



ÉCOUTER, COMPRENDRE, AGIR

Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de
prévention du profilage racial et social

2018-2021 

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA MAIRESSE	4
MOT DU DIRECTEUR DU SPVM	5
PRÉSENTATION	6
UN ENGAGEMENT FERME AU FIL DES ANS	7
DÉFINITIONS	9
PROFILAGE RACIAL	9
PROFILAGE SOCIAL	9
PROFILAGE CRIMINEL	9
ACTIONS DES QUATRE PROCHAINES ANNÉES	10
AXE 1 ACTUALISER LES CONNAISSANCES ET LES COMPÉTENCES DES POLICIERS	10
FORMATION CONTINUE	10
CIRCULATION DE L'INFORMATION	11
AIDE AU PROCESSUS DÉCISIONNEL DU POLICIER	11
AXE 2 ASSURER L'INCLUSION ET L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	12
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	12
VALORISATION DU PERSONNEL	12
IDENTIFICATION ET PRISE EN CHARGE	13
AXE 3 AVIVER LA CONFIANCE ET LE RESPECT DE LA POPULATION	14
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT DES LIENS DE CONFIANCE	14
DÉMYSTIFICATION DU TRAVAIL POLICIER	14
AXE 4 ASSURER LA TRANSPARENCE DES ACTIONS	15
INDICATEURS DE SUIVI	15
ANALYSE DES DONNÉES SUR LES INTERPELLATIONS POLICIÈRES	15
CONCLUSION	16
ACTIONS 2018-2021	17
SUIVI	21
RÉALISATION	22

MOT DE LA MAIRESSE



Montréal est une ville inclusive dont la diversité est un élément primordial pour le bien-être de ses citoyens, ainsi que pour le développement économique, culturel et social de la métropole. Le maintien et le développement de relations de confiance entre tous les citoyens et le personnel des services municipaux est une priorité pour notre administration.

Grandir, vivre et cohabiter dans tous les quartiers, en toute sécurité pour tous les Montréalais-e-s ; voilà la vision qui nous anime et qui oriente notre collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

Le SPVM multiplie les initiatives depuis plusieurs années pour prévenir et agir contre le profilage racial et social et faire en sorte que les citoyens aient une confiance pleine et entière envers ses policiers sur ces questions.

C'est dans cet esprit qu'il publie son nouveau plan stratégique « Écouter, comprendre, agir » 2018-2021, afin d'aller encore plus loin pour protéger tous nos citoyen-n-e-s de la meilleure manière possible.

Son contenu s'inscrit dans la foulée de la consultation publique organisée par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal, au printemps 2017. À cela s'ajoute la consultation faite chez les policiers à l'automne 2017.

Je salue la volonté du SPVM de tout mettre en oeuvre pour garantir aux Montréalais-e-es un service équitable, respectueux et de qualité.

Une ville toujours plus inclusive se construit ensemble!

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. Plante', written in a cursive style.

Valérie Plante
Mairesse de Montréal

MOT DU DIRECTEUR DU SPVM



La confiance des citoyens envers le travail des policiers est le fondement de la légitimité de nos interventions. Les policiers du SPVM offrent au quotidien un service de qualité, basé sur l'intégrité et le professionnalisme, mais aussi sur l'ouverture et le dialogue avec toutes les communautés qui forment la société montréalaise.

Le présent plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social s'appuie sur la nécessité de dialoguer avec tous les citoyens pour soutenir le travail policier, insuffler une plus grande connaissance des réalités dans les quartiers et raffermir le lien de confiance qui unit citoyens et policiers.

Du même souffle, compte tenu des réalités opérationnelles complexes, des perceptions et de la compréhension de l'impact du profilage racial et social pour tous, le plan propose une réflexion globale sur les multiples dimensions du mandat de sécurité publique du SPVM.

Cette occasion de discussion franche et ouverte est la voie que nous devons emprunter pour combattre les stéréotypes, rassurer la population et expliquer le travail policier.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'M. Prud'homme'.

Martin Prud'homme
Directeur du SPVM

PRÉSENTATION

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) présente *Écouter, comprendre, agir*, un plan stratégique pour la période 2018-2021 à l'intention des policiers qui vise à prévenir le profilage racial et social réel ou perçu, à raviver la confiance des citoyens et à assurer la transparence quant à nos pratiques.

En plus de proposer des moyens concrets pour prévenir et gérer les cas de profilage, le plan met aussi en relief le rôle essentiel du policier dans le fonctionnement de notre société, à savoir la protection de la vie humaine et des droits des citoyens dans le cadre de l'application des lois, de la réponse aux appels et de la lutte contre la criminalité.

Ce plan fait suite aux actions entreprises pour réaliser le **Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)** : Des valeurs partagées, un intérêt mutuel. Il tient compte de l'évaluation qui en a été faite par des chercheurs indépendants¹.

Le contenu du présent plan stratégique est enrichi par les résultats de la consultation publique du printemps 2017, organisée par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal. Enfin, le plan tient compte de la consultation interne auprès de différents groupes d'employés du SPVM et de la consultation externe des membres du comité expert à l'automne 2017.

Ce plan introduit une nouvelle dimension de transparence et propose des moyens précis pour atteindre les objectifs à cet égard. Il permettra de mieux rendre compte de nos réalisations.

De plus le SPVM collabore aux travaux du Comité provincial en matière de profilage racial et social, mis sur pied par le ministère de la Sécurité publique, qui évalue les incidences de cette problématique sur le plan provincial.

En plus de proposer des moyens concrets pour prévenir et gérer les cas de profilage, le plan met aussi en relief le rôle essentiel du policier dans le fonctionnement de notre société, à savoir la protection de la vie humaine et des droits des citoyens dans le cadre de l'application des lois, de la réponse aux appels et de la lutte contre la criminalité.



¹ M. Lashley et collab. *Évaluation du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)*, 2015, vi-76 p.

UN ENGAGEMENT FERME AU FIL DES ANS

Le droit de tous les citoyens à vivre dans un environnement exempt de toute forme de discrimination est indiscutable. À ce chapitre, le SPVM accorde une grande importance à la qualité des relations citoyens-policiers, aux principes d'inclusion et d'égalité de traitement. Par conséquent, il condamne fermement toute pratique de profilage racial ou social au sein de son personnel.

Le SPVM a entrepris dès 1987 des sessions de sensibilisation aux réalités multiculturelles de Montréal. Plusieurs autres activités de formation et de sensibilisation visant à développer les compétences interculturelles de son personnel ont suivi.

De plus, en vue d'assurer une représentation équitable de la population, le SPVM a implanté dès 1991 le Programme d'accès à l'égalité d'emploi (PAEE), auquel la participation est volontaire. La même année, le programme des policiers conventionnels pour accroître dans ses rangs la représentation des femmes, des minorités visibles et des différentes communautés ethnoculturelles a été mis en place. C'est en 2006 que les employés civils du SPVM sont devenus admissibles au programme d'accès à l'égalité en emploi.

En matière de profilage racial, plus précisément, le SPVM a créé en 2003 un comité de travail permanent sur le sujet. Ce fut le début de toute une série d'autres initiatives, telle l'adoption d'une politique contre le profilage racial et d'une définition pour mieux décrire le phénomène. Le SPVM est d'ailleurs le premier corps de police au Canada à avoir adopté une telle politique.

Dans le but de donner un maximum de cohésion à tout ce travail, le plan stratégique 2012-2014 en matière de profilage racial et social englobait des actions variées concernant la formation et le rapprochement avec la population, ainsi que des mesures visant à mieux répertorier les plaintes en matière de profilage.

Enfin, parallèlement au présent plan, le SPVM se dotera d'un plan directeur qui coordonnera le travail sur le terrain lié à certaines problématiques sociales touchant des personnes présentant des facteurs de vulnérabilité². L'approche globale préconisée



par ce plan permettra d'agir de façon coordonnée tant à l'interne qu'à l'externe avec les intervenants détenant des expertises et des ressources complémentaires.

Le plan «**Écouter, comprendre, agir**» 2018-2021 en matière de profilage social s'inscrit dans cette volonté organisationnelle d'agir globalement sur les problématiques sociales, en mettant de l'avant des mesures qui permettront de prévenir les pratiques de profilage racial et social, réelles ou perçues, et d'obtenir un portrait plus précis de ce phénomène au sein du SPVM.

Le SPVM accorde sa confiance au travail fait quotidiennement par les policiers. Il réitère que le profilage racial et social est inacceptable. Afin de maintenir la confiance des citoyens, l'organisation doit demeurer vigilante et agir rapidement dans les cas avérés.

² Problématiques traitées : violence conjugale et intrafamiliale; personnes mentalement perturbées; personnes vivant en situation d'itinérance; exploitation sexuelle et marché des services sexuels; sécurité des aînés; sécurité des jeunes de moins de 18 ans.

Dans un but d'efficacité et pour une compréhension commune des enjeux et des objectifs de la prévention du profilage racial et social et de la lutte contre ces pratiques, le présent plan s'appuie sur l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques,

la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

« Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

De plus, le présent plan stratégique rappelle que la mission des policiers est de maintenir la paix et la sécurité publique, comme le stipule l'article 48 de la *Loi sur la police* :

« 48. Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective énoncée aux articles 50, 69 et 89.1, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs.

« Pour la réalisation de cette mission, ils assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, respectent les victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Dans leur composition, les corps de police favorisent une représentativité adéquate du milieu qu'ils desservent. »

Au SPVM, cette mission se traduit par près d'un million et demi d'interventions chaque année, que ce soit en matière de sécurité routière, de réponse aux appels faits par les citoyens (423 226 appels 9-1-1 répartis dans les voitures de police en 2017), d'encadrement de manifestations et d'événements festifs (1645 en 2017), ou d'opérations planifiées de lutte contre la criminalité. Dans certaines de ces interventions, la rédaction de constats d'infraction, les interpellations et les arrestations peuvent parfois ouvrir la porte au profilage racial ou social, réel ou perçu.

Dans ce contexte, indépendamment de la panoplie de moyens et d'outils mis en place pour prévenir de telles pratiques, il est hasardeux de prétendre que le présent plan pourra réussir à empêcher qu'un citoyen ait la perception qu'il est victime de profilage racial ou social.

Cependant, il faut rappeler que le profilage criminel fait partie des méthodes de travail des policiers et qu'il est nécessaire à la poursuite de la mission du SPVM, comme nous le verrons plus loin.

Le plan 2018-2021 met l'accent sur le nécessaire dialogue avec la société civile, car les défis liés au travail policier et au vivre ensemble dans une société libre et démocratique sont plus importants que jamais.



DÉFINITIONS

PROFILAGE RACIAL

Le SPVM fait sienne la définition de **profilage racial** publiée en 2005 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans « Le profilage racial : mise en contexte et définition » (p.15). Cette définition se lit comme suit :

« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel. »

« Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »

PROFILAGE SOCIAL

Le profilage social se définit comme toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des éléments de discrimination autres que ceux liés à la race, énoncés dans

l'article 10 de la **Charte des droits et libertés de la personne** (Québec), notamment la condition sociale, et qui a pour effet d'exposer l'individu à un examen ou à un traitement différentiel, alors qu'il n'y a pas de motifs réels ou de soupçons raisonnables.

PROFILAGE CRIMINEL

Le profilage criminel³ est une pratique policière légitime visant à identifier un suspect dans des circonstances données. Il fait suite à l'obtention de renseignements liés à une activité criminelle qui aurait été commise par une ou des personnes correspondant à une description physique et dont le comportement (modus operandi) aurait été observé avant, pendant ou après la perpétration d'une infraction. Dans le travail policier, le profilage criminel « peut être utilisé pour traiter les délits qui ont déjà été commis ou en prévention d'éventuels délits futurs⁴ ».

Le profilage criminel peut permettre à un policier de faire progresser plus rapidement une enquête, ce qui ne constitue pas un comportement fautif de sa part. À ce chapitre, il faut rappeler que les policiers sont formés pour intervenir sur la base des comportements et non de l'apparence des individus. Ainsi, les policiers du SPVM qui ont recours au profilage criminel agissent en toute légalité. Ce type de profilage leur permet de remplir leur mission.

³ Cette définition explicative reprend le contenu de la politique interne en matière de relations avec les citoyens et du Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) : Des valeurs partagées, un intérêt mutuel du SPVM.

⁴ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Pour des pratiques de police plus efficaces : Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire*, 2010, p. 12.

ACTIONS DES QUATRE PROCHAINES ANNÉES

Quatre axes ont été déterminés pour couvrir l'éventail des meilleures pratiques documentées et des actions provenant des consultations interne et publique. Ces axes permettent également de faire le pont entre les acquis passés et les objectifs futurs, qui consistent, entre autres, à mieux rendre compte de nos réalisations.

Ces axes combinés se déclinent en dix actions qui concernent les aspects de la formation et de la compétence du personnel, de la gestion et de l'encadrement du personnel, de l'établissement de liens de confiance avec les citoyens et de la transparence.

Les moyens préconisés sont, pour leur part, un reflet juste des résultats de la consultation interne. En effet, ces résultats ont mis en relief ce qui pourrait faire la différence par rapport aux acquis.

AXE 1

ACTUALISER LES CONNAISSANCES ET LES COMPÉTENCES DES POLICIERS

Les habiletés policières sont au cœur de l'amélioration des pratiques et doivent continuer à évoluer à la lumière des réalités changeantes. La formation de base de tous les policiers à l'École nationale de police du Québec (ÉNPQ) a été enrichie de notions de profilage racial et social. Compte tenu des diverses recommandations formulées à ce sujet à l'occasion de l'élaboration du présent plan, trois grandes pistes d'action ont été dégagées : la formation continue; la circulation de l'information; l'aide aux processus décisionnel du policier.

FORMATION CONTINUE

ACTION 1 : *Diffuser des contenus d'apprentissage assurant une prestation de services exempte de pratiques de profilage racial et social.*

En matière de formation et de sensibilisation, les initiatives toucheront l'ensemble des échelons des fonctions policières. Ainsi, le SPVM veillera à sensibiliser ses recrues aux questions de profilage racial, social et criminel dès leur arrivée. Il verra également à la formation continue obligatoire tant des policiers travaillant sur le terrain que des enquêteurs, des superviseurs et des cadres de l'organisation. De l'information sur les notions de profilage et de discrimination sera aussi diffusée aux groupes d'employés civils directement en contact avec le public.

Plusieurs questions doivent être traitées lors des séances de formation et de sensibilisation. Par exemple, les préjugés et partis pris,

conscients ou inconscients, qui peuvent influencer aussi bien les policiers que les citoyens auprès de qui ils interviennent; le développement de l'expertise en communication, notamment pour répondre aux questions, désamorcer les sources possibles d'insatisfaction, clarifier les mesures prises et expliquer les pouvoirs et devoirs.

Pour favoriser des pratiques exemptes de profilage racial ou social, des thématiques importantes seront présentées soit dans des séances consacrées au sujet, soit par le biais de formations sur d'autres sujets (ex. : emploi de la force, devoir et pouvoir, etc.) qui intégreront des notions clés dans des mises en situation ou du contenu ciblé.

CIRCULATION DE L'INFORMATION

ACTION 2 : *Assurer la circulation de l'information à l'interne.*

Afin de permettre l'actualisation en continu des pratiques et des attentes, divers modes de communication seront utilisés pour transmettre au personnel des principes au cœur des pratiques du SPVM, comme l'égalité et la neutralité des traitements dans l'application de la loi et des règlements.



AIDE AU PROCESSUS DÉCISIONNEL DU POLICIER

ACTION 3 : *Mettre au point des outils opérationnels qui permettent de mieux guider les policiers dans leurs interventions.*



Les éléments à considérer lors d'une intervention policière sont nombreux. Des lois, des procédures, des façons de faire, des circonstances particulières, le contexte de l'intervention, la situation en cause, etc., tout doit être constamment pris en considération. Étant donné cette complexité, certaines pratiques policières sont parfois perçues comme du profilage racial ou social, particulièrement lorsqu'elles semblent cibler des groupes de populations particulières.

Pour faciliter la prise de décision du policier, des outils doivent être mis au point. Des facteurs tels que l'environnement, la collaboration de la personne, son état de santé et ses antécédents pourront être considérés dans l'élaboration de critères objectifs pour la prise de décision.

Le SPVM est soucieux de recruter des policiers et du personnel civil qui partagent ses valeurs d'ouverture à la diversité culturelle et sociale, et de respect de la population qu'il sert. Le parcours du personnel qui accède aux promotions doit témoigner de ces valeurs. Dans un tel cadre, il incombe à l'organisation d'établir des mécanismes qui renforcent ces valeurs et voir à encadrer les situations qui leur font ombrage.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ACTION 4 : *Voir à ce que les mécanismes de gestion des ressources humaines favorisent l'ouverture à la diversité.*

Cette action concerne l'établissement de mécanismes pour transmettre des notions d'ouverture à la diversité culturelle et sociale tout au long de la carrière du personnel civil et policier.

Le SPVM peut déjà compter sur les différents mécanismes mis en place par le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal pour assurer la compétence de son personnel et sa représentativité de la population servie.

À ce propos, il faut rappeler que la grande majorité des personnes recrutées se compose des étudiants et étudiantes admis dans le programme des techniques policières au Québec. Par conséquent, si le pourcentage de candidats issus des groupes visés pouvant accéder au programme de techniques policières est faible, le bassin de candidats pour les corps policiers, dont le SPVM, ne sera pas représentatif de la population multiculturelle.



VALORISATION DU PERSONNEL

ACTION 5 :

Valoriser et promouvoir le travail des policiers qui apportent une réponse adaptée à la diversité.

Les activités de valorisation du personnel sont nombreuses. Elles influent favorablement la mobilisation. Pour être efficaces, ces activités doivent être régulières, sincères et cordiales, et associées à des récompenses officielles.

La vigilance de l'ensemble du personnel et des partenaires permettra de mettre en lumière les interventions des policiers qui illustrent la mise en application d'une réponse adaptée à la

diversité, reflétant leur engagement dans leur quartier.

De plus, au SPVM, nous allons miser sur la force du travail d'équipe, impliquant des mécanismes autorégulateurs, pour favoriser des échanges formels et informels qui soient respectueux de la diversité rencontrée sur le territoire et reflètent les valeurs de l'organisation.



IDENTIFICATION ET PRISE EN CHARGE

ACTION 6 :

Normaliser les mécanismes d'identification des comportements associés au profilage racial et social des policiers et assurer leur prise en charge.

Le travail des policiers est encadré par des lois et règlements, dont la *Loi sur la police*, le *Code de déontologie des policiers du Québec* et le *Règlement sur la discipline interne des policiers et policières de la Ville de Montréal*. Le citoyen désirant dénoncer une situation de profilage racial ou social peut le faire de différentes façons : en téléphonant ou en se présentant à un poste de quartier (un rapport de plainte contre un policier sera alors rédigé); en écrivant le comportement reproché dans la boîte de commentaires à la section « Communiquer avec nous » du site Internet du SPVM; en dénonçant la situation au Commissaire à la déontologie policière du Québec ou auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

La supervision exercée permet d'identifier et de prendre en charge les comportements associés au profilage racial et social.

En outre, le SPVM a instauré au fil du temps des activités de soutien pour intervenir auprès de membres de son personnel. Le Bureau du service aux citoyens, la nouvelle Section de la sécurité et de la probité organisationnelles (SSPO) et le Service des ressources humaines de la Ville peuvent soutenir le superviseur et le policier aux prises avec un comportement associé au profilage racial et social.

Un élément clé pour que soit reconnue la légitimité du travail de l'ensemble des policiers de l'organisation est l'existence de liens de confiance entre les policiers et la population. Ces liens se tissent à travers des rencontres favorisant une meilleure compréhension mutuelle et la conviction que le policier agit dans l'intérêt véritable de la collectivité.

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT DES LIENS DE CONFIANCE

ACTION 7 : *Impliquer les partenaires et les citoyens pour enrichir les collaborations et consolider les liens de confiance.*

Les postes de quartier entretiennent des communications constantes avec leurs partenaires car la proximité favorise la compréhension mutuelle et cultive la confiance. Il est important d'enrichir les relations pour connaître les particularités des différentes clientèles à servir et préparer des réponses adaptées. À ce chapitre, le modèle organisationnel de police de quartier continuera

à amener plus loin la notion de rapprochement avec la population avec «l'approche citoyen», en favorisant une implication accrue des citoyens dans la préparation des plans d'action locaux et dans la résolution de problème.

D'ailleurs, les policiers du SPVM siègent à de nombreux comités en vue de multiplier les échanges avec les partenaires et les citoyens.

DÉMYSTIFICATION DU TRAVAIL POLICIER

ACTION 8 : *Multiplier les activités de communication pour une meilleure compréhension du travail policier par la population et les partenaires.*

La vraie nature du travail policier demeure méconnue. La compréhension qu'on en a est teintée par tout ce qu'on a vu ou entendu à son sujet, que ce soit fondé ou non. De plus, la mission du policier lui confère un pouvoir exceptionnel, qui nécessite un encadrement rigoureux et une rétroaction rapide.

Dans le cadre des travaux sur le dossier du profilage racial et social, il est apparu

à plusieurs reprises qu'une meilleure compréhension des interventions policières entraînait une vision plus juste des événements. Ce constat justifie une approche pédagogique du travail policier (réalisée par divers modes de communications), qui comprend l'explication du cheminement des plaintes contre un policier du SPVM et les conséquences possibles.



La confiance des citoyens à l'égard des actions policières et de leur légitimité repose en partie sur la reddition de comptes. À cette fin, le SPVM travaille à l'établissement d'indicateurs de suivi et à la diffusion des données anonymisées sur l'appartenance raciale perçue⁵ des personnes qui sont l'objet d'une interpellation.

INDICATEURS DE SUIVI

ACTION 9 : *Centraliser les informations nécessaires à la production d'indicateurs de suivi, les analyser et en présenter les résultats.*

Les informations nécessaires à la production des indicateurs de suivi relatifs au profilage racial et social doivent être centralisées et traitées de façon constante. Les indicateurs

de suivi doivent cibler à la fois le comportement des policiers et la satisfaction de la population, et permettre le contrôle des activités réalisées.

ANALYSE DES DONNÉES SUR LES INTERPELLATIONS POLICIÈRES

ACTION 10 : *Établir les mécanismes permettant l'analyse des données d'interpellations.*



Actuellement, les interpellations policières effectuées par les policiers, qui consistent en des contacts aux fins d'identification, permettent d'aller chercher des informations essentielles pour la sécurité de la population.

Les contacts entre le policier et le citoyen sont aussi consignés lorsque ce dernier est dirigé vers des organismes d'aide, par exemple lors d'interventions auprès de personnes vivant une situation d'itinérance. Les mécanismes établis permettront de tenir compte de l'aspect qualitatif des données recueillies.

⁵ L'appartenance raciale doit être perçue par les policiers, c'est-à-dire qu'elle doit être déterminée à partir des caractéristiques perçues des personnes rencontrées, puisque des lois de protection des renseignements personnels viennent limiter les situations où il est possible de demander l'origine aux individus.

CONCLUSION

La société montréalaise se caractérise par son ouverture à la diversité. À l'instar des autres services publics, le SPVM et ses employés ont le devoir d'agir de façon à assurer aux citoyens un environnement paisible et sécuritaire, exempt de toute forme de discrimination.

En ce sens, les actions du présent plan répondent à un nombre important de priorités. Elles concernent spécifiquement le personnel policier et civil. Le profilage racial et social nuit au sentiment de sécurité des citoyens et porte atteinte à la légitimité du travail policier.

Le plan 2018-2021 conjugue les objectifs avec la réalité opérationnelle des policiers de Montréal, qui entrent en interaction avec la population plus de 4 000 fois par jour afin de remplir leur mission, conformément à la Loi sur la police.

«**Écouter, comprendre, agir**» constitue le plan de travail du SPVM pour les quatre prochaines années visant à prévenir et contrer le profilage racial et social, dans une perspective de maintien de la confiance des citoyens envers les policiers, tout en favorisant une meilleure compréhension du rôle de ces derniers dans la société montréalaise.



ACTIONS 2018-2021

AXE 1

ACTUALISER LES CONNAISSANCES ET LES COMPÉTENCES DES POLICIERS

FORMATION CONTINUE

ACTION 1 :

Diffuser des contenus d'apprentissage assurant une prestation de services exempte de pratiques de profilage racial et social.

- Offrir une formation sur les pouvoirs et devoirs aux superviseurs qui joueront un rôle d'agent multiplicateur.
- Diffuser des séances d'information sur les différents volets du profilage.
- Présenter les informations sur les particularités du territoire, les réalités opérationnelles, les ressources communautaires et les caractéristiques de la population servie auprès des nouveaux policiers des postes de quartier lors des mutations générales.
- Intégrer au Programme d'accueil et d'intégration des recrues (PAIR) les notions liées à l'ouverture à la diversité.
- Poursuivre la formation des policiers sur les techniques de communication visant la désescalade lors de situations de crise ou de confrontation.
- Former de nouveaux agents spécialisés en réponse en intervention de crise (RIC).
- Offrir des séances de sensibilisation à l'itinérance lors de l'intégration des nouveaux civils dans les centres de détention des centres d'enquête.

CIRCULATION DE L'INFORMATION

ACTION 2 :

Assurer la circulation de l'information à l'interne.

- Rendre le présent plan stratégique accessible à tout le personnel (intranet).
- Créer un aide-mémoire avec les éléments clés du plan stratégique.
- Utiliser diverses plateformes de communication pour alimenter la réflexion et les discussions sur les enjeux du profilage racial et social (ex. : vidéos, colloque, etc.).

AIDE AU PROCESSUS DÉCISIONNEL DU POLICIER

ACTION 3 :

Mettre au point des outils opérationnels qui permettent de mieux guider les policiers dans leurs interventions.

- Revoir les mécanismes en matière d'interpellation policière, afin de détecter et d'éviter les cas de profilage racial et social.
- Rendre disponibles dans le portail mobile les outils et les coordonnées des ressources pour les différentes clientèles visées par le plan directeur sur les dossiers sociaux.
- S'informer des meilleures pratiques documentées.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ACTION 4 : *Voir à ce que les mécanismes de gestion des ressources humaines favorisent l'ouverture à la diversité.*

- Appliquer un taux de nomination préférentiel et en assurer le suivi, afin d'augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés⁶.
- Revoir le contenu des évaluations de rendement du personnel.
- Poursuivre les activités de recrutement auprès des diverses communautés.
- Maintenir les efforts dans le cadre du processus de l'accès à l'égalité en emploi, plus particulièrement par rapport au programme des policiers conventionnels.
- Collaborer aux actions liées à la diversité en emploi prévues par le Service des ressources humaines de la Ville.

VALORISATION DU PERSONNEL

ACTION 5 : *Valoriser et promouvoir le travail des policiers qui apportent une réponse adaptée à la diversité.*

- Publier les bons coups des policiers dans le bulletin d'information interne *Les nouvelles SPVM*.
- Remettre des « distinctions honorifiques ».
- Publier des félicitations sur les microsites des postes de quartier et sur le site Internet du SPVM.
- Rédiger des communiqués aux médias pour contribuer au rayonnement de l'organisation.

IDENTIFICATION ET PRISE EN CHARGE

ACTION 6 : *Normaliser les mécanismes d'identification des comportements associés au profilage racial et social des policiers et assurer leur prise en charge.*

- Explorer les méthodes normalisées de documentation du travail policier pour aider les superviseurs ou gestionnaires à consigner les faits des situations rencontrées.
- Encourager le recours au Guide d'accompagnement pour l'identification des comportements à risque et leur prise en charge.
- Créer une boîte à outils pour soutenir les gestionnaires.
- Optimiser les mécanismes de suivi, et de soutien aux policiers, superviseurs et gestionnaires.

⁶ Plan d'action pour la diversité en emploi de la Ville de Montréal 2016-2019, p.7.

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT DES LIENS DE CONFIANCE

ACTION 7 :

Impliquer les partenaires et les citoyens pour enrichir les collaborations et consolider les liens de confiance.

- Utiliser le Réseau de sécurité du SPVM pour accroître le nombre d'activités de rapprochement, notamment avec différents groupes de la population et les jeunes, et multiplier les collaborations favorisant un meilleur arrimage des services de différents secteurs et une meilleure réponse aux besoins des citoyens.
- Être présent aux différentes tables de quartier et dans les comités de partenaires locaux et régionaux dont la mission est en lien avec celle du SPVM.
- Maintenir le comité expert sur le profilage racial et social, qui joue un rôle important en matière d'orientation et d'élaboration de stratégies liées à l'évolution de la société et à de nouvelles connaissances.

DÉMYSTIFICATION DU TRAVAIL POLICIER

ACTION 8 :

Multiplier les activités de communication pour une meilleure compréhension du travail policier par la population et les partenaires.

- Réaliser le projet « Un policier, un modèle », une activité de rapprochement avec des élèves du niveau primaire (11-13 ans) pour les sensibiliser au travail policier.
- Faire la tournée des maisons des jeunes pour sensibiliser les jeunes (13-17 ans) aux réalités du travail policier.
- Présenter à des organismes communautaires de différents quartiers, à leur demande, des activités en matière de relations policiers-citoyens.
- Réviser le site Internet de SPVM pour faciliter la compréhension du cheminement des plaintes.
- Consolider nos activités de rapprochement avec les nouveaux arrivants.
- Assurer la présence de policiers dans les écoles lors de diverses présentations et animations.
- Faire connaître le travail des policiers en matière de soutien aux personnes en situation d'itinérance et les meilleures pratiques dans ce domaine.
- Reconnaître et publiciser sur les réseaux sociaux ou les médias locaux les interventions qui ont contribué au bien-être des personnes et des communautés.



INDICATEURS DE SUIVI

ACTION 9 : *Centraliser les informations nécessaires à la production des indicateurs de suivi, les analyser et en présenter les résultats.*

- Effectuer le suivi des indicateurs liés aux comportements de profilage racial et social signalés :
 - Nombre de plaintes touchant la discrimination ou le profilage racial ou social adressées directement au SPVM par les citoyens;
 - Nombre de plaintes pour les mêmes motifs déposées auprès des organismes suivants :
 - Comité de déontologie policière;
 - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ);
 - Tribunal des droits de la personne (TDP).
 - Nombre de policiers reconnus coupables de profilage racial ou social
- Effectuer le suivi des indicateurs liés aux activités réalisées pour prévenir les comportements de profilage racial ou social :
 - Nombre de formations offertes et de membres du personnel ciblé;
 - Évaluation de la formation par rapport aux acquis;
 - Nombre d'activités planifiées de rapprochement entre des membres du personnel du SPVM et des citoyens de différents groupes d'âge.
- Effectuer le suivi des indicateurs pour connaître l'évolution de la satisfaction de la population à l'égard du SPVM au moyen des sondages existants du SPVM menés auprès de la population en général et de citoyens ayant reçu des services précis.
- Effectuer le suivi des indicateurs pour connaître l'évolution quantitative de la diversité du personnel (policier et civil).



ANALYSE DES DONNÉES SUR LES INTERPELLATIONS POLICIÈRES

ACTION 10 : *Établir les mécanismes permettant l'analyse des données d'interpellations.*

- Procéder à l'embauche de chercheurs indépendants ayant comme mandat :
 - d'accompagner la démarche de création des indicateurs de suivi
 - d'identifier les variables à analyser
- Analyser les études faites ailleurs au Canada sur la question des interpellations policières
- Prendre connaissance des recommandations du juge Michael H. Tulloch sur les contrôles policiers en Ontario (2019)
- Rendre publics les résultats des analyses

SUIVI

Les actions de ce plan quadriennal feront progresser un nombre important de priorités dans le cadre de l'engagement du SPVM de fournir des services exempts de toute forme de discrimination.

Du personnel aura la responsabilité d'assurer sa mise en œuvre et son suivi. Conformément aux recommandations du comité exécutif à la suite des consultations publiques de juin 2017 sur le profilage racial et social, un bilan des activités réalisées et de l'évolution des indicateurs de suivi sera produit annuellement.

RÉALISATION

Rédacteurs

Isabelle Billette, conseillère stratégique, Section de la prévention et de la sécurité urbaine

Richard Leblanc, conseiller en communication, Service des communications

Manon Vouligny, agente conseillère, Section de la prévention et de la sécurité urbaine

Directeurs

Samaki-Eric Soumpholphakdy, commandant, mandataire du dossier et chef du PDQ 35

Caroline Cournoyer, inspecteur, responsable de la gouvernance du dossier et chef de la Section de la prévention et de la sécurité urbaine

Collaborateurs

Martin Bernier, commandant, Intervention et circulation – Ouest

Marc Lauzon, commandant du PDQ 30

Geneviève Paquette, commandant PDQ 24

Julie Rosa, conseillère, Section de la recherche et de la planification

Jean-Michel Brunet, sergent du PDQ 38

Marie-Claude Fradette, chef de division, Recherche de talents et dotation – Policier

Membres du comité expert sur le profilage racial et social :

- Christian Agbobli, professeur, Département de communication sociale et publique, Université du Québec à Montréal
- Denise Helly, chercheuse, Institut national de la recherche scientifique, centre UCS, Montréal
- François Boissy, Maison du père
- Myrna Lashley, psychologue, Université McGill
- Marlène Dessources, Conseillère en développement communautaire, PDQ 30
- Olivier Roy, conseiller expert, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
- Alexe L. Dubois, Conseil québécois LGBT
- Salman Shahad, avocate et militante en droit de la personne

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les policiers et les civils que nous avons rencontrés lors des consultations internes. Leur ouverture et leur collaboration exemplaires ont permis d'enrichir les réflexions pour déterminer les travaux à réaliser qui allaient véritablement changer les choses.

Nous tenons à remercier également l'ensemble des policiers et du personnel civil du SPVM, qui veille quotidiennement à la sécurité des Montréalais, ainsi que nos partenaires qui nous accompagnent dans la réalisation de notre mission.

