



L'heure juste

Volume 11 / numéro 3 / 8 avril 2004

Le SPVM est-il raciste ?

C'est la question qui découle logiquement de la conclusion du film documentaire de l'ONF *Zéro tolérance*, lancé le 23 mars dernier durant la Semaine d'actions contre le racisme.

En dépit de ce que peuvent laisser croire certaines images et les témoignages des personnes interviewées, je suis fermement convaincu que le SPVM n'est pas une organisation raciste. S'il se trouve encore au SPVM des individus qui adoptent des comportements racistes, leurs comportements n'y sont ni tolérés ni occultés.



De fait, le SPVM n'a pas hésité, devant la résurgence de plaintes en matière de profilage racial à la suite des événements du 11 septembre 2001, à prendre le chemin de la prévention et à mettre sur pied un comité de travail qui a doté le Service d'une définition, d'un plan d'action et d'une Politique de profilage racial et illicite, lancée le 22 mars courant. Je vous demande de prendre connaissance de cette politique afin que nous en ayons une compréhension commune...

Elle définit le profilage racial en ces termes : « Toute action initiée par des personnes en 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 et qui repose sur des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la religion, la langue, la condition sociale, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, sans motifs réels ou sans soupçon raisonnable, et ce, dans le but d'exposer l'individu à un examen ou un traitement différentiel ».

Depuis l'avènement de la Police de quartier, par une multitude d'actions, nos policiers se sont rapprochés des citoyens. Tous peuvent être fiers du dialogue amorcé avec certaines communautés qui nous étaient auparavant ouvertement hostiles. Nos policiers ont fait preuve d'écoute et d'originalité en concoctant des projets branchés sur les passions de ceux qu'ils cherchaient à atteindre. En outre, le SPVM propose des activités et fait partie, pour la cinquième année consécutive, du comité organisateur de la Semaine d'actions contre le racisme.

Convaincu que ces gestes, de même que les politiques et mesures adoptées par le SPVM en matière de relations avec les communautés et d'accès à l'égalité, sont loin d'être caractéristiques d'une organisation raciste, je suis fier des ponts qui ont été déjà établis entre le Service et les différentes communautés. Des efforts sincères, se situant dans le prolongement de ceux consentis jusqu'à maintenant, seront poursuivis et soutenus par les membres de notre organisation, dont je salue le dévouement et l'implication.

L'heure juste est une publication de la Section des communications du SPVM

Rédactrice en chef : Marie Bourque (280-4255)
Comité de rédaction : Danielle Barbeau, Louise Boisclair, Louise Boisvert, Mireille Lux, Nathalie Michaud, France Moreau et André Poirier
Collaboration : Ginette Gascon et Isabelle Guérin
Graphisme : Monique Duval
Coordination : Norman Hogue
Photographie : Division de l'identification judiciaire

Impression : Sisca
Distribution : Module Courrier (SPVM)



La gestion de la diversité au SPVM



Mille excuses



Comité stratégique et comités de vigie

« Est-ce un 444/445.1 ?

Oui, doublé d'un 071.1 et d'un 071.9 »

Des numéros gagnants de la Charte des codes d'appel pour les incivilités

par Danielle Barbeau

Les incivilités font partie de la vie de tous les jours des citoyens et des policiers, et ce, depuis toujours. Ce qui a changé, depuis le 11 janvier dernier, c'est la façon de les gérer.



Mario Guérin



Georges-André Parent

Pour en savoir plus, *L'heure juste* a rencontré l'inspecteur Mario Guérin, chef de la Section des stratégies d'actions avec la communauté et Georges-André Parent, conseiller au Service de la planification stratégique et budgétaire. Tous deux ont réalisé le mandat qui leur a été confié, dans le cadre des travaux de l'optimisation, soit notamment d'élaborer un énoncé directionnel sur les incivilités et d'optimiser l'efficacité de la gestion des incivilités. Ils viennent de compléter une tournée d'information auprès des gestionnaires des quatre services à la communauté.

L'heure juste : Pourquoi faire des incivilités une priorité ?

Mario Guérin : On pourra enfin recenser l'excellent travail des patrouilleurs et agir plus concrètement en fonction des priorités et de la réalité. En connaissant et en utilisant les nouveaux codes d'appel pour les incivilités, on se donne des méthodes de travail plus précises. On identifie la nature et la quantité des incivilités, dans chaque secteur, afin de tracer un portrait de la situation. Aussi, nos nouvelles façons de faire permettent d'uniformiser notre traitement des incivilités, tout en facilitant les suivis auprès des citoyens et des partenaires puisqu'ils sont appuyés par des chiffres et des faits.

Georges-André Parent : Nos banques de données et nos bilans ne rendaient pas compte des nombreuses actions policières en matière d'incivilités, pas aussi efficacement que ceux reliés à la lutte à la criminalité. En plus, la définition même des incivilités est si large, souvent floue et sujette à diverses significations et interprétations. Il nous fallait y voir plus clair. En fait, plus de 80 % du travail des patrouilleurs n'est pas relié aux crimes, mais bien aux incivilités, à la sécurité routière et aux demandes de services. Or, toutes les interventions en matière d'incivilités échappaient aux statistiques. Dans toutes les enquêtes sur le sentiment de sécurité, les incivilités sont génératrices d'insécurité et, lors des conseils d'arrondissement, c'est un des sujets qui revient constamment.



« ENFIN DES NUMÉROS AVEC LESQUELS NOUS SOMMES CERTAINS DE GAGNER!... »

L'heure juste : Concrètement, comment fonctionne la nouvelle gestion des incivilités ?

Mario Guérin : Ça fonctionne en quatre étapes. Chaque poste de quartier, soutenu par ses partenaires, établit un diagnostic à partir, par exemple, de la liste des événements, des appels liés aux incivilités, du rapport hebdomadaire de l'information policière, des travaux des comités aviseurs des partenaires et autres regroupements de citoyens ou des plaintes de citoyens. Une fois le diagnostic posé, on priorise deux à cinq incivilités, en tenant compte de l'impact de celles-ci sur la qualité de vie des citoyens. Suit le traitement qui suppose que tous les intervenants de la gestion des incivilités aient un rôle complémentaire dans le processus. Finalement, pour chaque incivilité priorisée, on fait un bilan par des indicateurs de suivi tels le tableau de bord, le rapport d'enquêtes, les constats ou les plaintes et c'est là qu'on peut évaluer les effets du traitement. On pourra avoir résolu le problème, mais il se peut aussi qu'on doive modifier les actions ou prioriser d'autres incivilités.

« En reflétant mieux la réalité de chaque quartier et arrondissement de la ville, nos données sur les incivilités permettront de mieux cibler les interventions et de mieux répondre aux besoins et attentes de la population. »

Michel Sarrazin, directeur du SPVM

La gestion de la diversité au SPVM : un modèle d'intégration verticale

par Patrick Lavallée, policier au poste de quartier 48

Cet article a été tiré d'une étude présentée dans le cadre d'un cours à l'École nationale d'administration publique, dont la version intégrale est disponible au Centre de documentation du SPVM.

Le Québec change

Depuis des décennies, le déclin de la fécondité des Québécois a été partiellement compensé par l'ouverture de nos frontières à l'immigration internationale. Selon un rapport de l'Institut de la statistique du Québec, en 1996, 26,5% des 1 749 715 habitants de l'Île de Montréal étaient des immigrants. Au plan national, les immigrants représentent 9,3% de la population québécoise.

Un service de police à l'image de sa clientèle

Soucieux de refléter la diversité de sa clientèle, le SPVM a implanté dès 1991 un ambitieux programme de gestion volontaire de la diversité. On a d'abord constaté l'écart significatif entre les taux de présence des groupes visés et les taux de main-d'œuvre disponible de ces mêmes groupes à Montréal, puis mis en place les mesures de redressement requises.

Des objectifs de représentativité ont été établis conjointement par le SPVM et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le bilan des douze dernières années (voir tableau 1) démontre que les embauches de policiers permanents au SPVM rapprochent désormais l'effectif policier de la population montréalaise en termes de représentativité.

Les résultats de l'exercice 2002-2003 (voir tableau 2) font clairement ressortir le succès de la stratégie du SPVM en termes d'embauche.

L'intégration verticale, un facteur de succès

L'implantation du Programme d'accès à l'égalité (PAE) au SPVM visait à transformer en profondeur la culture de l'organisation. On observe un souci d'intégration en aval, affectant tant le processus de sélection que le cheminement de carrière des candidats au sein de l'organisation, mais aussi une stratégie agressive en amont afin de recruter plus efficacement les candidats recherchés. De fait, le PAE du SPVM est relayé par des programmes d'accès à l'égalité distincts dans les trois collèges de la région montréalaise offrant la formation régulière de trois ans conduisant à l'obtention d'un Diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en techniques policières.

Notre succès passe par l'ouverture et l'intégration

Les programmes d'accès à l'égalité ont comme caractéristique principale d'être temporaires. Une fois l'objectif atteint, l'organisation doit s'assurer de maintenir les acquis en tenant compte de l'évolution de son environnement. L'exemple des PAE en faveur des femmes illustre cette affirmation puisque les embauches massives de femmes depuis près de 25 ans et la transformation de la clientèle des institutions d'enseignement ont maintenant rendu inutile le maintien des mesures visant à augmenter leur représentation à 25% au sein des effectifs policiers

du SPVM. Cette observation vaut également pour les minorités ethnoculturelles au sein du SPVM. Avec 8,78% de représentation provenant de ce groupe, l'objectif initial de 5% des effectifs a été largement dépassé.

Il est manifeste qu'une organisation doit dépasser l'étape de l'expression des vœux pieux si elle veut réellement refléter la communauté qu'elle dessert et ne pas perdre toute crédibilité face aux groupes minoritaires. Par ailleurs, l'enjeu du recrutement des minorités ethnoculturelles et visibles au sein de notre organisation est plus important qu'on ne le croit. Constamment menacés par l'influence linguistique de nos voisins, dans un contexte de dénatalité, l'intégration des nouveaux arrivants au sein de nos institutions n'est pas un luxe pour les Québécois, mais une urgence.

Le modèle policier montréalais d'intégration des minorités ethnoculturelles est une réussite largement reconnue. Le SPVM a développé une extraordinaire expertise que plusieurs nous envient.



Patrick Lavallée, poste de quartier 48.



Le sergent-détective Édouard Anglade, premier policier noir à être embauché au SPVM (alors SPCUM) a signé le 23 janvier dernier les documents qui lui donnaient l'autorisation de partir à la retraite le 24 janvier 2004, 30 ans et 21 jours après le début de sa carrière.

Tableau 1

Taux de présence des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles au grade d'agent en 1991 et en 2003, et taux de présence tous grades confondus en 2003.

Groupe cible	Taux de présence au grade d'agent au 1 ^{er} avril 1991	Taux de présence au grade d'agent au 1 ^{er} avril 2003	Taux de présence au 1 ^{er} avril 2003, tous grades confondus
Minorités ethnoculturelles	5,8% ou 185/3170	9,7% ou 293/3019	8,78% ou 372/4233
Minorités visibles	0,56% ou 18/3170	4,9% ou 148/3019	3,92 ou 166/4233

Tableau 2

Objectifs prévisionnels de 1991 et portrait de l'embauche des groupes visés provenant des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles au grade d'agent au SPVM¹

Groupe cible	Objectif prévisionnel	Embauche 1991-2003 ²	Embauche 2002-2003 ³
Minorités ethnoculturelles	5% des agents permanents	10,84% ou 236/2177	18,4% ou 25/136
Minorités visibles	10% des agents permanents	6,7% ou 146/2177	11,8% ou 16/136

1 Ces chiffres ne comprennent que les données relatives à l'embauche de policiers et policières permanents depuis 1991. Ils sont tirés de : Hoanh VAN DAM, *Bilan des réalisations Mai 2002-Avril 2003*, Section Programme d'accès à l'égalité Droits de la personne et qualité de vie au travail, SPVM, Montréal, 2003.

2 Embauches du 1^{er} mai 1991 au 1^{er} avril 2003.

3 Embauches du 1^{er} mai 2002 au 1^{er} avril 2003.



POLICIER-RESSOURCE
280-BLEU

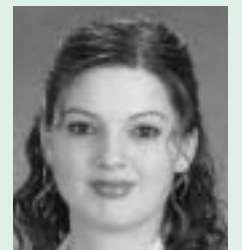
Qui pose ainsi pour la postérité ?

par Danielle Barbeau

La nouvelle équipe de direction du Service des enquêtes spécialisées et du soutien aux opérations (SESSO) entend entre autres prioriser les demandes provenant des quatre Services à la communauté, être proactive dans l'ensemble de ses dossiers, démontrer une vision novatrice, capitaliser sur ses relations avec les partenaires des institutions publiques et privées et développer une gestion participative. La voici en pleine séance de travail et posant pour la postérité.



À l'avant assis, de gauche à droite : **Richard Boucher**, commandant et chef de la Section de l'identification judiciaire; **Claude Bussières**, lieutenant-détective à la direction du SESSO; **Mario Gisoni**, assistant-directeur et chef du Service des enquêtes spécialisées et du soutien aux opérations; **Pierre Paré**, commandant à la direction du SESSO; **Louise Lapalme**, secrétaire à la direction du SESSO. À l'avant-plan debout, de gauche à droite : **Pierre Richer**, commandant à la Section de la sécurité routière et circulation; **Jean Laramée**, responsable des services techniques à la Section de l'identification judiciaire; **Jean-François Pelletier**, inspecteur et chef de la Section de la sécurité routière et circulation; **Danielle Barbeau**, conseillère aux communications stratégiques pour le SESSO; **Richard Dupuis**, représentant du SESSO à la Sûreté du Québec; **Doug Hurley**, commandant et chef de la Division des services aux cours; **André Bouchard**, commandant et chef de la Section des crimes majeurs. À l'arrière-plan debout, de gauche à droite : **Mario Plante**, inspecteur et chef de la Division du renseignement; **Pierre Leduc**, commandant et chef de la Section des agressions sexuelles; **Denis Desroches**, inspecteur et chef de la Section de la planification opérationnelle; **Carol Maltais**, inspecteur chef et chef de la Division du traitement des appels; **Jean Sergerie**, commandant à la Division des opérations spécialisées; **Guy Ryan**, inspecteur et chef de la Division du crime organisé; **Luc Rondeau**, commandant à la Division du crime organisé; **Robert Chartrand**, commandant et chef de la Division des crimes économiques et de propriété et **Robert Quévillon**, commandant à la Division des opérations spécialisées. En mortaise, de gauche à droite : **Didier Deramond**, commandant à la Division du renseignement; **Yves Riopel**, commandant à la Division du crime organisé; **Stephen Bouchard**, inspecteur et chef de la Division des opérations spécialisées; **Serge Gravel**, commandant à la Division du traitement des appels; **Denis Caouette**, commandant à la Section de la planification opérationnelle; **Sylvain Brouillette**, inspecteur chef, **Michel Roussy**, inspecteur, et **Julie Godbout**, secrétaire à la direction du SESSO.



Est-ce un 444/445.1 ? suite de la page 1

Georges-André Parent : Chaque intervenant de la gestion des incivilités a un rôle bien précis à jouer. Si on consulte le MF-141, on y retrouve l'énoncé directionnel ainsi que des détails sur le rôle du commandant, du policier responsable d'une incivilité prioritaire, de son superviseur, de l'enquêteur-poste, de l'agent socio-communautaire, de l'agent d'information, du préposé à l'information policière, de l'agent de quartier et du superviseur de poste de quartier.

L'heure juste : Le directeur du Service indiquait, dans une opinion publiée dans La Presse du 23 février dernier que « jamais, nous n'avons préconisé l'application aveugle des règlements municipaux et la répression systématique des comportements déviants ou dérangeants ». Que pouvez-vous ajouter ?

Georges-André Parent : Ce n'est pas d'une chasse aux sorcières dont on parle et ce n'est pas non plus une invitation à une application rigide des règlements, parce qu'avec les incivilités, on touche aux mœurs et non au légalisme. Il y a plusieurs avenues qui s'offrent aux

postes de quartier et à leurs partenaires comme stratégies d'intervention pour traiter les incivilités prioritaires soit, par exemple, le règlement non judiciaire, la référence à d'autres ressources, les fiches d'interpellation 520-50, la résolution de problèmes, la mise en accusation ou le constat.

Mario Guérin : Pour reprendre les propos de M. Sarrazin, le diagnostic fait localement n'a pas pour but de criminaliser tous les comportements déviants ou dérangeants associés aux incivilités, mais plutôt de déterminer les sources d'insécurité, dans

chacun des quartiers de la ville, afin de rechercher des solutions appropriées avec les citoyens et les partenaires ou, le cas échéant, d'intervenir directement. Avec les incivilités, on parle le plus souvent de situations dérangeantes répétitives qui réclament solutions durables qui contribuent à la lutte à la criminalité.

Mario Guérin et George-André Parent concluent : Le succès de la gestion des incivilités repose sur les actions concertées de chacun des membres du personnel des postes de quartier qui ont un rôle déterminant à jouer.

« Si certaines situations peuvent être corrigées par les policiers, d'autres relèvent d'intervenants sociaux, communautaires ou provenant du milieu de la santé avec qui il est essentiel de travailler afin de résoudre les problèmes qui nous sont signalés. »

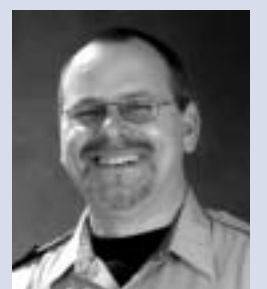
Michel Sarrazin, directeur du SPVM

Le pot et les fleurs

NDLR – Le pot : mille excuses à **Daniel Pellerin**, sergent coach du groupe 4, et **Daniel Jalbert**, sergent coach du groupe 5, de la Division de la régulation de la qualité, Section coaching opérationnel, mal identifiés dans notre précédente livraison. Les fleurs : le grand nombre de ceux qui nous ont souligné cette erreur nous indique qu'ils sont avantageusement connus sur la route et que vous êtes nombreux à nous lire...



Daniel Pellerin
Groupe 4



Daniel Jalbert
Groupe 5

Suivre les traces

de la Section des stratégies d'actions avec la communauté

par Caroline Cloutier en collaboration avec Louise Boisclair

Comité stratégique et comités de vigie : une structure de vigilance au SPVM

Depuis décembre 2003, le Comité stratégique a été créé ainsi que quatre Comités de vigie dans le but de doter le SPVM d'une structure de vigilance en matière de relations avec la communauté et le rendre ainsi proactif et non pas réactif. Le Comité stratégique, présidé par le directeur adjoint **Yves Charette**, a pour rôle d'élaborer ou d'indiquer les orientations stratégiques du SPVM en ce qui a trait aux relations avec la communauté. Les Comités de vigie, quant à eux, ont pour rôle de recenser, via une lecture rigoureuse de l'environnement, les préoccupations de sécurité et les besoins spécifiques des communautés.

Outre les six membres du Service qui y participent, notamment **Gilbert Cordeau**, **Hoanh Van Dam**, **Mario Guérin**, **Marie-Madeleine Lafrenière**, **Sylvie Boileau** et **Caroline Cloutier**, le Comité stratégique compte les membres suivants :



Peter Flegel

Il est le directeur général de l'organisme Jeunesse noire en action. Souvent cité dans les médias locaux, nationaux et internationaux, il a ouvert une clinique juridique pour les jeunes noirs, a aidé à produire et animer une émission de télévision sur la communauté noire de Montréal et a prononcé des allocutions dans plusieurs conférences nationales et internationales. Il siège sur plusieurs conseils d'administration et comités tels que le Groupe de travail du gouvernement du Québec sur le profilage racial, l'Observatoire international sur le racisme de l'UQAM, le Réseau des jeunes de la Fondation canadienne sur les relations raciales et le conseil du Conseil canadien national anti-raciste.



Maryse Potvin

Elle possède un doctorat en sociologie de l'École des Hautes études en sciences sociales (Paris), sous la direction d'Alain Touraine, et termine un post-doctorat au Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM). Ses travaux portent depuis 10 ans sur les rapports interethniques, le racisme et l'antiracisme, la discrimination et les jeunes de la 2^{ème} génération. Elle travaille actuellement sur les méthodes et instruments de mesure des discriminations et sur l'influence réciproque des sciences sociales, du droit et des politiques publiques en matière de discrimination raciale. Sur cette question, elle participe, à titre d'expert du Canada, au projet, L'usage des statistiques dans la lutte contre les discriminations : États-Unis, Canada, Grande-Bretagne, Australie et Pays-Bas, financé par la Commission européenne.

Semaine québécoise de la déficience intellectuelle

Le directeur **Michel Sarrazin**, patron honoraire de l'Association de Montréal pour la déficience intellectuelle (SMDI), a été le porte parole de l'AMDJ lors de la *Semaine québécoise de la déficience intellectuelle* qui se déroulait du 14 au 20 mars derniers. Cette année le thème était : **Y CROIRE... et grandir ensemble!**

Le racisme ? Ça se passe entre les deux oreilles.

Cette année, la Semaine d'actions contre le racisme a lieu du 19 mars au 28 mars. Pour cette 5^e édition de l'année, le thème se résumait à trois mots, mais non les moindres : *États, frontières et racisme*. Le SPVM, via ses différents postes de quartiers et unités, a participé étroitement aux activités favorisant les rapprochements interculturels, entre autres, par le biais de journées d'immersion avec les communautés ethnoculturelles. Et le 22 mars, *Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, a été dévoilée officiellement la nouvelle Déclaration de la Ville de Montréal pour la diversité, la tolérance et l'inclusion, sur le modèle de celle des Nations unies.



Gilbert Cordeau



Hoanh Van Dam



Mario Guérin



Marie-Madeleine Lafrenière



Sylvie Boileau



Caroline Cloutier



Marianne Shermaké

Elle est formatrice au Service d'éducation et d'intégration interculturelles de Montréal (SEIM). Elle détient une maîtrise dans les domaines suivants, soit Sciences et droit, Économie et relations internationales et en Travail social. Elle est aussi membre du Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée (RIVO). De plus, elle enseigne à l'École de travail social à l'Université McGill.



Rachida Azdouz

Elle est diplômée en psychologie et en sciences de l'éducation à Strasbourg en France. Depuis 15 ans, elle combine l'intervention, la recherche et l'enseignement dans les domaines de l'éducation et des relations interculturelles. Ses champs d'intérêt et son expertise comprennent, notamment, les conflits de valeurs et de droits, la question identitaire et les jeunes immigrants de la 2^{ème} génération. Elle est actuellement responsable du certificat en relations interculturelles et conseillère en formation à la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal.



Stephan Reichhold

Il est le directeur de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. Cette table se voue à la défense des droits et à la protection des personnes réfugiées et immigrantes au Québec. De plus, il s'implique dans l'établissement et l'intégration de toutes les catégories de nouveaux arrivants, en termes de service, d'aide, de soutien, de parrainage, de réflexion ou de solidarité. Cette table représente près de 130 organismes.



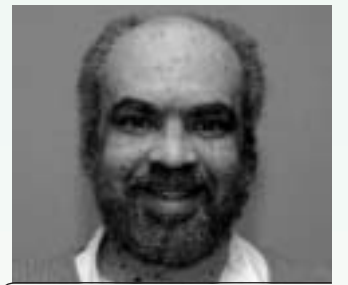
Pierre Anctil

Il a un doctorat en anthropologie sociale du New school for social research de New York. Il a obtenu une bourse post-doctorale au département d'études juives et au programme d'études canadiennes-françaises de l'Université McGill. De plus, il a un diplôme de deuxième cycle en management international, programme court, de l'École nationale d'administration publique. Il est maintenant directeur au ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration.



Lyne Poitras

Depuis 8 ans, elle agit à titre de conseillère en planification et en développement à Centraide. Elle est aussi responsable des dossiers qui touchent l'inclusion et l'immigration pour Centraide du Grand Montréal.



Jean-Claude Icart

Il est le coordonnateur de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, un programme du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC). Le CRIEC travaille sur des thèmes tels que la politique de reconnaissance de la diversité, la nation québécoise et la diversité culturelle et le rôle de l'état dans la gestion de la diversité culturelle.