du Département de Sécurité communautaire (CSD)
- Des procédures opérationnelles normalisées et une formation de suivi devraient être mises en place dans les YSS pour mettre en œuvre l'approche « ne pas demander, ne pas dire »

### 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 en quête d'équité](#).

## Glossaire des termes

**2ELGBTQIA+ :** Personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer ou en questionnement, intersexuelles, asexuelles, et d'autres orientations sexuelles et identités de genre.

<https://www.trentu.ca/currentstudents/sites/trentu.ca.currentstudents/files/documents/Defining%20SLGBTQ+%20Terms%20oC.pdf>

**Agent spécial :** Les agents spéciaux sont habilités à appliquer plusieurs articles du Code pénal du Canada et des lois provinciales. Ils sont investis de pouvoirs policiers pour faire appliquer la *Loi sur la santé mentale*, la *Loi sur l'entrée sans autorisation*, la *Loi sur les permis d'alcool*, la *Loi sur la sécurité dans les rues*, etc.

[Special Constable- Toronto Polichttps://www.tps.ca/careers/special-constable/#:~:text=Special%20Constables%20provide%20a%20variety,treatment%20at%20a%20medical%20facility.e Service \(tps.ca\)](https://www.tps.ca/careers/special-constable/#:~:text=Special%20Constables%20provide%20a%20variety,treatment%20at%20a%20medical%20facility.e%20Service%20(tps.ca))

**Appréhensions en vertu de la *Loi sur la santé mentale* :** En Ontario, la *Loi sur la santé mentale* permet aux policiers d'appréhender des personnes s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elles agissent de manière désordonnée et qu'elles constituent une menace ou un risque de préjudice pour elles-mêmes ou pour autrui. Association canadienne pour la santé mentale :

<https://ontario.cmha.ca/documents/justice-services/#:~:text=In%20Ontario%2C%20the%20Mental%20Health,harm%20to%20hemselves%20or%20others>

**Approches tenant compte des traumatismes et de la violence :** Les approches tenant compte des traumatismes et de la violence sont des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la santé et les comportements. Ces approches sont favorables à la sécurité, au contrôle et à la résilience pour les personnes à la recherche de services liés à des expériences de violence ou qui ont des antécédents de telles expériences. Les approches tenant compte des traumatismes et de la violence nécessitent des changements fondamentaux dans la façon dont les systèmes sont conçus, dont les organisations fonctionnent et dont les praticiens entrent en relation avec les personnes en appliquant les principes de base et pratiques suivantes : comprendre les traumatismes et la violence ainsi que leurs répercussions sur la vie et le comportement des personnes et créer des environnements psychologiquement et physiquement sûrs; favoriser des possibilités de choix, de collaboration et d'établissement de rapports; offrir une approche basée sur les forces et le renforcement des capacités pour appuyer l'acceptation et la résilience des clients.



<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>

**Capacitisme :** Le capacitisme est le fait de privilégier les capacités; il entraîne l’oppression des personnes en situation de handicap en se basant sur des déficiences réelles ou perçues. Il exclut les autres handicaps comme les maladies chroniques et les maladies neurologiques ou mentales.

<https://www.yorku.ca/edu/unleading/ableism/>

Il peut être défini comme un système de croyances, analogue au racisme, au sexisme ou à l’âgisme, qui considère que les personnes en situation de handicap sont moins dignes de respect et de considération, moins capables de contribuer et de participer, ou de valeur inhérente moindre que les autres. Le capacitisme peut être conscient ou inconscient; il peut être ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture générale d’une société. Il peut limiter les possibilités des personnes en situation de handicap et réduire leur inclusion dans la vie de leur communauté.

[https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded\\_files/20201210KeyEDIItems.pdf](https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded_files/20201210KeyEDIItems.pdf)

**Colonialisme :** Le colonialisme a été défini comme des systèmes et des pratiques qui « cherchent à imposer la volonté d’un peuple à un autre et à utiliser les ressources des peuples colonisés au profit des peuples colonisateurs » (Assante, 2006). Le colonialisme peut rester présent dans les valeurs et les systèmes politiques, sociologiques et culturels d’un lieu après la fin de l’occupation par les colonisateurs.

<https://www.yorku.ca/edu/unleading/systems-of-oppression/coloniality-and-settler-colonialism/>

**Décolonisation :** Ce processus implique la mise en évidence de l’histoire coloniale des états colonisateurs et de l’asservissement actuel des peuples autochtones, la résistance aux constructions et aux pouvoirs coloniaux et la restauration des terres, des langues et des savoirs autochtones.

[https://www.yorku.ca/laps/addressing-anti-black-racism/glossary-of-terms/aculty\\_of Liberal Arts & Professional Studies \(LA&PS\) \(yorku.ca\)](https://www.yorku.ca/laps/addressing-anti-black-racism/glossary-of-terms/aculty_of Liberal Arts & Professional Studies (LA&PS) (yorku.ca))

Au Canada, la décolonisation est généralement abordée dans l’optique des relations entre les peuples autochtones et non autochtones; on l’associe tout particulièrement au rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et à ses Appels à l’action. Elle est liée à la résurgence autochtone (les Autochtones se réapproprient et restaurent leur culture, leur terre, leur langue, leurs relations, leur santé, etc. indépendamment et avec le soutien des non-Autochtones).

[https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded\\_files/20201210KeyEDIItems.pdf](https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded_files/20201210KeyEDIItems.pdf)

**Diversité :** Différences entre les personnes, y compris, sans s’y limiter, la race, l’origine ethnique, l’âge, le genre, la nationalité, la religion, l’orientation sexuelle, le statut socio-économique, le handicap et la langue.

<https://www.yorku.ca/laps/addressing-anti-black-racism/glossary-of-terms/>

**Données fondées sur la race :** Informations quantitatives ou qualitatives permettant d’identifier une personne, telles que l’ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l’origine ethnique, le lieu d’origine, la croyance. *Feasibility Study Unlocking Student Potential through Data* – Carl James <https://news.yorku.ca/files/Feasibility-Study-Unlocking-Student-Potential-through-Data-FINAL-REPORT-Feb-2017.pdf>

**Effet déclencheur :** Ce sont des stimuli sensoriels liés au traumatisme d’une personne; la dissociation est une réaction de surcharge. Même plusieurs années après la fin d’un événement ou de circonstances traumatisantes, certaines images, certains sons, certaines odeurs, certains touchers et même certains goûts peuvent déclencher une cascade de souvenirs et de sentiments indésirables. Lorsque cela se produit, le(la) survivant(e) peut avoir une réaction de lutte, de fuite ou de paralysie sous l’effet de l’adrénaline, ou peut se dissocier. La dissociation sépare émotionnellement une personne du traumatisme et, parfois, du contexte. Les effets déclencheurs provoquent un réflexe émotionnel.

<https://safesupportivelearning.ed.gov/sites/default/files/Triggers.pdf>

**Établissement sanctuaire :** Fondamentalement, les villes sanctuaires sont des lieux où tous les résidents, quel que soit leur statut d’immigration, peuvent se sentir en sécurité et accéder aux services municipaux, qu’il s’agisse d’aller nager, de prendre un livre à la bibliothèque ou d’appeler la police pour signaler un délit. Stuart Trew – 1<sup>er</sup> septembre 2017

<https://policyalternatives.ca/publications/monitor/city-sanctuary>

**Équité :** Reconnaissance du fait que la société dans laquelle nous vivons n’offre pas les mêmes possibilités à tout le monde et que certaines personnes ont un accès plus facile au capital social et jouissent d’une protection et d’une liberté accrues en raison de leur race, de leur classe et de leur genre.

<https://www.yorku.ca/laps/addressing-anti-black-racism/glossary-of-terms/>

**Formation basée sur des cas pratiques (SBT) :** La SBT favorise la prise de décision sous pression, car chaque tentative nécessite que les apprenant(e)s interprètent la situation (autres personnes, propre personne, collègues, sujet[s]); gèrent la variabilité, les transitions, les étapes d’escalade/ratios; et soient conscient(e)s de leur

environnement (stabilité/variabilité). La SBT authentique est une approche conceptuelle, basée sur des concepts, des tactiques et des stratégies plutôt que sur des compétences. La démarche pédagogique s'oriente vers des cas/scénarios « complets » de plus en plus intenses (allant de l'appel radio à la résolution d'incidents). Rajakaruna et al., 2017; Jenkins et al., 2020.

**Groupes en quête d'équité :** Communautés qui rencontrent des obstacles collectifs majeurs dans leur participation à la société. Ce peut être des barrières comportementales, historiques, sociales et environnementales fondées sur l'âge, l'origine ethnique, le handicap, le statut économique, le genre, la religion, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle et le statut de transsexuel, etc. Les groupes en quête d'équité sont ceux qui identifient les obstacles à l'égalité d'accès, de chances et de ressources dus à des désavantages et à des discriminations et qui recherchent activement la justice sociale et la réparation.

[https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded\\_files/20201210KeyEDIITerms.pdf](https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded_files/20201210KeyEDIITerms.pdf)

**Harcèlement numérique (Internet) :** Le harcèlement sur Internet, également appelé « cyberintimidation », est le terme utilisé pour décrire l'utilisation d'Internet à des fins d'intimidation, de harcèlement, de menace ou d'embarras malveillant.

<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.htmlr> Internet ou cyberharcèlement

**Incidents motivés par la haine :** Expressions de préjugés et d'intolérance perpétrées par des individus, des groupes, des organisations et des états, dirigées contre des groupes stigmatisés et marginalisés au sein des communautés et visant à affirmer et à renforcer les structures existantes de domination et de subordination. CODP - Rapport du Groupe de travail communautaire pour la lutte contre le crime haineux et initiatives dans les écoles. <https://www.ohrc.on.ca/fr/p%C3%A0cher-sans-crainte-rapport-d%E2%80%99enqu%C3%A0te-sur-les-agressions-contre-les-p%C3%A0cheurs-canadiens-d%E2%80%99origine/annexe>

**Inclusion :** Fait d'apprécier et d'utiliser nos différences uniques (points forts, talents, faiblesses) de manière à respecter la personne et à créer une organisation multidimensionnelle dynamique. CODP :

<https://www.ohrc.on.ca/fr/l%E2%80%99enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-%C3%A9coles-de-l%E2%80%99ontario/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux-droits-de-la-personne>

**Marginalisation :** Fait référence au statut d'un groupe qui n'a pas un accès complet et égal aux institutions sociales, économiques, culturelles et politiques de la société.

Conférence de Lorne Foster : [http://www.yorku.ca/lfoster/2006-07/sosi4440b/lectures/RACIALIZATION\\_THEPROCESSOFACIALIZATION.html#:~:text=MARGINALIZATION%3A%20REFERS%20TO%20THE%20STATUS,AND%20POLITICAL%20INSTITUTIONS%20OF%20SOCIETY](http://www.yorku.ca/lfoster/2006-07/sosi4440b/lectures/RACIALIZATION_THEPROCESSOFACIALIZATION.html#:~:text=MARGINALIZATION%3A%20REFERS%20TO%20THE%20STATUS,AND%20POLITICAL%20INSTITUTIONS%20OF%20SOCIETY).

**Méfait à l'égard d'un bien :** Commet un méfait quiconque volontairement, selon le cas : détruit ou détériore un bien; rend un bien dangereux, inutile, inopérant ou inefficace; empêche, interrompt ou gêne l'emploi, la jouissance ou l'exploitation légitime d'un bien; empêche, interrompt ou gêne une personne dans l'emploi, la jouissance ou l'exploitation légitime d'un bien.

Site du gouvernement du Canada : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/section-430.html>

**Personnes sans-abri (ou personnes itinérantes) :** Ces personnes sont stigmatisées et font souvent l'objet d'une criminalisation, d'une violence et de politiques agressives qui violent leurs droits au lieu de les protéger. Par ailleurs, les personnes sans-abri sont souvent victimes de discrimination en raison de leur statut de logement ou de leur absence d'adresse officielle, ce qui affecte leur vie politique et économique ainsi que leurs droits sociaux, comme l'accès à certaines prestations sociales.

L'itinérance et les droits de la personne, Rapporteur spécial sur le droit à un logement convenable : <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/sr-housing/resources-and-publications-right-adequate-housing CHR>

**Préjugés inconscients :** Les préjugés inconscients sont une réalité incontournable. Tout le monde en a et les reproduit en milieu de travail. Les préjugés inconscients en milieu de travail peuvent entraver les efforts de diversité, de recrutement et de fidélisation, et façonner involontairement la culture d'une organisation. Les préjugés inconscients peuvent fausser les évaluations de talent et de rendement. Ils influent sur le recrutement, sur la promotion et sur le développement et minent la culture d'une organisation.

Horace McKormick, « The Real Effects of Unconscious Bias in the Workplace » (2016), consulté en ligne : <http://www.kenan-flagler.unc.edu>

**Profilage racial :** Action entreprise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes concernant la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine plutôt que sur des soupçons raisonnables, afin d'isoler une personne pour qu'elle fasse l'objet d'un examen plus approfondi ou d'un traitement différent. <https://rights.info.yorku.ca/understanding->

[racisme-a-guide-for-faculty-staff-students/](#) - Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion de York

**Racialisé :** Processus d'imposition d'un ou de plusieurs concepts raciaux à une personne, un groupe, une relation ou une pratique. *Feasibility Study Unlocking Student Potential through Data* – Carl James : <https://news.yorku.ca/files/Feasibility-Study-Unlocking-Student-Potential-through-Data-FINAL-REPORT-Feb-2017.pdf>

**Racisme :** Selon la Commission des droits de la personne de l'Ontario, le racisme est « *la conviction selon laquelle un groupe est supérieur ou inférieur à un autre. Le racisme peut être manifesté ouvertement lors de plaisanteries à caractère racial, d'insultes ou de crimes motivés par la haine. Il peut aussi être enraciné plus profondément dans les attitudes, les valeurs ou les idées reçues.* » Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion de York : <https://rights.info.yorku.ca/understanding-racism-a-guide-for-faculty-staff-students/>

**Réconciliation :** Ce terme désigne un processus visant à établir et à maintenir entre les peuples autochtones et le reste du Canada des relations éthiques qui sont fondées sur la compréhension et le respect mutuels. La réconciliation englobe les nouveaux projets et processus issus de notre réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, sans toutefois s'y limiter. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre des rapports avec les Autochtones fondés sur des traités et des obligations constitutionnels et en matière de droits de la personne du Canada. — Principes & Values VPEC York U : <https://www.yorku.ca/vpepc/principles-and-values/>

**Statut d'immigration précaire :** Étudiantes et étudiants confrontés à l'une des situations suivantes : absence de résidence permanente; absence d'autorisation de travail; dépendance à l'égard d'un tiers pour les droits de résidence ou d'emploi; accès limité ou inexistant aux services publics et aux protections offertes aux résidents permanents (par exemple, soins de santé, éducation, droits sur le lieu de travail); et risque d'expulsion. Au Canada, le statut précaire comprend les travailleurs « documentés », mais temporaires, les étudiants et les demandeurs d'asile, ainsi que les formes de statut non autorisées, telles que les personnes qui dépassent la durée de validité des visas et des permis, les demandeurs d'asile déboutés et les personnes sans papiers (voir L. Goldring, C. Berinstein et J. Bernhard [2009] « Institutionalizing Precarious Immigration Status in Canada. » *Citizenship Studies* 13[3]: 239-265).

**Transphobie :** Peur et haine irrationnelles ou irrationnelles des personnes travesties, transsexuelles et transgenres. Comme tous les préjugés, elle repose sur des

stéréotypes négatifs et des idées fausses qui servent à justifier et véhiculer la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence à l'égard des personnes transgenres.

<https://www3.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-l%E2%80%99identit%C3%A9-sexuelle-et-l%E2%80%99expression-de-l>

**Triage :** L'objectif global d'un système de triage est de minimiser les maladies et les blessures pour toute une population, par opposition aux risques de maladies et de blessures individuelles. Des cadres publiés décrivent les principes éthiques qui guident les systèmes de triage.

[https://med.uottawa.ca/pathology/sites/med.uottawa.ca.pathology/files/clinical\\_triage\\_protocol\\_for\\_major\\_surge\\_in\\_covid\\_pandemic\\_-\\_march\\_28\\_20205.pdf](https://med.uottawa.ca/pathology/sites/med.uottawa.ca.pathology/files/clinical_triage_protocol_for_major_surge_in_covid_pandemic_-_march_28_20205.pdf)

## Références choisies

- Association canadienne des libertés civiles, « Repenser la sécurité communautaire – Un pas en avant pour Toronto », 2020, <https://ccla.org/wp-content/uploads/2021/06/Rethinking-Community-Safety-A-Step-Forward-For-Toronto-Full-Report-12.pdf> (en anglais)
- Azmi, Shaheen, et al. « Racial Profiling and Human Rights in Canada: the new legal landscape », Irwin Law Inc, Toronto, 2018 (en anglais)
- Baldwin, Davarian, « Why We Should Abolish the Campus Police: Their power, reach, and misplaced interests make them a threat to our communities », The Chronicle of Higher Education, 2021, <https://www.chronicle.com/article/why-we-should-abolish-campus-police> (en anglais)
- Beck, Jackson, et al., « Case study: CAHOOTS ». Vera Behavioral Health Crisis Alternatives, 2020, <https://www.vera.org/behavioral-health-crisis-alternatives/cahoots> (en anglais)
- Bhambra, G. K., Gebrial, D., and Nişancioğlu, K. « Decolonising the University », Pluto Press, 2018 (en anglais)
- Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police, « Police Interactions with People in Crisis and Use of Force: OIPRD Systemic Review Interim Report », 2017 (en anglais)
- Buss, Doris, et al. « The response to sexual violence at Ontario university campuses: Final report », rapport envoyé au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, 2016, [https://www.academia.edu/32063786/The\\_Response\\_to\\_Sexual\\_Violence\\_at\\_Ontario\\_University\\_Campuses](https://www.academia.edu/32063786/The_Response_to_Sexual_Violence_at_Ontario_University_Campuses) (en anglais)
- Carter, Adam, « Toronto police temporarily suspending program for officers meant to assist on mental health calls », CBC, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-police-suspension-1.6218283> (en anglais)
- CBC, « Why race-based data collection by police could play a role in reform debate », 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/race-police-data-ontario-1.5636301> (en anglais)

- Celik, Halime, « Black Residents of Toronto and the Police. » York Online Undergraduate Research, 2017, <https://yourreview.journals.yorku.ca/index.php/yourreview/article/view/40368> (en anglais)
- City of Toronto, « City of Toronto launches new ‘Toronto For All’ Campaign to support undocumented residents », news release, 24 août 2021, <https://www.toronto.ca/news/city-of-toronto-launches-new-toronto-for-all-campaign-to-support-undocumented-residents/> (en anglais)
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne », <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-concernant-vos-droits-et-responsabilites-en-vertu-du-code-des-droits-de-la-personne-0>
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Droits de la personne et services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel », 2001, [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human\\_rights\\_and\\_policing%3A\\_Creating\\_and\\_sustaining\\_organizational\\_change\\_fr.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_and_policing%3A_Creating_and_sustaining_organizational_change_fr.pdf)
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Un impact disparate : Deuxième rapport provisoire relatif à l’Enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne sur le profilage et la discrimination raciale par le service de police de Toronto », 2020, <https://www.ohrc.on.ca/fr/un-impact-disparate-deuxieme-rapport-provisoire-relatif-a-l-enquete-de-la-commission-ontarienne-des>
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Une nouvelle politique de la CODP aidera les organismes de maintien de l’ordre à éliminer le profilage racial », 2019, [https://www.ohrc.on.ca/fr/centre\\_des\\_nouvelles/une-nouvelle-politique-de-la-codp-aidera-les-organismes-de-maintien-de-l’ordre-a-eliminer-le](https://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/une-nouvelle-politique-de-la-codp-aidera-les-organismes-de-maintien-de-l’ordre-a-eliminer-le)
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique sur l’élimination du profilage racial en contexte de maintien de l’ordre », 2017, <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l’elimination-du-profilage-racial-en-contexte-de-maintien-de-l’ordre>
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario », 2017, [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Under%20suspicion\\_research%20and%20consultation%20report%20on%20racial%20profiling%20in%20Ontario\\_2017.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Under%20suspicion_research%20and%20consultation%20report%20on%20racial%20profiling%20in%20Ontario_2017.pdf) (en anglais)



- Cromwell, Thomas. « York University Independent Review », Université York, 2020, <https://president.yorku.ca/files/2020/06/Justice-Cromwell%E2%80%99s-Independent-External-Review.pdf> (en anglais)
- de Jongh, Andres, « The next step in community-centric service delivery », Atlantic Council, 2006, <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/geotech-cues/the-next-step-in-community-centric-service-delivery/> (en anglais)
- Département de la sécurité communautaire de l'Université York, « Plan stratégique du Département de la sécurité communautaire », 2020, <https://www.yorku.ca/safety/wp-content/uploads/sites/78/2020/08/Plan-Strategique-du-Departement-de-la-Securite-Communautaire.pdf>
- Department of Health and Human Services USA, « Principles of Community Engagement 2nd ed., Clinical and Translational Science Awards Consortium, Community Engagement Key Function Committee Task Force on the Principles of Community Engagement », 2011, pp. 7, [https://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/PCE\\_Report\\_508\\_FINAL.pdf](https://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/PCE_Report_508_FINAL.pdf) (en anglais)
- Flanagan, Ryan « Why are Indigenous people in Canada so much more likely to be shot and killed by police? », CTV News, publié le vendredi 19 juin 2020 à 8 h HAE, <https://www.ctvnews.ca/canada/why-are-indigenous-people-in-canada-so-much-more-likely-to-be-shot-and-killed-by-police-1.4989864?cache=nnh> (en anglais)
- Foster, Lorne and Jacobs, Les, « Traffic Stop Race Data Collection Project II progressing towards bias-free policing: Five years of race data on traffic stops in Ottawa », 2019, <https://www.ottawapolice.ca/en/news-and-community/resources/EDI/OPS-TSRDCP-II-REPORT-Nov2019.pdf> (en anglais)
- Foster, Lorne and Jacobs, Les « Ottawa Police Service Traffic Stop Race Data Collection Project II Progressing Towards Bias-Free Policing: Five Years of Race Data on Traffic Stops in Ottawa », présentation PowerPoint, 20 novembre 2022, <https://www.ottawapolice.ca/en/news-and-community/resources/EDI/Ottawa-Police-Service-TSRDCP-II-Report-November-20-2019.pdf> (en anglais)
- Gerry McNeilly, « Broken Trust: Indigenous People and the Thunder Bay Police Service », décembre 2018, <https://oiprd.on.ca/wp-content/uploads/OIPRD-BrokenTrust-Final-Accessible-E.pdf> (en anglais)

- Ghoussoub, Mireille, et al, « Dismantling racism in Canadian universities: a call to action: The key to dismantling academia’s structural racism is to embed equity at every level », Canadian Dimension, 2021, <https://canadiandimension.com/articles/view/dismantling-racism-in-canadian-universities-a-call-to-action> (en anglais)
- Glowacki, Laura, « Black, Middle Eastern drivers still stopped at disproportionately high rates in Ottawa », CBC, 20 nov. 2019, <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/traffic-stop-report-ottawa-police-1.5365792> (en anglais)
- Hallett, Ronald, et al. « Addressing Homelessness and Housing Insecurity in Higher Education: Strategies for Education Leaders », Teachers College Press, Columbia University, New York and London, 2019 (en anglais)
- Hart, Jim, « Report on Police Reform in Toronto: Systemic racism, Alternative Community Safety and Crisis Response Models and Building New Confidence in Public Safety », Toronto Police Services Board, 2020, <https://tpsb.ca/consultations-and-publications/policing-reform-implementation> (en anglais)
- Hidalgo Bellows, Kate, « More Colleges Are Hiring Crisis-Response Teams for Mental-Health Emergencies » The Chronicle of Higher Education, 2022, [https://www.chronicle.com/article/more-colleges-are-hiring-crisis-response-teams-for-mental-health-emergencies?utm\\_source=iterable&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=campaign\\_5298525\\_nl\\_academe-today\\_date\\_20221014&cid=at&source=&sourceid=](https://www.chronicle.com/article/more-colleges-are-hiring-crisis-response-teams-for-mental-health-emergencies?utm_source=iterable&utm_medium=email&utm_campaign=campaign_5298525_nl_academe-today_date_20221014&cid=at&source=&sourceid=) (en anglais)
- Hillier. Sean, Phipps, David, Haig-Brown, Celia. « Decolonising Research Administration: Institutional Practices in Action ». Journal of Research Administration, 53(2). 2022 (en anglais)
- Iacobucci, Frank, « Police Encounters with People in Crisis », préparé pour Toronto Police Service, 2014, <https://globalnews.ca/wp-content/uploads/2015/06/police-encounters-with-people-in-crisis.pdf> (en anglais)
- James, Carl. « Colour Matters: Essays on the Experiences, Education and Pursuits of Black Youth ». University of Toronto Press. 2021 (en anglais)

- Krupanski, Marc and Crofts, Nick, « Envisaging the future of policing and public health: A commentary on the findings », *Journal of Community Safety and Well-Being*, Vol 7 (Suppl 1), juillet 2022, pp. 52–55 (en anglais)
- Lewis, Stephen. « Stephen Lewis Rapport sur les relations raciales en Ontario », 1992, [https://archive.org/stream/stephenlewisrepo00lewi/stephenlewisrepo00lewi\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/stephenlewisrepo00lewi/stephenlewisrepo00lewi_djvu.txt) (en anglais)
- Linden, Sydney « Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ». *Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, 2019
- Loomba, Ania, « Colonialism/Postcolonialism » New York, Routledge 2nd Edition (2005) (en anglais)
- « Lutte contre le racisme anti-Noirs : un cadre pour l'inclusion des personnes noires », Université York, Toronto, 2020, [https://www.yorku.ca/wp-content/uploads/sites/295/2021/02/20-168\\_Anti-BlackRacism\\_Framework\\_FR\\_r1\\_AODA.pdf](https://www.yorku.ca/wp-content/uploads/sites/295/2021/02/20-168_Anti-BlackRacism_Framework_FR_r1_AODA.pdf)
- METRAC et Université York, « The Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children (METRAC), York University Safety Audit: Leading the Way to Personal and Community Safety », 2017 <https://yorku.campuslabs.ca/engage/organization/csc/documents/view/11936> (en anglais)
- Nasser, Shanifa. « Questions swirl about how Toronto woman fell from balcony as family points fingers at police », *CBC News*, May 28, 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/regis-paquet-balcony-toronto-1.5588318> (en anglais)
- Office of Community Oriented Policing Services « Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing ». Washington, DC, President's Task Force on 21st Century Policing, 2015, <https://www.publicsafety.gc.ca/lbrr/archives/cnmcs-plcng/cn35230-eng.pdf> (en anglais)
- « Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires : un document évolutif pour passer à l'action, Université York, Toronto », 2021, <https://www.yorku.ca/abr/wp-content/uploads/sites/295/2021/12/211207-YorkU-VPEPC-Action-Plan-on-Black-Inclusion-Report-FR-final.pdf-Report-FR-final.pdf>

RAPPORT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE SUR IPPERWASH, 2013,

[https://wayback.archive-](https://wayback.archive-it.org/16312/20211208114525/https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/fr/report/index.html)

[it.org/16312/20211208114525/https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/fr/report/index.html](https://wayback.archive-it.org/16312/20211208114525/https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/fr/report/index.html)

Rigakos, George and Ponting, Samantha « Campus Special Constables in Ontario », Association des chefs de sécurité dans les collèges et universités de l'Ontario, Ottawa, 2013,

[https://www.academia.edu/8970288/Campus\\_Special\\_Constables\\_in\\_Ontario](https://www.academia.edu/8970288/Campus_Special_Constables_in_Ontario) (en anglais)

« Scarborough Charter: On Anti-Black Racism and Black Inclusion in Canadian Higher Education: Principles, Actions, and Accountabilities, National Dialogues and Action for Inclusive Higher Education and Communities » Université de Toronto, 2020,

<https://designrrr.page/?id=140172&token=1735715840&type=FP&h=9346> (en anglais)

Site Web du Département de la sécurité communautaire, Université York, 2022 :

<https://www.yorku.ca/safety/security-review/> (en anglais)

Smith, Linda, (2012), « Research and Indigenous peoples », 2nd Ed. Decolonizing methodologies, New York, Zed Books, 2012 (en anglais)

Stone, Adam, « Striking the balance: How visible should campus security be? » Security Magazine, 2020, <https://www.securitymagazine.com/articles/97783-striking-the-balance-how-visible-should-campus-security-be> (en anglais)

Thayer, Brooke, « Expert Insight: How to take a more holistic campus safety approach », EAB, 2021, consulté en ligne au : <https://eab.com/insights/expert-insight/academic-affairs/holistic-campus-safety-approach/> (en anglais)

Toronto Police Service «Toronto Police Service Safety Data Portal Maps», Toronto Police Service Public Safety Data Portal, 2022,

<https://data.torontopolice.on.ca/pages/maps> (en anglais)

Toronto Police Service, « Mental Crisis Intervention Team », 2022,

<https://www.tps.ca/organizational-chart/communities-neighbourhoods-command/field-services/community-partnerships-engagement-unit/mobile-crisis-intervention-team-mcit/> (en anglais)

- Toronto Police Services « Equity, Inclusion, & Human Rights: Spearheading best practices in community policing », Toronto Police Services website, 2017, <https://www.tps.ca/organizational-chart/corporate-support-command/human-resources-command/equity-inclusion-human-rights/> (en anglais)
- Tuck, E. and Yang, K. W. « Decolonization is not a Metaphor Decolonization: Indigeneity, Education & Society», 2012 (en anglais)
- United States Department of Justice « Improving law enforcement response to sexual assault and domestic violence by identifying and preventing gender bias », <https://www.justice.gov/ovw/page/file/1509451/download> (en anglais)
- Université de Toronto, « Presidential & Provostial Task Force on Student Mental Health – Final Report & Recommendations », 2019, <https://www.provost.utoronto.ca/wp-content/uploads/sites/155/2020/01/Presidential-and-Provostial-Task-Force-Final-Report-and-Recommendations-Dec-2019.pdf> (en anglais)
- University of Guelph New Services « Successful first year for U of Guelph mental health pilot project: IMPACT program reducing need for police response or medical intervention », Guelph Mercury Tribune, 8 novembre 2022, <https://www.therecord.com/local-guelph/news/2022/11/08/successful-first-year-for-u-of-guelph-mental-health-pilot-project.html> (en anglais)
- Vega, Manuala, « Breaking: Rye cancels special constables Program », In Campus News, 2020, <https://theeyeopener.com/2020/06/breaking-rye-cancels-special-constables-program/> (en anglais)
- Watson, Amy and Fulambarker, Anjali, «The Crisis Intervention Team Model of Police Response to Mental Health Crises: A Primer for Mental Health Practitioners », Med Central, 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3769782/> (en anglais)
- Wortley, Scot and Lanionu, Ayobami, «Use of force by the Toronto Police Service Final report », 2020, <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Use%20of%20force%20by%20the%20Toronto%20Police%20Service%20Final%20report.pdf> (en anglais)
- Yeo, Stephen «The responsibility of universities for their student’s personal safety », Southern Cross University Law Review, Vol 6, 2002, <http://138.25.65.110/au/journals/SCULawRw/2002/3.pdf> (en anglais)

Université York, « 2020 Annual Employment Equity Statistical Report », Equity, Diversity, Inclusion Program Manager, VP Division, Equity, People & Culture, 2022, <https://hr.info.yorku.ca/files/2021/08/2020-Annual-Employment-Equity-Statistical-Report.pdf?x70591> (en anglais)

Université York, « Anchor YorkU: An anchor institution & community benefits framework », [https://procurement.info.yorku.ca/files/2020/01/Anchor-YorkU\\_Framework.pdf?x89825](https://procurement.info.yorku.ca/files/2020/01/Anchor-YorkU_Framework.pdf?x89825) (en anglais)