



## L'intervention policière dans une société en changement



**Stratégie d'action sur le développement  
des compétences interculturelles**

**Direction stratégique**

Service des stratégies organisationnelles

[spvm.qc.ca](http://spvm.qc.ca)

**RÉDACTION**

- Okomba-Deparice, Herman Conseiller en planification stratégique, Section des stratégies d'actions avec la communauté (SSAC)

**COLLABORATION****Comité directeur - Profilage racial et illicite**

- Arseneau, Vincent Administrateur, Section formation
- Arvanitis, Stavroula Lieutenant, PDQ 37
- Dagher, Fady Commandant, PDQ 30
- Desrochers Mario Inspecteur-chef, chef de la Division des affaires internes
- Desroches, Denis Assistant-directeur, chef du service des stratégies organisationnelles
- Lafrenière, Marie-Madeleine Conseillère en planification, Direction stratégique
- La Penna, Éric Commandant, PDQ 7
- Lux, Mireille Conseillère en communication, Section des communications corporatives
- Paquin, Johanne Inspecteur-chef et adjoint au chef, Service des stratégies organisationnelles
- Roch, Stéphane Agent conseiller, Section des stratégies d'actions avec la communauté (SSAC)
- Shamlian, Isabelle Coordinatrice, Section PAÉ et qualité de vie au travail
- Smith, Nadiyah Conseillère en formation et développement organisationnel, Section formation
- Van Dam, Hoanh Chef de la Section PAÉ et qualité de vie au travail
- Vilceus, Patrice Sergent-détective, Section planification opérationnelle

**Comité expert - Profilage racial et illicite**

- Antonius, Rachad Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Brodeur, Jean Paul Université de Montréal
- Delva, Harry Maison d'Haïti
- Frenette, Yolande Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
- Helly, Denise Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Icart, Jean-Claude Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Lashley, Myrna Cégep John Abbott
- Osmani, Farida Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- Sarna, Shirley Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

**REMERCIEMENTS****Contribution au développement des concepts associés au présent dossier**

- Arvanitis, Stavroula Lieutenant, PDQ 37
- Campeau, Lyne Avocate, Service des affaires juridiques
- Charette, Yves Directeur adjoint et chef de la Direction stratégique
- La Penna, Éric Commandant, PDQ 7
- Lelièvre, Jacques Assistant-directeur, retraité
- Shamlian, Isabelle Coordinatrice, Section PAÉ et qualité de vie au travail
- Van Dam, Hoanh Chef de la Section PAÉ et qualité de vie au travail

© 2008 Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal)

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins d'en avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de la Ville de Montréal.

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	5
<b>Section I - L'intervention policière dans une société en changement</b> .....	6
1.1. Les principes directeurs .....	6
1.2. Quelques notions de profilage racial et de profilage criminel .....	9
1.3. Les quatre défis organisationnels en matière de profilage racial et illicite .....	13
1.4. Les orientations prioritaires .....	14
<b>Section II - Nos axes d'intervention pour lutter contre le profilage racial et illicite, et le prévenir</b> .....	15
2.1. Axe prévention et communication .....	15
2.1.1. Former le personnel sur les enjeux liés au phénomène du profilage racial et illicite .....	15
2.1.2. Développer les compétences interculturelles du personnel .....	17
2.1.3. Réduire les préjugés et les mythes qui alimentent le racisme, la discrimination et le profilage racial et illicite .....	19
2.1.4. Accroître notre leadership en matière de communication .....	21
2.1.5. Augmenter les initiatives du SPVM en matière de lutte contre les crimes haineux .....	24
2.1.6. Consolider notre programme d'accès à l'égalité en emploi .....	26
2.2. Axe détection .....	30
2.2.1. Mettre en place un mécanisme d'identification des comportements inattendus, de perfectionnement et de suivi .....	30
2.3. Axe suivi, développement et recherche .....	33
2.3.1. Accroître les initiatives et les liens de confiance avec les communautés ethnoculturelles .....	33
2.3.2. Hausser le partenariat local, national et international .....	37
2.3.3. Faire le suivi de la stratégie d'action .....	38

<b>Conclusion</b> .....	38
<b>Section III - Le calendrier de mise en œuvre</b> .....	39
3.1. Synthèse de la stratégie d'action.....	39
3.2. Politique d'intervention.....	40
3.3. Bibliographie.....	42

## *Introduction*

À l'ère de la mondialisation et de son brassage des cultures, le respect des différences, la volonté de favoriser un dialogue interculturel et les renforcements des compétences de notre personnel et de nos relations avec les communautés font partie des valeurs du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). C'est dans cette optique que notre organisation est heureuse de présenter sa nouvelle *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles*; celle-ci est le résultat d'une maturité atteinte, qui nous permet de miser sur des acquis importants et sur le professionnalisme de nos employés.

Avec l'immigration, la population du Québec change et les institutions doivent s'ajuster à cette nouvelle réalité internationale. C'est donc dans ce contexte que le SPVM propose une stratégie d'action qui est non seulement une vision à long terme, mais aussi un guide qui nous permettra de canaliser nos actions en matière de développement des compétences interculturelles au cours des trois prochaines années.

Il importe de mentionner que les visions et actions de notre démarche sont rattachées avant tout à la promotion de la diversité et du pluralisme afin de lutter contre le profilage racial et illicite, de le prévenir surtout, cela conformément à la loi. De plus, le SPVM a élaboré cette stratégie d'action en vue de mettre en œuvre notre vision québécoise axée sur l'inclusion et l'égalité de traitement pour tous les citoyens, car nous avons la ferme conviction de la nécessité de traiter chaque citoyen avec dignité et respect. De surcroît, comme une **équipe engagée, cette stratégie a été élaborée spécialement pour répondre au besoin d'information et de clarification de notre personnel sur l'intervention policière dans une société en changement** : on peut de la sorte veiller à ce que les Montréalais, quelle que soit leur origine ethnique et culturelle, reçoivent toujours un service professionnel et exempt de toute forme de discrimination de la part du personnel du SPVM.

Par ailleurs, notre engagement est aussi motivé par la volonté organisationnelle de mettre de l'avant les principes de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, notamment l'approche qui vise à faire progresser la qualité des services à la population. La Charte montréalaise constitue également un important outil de prévention et de règlement des conflits, qui a été pris en compte dans cette démarche.

*Notre stratégie d'action met l'emphase sur la responsabilisation, à tous les échelons du SPVM, et sur le maintien d'une prestation de travail à un niveau optimal.*

En somme, nul doute que notre stratégie d'action renferme des obligations précises et claires qui contribueront, à leur manière, à l'amélioration de nos rapports et interventions auprès de nos concitoyens ainsi qu'au soutien de notre personnel. Cela nous permettra de toujours offrir une prestation de services conforme à nos valeurs : **respect, intégrité et engagement**. Nous pourrons ainsi favoriser davantage la responsabilisation, la valorisation de

la diversité culturelle, la productivité et le respect des droits et libertés de la personne afin que notre organisation soit toujours **au cœur de la vie montréalais**. De plus, cette stratégie d'action ayant été élaborée à la suite de nombreuses consultations, cela nous engage à aller au-delà de nos réflexions et à développer des initiatives qui mobiliseront nos actions contre le profilage racial et illicite pour les trois prochaines années.

## *Section I - L'intervention policière dans une société en changement*

### *1.1. Les principes directeurs*

Comme toutes les institutions québécoises, le SPVM doit relever le défi d'examiner ses pratiques afin d'en éliminer les possibles biais discriminatoires, tout en tirant parti des connaissances et compétences des diverses communautés susceptibles d'améliorer ces pratiques. Pour nous, cette approche concertée permettra de limiter d'éventuelles situations qui affecteraient le lien de confiance entre le public et les forces policières et qui, de ce fait, pourraient être préjudiciables à notre personnel ainsi qu'aux citoyens.



Par ailleurs, dans un contexte de pluralisme, le SPVM doit, dans l'exécution de ses missions, trouver un

*« La garantie des droits de l'Homme et du Citoyen nécessite une force publique; cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée. »*

*Article 12 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.*

juste équilibre entre l'ordre, la liberté et l'égalité ainsi qu'un juste équilibre entre les devoirs des policiers et les droits des citoyens. Il s'agit pour nous d'une égalité dans la considération et le respect, et ce, sans discrimination. D'ailleurs, l'arrêt *Egan* de 1995 est explicite sur ce point : « favoriser l'égalité emporte favoriser l'existence d'une société où tous ont la certitude que la loi les reconnaît comme des êtres humains qui méritent le même respect, la même déférence et la même considération<sup>1</sup>. » De surcroît, les policiers sont conscients, comme le rappelait la juge Claire L'Heureux-Dubé, que « la notion d'égalité est de plus en plus un facteur de changement social et, partant, de plus grande justice sociale<sup>2</sup>. » À ce propos, l'égalité de traitement

suppose que chacun puisse trouver sa juste place et exercer les droits qui lui sont reconnus par les Chartes canadienne et québécoise.

<sup>1</sup> « *Egan c. Canada* », [1995] 2 R.C.S. 513, p. 543.

<sup>2</sup> « Égalité et justice sociale », Conférence prononcée par la juge Claire L'Heureux-Dubé, Juge en résidence à la Faculté de droit de l'Université Laval, dans le cadre de la quatrième édition de l'Université féministe d'été, *Droits, justice et démocratie*, Université Laval, 6 juin 2006.

Il se trouve que les débats portant sur le traitement différentiel sont venus nous rappeler la nécessité de réajuster nos outils d'intervention, considérant le caractère multiculturel de nos villes. Justement, selon le recensement de 2001, l'île de Montréal comptait plus de 1,8 million d'habitants, dont près de 27,6 % d'immigrants. De ce chiffre, 21 % font partie d'une minorité visible<sup>3</sup>. En d'autres termes, la diversité ethnoculturelle est une caractéristique importante des grandes villes du monde. Principaux foyers de brassage national, ethnique et culturel, les villes deviennent ainsi les laboratoires de nouvelles façons de « vivre ensemble<sup>4</sup> ». D'où l'importance d'être attentif aux comportements qui compromettent les chances de chacun d'être traité avec équité.

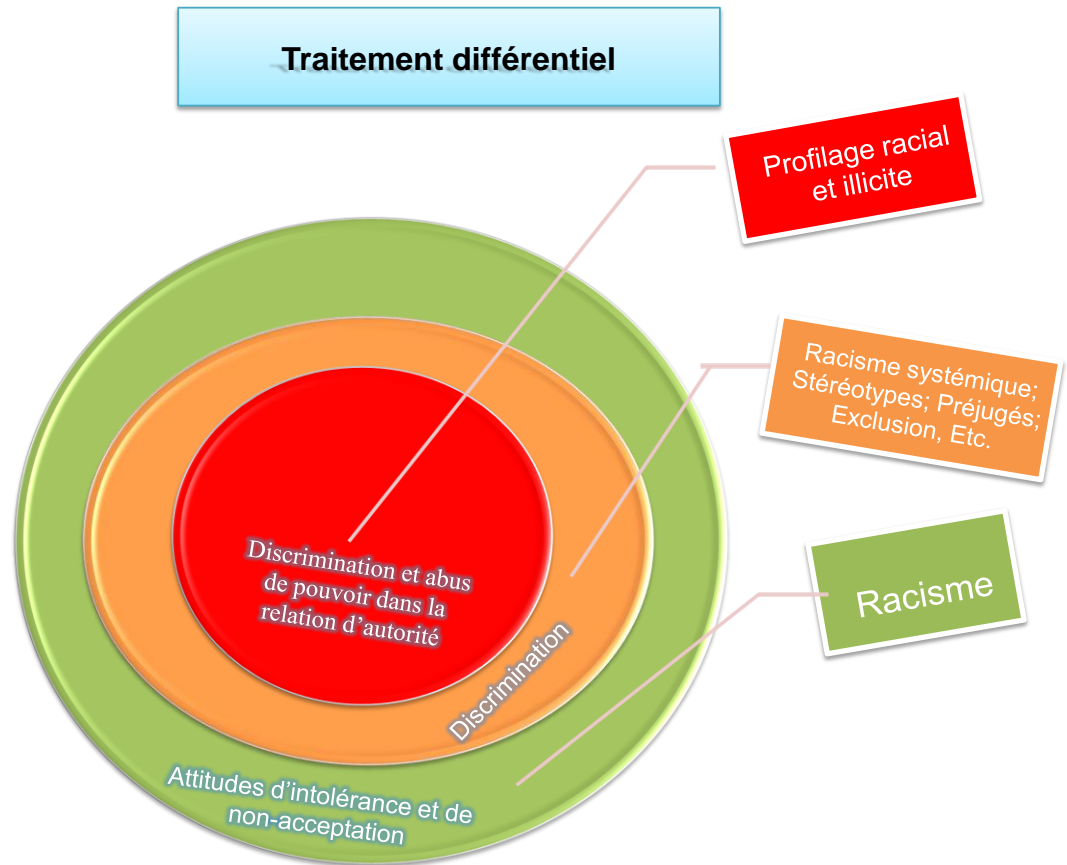
*Pour prévenir le « profilage racial systématique » associé à la surapplication de la loi, le SPVM a procédé à la révision complète des politiques et procédures en vigueur.*

Par conséquent, avec sa nouvelle *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles*, notre organisation veut, par des actes concrets et réalistes, réaffirmer son engagement en matière de profilage racial et illicite : en outre, par un effort soutenu d'éducation et de prévention portant à la fois sur la formation, la détection des comportements inattendus, le suivi et le soutien du personnel. Comme l'illustre le cercle ci-après, le profilage racial et illicite se place dans cette zone rouge du traitement différentiel qui est contraire à nos valeurs et à la loi.

<sup>3</sup> Lire aussi : Ville de Montréal, *La transformation démographique de Montréal et de la région métropolitaine. Les mouvements migratoires*, septembre 2005.

<sup>4</sup> Lire UNESCO (2004). *Appel à une Coalition européenne des villes contre le racisme*, Paris, Division des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination, 2004.





Dans cette démarche de compréhension des concepts associés aux traitements différentiels, la distinction entre racisme, discrimination et profilage racial et illicite est extrêmement importante, car on peut tout à fait ne pas être raciste et se trouver pourtant en situation de profilage. Par ailleurs, n'oublions pas que le profilage racial et illicite est une problématique mondiale qui touche aussi les autres provinces du Canada. Voici d'ailleurs certaines causes jugées au Québec, en Ontario et en Nouvelle-Écosse :

*« Le racisme doit être consciemment éliminé et non discrètement toléré. »  
Nelson Mandela*

- ✓ En 2001, dans le cadre du procès du joueur de basket-ball DeCovan Brown<sup>5</sup>, le procureur de la Couronne de l'Ontario déclarait que « le profilage racial est un vrai problème au Canada, et il convient de le corriger »;
- ✓ En décembre 2003, dans la décision qu'elle a rendue à la suite de l'audition du boxeur Kirk Johnson<sup>6</sup>, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse affirmait : « des membres du Service de police de Halifax pratiquent le profilage racial »;

<sup>5</sup> « La Reine c. Brown », [2002] O.J. N° 295.

<sup>6</sup> « Halifax Regional Municipality Police Service v. Johnson » [2003] N.S.H.R.B.I.D. N° 2 (Q.L.).



- ✓ En 2004, la juge Anne Molloy de la Cour supérieure de l'Ontario, à l'issue du procès de Kevin Khan<sup>7</sup>, déclarait : « cet homme a été contraint de s'arrêter parce qu'il était un Noir au volant d'une voiture luxueuse, et pour aucune autre raison »;
- ✓ En 2006, le Comité de déontologie policière du Québec, dans l'affaire *Pelletier & Caron*<sup>8</sup>, était aussi arrivé à la conclusion que : « le véritable motif de l'interception et de la vérification de l'identité du conducteur était fondé sur la race des occupants du véhicule »;
- ✓ En 2007, dans une décision rendue le 11 mai, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario<sup>9</sup> a conclu qu'un agent de police de Peel avait fait subir à Mme Nassiah, une personne de race noire, une enquête plus poussée, soupçonneuse et prolongée en raison de ses caractéristiques visibles.

## 1.2. Quelques notions de profilage racial et de profilage criminel

Au Québec, comme partout au Canada et en Amérique du Nord, la question du profilage racial et illicite est présente sur toutes les tribunes, même si aucune loi ne définit les notions liées à ce concept. Toutefois, le SPVM a adopté, en 2004, une politique contre le profilage racial et illicite qui reflète sa position d'intolérance face à cette pratique. Pour notre organisation, le personnel policier et civil doit faire preuve de professionnalisme, de sens éthique et d'une attitude empreinte de courtoisie, de tact, de sensibilité et de respect envers la différence, et ce, en tout temps.

Ainsi, le SPVM a défini le profilage racial et illicite comme étant toute « action initiée par des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sécurité ou de protection du public et qui repose essentiellement sur des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, la condition sociale, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions politiques dans le but d'exposer un individu à un examen ou un traitement différentiel alors qu'il n'y a pas de motif réel ou de soupçons raisonnables pour le faire<sup>10</sup> ». Dans sa définition, le choix du terme « illicite » est priorisé pour son caractère inclusif et son lien direct avec les Chartes canadienne et québécoise.

*« Le profilage criminel n'est pas du profilage racial. »*

*Commission des droits de la personne du Québec. Lignes directrices pour fins d'enquêtes. Montréal, mars 2006, p. 9.*

Contrairement au profilage racial et illicite, la pratique du profilage criminel est acceptable et légitime puisqu'il s'agit d'une technique d'enquête criminelle, pratiquée par des organismes chargés de l'application des lois, en vue d'élucider certains types de délits. Autrement dit, il s'agit d'une méthode de travail qui, à partir de preuves objectives et non de stéréotypes, de préjugés ou de mythes est :

- ✓ utilisée pour identifier un suspect, peu importe ses caractéristiques visibles;

<sup>7</sup> « La Reine c. Khan », [2004] O.J. N° 3811.

<sup>8</sup> « Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier & Caron », [2006] C-2005-3275-2.

<sup>9</sup> « Ontario Human Rights Commission v. Regional Municipality of Peel Services Board », [2007] HRTO 14.

<sup>10</sup> Politique 259-1 du SPVM, le 1<sup>er</sup> novembre 2004.

- ✓ exercée à la suite de l'obtention de renseignements reliés à une activité criminelle qui aurait été commise par une personne répondant à une certaine description et dont les comportements (« modus operandi ») auraient été observés pendant ou après la perpétration d'une infraction.

En outre, faire du « profilage criminel » permet à un policier de faire progresser plus rapidement une enquête et ne constitue pas un comportement fautif pour son auteur.

*L'acte de nommer quelque chose n'est pas une simple question de vocabulaire : c'est un acte de pouvoir lourd de signification.*

Par ailleurs, et bien que ce ne soit pas toujours admis, nous devons tout de même reconnaître que la pratique du profilage racial et illicite existe : il faut donc prendre conscience de ce qui en constitue l'origine pour ensuite travailler à la bannir. Cependant, **même si le SPVM a l'impression de mieux cerner la portée du « profilage racial », il réfère toutefois à ce concept avec une certaine réserve en attendant l'adoption d'une politique provinciale.** En effet, comme le rappelait la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, « la notion de race continue

aujourd'hui à alimenter de vives polémiques et n'en a pas moins des effets sociaux bien réels qui ne peuvent en aucun cas être négligés<sup>11</sup> ».

Sur le plan juridique, les tribunaux criminels et civils sanctionnent de plus en plus l'exercice du profilage racial. Dans des causes où cet argument fut invoqué et prouvé, certains juges ont reproché à des policiers d'avoir eu des agissements discriminatoires parce qu'ils avaient procédé à des interventions basées sur du profilage racial et illicite, et ce, contrairement aux Chartes canadienne et québécoise. En effet, un comportement résultant de l'exercice de préjugés racistes pourrait devenir dérogatoire si celui qui s'en plaint démontre que son droit à la protection contre la détention arbitraire ou son droit à l'égalité a été violé (articles 9 et 15 de la *Charte canadienne*). Au même titre, la protection juridique prévue à l'article 10 de la *Charte québécoise* (discrimination interdite) pourrait également être invoquée et justifier des mesures correctrices si, par exemple, un citoyen démontrait qu'un autre citoyen a eu des propos ou a commis des agissements racistes à son égard.

En ce qui concerne le Comité de déontologie policière, celui-ci s'est récemment penché sur la question de la pratique du profilage racial et illicite, et a décidé que l'interprétation de l'article 5(4<sup>o</sup>) du *Code de déontologie des policiers du Québec* était suffisamment large pour couvrir les comportements fondés sur le profilage racial<sup>12</sup>.

Finalement, les règles de droit international, et plus particulièrement la *Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen*, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* reconnaissent en droit la liberté et l'égalité de tous, condamnant ainsi toute forme de discrimination, ce qui suppose même celle qui résulte du profilage racial et illicite.

Évidemment, les prétentions de profilage racial et illicite ne seront pas toujours faciles à démontrer parce qu'elles reposeront généralement sur une preuve circonstancielle. Voici par contre les principaux facteurs qu'un juge pourrait considérer pour décider s'il y a matière à donner suite à une plainte de profilage racial et illicite<sup>13</sup> :

<sup>11</sup> Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée?*, Montréal, 2002, p. 7 et 10.

<sup>12</sup> « Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier & Caron », [2006] C-2005-3275-2.

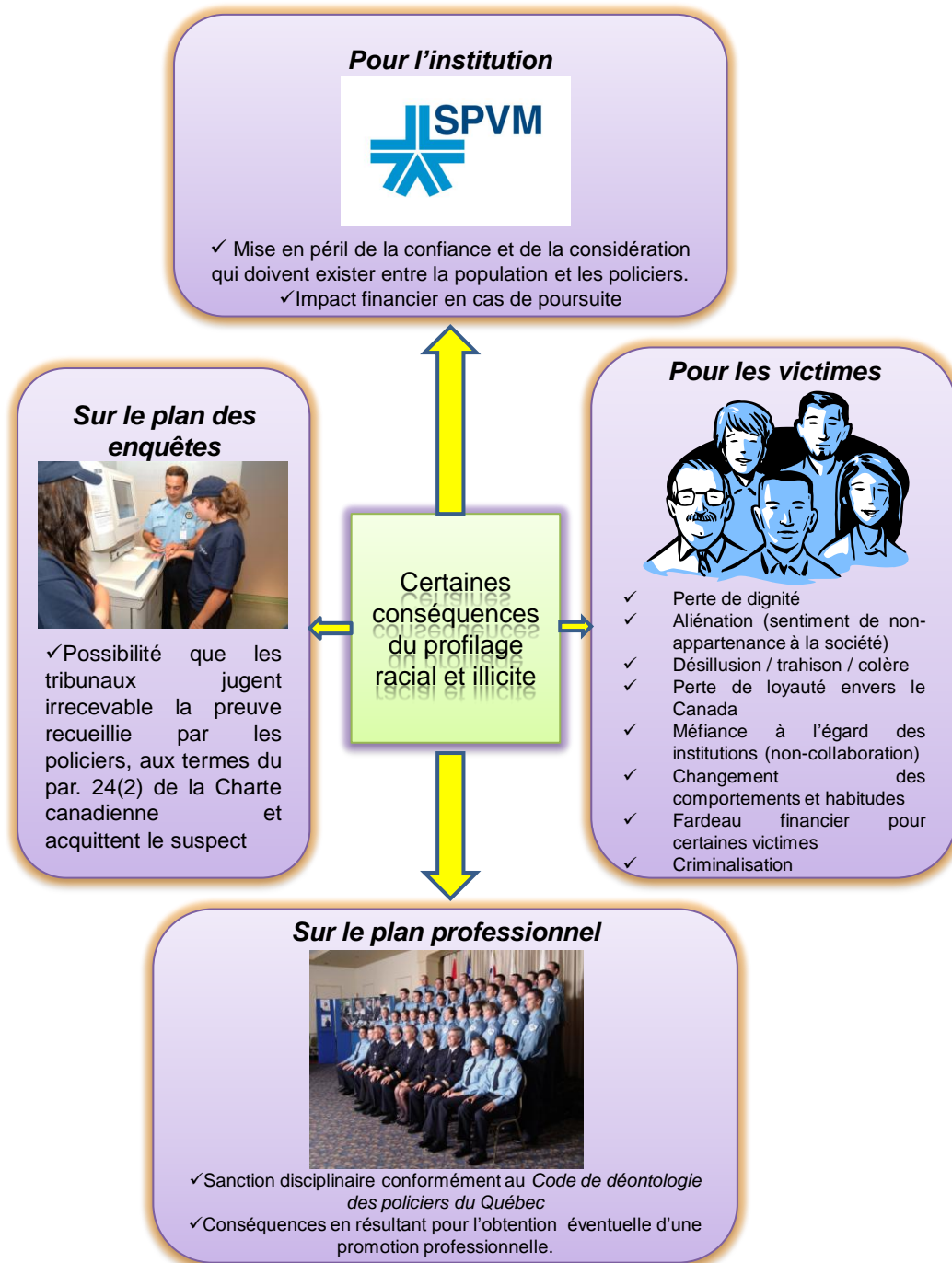
<sup>13</sup> Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Profilage racial : lignes directrices pour fins d'enquêtes*, mars 2006, p. 2-7 *passim*.

- ✓ Les motifs de l'intervention, de l'interception ou de l'arrestation;
- ✓ Les enquêtes non appropriées dans l'application d'une politique de prévention du crime;
- ✓ Les comportements inadéquats des personnes mises en cause;
- ✓ Les agents en situation d'autorité qui prennent des décisions inusitées qui se démarquent des pratiques normales;
- ✓ Les politiques ou les pratiques organisationnelles douteuses;
- ✓ Les explications contradictoires ou invraisemblables de la part des mis en cause;
- ✓ Le traitement différent réservé aux personnes appartenant aux groupes non « racialisés »;
- ✓ Le contexte social.

D'autre part, il est connu que le profilage racial et illicite constitue une forme de discrimination et que sa pratique n'est pas encadrée légalement, bien que son exercice cause de grands inconvénients auprès des personnes qui en sont victimes<sup>14</sup>. Notamment, il peut s'agir de conséquences psychologiques qui finissent par entraîner une perte d'estime de soi et une perte de confiance en ses capacités. Comme l'illustre le schéma ci-après, le profilage racial et illicite comporte de multiples conséquences fâcheuses, autant pour l'agent de la paix et l'institution policière que pour le citoyen.

---

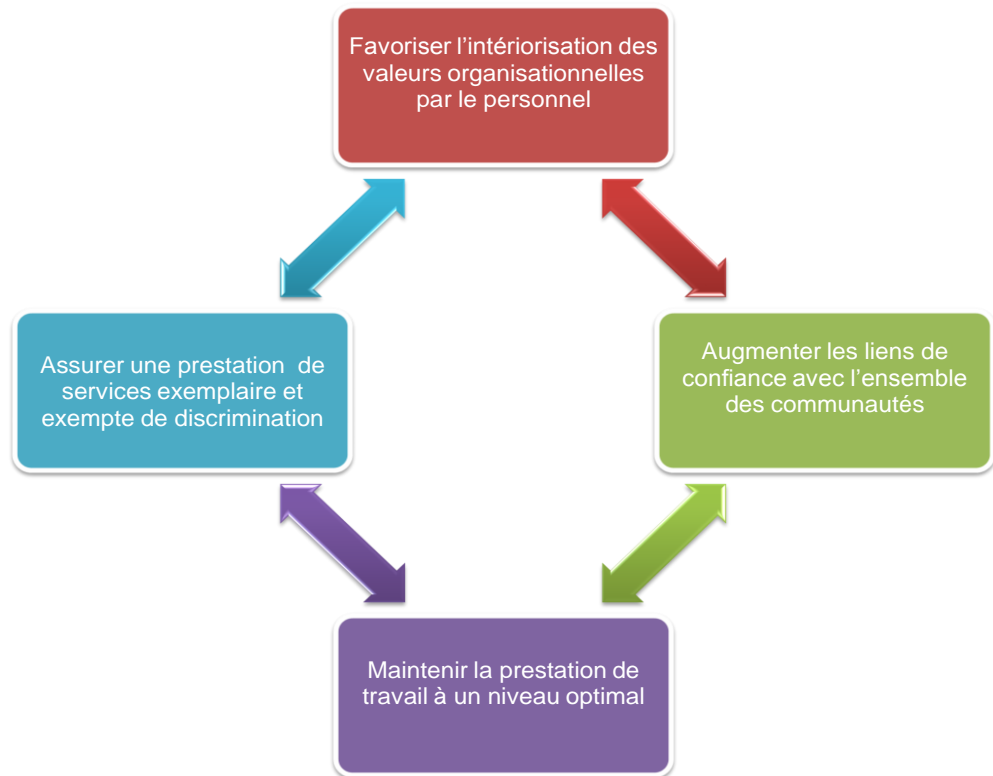
<sup>14</sup> Lire : Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial*. Toronto, Imprimeur de la reine, 2003; Davis, Ronald L., Ida Gillis, Maurice Foster. *A NOBLE Perspective: Racial Profiling—A Symptom of Bias-Based Policing*, National Organization of Black Law Enforcement Executives, May 3, 2001; Harris, David A. *Profiles in injustice: why racial profiling cannot work*. New York, New Press, 2003.



Pour sa part, la direction du SPVM s'engage à prôner et à maintenir avec détermination une position ferme contre toute pratique de profilage racial et illicite. De plus, tous les gestionnaires de notre organisation sont responsables et doivent rendre compte du maintien d'une prestation de services empreinte de professionnalisme et exempte de toute forme de profilage racial et illicite. Finalement, l'enjeu pour nos employés est de s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités dans le plus strict respect des droits et libertés de la personne.

### 1.3. Les quatre défis organisationnels en matière de profilage racial et illicite

Toutes les institutions évoluent dans un environnement interne et externe, lequel influence les choix stratégiques liés à la culture et à la vision. Le SPVM a le privilège d'avoir en son sein un personnel qui a à cœur l'éthique<sup>15</sup> et une volonté manifeste d'intervenir en matière de prévention contre toute forme de discrimination. De surcroît, la direction du Service de police de la Ville de Montréal est consciente que le développement des compétences interculturelles et que la lutte contre le profilage racial et illicite nécessitent un leadership fort pour agir. Pour ce faire, le SPVM a identifié quatre défis organisationnels pour les trois prochaines années, à savoir :



Autrement dit, pour faire face à ces quatre défis organisationnels, **le SPVM mise sur le professionnalisme, maintes fois confirmé, de l'ensemble de son personnel, tout entier dévoué aux citoyens qu'il a le devoir de protéger et servir. De surcroît, notre organisation demeure prête à relever les défis en matière de profilage racial et illicite, et entend être un modèle d'innovation en matière de pratiques policières sur cette question. Elle assumera ainsi pleinement son héritage, et ce, dans l'esprit de sa mission.** Qui plus est, notre principal objectif pour l'avenir est de favoriser la responsabilisation à tous les échelons du SPVM, tout en continuant de maintenir une prestation de travail à un niveau optimal, et ce, conformément à la loi.

<sup>15</sup> Comme le mentionnait le directeur du SPVM, Monsieur Yvan Delorme : « L'éthique au SPVM, ce n'est pas un principe philosophique pour moi. C'est plutôt une façon d'agir dans l'exercice de nos fonctions qui est, en raison de notre mission de sécurité publique, observée, analysée et commentée par une multitude d'observations. Dans les faits, chaque citoyen s'attend à des comportements exemplaires de l'ensemble des employés du SPVM. » (dans *Introduction à l'éthique*, Manuel du participant, Section de la formation, version 2005-04-19)

### 1.4. Les orientations prioritaires

En mars 2004, le SPVM avait adopté une politique sur le profilage racial et illicite ainsi qu'une série de sept recommandations pour le prévenir et renforcer les compétences de son personnel, à savoir :

#### LES SEPT RECOMMANDATIONS :

1. Adopter une politique relative au profilage racial et illicite;
2. Développer et mettre en place une stratégie de sensibilisation portant sur la diversité culturelle et l'intervention en milieu interculturel;
3. Développer et mettre en place des outils de gestion, de soutien et de suivi;
4. Procéder à la révision des méthodes et procédures du Service afin de s'assurer de l'absence de biais discriminatoires dans les pratiques de gestion;
5. Établir une coordination entre les différentes instances traitant des plaintes afin de dresser un portrait de la situation au regard du profilage racial et illicite;
6. Promouvoir l'établissement de liens durables dans chaque arrondissement, visant notamment les différents groupes de jeunes;
7. Développer un plan de communication interne et externe.

#### LES AXES PRÉCONISÉS :

Prévention et communication

Détection

Suivi, développement et recherche

#### LES CLIENTÈLES VISÉES :

Personnel et communautés

Personnel

SPVM, communautés et autres partenaires

La nouvelle *Stratégie d'action du SPVM sur le développement des compétences interculturelles* se veut la continuité des recommandations de mars 2004. Pour ce faire, nos axes d'intervention seront guidés par les trois orientations stratégiques suivantes :

#### ORIENTATIONS

Développer les compétences interculturelles

Développer un système d'alerte pour détecter les comportements inattendus

Accroître les liens de confiance et le rapprochement avec les communautés et les autres partenaires

## *Section II - Nos axes d'intervention pour lutter contre le profilage racial et illicite, et le prévenir*

### *2.1. Axe prévention et communication*

La discrimination, le racisme, les crimes haineux et le profilage racial et illicite sont quatre problématiques lourdement chargées émotionnellement. Pour faire face à ces problèmes, il faut miser sur la formation, la communication et la sensibilisation. D'ailleurs, le remède au profilage racial et illicite consiste dans le développement des connaissances et des compétences du personnel quant à l'intervention dans une société en changement. Il réside également dans la capacité, pour une organisation comme la nôtre, d'établir des balises, d'encadrer et d'assurer la formation continue de son personnel en exercice. C'est autour de cette analyse que nous aborderons nos futurs défis en matière de développement des compétences interculturelles, et ce, par les moyens d'intervention suivants.

#### *2.1.1. Former le personnel sur les enjeux liés au phénomène du profilage racial et illicite*

Prévenir le profilage racial et illicite signifie agir sur le terrain de la formation pour apaiser les inquiétudes et répondre aux attentes du personnel et des citoyens. Effectivement, la formation, la sensibilisation et l'encadrement sont des moyens des plus efficaces pour transmettre certaines valeurs essentielles à l'exercice de la fonction policière en milieu multiculturel. La formation doit également permettre de transmettre au personnel les connaissances nécessaires à une prise de décision éclairée (connaissance des milieux, compréhension que la couleur de la peau, la religion ou l'orientation sexuelle ne sont pas des indicateurs de délinquance, etc.). Le but visé par le SPVM est d'offrir une formation sur mesure à son personnel. C'est cette approche pédagogique que nous privilégions, car nous sommes loin de l'époque des formations « recettes miracles ». **L'intérêt d'un tel programme de formation se justifie aussi par l'évolution actuelle des notions juridiques fondamentales qui se trouvent être à la base de l'intervention policière. Nous pensons notamment aux dernières décisions des tribunaux et commissions des droits de la personne en matière de profilage racial et illicite.**

*La formation adaptée, dans ce cadre, a non seulement des conséquences importantes sur la connaissance des principes juridiques en matière d'intervention policière, mais surtout sur les limites de l'exercice de la mission de policier.*

Finalement, il est essentiel de considérer la formation, dans ce cadre précis, comme un processus dynamique et continu, pour la simple raison que la compréhension exige toujours du temps, alors que le slogan ou le stéréotype raciste n'a besoin que de quelques secondes pour s'incruster.



### *Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :*

- ✓ En 2003, le SPVM a été de ceux qui ont recommandé aux cégeps d'offrir aux étudiants en techniques policières de la formation sur le profilage racial et illicite;
- ✓ En 2005 s'est tenue une journée de réflexion destinée à l'ensemble des cadres du SPVM; cette journée portait sur les différents aspects du profilage racial et illicite. À cette occasion, plusieurs études de cas ont été exposées et des pistes de solution ont été soumises. De surcroît, une trousse de transfert, comprenant un guide d'animation et une présentation audiovisuelle sur le sujet du profilage racial et illicite, a été élaborée à la suite de cette journée. La deuxième phase de sensibilisation s'est déroulée du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> octobre 2005. Au cours de cette phase, des ateliers de réflexion et d'échanges ont réuni des superviseurs de tous les PDQ et des unités d'enquête;
- ✓ En 2006, on a pu assister à la mise sur pied, au sein du SPVM, d'un module « Profilage racial et illicite » relevant de la Section des stratégies d'actions avec la communauté. Le principal mandat de cette unité est de développer une stratégie d'action et d'en assurer la réalisation dans l'organisation;
- ✓ En 2006 encore, un sous-comité de formation sur les compétences interculturelles a été créé; il vise à développer une formation en la matière, destinée à l'ensemble du personnel.

### *Les mesures envisagées par le SPVM :*

- ✓ **Miser sur la formation du personnel et la promotion d'une culture centrée sur l'apprentissage, le partage des savoirs et l'amélioration continue.** Comme le développement professionnel est une responsabilité partagée par l'individu et l'organisation, le SPVM s'engage à fournir des outils pédagogiques adaptés et efficaces en matière de développement des compétences interculturelles et à proposer des activités variées pour permettre aux membres de son personnel de se développer au rythme de l'évolution de leur métier et des enjeux sociétaux;
- ✓ **S'assurer que tous les programmes de formation fassent l'objet d'une évaluation;**
- ✓ **Porter attention à la dimension multifacette du profilage racial et illicite.** Autrement dit, nous devons nous assurer d'une compréhension commune du profilage racial et illicite, de son historique, de ses impacts et des notions qui y sont reliées. Bien plus, les dimensions locale, nationale et internationale seront abordées. Notre défi est clair : nous devons susciter une réflexion de notre personnel sur les conséquences, les effets et les enjeux du profilage racial et illicite;
- ✓ **Mettre à contribution notre personnel et consulter nos partenaires dans l'élaboration du contenu comme dans l'approche pédagogique privilégiée.** Nous croyons essentiel d'associer notre personnel à ce processus, afin que l'ensemble des outils que nous mettrons en place soit le reflet de ses attentes et de sa réalité quotidienne;
- ✓ **Appuyer le programme de formation par des ressources promotionnelles efficaces et accessibles.** Doivent y être inclus, notamment, des moyens de communication et de sensibilisation qui résument les enjeux et les impacts du profilage racial et illicite, tout en

- permettant au SPVM de rejoindre les citoyens ciblés et son personnel. Nous pensons spécialement à la conception de capsules, de dépliants et de guides;
- ✓ **Aborder, durant nos programmes de formation, la question de l'instinct policier (« le flair »).** Effectivement, le « flair » est une arme à double tranchant, qui se base sur la subjectivité et non sur l'objectivité du policier. D'ailleurs, la Cour supérieure de l'Ontario, dans le jugement *Ferdinand*<sup>16</sup>, précise qu'il est inacceptable de se baser sur un certain « sens de l'instinct » pour s'adonner à des enquêtes intrusives. Toutefois, le pouvoir discrétionnaire est une caractéristique essentielle de la justice criminelle. Comme le rappelait la Cour suprême du Canada dans « R. c. Beaudry », [2007] 1 R.C.S. 190 : « un système qui tenterait d'éliminer tout pouvoir discrétionnaire serait trop complexe et rigide pour fonctionner. Ainsi, l'agent de police qui a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise ou qu'une enquête plus approfondie permettrait d'obtenir des éléments de preuve susceptibles de mener au dépôt d'accusations pénales, peut exercer son pouvoir discrétionnaire et décider de ne pas emprunter la voie judiciaire. Or, ce pouvoir n'est pas absolu. Le policier est loin d'avoir carte blanche et doit justifier rationnellement sa décision »;
  - ✓ Finalement, dans le cadre de sa mission, il reviendra au Comité d'identification des comportements inattendus de mettre en place une série d'indicateurs pour mesurer si les objectifs de la formation ont été atteints, et ce, conformément à son mandat.

### 2.1.2. Développer les compétences interculturelles du personnel

Dans un contexte de police de quartier, il est primordial pour le SPVM de poursuivre ses actions afin que l'organisation évolue positivement dans une situation de pluriethnicité. Cette diversité engendre la nécessité de développer des pratiques qui rejettent l'exclusion, assurent le maintien de rapports égalitaires et traduisent des valeurs de respect de l'autre.



*« La capacité d'un policier de tenir compte de la situation du justiciable dans des situations d'intervention policière peut faire beaucoup pour diminuer les tensions, et notamment mieux faire comprendre le motif de l'intervention. » Commission des droits de la personne du Québec, Le profilage racial. Du point de vue d'un praticien, Montréal, 2004, p. 189.*

Pour sa part, le SPVM a abordé très tôt la question du profilage racial et illicite sous l'angle de la sensibilisation aux défis d'une société multiculturelle. En fait, notre engagement concernant cette

<sup>16</sup> « La Reine c. Ferdinand », [2004] O.J. N° 3209.

question ne date pas d'hier. Dès 1987, nous avons commencé à organiser nos premières sessions de sensibilisation aux réalités multiculturelles de Montréal. Ces démarches ont été des occasions, pour notre organisation, de dégager les principaux enjeux actuels et futurs en matière de diversité culturelle pour son personnel et de définir les orientations à suivre au cours des prochaines années. Le SPVM s'est doté de nouvelles structures (les Comités de vigie) destinées à favoriser le rapprochement et les contacts avec les diverses communautés de Montréal. Dans la très grande majorité des cas, ces structures s'inscrivent dans la continuité du travail fait par le Service depuis 1985 et dans cette volonté d'engagement local soutenu qu'il confie à ses postes de quartier<sup>17</sup>.

### *Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :*

- ✓ Le SPVM diffuse systématiquement une formation en matière de diversité à toutes les recrues, et ce, dès leur embauche;
- ✓ Il participe à des événements à caractère culturel, et en fait la promotion : le Gala Noir et Blanc, le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme, etc.;
- ✓ Il transmet de l'information à son personnel à l'approche d'événements culturels et religieux touchant différentes communautés, telles que les communautés juive et musulmane. À titre d'exemple, des notes de service sont remises aux patrouilleurs à l'approche du mois du ramadan, des Pâques juives, où on demande une attention spéciale à cet effet;
- ✓ Le SPVM a développé, en collaboration avec l'Université du Québec à Montréal, une formation sur la gestion de la diversité qui s'adresse aux nouveaux promus, superviseurs et agents seniors;
- ✓ Le journal interne *L'heure juste* constitue un outil de sensibilisation à la diversité culturelle, notamment avec ses *fiches culturelles* et sa rubrique *Formation 101 de la SSAC*;
- ✓ La diversité culturelle est également promue, au sein du SPVM, par les cartes linguistiques affichées par le personnel policier parlant une troisième langue autre que le français et l'anglais, et ce, lors d'événements à caractère international sur le territoire (ex. : Jeux aquatiques FINA).

### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Concevoir et diffuser un programme de formation destiné à l'ensemble du personnel sur le développement des compétences interculturelles et l'intervention en milieu interculturel.** Le développement des compétences interculturelles doit être considéré comme la clé du succès en matière de prévention du profilage racial et illicite. En outre, notre objectif est de susciter une prise de conscience qui soit à la fois individuelle et collective, et de sensibiliser nos employés aux valeurs d'une société plurielle comme la nôtre;
- ✓ **Mettre en place des stratégies de sensibilisation destinées à notre personnel et portant sur la diversité culturelle, par une implication des représentants des communautés ethnoculturelles à cette formation.** Notre défi sera de renforcer la compréhension mutuelle et

---

<sup>17</sup> Lire SPVM, *Semaine d'actions contre le racisme. Rencontre d'information et d'échanges avec les médias*, mercredi 22 mars 2006.

la solidarité sociale entre le SPVM et nos concitoyens des communautés culturelles, sur la base des valeurs communes;

- ✓ **Tenir des stages d'accueil pour les nouvelles affectations dans les PDQ.** L'objectif sera de faire connaître aux policiers les partenaires locaux et les ressources disponibles.

### ***2.1.3. Réduire les préjugés et les mythes qui alimentent le racisme, la discrimination et le profilage racial et illicite***

Montréal dénombre plus de 125 communautés culturelles différentes sur son territoire. Effectivement, notre ville accueille la vaste majorité de la population immigrée et des minorités visibles du Québec. Ainsi, près de 70 % de la population immigrée et près de 76 % des personnes appartenant à des minorités visibles du Québec résident sur l'île de Montréal<sup>18</sup>. Par conséquent, il devient de plus en plus nécessaire de connaître cette diversité culturelle afin de contrer les facteurs qui alimentent le profilage racial et illicite, à savoir : les mythes et les stéréotypes, qui constituent une question majeure à laquelle notre personnel peut avoir à faire face dans l'exercice de ses fonctions. En outre, notre objectif est de contribuer à la sensibilisation de notre personnel sur la distinction entre méconnaissance et préjugé, car nous agissons parfois sur la foi de ce que l'on a entendu. La réalité du terrain démontre ainsi que « le profilage racial est souvent guidé par des stéréotypes conscients ou inconscients<sup>19</sup> ».

Effectivement, comme le rappelait la Cour d'appel de l'Ontario dans « R. c. Brown », [2003] O.J. N° 1251, le profilage racial n'est pas toujours fondé sur un processus conscient. Du reste, les pratiques du profilage racial et illicite sont parfois basées sur des préjugés et des stéréotypes, occasionnant une perception erronée de la réalité. C'est parce que les préjugés et les stéréotypes sont des opinions préconçues, « des jugements simplistes et non critiques, que des personnes énoncent en se fondant sur des caractéristiques comme le sexe, l'âge, la race, l'origine ethnique et la couleur de la peau, et en leur accolant des attributs que la société dans laquelle elles évoluent leur a appris tôt dans la vie<sup>20</sup> ». Ce sont des jugements généralement défavorables portés par une personne sur une autre personne qu'elle ne connaît pas, lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel elle appartient<sup>21</sup>.

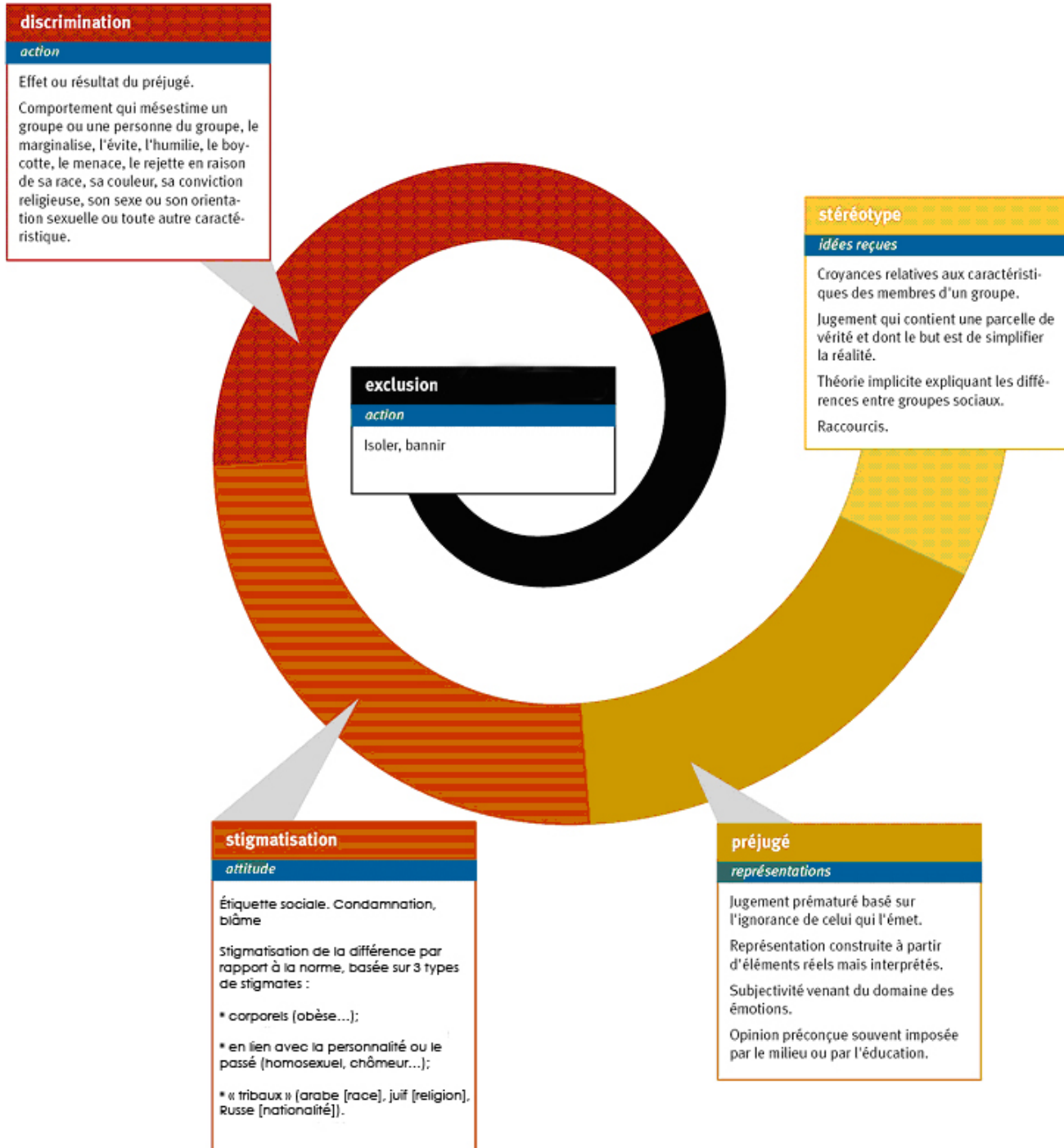
Ce qui explique pourquoi la lutte contre les préjugés et autres se situe plus en amont dans notre engagement : elle vise à adapter nos pratiques à la réalité pluraliste de Montréal afin de les rendre plus efficaces. Ainsi, les préjugés, les mythes et les stéréotypes sont les premiers éléments dont le SPVM doit se préoccuper en matière de formation et de sensibilisation dans sa lutte contre le profilage racial et illicite et dans le développement des compétences interculturelles. C'est là tout le défi de notre démarche en nous attaquant aux conséquences des mythes, des préjugés et de la discrimination directe et indirecte, comme l'illustre la représentation ci-après :

<sup>18</sup> Lire : Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Le Québec change*, [en ligne], juin 2006. [<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/rapprochement/quebec-change.html>] (Consulté le 16 juillet 2007).

<sup>19</sup> Québec. Commission des droits de la personne du Québec. *Lignes directrices pour fins d'enquêtes*. Montréal, mars 2006, p. 3.

<sup>20</sup> A.M. Paul, (1998), « *Where bias begins: The truth about stereotypes* », *Psychology Today*, p. 52-56.

<sup>21</sup> Lire: E. Gaudet, (2005), *Relations interculturelles, Comprendre pour mieux agir*, Groupe Modulo, Montréal; A.M. Paul, « *Where bias begins: The truth about stereotypes* », *Psychology Today*, 1998; Commission de la fonction publique du Canada, *Les stéréotypes*, monographie n° 3 (octobre 1995); Commission de la fonction publique du Canada, [http://www.psc-cfp.gc.ca/publications/monogra/mono3\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/publications/monogra/mono3_f.htm); C. James, (2004), « Les stéréotypes et leurs conséquences sur les jeunes issus de minorités raciales », *Diversité canadienne*, p. 44-46.



### *Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :*

- ✓ Mise en place, par le PDQ 6, de rencontres avec les nouveaux arrivants durant la Semaine de la police;
- ✓ Participation du PDQ 31 à la fête haïtienne, à l'école Georges-Vanier;
- ✓ Organisation, par le PDQ 39, d'un match d'improvisation entre policiers et membres des communautés culturelles;
- ✓ Tenue d'une journée d'intégration, avec des jeunes de la communauté arabe et des policiers du PDQ 39 : discussion sur la réalité de ces jeunes et démystification du rôle du policier.

### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Mettre en place des outils pédagogiques qui tentent de briser les mythes et les préjugés de part et d'autre (police et citoyens).** L'ensemble des instruments sera destiné particulièrement au personnel du SPVM, aux institutions scolaires et à d'autres partenaires : en effet, les mythes, préjugés et stéréotypes peuvent être contrés par l'éducation et la sensibilisation. Bref, notre défi sera aussi d'éduquer notre personnel et nos concitoyens quant à leurs droits et responsabilités, et de les sensibiliser au travail policier, et ce, en collaboration avec nos partenaires.



*L'objectif est de sensibiliser le personnel au problème que constituent les préjugés et les mythes, et à la manière dont ceux-ci peuvent affecter leur jugement.*

#### **2.1.4. *Accroître notre leadership en matière de communication***

Il apparaît fondamental que la communication, tant avec le personnel qu'avec les membres de la société, soit au cœur des stratégies du SPVM pour réaliser les objectifs liés à cette *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles*. En effet, les initiatives de notre organisation en matière de prévention du profilage racial et illicite sont souvent mal connues par le public. Conséquemment, les membres des minorités, par exemple, ont parfois l'impression que la police est



moins sensible au profilage racial et illicite. Pourtant, depuis 2003, notre Service a déployé de nombreux efforts.



Nul doute qu'au niveau interne, la communication sert à mobiliser les ressources humaines sur la question. De plus, elle sert à démystifier les notions de profilage racial et à sensibiliser le personnel sur les défis de l'intervention dans une société pluraliste comme Montréal.

Au niveau externe, la communication constante peut résoudre un certain nombre d'incompréhensions, assurer le suivi des actions et maintenir une relation de confiance avec nos partenaires. Pour ce faire, parmi nos actions de communication, nous entendons faire connaître au personnel, aux partenaires, aux élus et au grand public nos initiatives et projets en matière de prévention du profilage racial et illicite et de développement des compétences interculturelles. De surcroît, nous voulons faire comprendre aux Montréalais que les bienfaits de notre engagement seront visibles à long terme, et faire reconnaître le professionnalisme et la complexité du travail de nos employés dans un environnement en perpétuelle mutation.

***Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :***

- ✓ 2006 : Rencontre d'information et d'échanges avec les médias dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme. L'objectif de cette rencontre était de faire le point sur différents aspects qui sont reliés à la diversité ethnoculturelle et sur lesquels travaille notre organisation. En fait, nous avons abordé différents sujets, soit : le Programme d'accès à l'égalité, les activités de rapprochement avec les communautés culturelles et ethniques, le profilage racial ainsi que les crimes haineux.
- ✓ 2007 : Publication des messages du directeur du SPVM destinés aux communautés culturelles et au personnel du SPVM à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, du Gala Noir et Blanc, etc.



*Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Élaborer des stratégies de communication autant interne qu'externe en matière de profilage racial et illicite, qui auront pour objectifs : d'informer, de sensibiliser et de communiquer nos choix d'interventions et d'actions.** Au niveau interne, assurer une communication cohérente, adaptée et efficace au sein de nos unités;



- ✓ **Continuer à favoriser les communications bidirectionnelles entre les membres de notre organisation et les groupes communautaires** en promouvant, notamment, l'utilisation des canaux adaptés aux groupes cibles (par exemple, les médias ethniques, les institutions religieuses, etc.);
- ✓ **Développer le volet de communication de gestion en ce qui a trait au profilage racial et illicite.** Notamment, s'assurer que la communication avec le personnel soit intégrée au quotidien de gestion (et des gestionnaires) et qu'elle figure parmi les priorités stratégiques qui permettront de réaliser les objectifs liés au plan d'action de chaque unité et service.

### 2.1.5. *Augmenter les initiatives du SPVM en matière de lutte contre les crimes haineux*

Comme le profilage racial et illicite, les crimes haineux sont des actes discriminatoires. D'ailleurs, le *Code criminel* ainsi que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R., 1985, ch. H-6, établissent que l'incitation à la haine envers un groupe identifiable constitue un acte criminel. Dans les faits, les crimes haineux sont motivés par la haine, et dans l'affaire « R. c. Keegstra », [1990] 3 R.C.S. 697, la Cour suprême du Canada a défini la haine comme suit : « Une émotion à la fois intense et extrême qui est clairement associée à la calomnie et à la détestation. (...) la haine contre des groupes identifiables se nourrit de l'insensibilité, du sectarisme et de la destruction tant du groupe cible que des valeurs propres à notre société. La haine (...) est une émotion qui, si elle est dirigée contre les membres d'un groupe identifiable, implique que ces personnes doivent être méprisées, dédaignées, maltraitées et vilipendées, et ce, à cause de leur appartenance à ce groupe. » Précisément, le *Code criminel* identifie trois types de crimes haineux :

- ✓ Encouragement au génocide (art. 318);
- ✓ Incitation publique à la haine (art. 319(1));
- ✓ Fomentation volontaire de la haine (art. 319(2)).



Au SPVM, nous avons deux procédures traitant de l'intervention en cas de crime haineux. Ces procédures indiquent au personnel les éléments importants d'un crime haineux, ainsi que l'attention à y porter. Il est spécifié que peu importe la gravité de l'acte, il sera traité de façon prioritaire, car les crimes haineux ont des conséquences et des impacts sur :

**La victime:** Torts psychologiques et affectifs; répercussions sur la valorisation personnelle. Le degré de violence est généralement plus élevé que dans tout autre type de crime. De surcroît, il s'attaque instantanément à l'identité de la victime et à son sentiment de sécurité.

**La collectivité dans son ensemble:** Les crimes haineux peuvent créer des divisions au sein d'une société. Dans une société multiculturelle comme la nôtre, tout crime haineux nie les valeurs fondamentales du Canada.

**Le groupe visé:** Les crimes haineux provoquent une peur (ou terreur) généralisée au sein du groupe auquel appartient la victime. Il faut ajouter à cela les effets néfastes sur d'autres groupes qui ont aussi un statut minoritaire ou qui s'identifient au groupe visé.

À l'évidence, les impacts des crimes haineux sur les victimes et les communautés se traduisent souvent en torts irréparables, affectant le sentiment de sécurité et la dignité humaine. C'est pourquoi nous continuerons à apporter une attention prioritaire à la lutte contre cette forme de criminalité.

***Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :***

- ✓ À l'automne 2003, le SPVM a entrepris une actualisation de sa structure en matière de crimes haineux puis s'est doté, en 2005, d'un mode de fonctionnement;
- ✓ Ces procédures indiquent au personnel policier et civil les éléments importants d'un crime haineux ainsi que l'attention à y apporter. De plus, chaque Service à la communauté régional ainsi que la Division du crime organisé ont désigné du personnel policier afin de traiter ce type de crime. Ainsi, les policiers peuvent avoir accès à une expertise plus pointue au sein de l'organisation. Par ailleurs, le traitement des plaintes se fait en deux volets : le volet « enquête » et le volet « renseignement, prévention, relations communautaires et communication ». Par exemple, lorsqu'on parle de crimes haineux, plusieurs membres d'un même poste de quartier, tels l'agent sociocommunautaire et l'enquêteur du poste, sont mis à contribution;

- ✓ En mai 2007, un guide de sensibilisation a été produit pour inciter les membres des communautés à dénoncer les crimes haineux.



### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Développer une grille d'identification des crimes haineux.** Pour ce faire, notre défi sera de favoriser auprès de notre personnel une expertise spécialisée en matière de crimes haineux : celle-ci servira de ressource au reste du Service et s'occupera des allégations d'incidents motivés par la haine qui exigent une expertise ou sensibilité singulière;
- ✓ **Continuer la sensibilisation du personnel sur la notion de crimes haineux et concernant les différents événements à survenir sur le territoire montréalais;**
- ✓ **Faire en sorte que la Division du renseignement continue de tracer un portrait le plus conforme possible du phénomène des crimes haineux;**
- ✓ **Mettre à contribution les fournisseurs de services Internet et autres partenaires dans la lutte contre les actes à caractères haineux, conformément à notre approche concertée;**
- ✓ **Renforcer nos services d'aide pour les victimes de crimes haineux.** Pour ce faire, la Section des stratégies d'actions avec la communauté évaluera tous les rapports d'événements à caractère haineux acheminés à l'analyste.

#### **2.1.6. *Consolider notre programme d'accès à l'égalité en emploi***

Au SPVM, la diversité ethnique et culturelle est un fait établi; nous devons être exemplaires en matière d'ouverture et refléter le plus fidèlement possible la population québécoise dans toute sa diversité. Comme le dit si bien le maire, monsieur Gérald Tremblay : « la force de Montréal se reconnaît à la richesse de sa diversité culturelle et de la population qui la compose. » Ainsi, l'accès à l'emploi apparaît comme une priorité dans cette promotion de la participation des citoyens, quelle que soit leur origine, à la vie de la communauté. D'ailleurs, « la force de notre organisation réside dans sa diversité et tire sa cohérence de notre histoire commune<sup>22</sup> ».

<sup>22</sup> Yvan Delorme, Directeur du SPVM, Petit déjeuner célébrant le Mois de l'histoire des Noirs.

C'est dans ce contexte que le SPVM s'est doté d'un plan d'orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines jusqu'en 2010, dont l'une des trois dimensions porte sur la gestion de la diversité. Notre objectif est d'assurer l'intégration de cette stratégie dans chaque dimension relative non seulement aux ressources humaines, mais à l'ensemble des activités du SPVM. Jusqu'à présent, nos résultats sont encourageants et nous allons continuer à investir davantage dans cette voie.

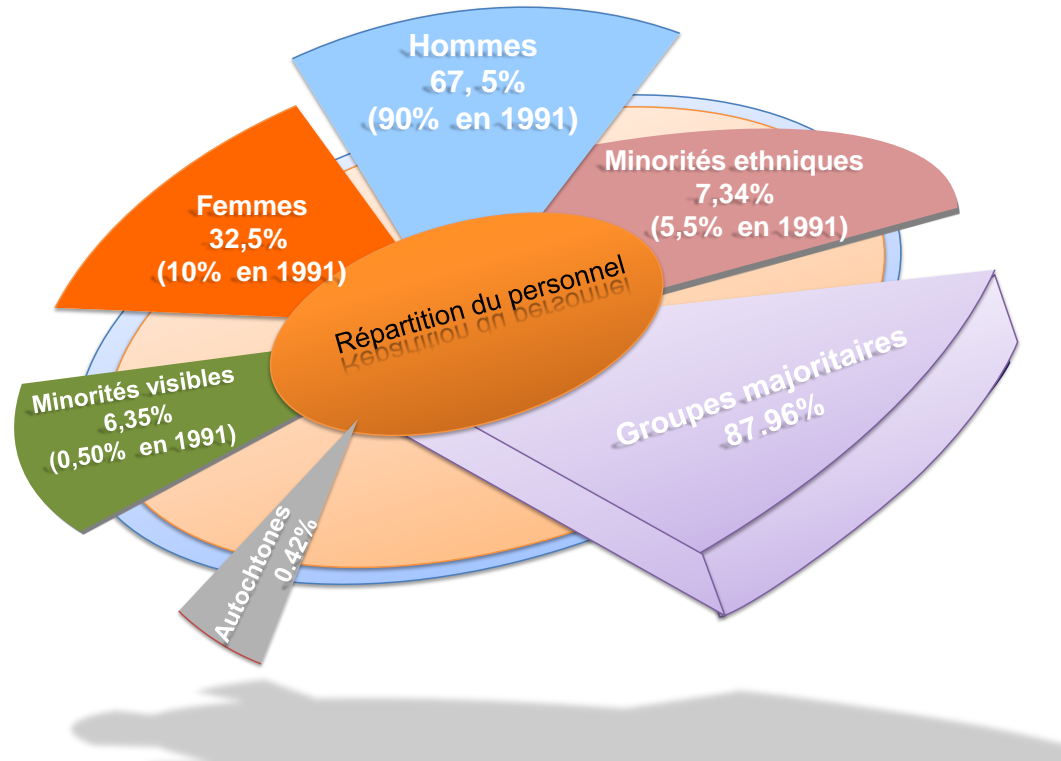


*Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM :*

Depuis 1991, le SPVM a pris l'initiative d'instaurer un Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) sur une base volontaire. Celui-ci vise les objectifs suivants :

- ✓ Identifier et corriger, dans l'ensemble de son système d'emploi, toutes règles ou pratiques causant de la discrimination.
- ✓ Mettre en œuvre des campagnes de recrutement ciblées.
- ✓ Assurer l'accueil et l'intégration harmonieuse de tous ses membres.

Quinze ans plus tard, les résultats obtenus en matière de recrutement des membres issus des divers groupes ethnoculturels sont encourageants. Aujourd'hui, la représentativité de son effectif d'agents de quartier se rapproche de l'image de sa population, comme l'illustre le diagramme ci-après :



D'ailleurs, plusieurs moyens ont été priorisés par le SPVM afin d'atteindre les objectifs du PAÉ le plus efficacement possible :

#### **Recrutement et sélection**

- ✓ Campagne de recrutement dynamique et ciblée
- ✓ Valorisation des compétences et de la carrière policière
- ✓ Stage en entreprise pour les candidats

#### **Intégration**

- ✓ Suivi et encadrement de l'accueil et de l'intégration des recrues
- ✓ Soutien et conseil aux gestionnaires sur la gestion de la diversité
- ✓ Politique de respect de la personne

Par ailleurs, le thème du recrutement fait appel nécessairement à celui de la formation. En effet, il ne suffit pas de recruter des membres issus des groupes visés par le PAÉ. Nous devons prioriser une approche de développement professionnel, de formation et de sensibilisation pour l'ensemble de notre personnel. Effectivement, 2,5 % du budget annuel du SPVM est consacré à la formation et au perfectionnement, dont 15 % à 20 % est axé sur les attitudes et les comportements. D'autre part, les diverses formations et les différents outils de sensibilisation ont été développés et diffusés en matière de relations interculturelles, de gestion de la diversité, de gestion des conflits à caractère humain et de gestion de conflits impliquant des éléments de diversité. Ces formations et outils s'adressent spécifiquement aux recrues ainsi qu'aux agents seniors et superviseurs nouvellement promus. Notons qu'une formation sur l'éthique appliquée a été développée en collaboration avec un expert externe. En



tout, 4 000 personnes ont été formées. Finalement, le SPVM a déployé des efforts d'envergure non seulement sur le plan du recrutement, de l'intégration et de la formation en matière de diversité, mais également dans l'intégration des concepts de la diversité dans la promotion. Par exemple, les examens ainsi que les mises en situation choisies lors du processus de sélection d'une recrue ou lors d'une demande de promotion à un grade supérieur, comportent dorénavant des mesures d'évaluation des connaissances et de la compréhension reliées à la diversité.



Bref, la mixité d'origine dans le recrutement policier semble avoir, à terme, des effets favorables. Justement, le travail des policiers peut être grandement facilité par la présence de ces médiateurs naturels que constituent des agents d'origines ethniques variées. Le défi pour le SPVM est de s'assurer de faire de la gestion de la diversité un fil conducteur qui inspire ses orientations et guide ses actions.

### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Continuer à promouvoir le recrutement et la promotion du personnel policier issu des groupes cibles sous-représentés, soit : les minorités visibles et les autochtones;**
- ✓ **Réaliser une campagne de recrutement ciblé.** En mars 2006, le SPVM lançait son Programme d'accès à l'égalité en emploi pour le personnel civil. **Pour les trois prochaines années, une campagne de recrutement ciblé sera réalisée.** Notre engagement se traduira en partie par des investissements supplémentaires en matière de communication et de recrutement ciblé;
- ✓ **Faire de la gestion de la diversité un fil conducteur qui inspirera les orientations et guidera les actions de notre organisation.** Justement, les compétences associées à la gestion de la diversité doivent être intégrées aux profils de compétences des gestionnaires, alors que celles associées à la tolérance, au respect et à la capacité de faire face aux changements et aux différences, doivent être intégrées aux profils de compétences de tous les employés.



## 2.2. *Axe détection*

En matière de détection et de suivi des comportements, il n'y a pas de recette toute prête. Or, chercher à comprendre et à analyser le problème, reconnaître la complexité et la réalité du phénomène, remettre en cause ses propres représentations, c'est déjà agir contre le profilage racial et illicite. Ainsi, c'est autour de cette résolution que nous interviendrons pour renforcer les compétences et le suivi auprès de notre personnel, et ce, par les moyens d'intervention suivants.

### 2.2.1. *Mettre en place un mécanisme d'identification des comportements inattendus, de perfectionnement et de suivi*

La majorité de notre personnel travaille dans le respect des politiques et des lois. De surcroît, il est conscient de ces impératifs déontologiques, juridiques et éthiques. En revanche, les comportements inattendus chez le personnel (**attitudes allant à l'encontre des valeurs et des politiques organisationnelles**) nécessitent un mode d'apprentissage, de formation et de perfectionnement. Cependant, pour avoir un système de détection efficace, il faut comprendre les peurs, les inquiétudes, les attentes et les détresses du personnel. Il ne faut jamais perdre de vue que les policiers, lors de leurs interventions, font souvent face à des situations dangereuses et violentes qui génèrent un stress important. C'est sur ce plan qu'un mécanisme de détection, de perfectionnement et de suivi adapté est fondamental pour être efficace.

*Ce mécanisme a pour objectif de viser le perfectionnement de notre personnel.*

À cet effet, il est nécessaire de mettre en place un système d'alerte qui soit un mécanisme réaliste et simple pour détecter les comportements inattendus, et en assurer le suivi auprès du personnel. Du reste, ce mécanisme requiert d'avoir : d'une part, un réseau de veille permettant de faciliter la communication entre les différents services, et ce, afin de détecter à temps certains comportements au niveau interne; d'autre part, une structure d'identification des comportements inattendus pouvant déclencher le mécanisme d'alerte en relation avec ce réseau de veille. Bref, notre défi sera d'avoir un mécanisme qui aura pour objectif **d'être précoce et préventif** en matière de comportements inattendus.

### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Mettre en place un mécanisme d'alerte avec, entre autres, la création d'un Comité d'identification des comportements inattendus, ainsi qu'un dispositif de collecte d'informations permanentes et d'analyses afin de déceler les comportements inattendus en matière de profilage racial et illicite.** Le comité s'alimentera à partir du réseau de veille, qui est un dispositif d'information permettant la centralisation des différentes données des unités et services du SPVM. Un tel comité permettra un suivi plus rigoureux du personnel à risque. Sa démarche sera transparente et son fonctionnement sera le suivant : **il sera piloté par la Division des ressources humaines, en partenariat avec les Affaires internes, la formation, la SSAC, le PAÉ, les syndicats, l'éthique et autres services, selon la nature des inscriptions au dossier de la personne concernée;**

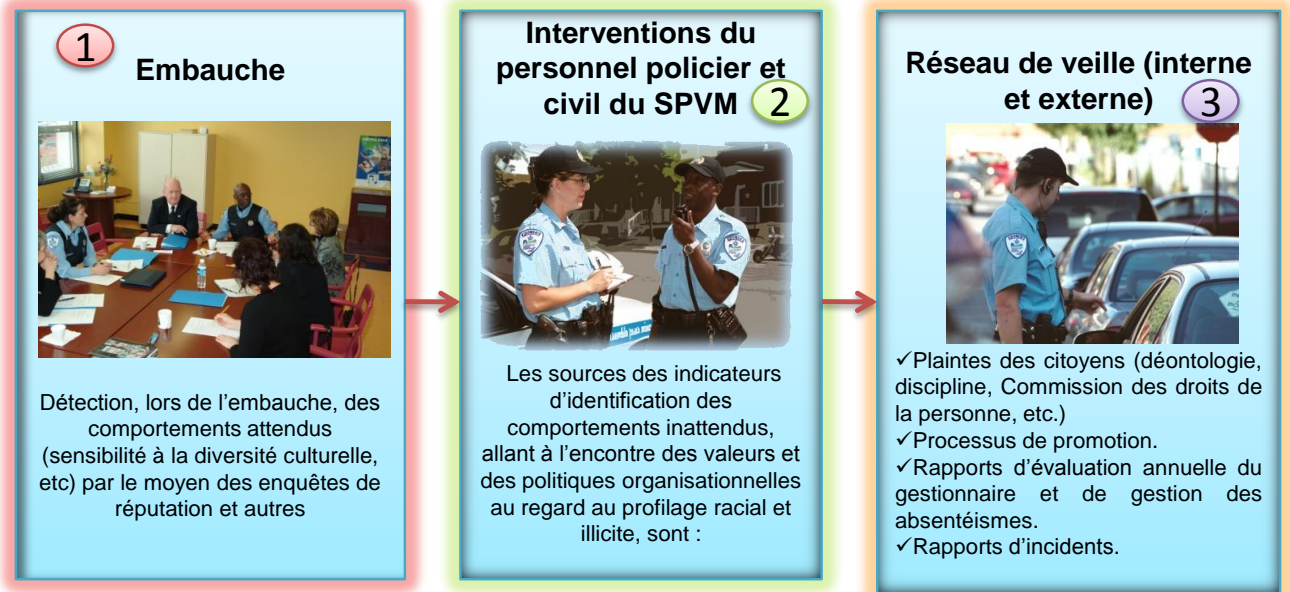
- ✓ **Ce Comité d'identification des comportements inattendus favorisera l'anticipation et le perfectionnement en matière de prévention, de développement des compétences interculturelles et de soutien au personnel.** Il sera un « système d'alerte précoce. La précocité, la rapidité sont des éléments fondamentaux d'un système d'alerte. Le cadre de référence est également important<sup>23</sup> ». En revanche, il ne faut pas oublier que « les dispositifs d'alerte rapide sont généralement considérés comme d'importants outils de prévention, mais ne sont pas d'une grande utilité s'ils ne déclenchent pas une action immédiate<sup>24</sup> ». Effectivement, une intervention ne sera efficace que si elle est lancée suffisamment tôt pour permettre des mesures correctives;
- ✓ **L'ensemble des gestionnaires sera impliqué dans l'application de ce système.** Ainsi, chaque gestionnaire du SPVM devra avoir la responsabilité d'assurer le suivi et l'encadrement des employés adoptant une attitude ou des comportements inattendus. À chacune des étapes du mécanisme d'alerte, depuis la surveillance des indicateurs auprès du réseau de veille jusqu'à la réponse et le suivi, une grande interaction devra exister entre les différentes parties prenantes du mécanisme. De cette manière, l'alerte pourra être donnée à temps, être bien comprise et permettre un délai suffisant pour activer les plans d'intervention. De surcroît, le Comité d'identification des comportements inattendus assurera un suivi pour une période déterminée avant de transférer ses recommandations à qui de droit;
- ✓ **Faire en sorte que ce mécanisme soit fondé sur des données sûres.** En effet, la sélection des indicateurs est une phase clef, car la surveillance d'indicateurs peu pertinents pourrait se traduire par l'inefficacité du mécanisme. Pour ce faire, il reviendra au Comité d'identification des comportements inattendus d'élaborer une liste d'indicateurs;
- ✓ **Développer des indicateurs de détection des cas de profilage racial et illicite.**

---

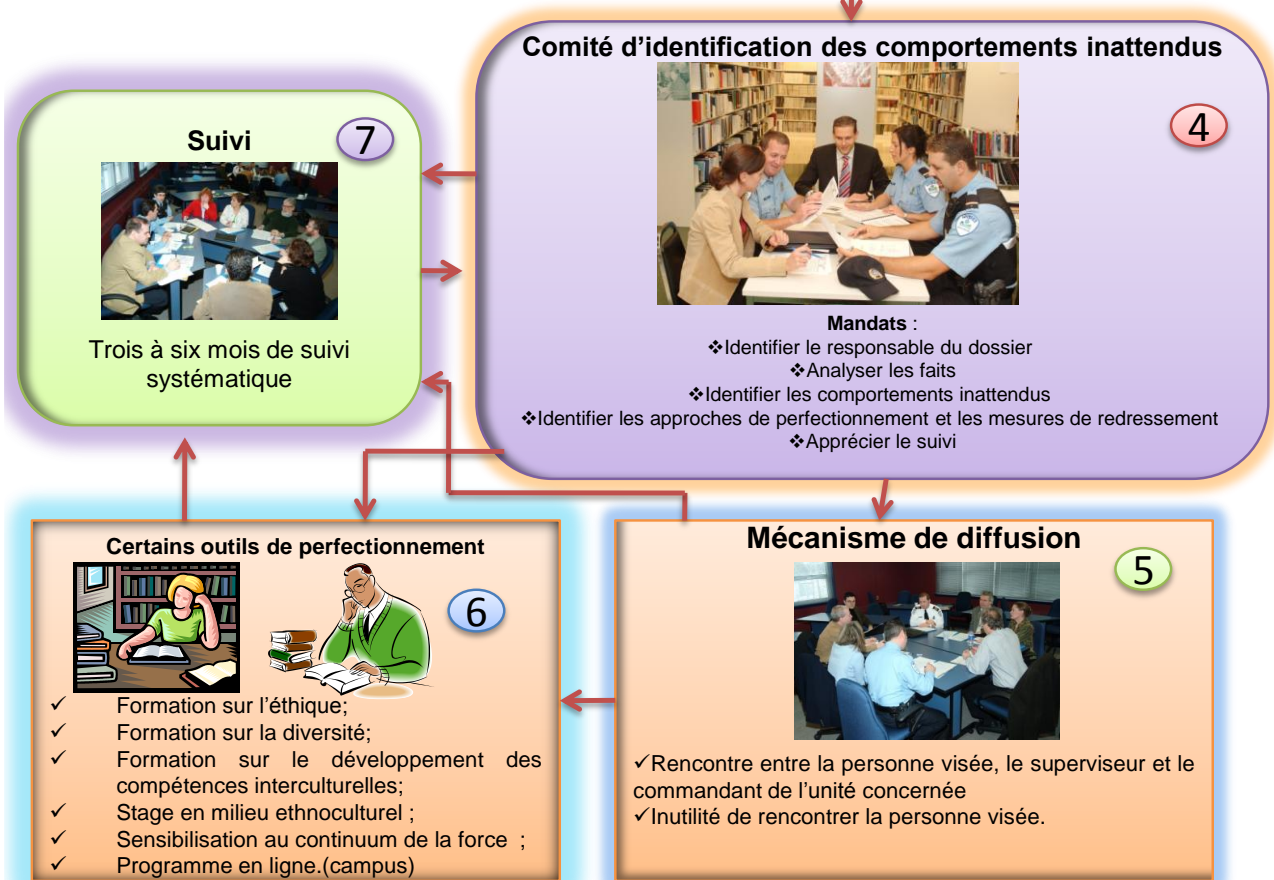
<sup>23</sup> Jean-Louis Destans, « Préalerte et diplomatie préventive », Actes de la rencontre : *Prévention des conflits : perspective africaine*, Ottawa, du 19 au 22 septembre 1995, p. 201.

<sup>24</sup> Annan Kofi, *Les causes des conflits et la promotion d'une paix et d'un développement durables en Afrique*. New York, Rapport du Secrétaire général de l'ONU au Conseil de sécurité, 1998, p. 5.

**Mécanisme d'identification des comportements inattendus, de perfectionnement et de suivi**



Après trois inscriptions dans le dossier



### *2.3. Axe suivi, développement et recherche*

Pour faire face au défi du profilage racial et illicite et à celui du développement des compétences interculturelles, il est fondamental d'insister sur la participation et la concertation public-police communautaire<sup>25</sup>. Ceci spécialement pour améliorer les relations existantes entre les services policiers et les citoyens, notamment nos concitoyens des minorités visibles. Justement, le débat sur la question du profilage racial et illicite tire aussi son origine d'un manque de compréhension et de connaissance du rôle de la police. Ainsi donc, c'est autour de cette volonté que nous interviendrons pour renforcer les échanges et la coopération multilatérale avec nos partenaires, entre autres par les moyens d'intervention suivants.

#### *2.3.1. Accroître les initiatives et les liens de confiance avec les communautés ethnoculturelles*

Notre modèle de police s'inspire de la police communautaire. Notre prestation de services s'appuie sur ce lien que nous bâtissons avec les citoyens et sur notre capacité de répondre adéquatement aux besoins de la population, en termes de sécurité et de sentiment de sécurité. Effectivement, pour favoriser le rapprochement avec les communautés, le SPVM s'est doté, en 2005, d'un plan d'action en matière de relations avec la communauté. De plus, les postes de quartier développent des activités de rapprochement en fonction de la population locale qu'ils desservent, de leurs besoins et réalités propres. D'ailleurs, ces activités de rapprochement visent à mieux nous connaître, mais également à créer des liens, à l'origine d'une confiance et d'un respect mutuels, desquels de véritables relations peuvent émerger : des relations de collaboration, des relations continues et suivies, où le dialogue est constant, où des informations sont échangées et partagées.



Du reste, l'expérience et l'expertise des organismes communautaires (et autres) sont indispensables à l'élaboration de mesures utiles, afin de prévenir et de combattre efficacement le profilage racial et

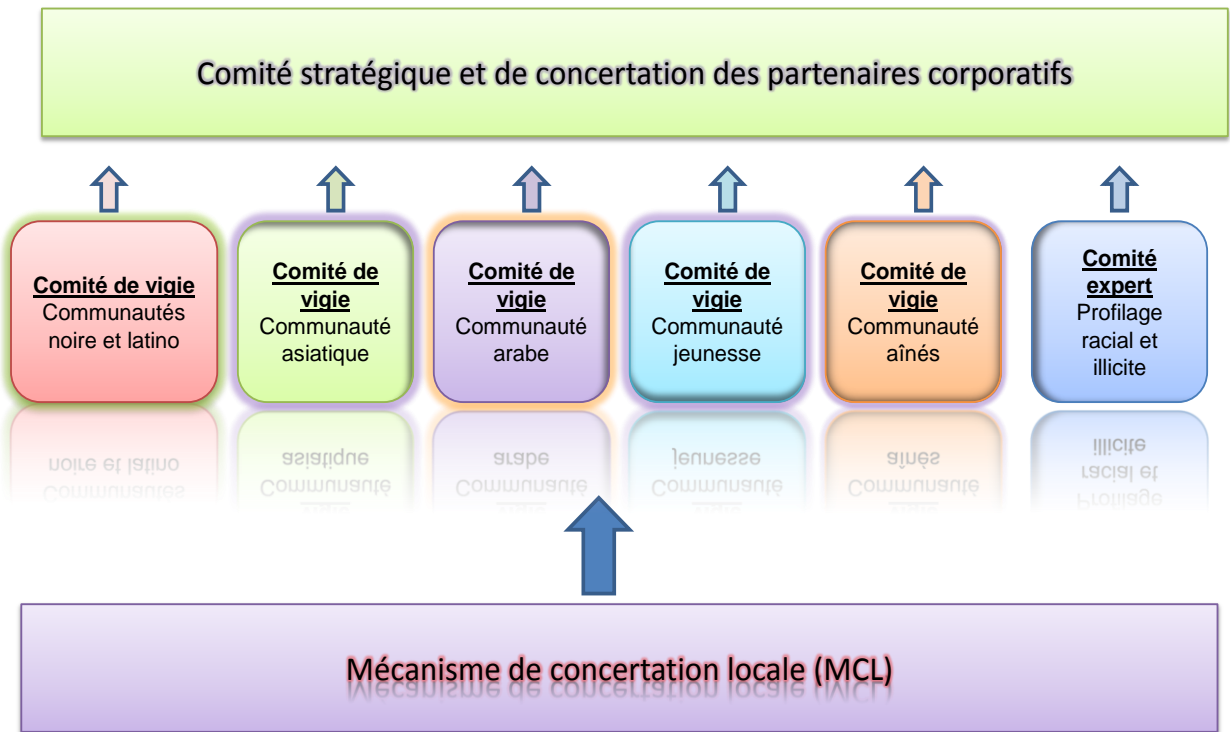
<sup>25</sup> Lire : E. Gaudet, *Relations interculturelles, Comprendre pour mieux agir*, Montréal, Groupe Modulo, 2005.

illicite. C'est pourquoi la collaboration entre le SPVM et ses partenaires sera axée sur le renforcement des partenariats, sur l'échange des meilleures pratiques ainsi que sur la sensibilisation du public à la lutte contre le profilage racial et illicite. Pour ce faire, le SPVM peut compter de nouveau sur ses Comités de vigie. En effet, le SPVM s'est également doté, en 2003, d'une nouvelle stratégie en matière de relations avec la communauté par la création de comités de consultation, soit : les Comités de vigie et le Comité stratégique.

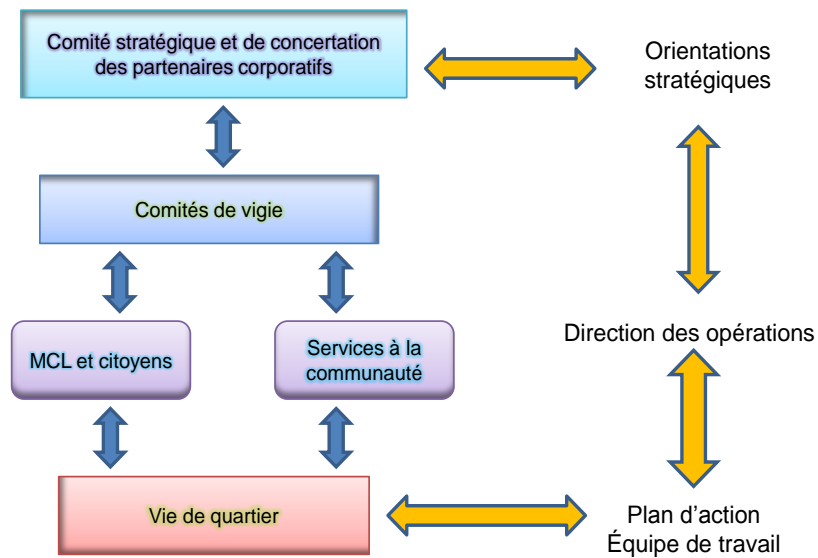


Ces comités ont comme mission de favoriser l'échange et la concertation entre le SPVM et la communauté en termes de sécurité. Dans les faits, les Comités de vigie ont pour rôle de recenser, grâce à une lecture rigoureuse de l'environnement, les préoccupations et les besoins spécifiques des communautés en matière de sécurité et d'évaluer l'efficacité des actions ou des activités policières découlant des plans d'action. Ainsi, deux lectures d'environnement (police et communauté) permettront de dresser un portrait fidèle de la situation. En matière de profilage racial et illicite, le SPVM a mis en place un Comité expert dont le rôle est aussi de conseiller le Service dans l'identification de mécanismes de prévention, de détection et de suivi.

## Structure locale et corporative



## Mode de fonctionnement





Qui plus est, le Comité expert en matière de profilage racial et illicite, tout comme les autres Comités de vigie, est un lieu d'échanges et de réflexions. Nous croyons que nos partenaires ont besoin de sentir un véritable engagement de la part du SPVM. En impliquant les partenaires au moment de l'élaboration de stratégies, de la planification des actions et de l'évaluation, la participation des partenaires est grandement bonifiée. Le Service démontre aussi une réelle volonté d'agir en toute transparence, avec et pour la Communauté.



### *Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM*

- ✓ Participation du PDQ 26 à la célébration tenue en l'honneur des bénévoles de l'Association de la communauté noire de CDN;
- ✓ Formation, par le PDQ 25, de comités « jeunes et policiers » dans neuf écoles ciblées pour leur diversité ethnique;
- ✓ Organisation, par le PDQ 10, d'opérations Cobra avec les membres des communautés;
- ✓ Tenue de journées portes ouvertes destinées aux communautés;
- ✓ Invitation, par le PDQ 30, des membres influents de la communauté musulmane lors des assemblées de direction dominicales.

### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Continuer à favoriser l'établissement de partenariats solides avec différents groupes communautaires, et ce, par l'entremise de nos Comités de vigie.** Cette collaboration se doit de créer et de partager les bonnes pratiques, les outils et les innovations, afin de trouver des solutions aux problèmes de profilage racial et illicite. Pour le SPVM, ce partenariat est aussi un dispositif pour surveiller et mesurer le rendement organisationnel;
- ✓ **Continuer à favoriser les activités de rapprochement entre le personnel et les communautés ethnoculturelles, spécialement leurs jeunes, par le moyen des activités socioculturelles.** Par cette initiative, nous voulons rejoindre cette portion sensible de notre société. À juste titre, le SPVM a une volonté d'améliorer les relations et les liens de confiance entre son personnel et les membres des communautés, et plus particulièrement avec les jeunes.



D'ailleurs, notre organisation a, de tout temps, fait de la jeunesse une priorité exigeant une attention particulière et un soutien continu;

- ✓ **Continuer à faire la révision de nos pratiques et politiques.**



### *2.3.2. Hausser le partenariat local, national et international*

Dans la lutte contre le profilage racial et illicite, la responsabilité collective doit être engagée. Précisément, le SPVM ne peut pas et ne doit pas répondre seul à toutes les attentes de la population. Il doit, comme le précise sa mission, agir en partenariat. C'est pourquoi il a toujours encouragé la participation et l'implication des citoyens, et privilégié les stratégies qui permettent de les consulter sur les enjeux importants. Pour nous, la lutte contre le profilage racial et illicite nécessite une approche globale, intégrée et concertée.

#### *Certaines initiatives déjà réalisées par le SPVM*

- ✓ Organisation d'une journée de formation sur le profilage racial et illicite, destinée à 32 instructeurs et 220 aspirants policiers de l'École nationale de police du Québec;
- ✓ Contribution à l'élaboration du guide et du séminaire provincial sur le profilage racial et illicite.

#### *Les mesures envisagées par le SPVM*

- ✓ **Continuer à jouer un rôle actif au sein du réseau LEAD (*Law Enforcement Aboriginal and Diversity Network*). Notre engagement doit comprendre aussi la participation à différents colloques, séminaires, etc.;**

- ✓ **Partager les outils développés avec d'autres corps policiers et d'autres partenaires.** Notre démarche a pour but d'instaurer un dialogue, au niveau provincial, entre la police, les groupes communautaires, les universitaires et le secteur privé, en matière de prévention du profilage racial et illicite. Ces participants, dont certains sont des acteurs de la vie politique et sociale, d'autres des penseurs et des chercheurs, contribueront à alimenter la réflexion sur la nature d'une approche commune pour faire face à cette problématique du traitement différentiel. Dans les faits, ce dialogue sert à promouvoir une plus grande compréhension de la mission de la police, tout en explorant simultanément les besoins et préoccupations des communautés;
- ✓ **Continuer à valoriser les meilleures pratiques (les pratiques gagnantes) de notre personnel.**

### *2.3.3. Faire le suivi de la stratégie d'action*

L'ensemble de notre démarche, dans cette *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles*, vise à améliorer davantage la qualité des services offerts aux citoyens ainsi qu'à outiller notre personnel. Par ailleurs, la réussite de notre stratégie d'action passera nécessairement par son suivi à l'égard des progrès réalisés. Sur ce point, le SPVM a établi un cadre de responsabilisation et favorise une gestion évolutive centrée sur les résultats. À cette fin, un devis complet d'évaluation sera préparé par : la cellule profilage racial et illicite, les sections Recherche, Planification, Formation, les comités directeur et expert sur le profilage racial et illicite. De manière générale, l'évaluation de ce projet se fera sur une base quantitative et qualitative. Toutefois, il est important de préciser que le changement d'attitude, de comportement et de valeur associé à la prévention du profilage racial et illicite et au développement des compétences interculturelles n'est pas un projet d'une durée précise, mais un engagement à long terme.

### *Conclusion*

Cette *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles* est conçue pour servir de balise en matière de prévention du profilage racial et illicite et de développement des compétences interculturelles de notre personnel. Il vise à faire progresser le SPVM et à répondre aux inquiétudes de notre personnel et des Montréalais sur les défis de l'intervention dans une société en changement et sur la question du traitement différentiel. C'est pourquoi nous proposons des mesures concrètes et réalistes pour contrer les manifestations du profilage racial et illicite. De surcroît, notre stratégie d'action s'appuie sur des solutions pragmatiques, des résultats quantifiables et la responsabilisation envers les Montréalais. Elle mise également sur la responsabilisation et le professionnalisme de notre personnel. En définitive, la mise en œuvre de notre stratégie d'action démontrera aux Montréalais, et spécialement aux communautés ethnoculturelles, notre engagement à toujours traiter avec respect et dignité chaque citoyen, et ce, conformément aux valeurs du SPVM : respect, intégrité et engagement.

## Section III- Calendrier de mise en œuvre

### 3.1. SYNTHÈSE DE LA STRATÉGIE D'ACTION

**VISION :** Le SPVM est un modèle de professionnalisme et d'innovation au cœur de la vie montréalaise. Pour faire vivre ses défis organisationnels, il capitalise sur le professionnalisme, maintes fois confirmé, de l'ensemble de son personnel, dévoué aux citoyens qu'il a le devoir de protéger et de servir. De surcroît, il demeure prêt à relever les défis actuels et ceux que laisse entrevoir l'avenir. Pour ce faire, le SPVM entend être un modèle d'innovation en matière de pratiques policières. Il assumera ainsi pleinement son héritage et l'esprit de sa mission.

#### DÉFIS

Favoriser l'intériorisation des valeurs organisationnelles par le personnel

Maintenir la prestation de travail à un niveau optimal

Assurer une prestation exempte de discrimination, pour un service exemplaire

Augmenter les liens de confiance avec l'ensemble des communautés

#### ORIENTATIONS

Développer les compétences interculturelles

Développer un système d'alerte pour détecter les comportements inattendus

Accroître les liens de confiance et le rapprochement avec les communautés et les autres partenaires

#### AXES D'INTERVENTION

2.1. Prévention et communication

2.2. Détection

2.3. Suivi, développement et recherche

##### Moyens d'intervention :

##### 2.1.1. Former le personnel sur les enjeux liés au phénomène du profilage racial et illicite

2.1.1.1. Faire la promotion d'une culture centrée sur l'apprentissage, le partage des savoirs et la formation continue

##### 2.1.2. Développer les compétences interculturelles du personnel

2.1.2.1. Former le personnel à l'intelligence culturelle, à la gestion de la diversité et au phénomène du profilage racial et illicite

2.1.2.2. Tenir des déjeuners thématiques (« déjeuner dominical »)

2.1.2.3. Tenir des stages d'accueil pour les nouvelles affectations dans les PDQ

2.1.2.4. Former le personnel aux techniques de médiation

##### 2.1.3. Réduire les préjugés et les mythes qui alimentent le racisme, la discrimination et le profilage racial et illicite

2.1.3.1. Produire des capsules (film)

2.1.3.2. Réaliser des capsules destinées aux patrouilleurs

2.1.3.3. Concevoir des guides et des dépliants

##### 2.1.4. Accroître notre leadership en matière de communication interne et externe

2.1.4.1. Publier un message destiné au personnel du SPVM

2.1.4.2. Publier une lettre ouverte destinée au grand public

2.1.4.3. Faire paraître deux articles et une fiche culturelle par publication du journal *L'heure juste*

##### 2.1.5. Augmenter les initiatives du SPVM en matière de crimes haineux

2.1.5.1. Sensibiliser le personnel sur la notion de crimes haineux

2.1.5.2. Concevoir un site Internet sur le profilage racial et illicite et sur les crimes haineux

##### 2.1.6. Consolider le programme d'accès à l'égalité en emploi

2.1.6.1. Continuer à promouvoir le recrutement et la promotion du personnel policier et civil issu des groupes cibles sous-représentés

##### Moyens d'intervention :

##### 2.2.1. Mettre en place un mécanisme d'identification des comportements inattendus

2.2.1.1. Instaurer un mécanisme de suivi et d'identification des comportements inattendus

2.2.1.2. Concevoir un programme (logiciel) en appui au mécanisme de suivi et d'identification des comportements inattendus

##### Moyens d'intervention :

##### 2.3.1. Accroître les initiatives et les liens de confiance avec les communautés ethnoculturelles

2.3.1.1. Publier des articles de sensibilisation, de rapprochement et de prévention, destinés aux communautés ethnoculturelles ciblées

2.3.1.2. Élaborer un module pédagogique de formation sur la diversité culturelle, le profilage racial et illicite et les crimes haineux

##### 2.3.2. Hausser la coopération locale, nationale et internationale

2.3.2.1. Tenir deux colloques (l'un provincial et l'autre national) en matière de profilage racial et illicite et de crimes haineux

2.3.2.2. Prendre part à des colloques et au réseautage interservices

2.3.2.3. Participer, maintenir et renforcer nos liens avec : les Comités de vigie, le Comité expert, le réseau LEAD, le Comité interministériel sur le profilage racial, et autres partenaires

##### 2.3.3. Faire le suivi de la stratégie d'action

2.3.3.1. Faire le suivi de la stratégie d'action

2.3.3.2. Engager les experts ressources pour appuyer la cellule profilage racial et illicite et pour former le personnel


#### CLIENTÈLES VISÉES

Personnel et communautés

Personnel

SPVM, communautés et autres partenaires

### 3.2. Politique d'intervention

<i>PROCÉDURE</i>	
 <b>POLITIQUE D'INTERVENTION</b> <i>LE PROFILAGE RACIAL ET ILLICITE</i>	NUMÉRO Pr. 259-1
	EN VIGUEUR 2006-01-24
Propriétaire : Direction du Service	ANNÉE Pr. 259-1 du 2004-11-01

Le Service de police de la Ville de Montréal, de par sa mission et comme lui dictent ses valeurs organisationnelles, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne* tient à s'assurer que l'ensemble de son personnel favorise et maintienne dans toute intervention avec les citoyens qu'il dessert, une prestation de service exempte de profilage racial et illicite.

#### 1. DÉFINITION

Le profilage racial et illicite se définit comme étant toute action initiée par des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sécurité ou de protection du public et qui repose essentiellement sur des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, la condition sociale, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions politiques dans le but d'exposer l'individu à un examen ou un traitement différentiel alors qu'il n'y a pas de motifs réels ou de soupçons raisonnables<sup>1</sup>.

#### 2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS (PERSONNEL POLICIER ET CIVIL)

Le SPVM privilégie des moyens visant l'élimination de toute pratique de profilage racial et illicite. C'est pourquoi le personnel policier et civil doit faire preuve de professionnalisme, de sens éthique et d'une attitude empreinte de courtoisie, de tact et de sensibilité envers la différence et ce, en tout temps.

##### 2.1. DIRECTION

La Direction du Service de police de la Ville de Montréal s'engage à prôner et maintenir de manière soutenue une position ferme contre toute pratique de profilage racial et illicite.

<sup>1</sup> Contrairement au profilage racial et illicite, la pratique du profilage criminel est acceptable puisque celui-ci est fondé sur des preuves objectives quant à un délit et non sur des présomptions basées sur des stéréotypes.

## 2.2. GESTIONNAIRE

Tous les gestionnaires du SPVM sont responsables et imputables du maintien d'une prestation de service empreinte de professionnalisme et exempte de toute forme de profilage racial et illicite.

## 2.3. EMPLOYÉ

Tout employé du SPVM doit exercer ses tâches dans le plus strict respect des droits et libertés de la personne. Ceci inclut une attitude d'intransigeance envers toute forme de profilage racial et illicite.

Le directeur,



Yvan Delorme

### 3.3. Bibliographie

- AGRAPART-DELMAS, Michèle. *De l'expertise criminelle au profilage*, Lausanne, Favre, 2001.
- ANTONOPOULOS, A., Georgios. « *Ethnic and Racial Minorities and the Police: A Review of the Literature* », *University of Durham, The Police Journal*, vol. 76, 2003.
- BELLEMARRE, Jacques. *Enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques : rapport final*. Québec, 1988.
- BESNER, Josée. *Situation en regard des crimes haineux*, Division du renseignement, Service de police de la Ville de Montréal, Montréal, 2003.
- CARTER, D. L., et Andra KATZ-BANNISTER. *Racial Profiling: Issues and Responses for the Lansing*, Michigan Police Department, décembre 2000.
- CHALOM, Maurice. « *Police, violence et ethnies au Québec : Éléments de réflexion* », *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, n° 1, 2002.
- CHARRETTE, Yves, directeur adjoint du SPVM, chef de la Direction stratégique. *Semaine d'actions contre le racisme*, Montréal, 2006.
- CLEARY, J. *Racial Profiling Studies in Law Enforcement: Issues and Methodology*, Minnesota House of Representatives, Research Department, juin 2000.
- « Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier & Caron », [2006] C-2005-3275-2.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. *Lignes directrices pour fins d'enquêtes*, Montréal, mars 2006.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. *Le profilage racial. Du point de vue d'un praticien*, Montréal, 2004.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC. *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée?*, Montréal, 2002.
- COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, « *Les stéréotypes* », monographie n° 3 (octobre 1995); en ligne : Commission de la fonction publique du Canada, [[http://www.psc-cfp.gc.ca/publications/monogra/mono3\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/publications/monogra/mono3_f.htm)].
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial*, Toronto, Imprimeur de la reine, 2003.
- DAVIS, Ronald L., Ida GILLIS et Maurice FOSTER. *A NOBLE Perspective: Racial Profiling—A Symptom of Bias-Based Policing*, National Organization of Black Law Enforcement Executives, May 3, 2001.
- Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.
- DELACHAUX, Yves Patrick. « *Science de l'éducation et formation des policiers* », *Revue internationale de Criminologie et de Police*, n° 4, 2005, p. 479-486.
- DESJARDINS, Pierre. *Le profilage racial, survol de la question*, Section recherche et planification stratégique, Service de police de la Ville de Montréal, 2003.



DESTANS, Jean-Louis. « Préalerte et diplomatie préventive », Actes de la rencontre *Prévention des conflits : perspective africaine*, Ottawa, du 19 au 22 septembre 1995, p. 201.

« Egan c. Canada », [1995] 2 R.C.S. 513, p. 543.

FLORIDA HIGHWAY PATROL. *Racial Profiling*.

FREDERICKSON, Darin D. *Racial Profiling: eliminating the confusion between racial and criminal profiling and clarifying what constitutes unfair discrimination and persecution*, Springfield, Ill., Charles C. Thomas, 2002, 148 p.

FRIDELL, Lori, Robert LUNNEY, Drew DIAMOND et Bruce KUBU. *Racial. Biased Policing: A Principled Response*, Washington D.C: *Police Executive Research Forum*, 2001.

GAUDET, E. *Relations interculturelles, Comprendre pour mieux agir*, Montréal, Groupe Modulo, 2005.

GLASER, J. « The Fallacy of Racial Profiling », *San Francisco Chronicle*, 5 décembre 2001.

« Halifax Regional Municipality Police Service v. Johnson » [2003] N.S.H.R.B.I.D. N° 2 (Q.L.).

HARRIS, David A. *Profiles in injustice: why racial profiling cannot work*, New York, New Press, 2003.

JACCOUD, Mylène. « Les frontières "ethniques" au sein de la police », Université de Montréal, École de criminologie, *Criminologie*, vol. 36, n° 2, 2003.

JAMES, C. « Les stéréotypes et leurs conséquences sur les jeunes issus de minorités raciales », *Diversité canadienne*, 2004, p. 44-46.

« Jean, Michaëlle (Son Excellence, la très honorable), Gouverneure générale du Canada, [Discours d'installation] », Ottawa (Ontario), le 27 septembre 2005.

KOFI, Annan. *Les causes des conflits et la promotion d'une paix et d'un développement durables en Afrique*, New York, Rapport du Secrétaire général de l'ONU au Conseil de sécurité, 1998, 16 p.

LAMBERTH CONSULTING. « Racial Profiling - Effect on Our Nation »; en ligne : Lamberth Consulting, [[http://www.lamberthconsulting.com/research\\_nation.asp](http://www.lamberthconsulting.com/research_nation.asp)].

« La Reine c. Brown », [2002] O.J. N° 295.

« La Reine c. Ferdinand », [2004] O.J. N° 3209.

« La Reine c. Khan », [2004] O.J. N° 3811.

LEACH, R., chef de police, Riverside (CA). *Racial Profiling: A Police Manager's Perspective* [communication préparée pour le *Risk Management Issues in Law Enforcement - A Public Entity Risk Institute Symposium*, non datée]; en ligne : [<http://www.riskinstitute.org/symposiumdocs/RacialProfiling-PERISymposiumPaper.pdf>].

LE BOTERF Guy. « De l'ingénierie de la formation à l'ingénierie des compétences : Quelles démarches? Quels acteurs? Quelles évolutions? »; cité dans CARRÉ, Ph., P. CASPAR, E. BOURGEOIS, J.-P. BOUTINET, G. JOBERT et G. LE BOTERF. *Traité des sciences et techniques de la formation*, Paris, Dunod, 2002.

LEPAGE, Sylvie. Commentaires émis par la Division du développement social de la Ville de Montréal relativement à l' *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*, 2006.

L'HEUREUX-DUBÉ, Claire. « Égalité et justice sociale », Conférence prononcée à la Faculté de droit de l'Université Laval dans le cadre de la quatrième édition de l'Université féministe d'été, *Droits, justice et démocratie*, Université Laval, 6 juin 2006.

MALOUF, Albert. Québec (Province). *Ministre de la sécurité publique. – Rapport de l'inspection de l'administration du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, de ses activités et celles de ses membres*, Sainte-Foy, Québec, Ministère de la Sécurité publique, 1994, 5 v.

MERCER CONSULTATION EN RESSOURCES HUMAINES. *Enquête internationale Mercer HCR 2004/2005 sur la qualité de vie*, mars 2005.

MONTET, Laurent. *Le profilage criminel*, Paris, Presses universitaires de France, 2002.

MONTEL, Laurent. *Tueurs en série : introduction au profilage*, Paris, Presses universitaires de France, 2002.

MITCHELL, D. « What does A.B.L.E. say about "Racial Profiling"? », *Magazine Issued for 11<sup>th</sup> Annual Scholarship Awards Ball*, 24 mai 2003.

« Ontario Human Rights Commission v. Regional Municipality of Peel Services Board », [2007] HRTO 14.

PAMPEL, Fred C. *Racial profiling*, New York, Facts on File, 2004.

PAUL, A.M. « Where bias begins: The truth about stereotypes », *Psychology Today*, 1998.

« R. c. Beaudry », [2007] 1 R.C.S. 190.

« R. c. Brown », [2003] O.J. N° 1251.

« R. c. Keegstra », [1990] 3 R.C.S. 697.

*Rapport du Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales*. Ontario, avril 1989.

RICHARDSON, Tex. « The Art of Profiling: Reading People Right the First Time », International Focus Press, 1997.

RUCK, M. D. et S. WORTLEY. « Racial and Ethnic Minority High School Perceptions of School Disciplinary Practices: A Look at Some Canadian Findings », *Journal of Youth and Adolescence*, 2002, p. 185-186 et 194.

SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE DU BARREAU DU QUÉBEC. *Développements récents en droit criminel*, Québec, Éditions Yvon Blais, 2004.

S. KARLSEN et J. NAZROO. « Relation between racial discrimination, social class, and health among ethnic minority groups », *Am J Public Health*, 2002, p. 624.

TOUTIN, Thierry. *Le profilage criminel*, Paris, La Documentation française, 2000.

UNESCO. *Appel à une Coalition européenne des villes contre le racisme*, Paris, Division des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination, 2004.

WALKER, Samuel. « Police interactions with racial and ethnic minorities: assessing and allegations », *Washington D.C: Police Executive Research Forum*, 2002.