

# ÉVOLUONS AU RYTHME DE NOTRE COMMUNAUTÉ



**Un plan d'action de changement  
organisationnel basé sur une approche d'équité,  
de diversité et d'inclusion**

Septembre 2021

 **Repentigny**  
*S'épanouir*

# ÉVOLUONS AU RYTHME DE NOTRE COMMUNAUTÉ

Depuis sa création, le Service de police de la Ville de Repentigny (SPVR) et ses policiers ont toujours eu à cœur le bien-être et la sécurité des citoyens. Le personnel policier exerce la profession en agissant avec passion et engagement en tout temps, et rappelons-nous que derrière l'uniforme œuvrent d'abord des humains.

C'est dans cette optique d'un Service de police mobilisé pour sa communauté que le SPVR a décidé de revoir ses pratiques afin de mieux répondre aux besoins fondamentaux de chacun en adoptant une posture proactive qui dépasse les allégations de profilage racial et de discrimination auxquelles il fait face.

## Notre cheminement vers une compréhension de nos limites

Dans les dernières années, notre société a eu un éveil collectif par rapport aux iniquités et aux discriminations que subissent de nombreuses personnes à travers le monde, et le SPVR n'a pas fait exception à la règle. Nous savons que la population desservie a changé au fil du temps, mais certaines de nos pratiques quant à elles n'avaient pas nécessairement évolué harmonieusement avec la population, ce qui a mené à des incidents et des incompréhensions de part et d'autre. Par conséquent, nous avons dû nous questionner sur nos méthodes et réfléchir à nos façons de faire pour déterminer si elles portaient préjudice à des membres de notre communauté et si elles pouvaient être discriminatoires. Suite à cette réflexion, nous avons lancé une démarche en profondeur ayant pour objectif d'être une organisation apprenante, mobilisée pour sa population et qui se veut équitable, diversifiée et inclusive.

Avec cette démarche proactive initiée par le SPVR, plusieurs actions ont été entreprises, dont une étroite collaboration avec des chercheurs indépendants ainsi que l'accompagnement par une agence d'impact social spécialisée en gouvernance inclusive. Au cours de cette démarche, notre organisation a procédé à une analyse profonde de nos pratiques. Elle nous a fait réaliser que notre culture organisationnelle et policière doit être au diapason avec les réalités d'aujourd'hui et que cela s'est parfois traduit par une incompréhension de certaines réalités.

De plus, l'analyse de nos interpellations démontre que les personnes issues de minorités visibles ont été, de 2016 à 2019, entre deux fois et demie et trois fois plus à risque d'être interpellées par le SPVR que les personnes blanches. De ce fait, nous sommes en

mesure de reconnaître que les modes de réalisation de certains crimes et façons de faire ont amené des biais inconscients qui ont teinté nos méthodes de travail lors de certaines de nos interventions et qu'il y a présence de mécaniques pouvant être interprétées comme systémique.

## Notre parcours vers plus de bienveillance : une étape à la fois

Fort de ces constatations et étant une organisation responsable, le SPVR s'est donc engagé à opérer une transformation profonde et transversale basée sur une confiance et une compréhension commune. Une confiance qui devra se bâtir, et constamment être renforcée, avec l'ensemble des membres de sa communauté. Il est primordial pour nous que la population de Repentigny soit non seulement avisée, mais également pleinement impliquée dans cette démarche afin que le SPVR puisse refléter sa pluralité de perspectives et de réalités.

Concrètement, le SPVR **mettra en œuvre des actions, sur 5 ans**, en collaboration avec ses partenaires internes et externes, qui toucheront l'ensemble des chantiers de l'organisation (culture, opérations, ressources humaines, communication, relations communautaires et écosystème). À travers ces actions, nous voulons que le SPVR soit **un acteur de changement** dans sa communauté et participe à sa transformation grâce à des pratiques empreintes de **bienveillance** et **d'empathie** ainsi qu'une organisation exempte de racisme ou de discrimination afin que nous bâtissions ensemble une communauté plus forte et soudée.

# INTRODUCTION

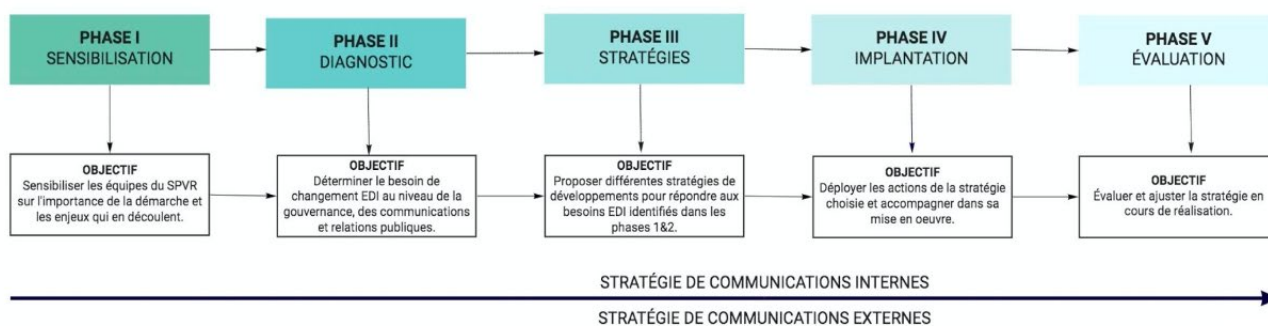
## Le mandat

Dans un objectif de renforcer sa relation avec la communauté repentinoise, particulièrement les personnes s'identifiant à un groupe social ou culturel, le SPVR désirait se doter de conseillers externes afin de l'accompagner sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Cet accompagnement a été confié à l'Agence Uena, une agence d'impact social qui se spécialise en gouvernance inclusive et relations publiques et communautaires.

Les objectifs suivants avaient été identifiés :

- **Développer une stratégie d'inclusion et un plan d'action** de mesures concrètes en ÉDI afin de sensibiliser les diverses parties prenantes vers un engagement communautaire inclusif et durable
- **Améliorer les communications** entre le SPVR et les divers groupes sociaux
- **Renforcer les efforts de rapprochement** entamés par le SPVR auprès de divers groupes sociaux

Afin de réaliser ces opportunités, l'Agence Uena a proposé une démarche unique conçue sur mesure qui se réalise à travers **un plan continu, progressif et évolutif**.



Bien que l'octroi du mandat a été influencé par un contexte d'allégations de profilage racial et social, le SPVR s'est doté d'une vision plus large de transformation organisationnelle pour un service mobilisé pour sa communauté. Cette vision a été inspirée par la volonté de sa direction et du personnel d'être engagé dans une démarche interne participative et active (mobilisée) dans le but de réaliser **un service réellement inclusif et plus proche de sa communauté**.

Cette démarche indépendante menée par un partenaire ayant une connaissance terrain des différentes réalités et expériences est une première pour un service policier au Québec. Elle vise à proposer **de nouvelles avenues de communication, de relations communautaires** et d'une **vision novatrice d'une organisation policière inclusive**. Dans la réalisation du mandat, l'Agence Uena a pu compter sur le soutien assidu de la direction du SPVR tout au long de la démarche.

## La réalisation du plan d'action

### Approche systémique, basée sur les conversations que nous avons eu avec le personnel du SPVR.

L'Agence Uena a procédé à l'analyse de l'ensemble des données par activité réalisé à travers les 3 premières phases. Ces dernières ont été analysées avec **objectivité et nuance**, dans **une approche constructive** orientée vers la compréhension et la détermination des besoins d'évolution des pratiques.

Un tel plan d'action transversal à l'organisation n'aurait pas pu se réaliser sans une compréhension fine des réalités internes et externes à l'organisation. Une série d'entrevues ciblées qualitatives ont été menées auprès de la majeure partie du SPVR (patrouilleur.es, enquêteur.trices, inspecteurs-chef, directeurs adjoints, direction du 911), ainsi que des représentants d'organisation du territoire :

- 76 sur 118 policier.ères ont été rencontré. es au moins 1 fois.
- Au total, 24 organisations ont été invitées, 16 ont participé à des conversations de groupes.

Le plan a été structuré selon les chantiers de l'organisation identifiés comme étant essentiels pour atteindre les objectifs fixés par le SPVR. L'Agence Uena a aussi tenu compte de la récurrence des chantiers

ressortis le plus souvent lors des conversations internes et externes qu'elle a menées.

Ainsi, notre nouveau plan d'action de changement organisationnel basé sur une approche ÉDI «Évoluons au rythme de notre communauté» reposera sur une vision d'un service mobilisé pour sa communauté.

**Un service qui est à l'écoute de son personnel et de sa population, sensibles aux réalités de sa communauté, et qui crée et maintient des ponts de communications ouverts et continus. Une police qui collabore avec une diversité de groupes et qui contribue proactivement à la résolution d'enjeux sur son territoire.**

Au cours des cinq prochaines années, cette vision se concrétisera à travers 5 grands objectifs qui s'inscrivent dans 5 grands chantiers de l'organisation. Les objectifs et les actions par chantier visent à intégrer l'ÉDI à tous les niveaux de l'organisation tout en étant précis, réalisables et ayant un impact.

Ce plan est doté de boutons colorés qui accompagnent chaque action. Ces boutons représentent les différents acteurs impliqués dans leur réalisation.

Afin d'évaluer la mise en œuvre du plan, celui-ci est accompagné d'indicateurs d'impact social conçu par l'agence Uena en collaboration avec une chercheuse en stratégie d'impact social et doctorante à HEC Montréal. Ces indicateurs ont été conçus sur mesure pour cette démarche.

#### LÉGENDE DES ACTEURS DONT LA PARTICIPATION EST NÉCESSAIRE POUR LA RÉALISATION DE L'ACTION

État-major	●
Fraternité	●
Population	●
Direction de la Ville de Repentigny	●
Organisations du territoire	●
Groupes sociaux et culturels	●
Sergent et/ou lieutenant	●
Patrouille	●

# VISION

Un service qui est à l'écoute de son personnel et de sa population, sensibles aux réalités de sa communauté, et qui crée et maintient des ponts de communications ouverts et continus. Une police qui collabore avec une diversité de groupes et qui contribue proactivement à la résolution d'enjeux sur son territoire.

## PLAN D'ACTION

CHANTIER	OBJECTIF	SOUS-OBJECTIFS
CULTURE ORGANISATIONNELLE	Concrétiser une culture d'engagement envers sa communauté	Réaliser une structure et une gouvernance inclusive
		Intégrer l'écoute et la concertation à travers l'organisation
		Agir comme acteur d'influence dans l'écosystème policier
OPÉRATIONS	Ancrer la proximité et l'engagement auprès de la communauté dans les pratiques policières au quotidien	Mettre en place des processus continus au travers duquel les opérations s'adaptent aux réalités du territoire et évoluent à travers le temps
		Réorienter et restructurer le travail sociocommunautaire
		Valoriser le bien-être et l'introspection du personnel dans l'exécution de leur travail policier
		Améliorer le processus de rétroaction police-citoyen
		Entamer une réflexion interne et clarifier les processus du SPVR sur la collecte et l'analyse de données basées sur la «race» perçue/présumée dans les pratiques policières quotidiennes
RESSOURCES HUMAINES	Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble des pratiques	Être un service de police mieux outillé pour répondre aux besoins de la population
		Instaurer un processus de recrutement inclusif
COMMUNICATIONS	Maintenir un dialogue continu et renforcer la communication avec toutes les parties prenantes	Renforcer la communication interne afin d'améliorer l'exécution du travail policier
		Informier continuellement le personnel en matière d'ÉDI et d'enjeux sociaux
		Diversifier et planifier les moyens de communication externe de façon à renforcer le lien de confiance avec les citoyens
ÉCOSYSTÈME	Créer et renforcer les liens de confiance avec les parties prenantes qui oeuvrent sur le territoire et contribuer proactivement à répondre à leurs préoccupations	Instaurer un modèle de collaboration entre les groupes culturels et le SPVR
		Bâtir des relations de confiance entre la population et le SPVR
		Participer à la sensibilisation et à la concertation sur le territoire










# CHANTIER : CULTURE ORGANISATIONNELLE









OBJECTIF PRINCIPAL : Concrétiser une culture d'engagement envers sa communauté

OBJECTIFS	ACTIONS	
<b>Réaliser une structure et une gouvernance inclusives</b>	1. Définir les comportements souhaitables permettant d'incarner la vision d'un service mobilisé pour sa communauté	
	2. Revisiter les documents de structures et de gouvernance organisationnelles tels le manuel de directives, le profil de compétence afin d'y intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion.	
	3. Créer un comité interne permanent de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action (CIP). Le comité sera représentatif de l'organisation et sera composé de patrouilleur.es, sergent.es, lieutenant.es, d'enquêteur.trices, d'employé.es civil.es et de membres de l'État-Major. Le rôle du comité sera de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à la réalisation et à l'évaluation des actions du plan</li> <li>• Faire des comptes-rendus sur l'évolution de la démarche à l'ensemble du personnel</li> <li>• Trouver des solutions aux obstacles à la mise en œuvre du plan et à collaborer avec les équipes pour les résoudre.</li> </ul>	
	4. Travailler avec la Ville afin de créer un objectif de performance permanent pour le directeur du SPVR visant l'évaluation de l'exécution du plan «Évoluons avec notre communauté»	
<b>Intégrer l'écoute et la concertation à travers l'organisation</b>	1. Créer une liste des organisations agissant comme acteurs sociaux œuvrant sur le territoire. Il s'agira de la liste de concertation des organisations du territoire (COT)	
	2. Organiser trimestriellement des espaces de concertation mettant à contribution les COTs	
	3. Partager à l'interne et au public une mise à jour sur l'avancement du plan d'action une fois par année, incluant indicateurs de réalisation et d'impact social	
	4. Créer une plateforme interne d'analyse des incidents critiques (ex. plainte suite à une intervention, intervention filmée), où certains cas sont étudiés à l'interne, avec le comité interne permanent et en présence de spécialistes externes	
	5. Prévoir des espaces d'échanges ouverts entre lieutenant.es et l'État-Major afin de discuter du plan d'action	
<b>Agir comme acteur d'influence dans l'écosystème policier</b>	1. Participer à une communauté de pratiques entre services de police sur l'évolution de la réalité policière et la réforme du système policier	
	2. Continuer à participer activement aux activités du comité interne sur le profilage racial et social du ministère de la Sécurité publique et tout autre comité en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)	

# CHANTIER : OPÉRATIONS

**OBJECTIF PRINCIPAL : Ancrer la proximité et l'engagement auprès de la communauté dans les pratiques policières quotidiennes du terrain**

OBJECTIFS	ACTIONS	
Mettre en place des processus continus au travers duquel les opérations s'adaptent aux réalités du territoire et évoluent à travers le temps	1. Créer des cellules de COT sur des thématiques spécifiques	
	2. Définir et mettre en œuvre une procédure standardisée pour la création d'unités d'interventions particulières (par exemple en santé mentale) et les enjeux sociaux (par exemple le profilage racial).  Ces unités développent une expertise et une compréhension des réalités de ces différentes clientèles et trouvent des façons innovantes d'intervenir conjointement et d'appliquer les règles	
	3. Mettre en place un processus de médiation pour certaines problématiques ciblées afin de trouver des solutions alternatives à la judiciarisation en collaboration avec les organismes et les personnes concernées	
	4. Désigner un policier aux enquêtes qui aura le rôle d'agir comme intermédiaire socioculturel	
	5. Embaucher un.e travailleur.se social.e comme ressource interne d'accompagnement pour des interventions particulières	
	6. Outiller le service des renseignements à l'intégration d'information sur les enjeux sociaux (ex. Cartographie des enjeux sociaux)	
	7. En collaboration avec la COT, mettre en place un projet de tournée des organisations du territoire pour les policiers.ères	
	8. Faire une rotation des départements internes lors de l'induction de nouveaux/elles policiers.ères en prenant le temps d'expliquer le rôle de chacune des divisions du service de police	
	9. Mettre en place un processus de dépôt de plaintes pour les incidents ou crimes haineux	

<b>Réorienter et restructurer le travail sociocommunautaire</b>	1. Diffuser la liste COT afin qu'elle soit accessible en tout temps à l'ensemble du service	
	2. Revisiter les rôles et responsabilités de l'équipe sociocommunautaire	
	3. Se doter d'une patrouille modernisée (2 options) A) Former les équipes de patrouilleur.es au travail sociocommunautaire. B) Mettre en place un agent sociocommunautaire par équipe de patrouille qui les accompagne et qui est responsable d'effectuer les suivis sur certains enjeux spécifiques	
	4. Instaurer une façon d'évaluer le travail sociocommunautaire dans les opérations	
	5. Créer des incitatifs positifs pour encourager les policiers à faire du bénévolat une fois par mois auprès d'organismes sur le territoire (bénévolat corporatif)	
	6. Proposer un projet pilote d'une unité interne d'intervention psychosociale composée de civils vers lequel certains appels du 911 seraient dirigés	
<b>Valoriser le bien-être et l'introspection du personnel dans l'exécution de leur travail policier</b>	1. Déterminer des actions spécifiques à attribuer aux sergents et aux lieutenants en matière de bien-être et d'introspection suite à des interventions particulières	
	2. Verdir les espaces de travail et changer la disposition des tables de la salle de conférence en un «U» ou un ovale	











# CHANTIER : RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIF PRINCIPAL : Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble des pratiques

OBJECTIFS	ACTIONS	
Être un service de police mieux outillé pour répondre aux besoins de la population	1. Intégrer au niveau de chaque grade des rôles et responsabilités basés sur une approche ÉDI	
	2. Redéfinir les profils de compétences pour y intégrer des compétences ÉDI	
	3. Assurer l'acquisition de compétences ÉDI dans le processus de promotion	
	4. Redéfinir le processus d'évaluation pour inclure les notions d'EDI et d'amélioration continue dans les grilles d'évaluation de la performance	
	5. Mettre en place un programme de formation/d'amélioration continue au 911 pour identifier les forces et les faiblesses du traitement des appels ainsi que les bonnes pratiques EDI	
Instaurer un recrutement inclusif	1. Revoir le processus de recrutement afin qu'il soit inclusif en y intégrant une stratégie de recrutement proactive.	










# CHANTIER : COMMUNICATIONS

**OBJECTIF PRINCIPAL : Maintenir un dialogue continu et renforcer la communication avec toutes les parties prenantes**

OBJECTIFS	ACTIONS	
<b>Renforcer la communication interne afin d'améliorer l'exécution du travail policier</b>	1. Créer une plateforme de communication interne pour centraliser les informations et les communications partagées avec l'ensemble du personnel	
	2. Réaliser des capsules vidéos à fréquence régulière pour partager les informations importantes en lien avec le plan d'action et partager les capsules à l'ensemble du personnel lors des rencontres hebdomadaires	
	3. Inviter les membres du personnel travaillant dans tous les départements (central, 911, enquête) à assister aux rassemblements changements de relève (cycle de rotation d'équipe)	
<b>Informier continuellement le personnel en matière d'ÉDI et d'enjeux sociaux</b>	1. Communiquer de façon régulière à l'interne sur les enjeux sociaux et culturels incluant les événements culturels du territoire	
	2. Intégrer des ateliers de sensibilisation obligatoires sur des thèmes et enjeux sociaux en lien avec le travail policier lors des deux journées de formation	
	Ces ateliers sont aussi des espaces de discussion et d'échange autour des réalités vécues sur le territoire et les pratiques policières.	
<b>Diversifier et planifier les moyens de communication externe de façon à renforcer le lien de confiance avec les citoyens</b>	1. Développer une stratégie de communication en amont permettant un dialogue à la suite d'une intervention policière médiatisée et suscitant des questions de la population.	
	2. Revisiter la politique médias sociaux et le contenu partagé	
	3. Faire un calendrier public des diverses plages horaires d'inscription aux journées porte ouverte ou calendrier événementiel	

## CHANTIER : ÉCOSYSTÈME

**OBJECTIF PRINCIPAL : Créer et renforcer les liens de confiance avec les parties prenantes qui œuvrent sur le territoire et contribuer proactivement à répondre à leurs préoccupations**

OBJECTIFS	ACTIONS	
<b>Instaurer un modèle de collaboration entre les groupes</b>	1. Instaurer un partenariat entre les groupes culturels et le SPVR et développer des meilleures pratiques à diffuser publiquement	
<b>Bâtir des relations de confiance entre la population et le SPVR</b>	1. Instaurer une fois par année un « grand dialogue » où la population repentinoise a l'opportunité de poser des questions à l'État-Major sur des enjeux spécifiques	
	2. Instaurer le dialogue continu chef SPVR — élèves dans les écoles secondaires et les autres organismes jeunesse du territoire	
	3. Revisiter les activités annuelles de prévention dans les écoles dans l'objectif de créer des contacts jeunes-police et de les sensibiliser à certaines thématiques d'actualité et prévoir une refonte cyclique des activités	
	4. Offrir la possibilité aux organismes, résident. es, groupes sociaux et culturels de les rencontrer dans un local situé à l'extérieur du SPVR	
	5. Collaborer avec la Ville afin d'instaurer une plateforme citoyenne d'imputabilité envers le service public qu'est la police (ex. porte du citoyen volet police)	
<b>Participer à la sensibilisation et à la concertation sur le territoire</b>	1. Responsabiliser le sergent.e ou lieutenant.e sur l'affectation aux tables de concertation et assurer une communication et un suivi avec les équipes sur les mises à jours et points importants.	
	2. Revoir le programme de la protection du voisinage pour responsabiliser l'organisme sur l'éducation de la population en lien avec les appels au 911 et les appels biaisés (capsule vidéos, etc.). Co-construire avec les organismes partenaires une campagne de sensibilisation sur des enjeux spécifiques à déployer sur le territoire	
	3. Diversifier l'effectif du SPVR et établir un objectif de zone de parité	

# PROJET D'INDICATEURS D'IMPACT SOCIAL

Ce plan serait incomplet sans des indicateurs d'impact social pour évaluer la mise en œuvre des actions. Créés sur mesure pour cette démarche, ces indicateurs s'inscrivent dans un projet innovant conçu afin de suivre la concrétisation d'actions EDI au sein d'organisation.







Les indicateurs d'impact sont des instruments de mesure permettant d'évaluer les changements apportés par le plan d'action déployé au sein du SPVR. Ils ont été pensés et élaborés de façon à répondre à la question évaluative suivante : dans quelle mesure le plan d'action permet-il de réaliser la vision d'un service mobilisé pour sa communauté ?

Pour que ces indicateurs soient le plus pertinents possible et qu'ils permettent de répondre à cette question, ils ont été construits en prenant en considération les principales parties prenantes impactées par les changements au sein du SPVR (les policiers, les citoyens du SPVR et le 911, l'État-Major, la population repentignoise et les organismes du territoire de Repentigny), ainsi que des critères d'évaluation précis.

Ces critères correspondent aux valeurs auxquelles se rapporte l'évaluation et découlent de la description de la vision dont s'est doté le SPVR dans le cadre de l'élaboration du plan d'action : la sensibilité ÉDI, l'écoute, la proximité et la concertation. Ainsi basés sur les finalités du plan d'action, ces critères servent de guides à l'évaluation et permettent de l'orienter vers la destination souhaitée.

Étant donné que les impacts attendus du plan d'action résultent de la combinaison des différents objectifs et des différentes actions mises en place, les indicateurs d'impacts ont pour but d'observer et d'évaluer ce qui se passe au niveau de l'ensemble des actions. Ils permettent ainsi d'analyser ce que le SPVR produit comme changements à long terme à travers la combinaison de toutes les actions déployées à l'interne et à l'externe.

## LÉGENDE SOURCE DE DONNÉES

Questionnaire interne envoyé au personnel policier	
Entrevues	
Données internes	
Questionnaire envoyé aux organismes	
Consultations et questionnaire à la population	
Observation	

## INDICATEURS D'IMPACT

PARTIES-PRENANTES IMPACTÉES	CRITÈRE D'ÉVALUATION	CHANGEMENTS (POUR LES PARTIES-PRENANTES CONCERNÉES)	IMPACT	INDICATEURS	SOURCE (voir légende)
Les policiers.ières du SPVR et le 911	Sensibilité ÉDI	Connaissances et sensibilisation accrues concernant l'ÉDI	Meilleure compréhension des groupes culturels et sociaux et des enjeux du territoire	> Évolution du sentiment de compréhension des enjeux du territoire (déclaratif) > Connaissance des événements et des manifestations culturelles et sociales qui ont lieu sur le territoire de Repentigny	 
			Diminution des comportements non désirables et augmentation des comportements désirables	> Observation des comportements et de l'ambiance/l'atmosphère en interne > Ressenti du personnel policier concernant l'évolution de l'atmosphère et des comportements	  
	Écoute	Plus d'écoute et de bienveillance de la part de l'organisation vis-à-vis des policiers.ières du SPVR et du 911	Amélioration du sentiment de bien-être au travail	> Évolution du sentiment de bien-être au travail	 
			Plus grand sentiment d'appartenance envers l'organisation (en transformation)	> Évolution du sentiment d'appartenance des policier.ières vis-à-vis de l'organisation > Évolution du niveau d'intention de quitter l'organisation > Niveau de découragement suite à un incident publique/médiatisé	    
L'État-Major	Proximité/Sensibilité ÉDI	Sentiment accru d'engagement et d'imputabilité vis-à-vis de la population	Plus grand sentiment de responsabilité envers les enjeux liés à l'ÉDI et envers le racisme et la discrimination	> Évolution du sentiment de responsabilité de l'État-Major (auto-évaluation) > Temps accordé dans les réunions ou les interventions de l'État-Major à des sujets liés à l'ÉDI	 
La population repentignoise	Proximité	Amélioration des relations avec le SPVR	Diminution des allégations de racisme et de discrimination lors d'interpellations ou d'interceptions	> Évolution du nombre de codes X802 (« individu évoque profilage ») rapporté au nombre d'interpellations/d'interceptions effectuées > Évolution du nombre de plaintes pour profilage retenues par la CDPDJ	 
			Diminution des cas de surinterpellation des personnes racisées sur le territoire de Repentigny	> À déterminer selon ce qui est décidé en interne concernant la collecte de données liées à la race présumée/perçue (voir 4ème objectif dans Opérations (2))	
			Rencorement/création de relations de confiance avec le SPVR	> Évolution du sentiment de confiance envers le SPVR	
			Meilleur engagement ÉDI du SPVR vis-à-vis de la population	> Évolution de l'engagement ÉDI du SPVR perçu par la population	
Les organismes du territoire de Repentigny	Proximité	Amélioration des relations avec le SPVR	Rencorement/création de relations de confiance avec le SPVR	> Évolution du sentiment de confiance des organismes envers le SPVR mais aussi du SPVR envers les organismes (i.e. plus grande reconnaissance de l'expertise des intervenant.e.s de la part des policiers.ières)	  
	Concertation	Collaboration accrue avec le SPVR	Création ou renforcement des partenariats SPVR/organismes	> Nombre de cas traités en partenariat avec le SPVR > Amélioration de la qualité des partenariats déjà existants > Pérennité des partenariats mis en place entre les organismes et le SPVR sur le long terme	  
			Amélioration de la prévention (en matière de violence conjugale, de criminalité, etc.)	> Indicateurs à mettre en place par projet, selon ce qui sera mis en oeuvre	
			Amélioration de la médiation en lien avec des conflits sur le territoire	> Perception par les parties-prenantes de la concertation du niveau de succès des interventions	

Ces indicateurs ont été en partie construits à partir du Guide de la mesure d'impact social de (im)prOVE et de la Fondation Rexel (2015) et du Guide d'auto-évaluation de l'Avise (Duclos H., 2007, Évaluer l'utilité sociale de son activité : conduire une démarche d'auto-évaluation, Avise).