



## **Semaine d'actions contre le racisme**

### **Rencontre d'information et d'échanges avec les médias**

**Mercredi 22 mars 2006**

### **Sommaires des présentations**

---

#### **Introduction**

Directeur adjoint Yves Charette, chef de la Direction stratégique

Un des plus grands défis pour toute société pluriethnique, comme Montréal, qui aspire au respect de la diversité de ses citoyens est de combattre la discrimination sous toutes ses formes.

En 2006, on évalue qu'à Montréal environ 30% de ses citoyens proviennent des communautés ethnoculturelles. La diversité ethnique et la promotion de cette diversité font partie intégrante de l'environnement de la métropole montréalaise. Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) souscrit à ces valeurs d'ouverture.

La représentativité de cette diversité ethnoculturelle au sein de notre organisation, le respect des différences, la volonté de développer des dialogues interculturels et le renforcement de nos relations avec les communautés dans ce contexte de diversité font partie des valeurs de notre organisation.

Notre modèle de police s'inspire de la police communautaire. Notre prestation de service 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.

L'objectif de la rencontre est de faire le point sur différents aspects qui sont reliés à la diversité culturelle ethnoculturelle et sur lesquels travaille notre organisation. Nous aborderons 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.

Dans un contexte de police de quartier, il est primordial pour le SPVM de poursuivre ses actions afin que l'organisation évolue positivement dans un contexte de pluriethnicité.

---

**Présentation sur le Programme d'accès à l'égalité du SPVM  
Bilan sommaire de 1991-2006**

Monsieur Hoanh Van Dam, chef de la Section PAE et Qualité de vie au travail

**. Les résultats d'embauche permanente entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2005**

**Tableau 1 - Embauche permanente au poste d'agent de quartier**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	41	59	100	77,5 %
Minorités ethniques	1	4	5	3,9 %
Minorités visibles	2	22	24	18,6 %
<b>Total</b>	44	85	129	100 %
	34,1 %	65,9 %	100 %	

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2005, le SPVM a comblé **129** postes permanents.

On notera d'ailleurs les résultats significatifs de l'embauche permanente :

- ◆ **44** femmes ont été embauchées. Cela représente **34,1 %** de l'embauche par rapport à un objectif de 25 %.
- ◆ **5** personnes proviennent des minorités ethniques. Cela représente **3,9 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **10 %**.
- ◆ **24** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées, ce qui représente **18,6 %** de l'embauche dépassant l'objectif de 10 %. Les résultats démontrent que les efforts déployés donnent les résultats escomptés.
- ◆ **Aucune** personne issue de la communauté autochtone n'a été embauchée, par rapport à un objectif de 1 %.

**Tableau 2 - Répartition par groupe de l'embauche permanente  
au poste d'agent de quartier**

	<b>Origine ethnique</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>Groupe majoritaire</b>			
	Anglaise		1
	Française	41	58
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>59</b>
<b>Minorités ethniques</b>			
	Belge		1
	Espagnole		2
	Grecque	1	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Minorités visibles</b>			
	Arabe	1	3
	Asiatique		1
	Chinoise		1
	Coréenne		1
	Égyptienne	1	1
	Haïtienne		13
	Libanaise		1
	Vietnamienne	--	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22</b>

## POSTES PERMANENTS COMBLÉS ENTRE 1991 ET 2005

### TABLEAU CUMULATIF DE L'EMBAUCHE PERMANENTE DEPUIS 1991

Nous retrouvons dans le tableau ci-dessous le tableau cumulatif de l'embauche permanente pour les dix premières années du *programme d'accès à l'égalité* soit du **1<sup>er</sup> mai 1991 au 30 avril 2001** par sexe et groupe visé.

Tableau 3

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	4	5	9	<b>0,5 %</b>
Groupe majoritaire	541	1028	1569	<b>85,1 %</b>
Minorités ethniques	35	116	151	<b>8.2%</b>
Minorités visibles	16	99	115	<b>6.2 %</b>
Total	596	1248	1844	
	<b>32,3 %</b>	<b>67,7 %</b>	100%	

Pour la période de 1991 à 2001, le SPVM a comblé **1 844** postes au grade d'agent ayant un statut permanent répartis comme suit :

- **596** femmes de tous groupes confondus soit **32,3 %** dont **541** femmes sont issues du groupe majoritaire (notre objectif est de **25 %**).
- **151** hommes et femmes issus des minorités ethniques soit **8,2 %** sur un objectif de **10%**.
- **115** hommes et femmes issus des minorités visibles soit **6,2 %** sur un objectif de **10 %**.
- **9** hommes et femmes émanant des autochtones soit **0,5 %** sur un objectif de **1%**.
- **1 028** postes sont comblés par les hommes majoritaires (**55,7%**).

Cet autre tableau représente l'embauche permanente des cinq dernières années soit du **1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2005** par sexe et groupe visé.

**Tableau 4**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	2	2	4	<b>0,6 %</b>
Groupe majoritaire	261	308	569	<b>79,3 %</b>
Minorités ethniques	17	37	54	<b>7,5 %</b>
Minorités visibles	18	72	90	<b>12,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>419</b>	<b>717</b>	
	<b>41,6 %</b>	<b>58,4 %</b>	100 %	

***Le bilan couvrant la période 2001 - 2005 confirme que les effectifs du Service se rapprochent des objectifs de représentativité souhaités.***

Pour cette même période, le SPVM a comblé **717** postes au grade d'agent ayant un statut permanent répartis comme suit :

**298** femmes, de tous groupes confondus, soit **41,6 %** dont 261 femmes sont issues du groupe majoritaire (36%). Notre objectif de 25 % est donc largement dépassé.

**54** postes soit **7,5 %** pour les minorités ethniques. Notre objectif d'embauche est de **10 %**.

**90** postes soit **12,6 %** pour les minorités visibles. Notre objectif est de **10%**.

**4** postes soit **0,6 %** pour les autochtones sur un objectif de **1%**.

**308** postes soit **43%** pour hommes majoritaires.

## Présentation de Monsieur Fo Niemi

Directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales

Au cours des quinze dernières années, le Service de police de la Ville de Montréal a toujours été le seul service de police au Québec qui a mis en œuvre un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les minorités visibles et les minorités ethniques et qui produisent actuellement des résultats. En fait, c'est le seul organisme public à Montréal qui possède un programme d'accès à l'égalité pour les minorités dont les résultats concrets au niveau de son personnel policier font de lui un employeur modèle.

C'est pour cette raison que nous avons toujours soutenu et appuyé le SPVM dans ses démarches pour intégrer la diversité au sein de ses ressources humaines par le biais des mesures innovatrices de recrutement, d'embauche et de promotion. Nous sommes donc particulièrement heureux d'apprendre qu'il a élargi cette année son programme actuel au personnel civil, ce qui accélèrera la transformation de cet organisme dans un proche avenir.

Les efforts de refléter la population, de s'ouvrir à la diversité dans ses opérations et de mettre en place des moyens pour garantir un meilleur service à la population multiculturelle de Montréal se font ressentir de plus en plus au sein du SPVM deux ans, surtout avec la nomination du nouveau directeur en mars 2005.

*Effectively, we have witnessed a new spirit and energy within the Montreal Police Department in recent months in terms of how it addresses issues of diversity and equity, such as hate crimes, racial profiling and youth crime prevention – three areas of special concern and interest to CRARR and many other racial and religious minority communities. Although the situation still requires sustained efforts and more pro-active improvements, or even public vigilance, the message is getting clearer – through the specific steps taken, the key people being put in charge and the plan of action put forward in terms of new and creative approaches, orientations and priorities. After several years of being neglected, it seems that diversity, equity and community accountability once again become the operational values of the SPVM.*

*There is an earnest will and openness to confront and meet the challenges of diversity and fairness in employment, program design and service delivery that have enabled civil rights groups like CRARR to support with enthusiasm some of the new initiatives to be undertaken by the SPVM. There will always be the need for vigilance, review and oversight, because we live in a society governed by, among other things, the rule of law.*

---

## **Présentation sur le profilage racial**

Commandant Fady Dagher, chef du Poste de quartier 30

La problématique de la discrimination, pour les organisations policières, est apparue sous une forme spécifique: le profilage racial.

Si en Amérique du Nord, et particulièrement aux Etats-Unis, le profilage racial est à l'origine de crises sociales et médiatiques importantes engendrées par la diffusion de témoignages multiples de cas et situations faisant état de profilage, le phénomène a pris tranquillement de l'ampleur ici même au Québec.

L'expression de profilage racial est de plus en plus utilisée dans le langage courant. La population, en général, et les communautés ethniques, en particulier, sont de plus informées et sensibilisées à cette problématique.

Le profilage racial est une problématique qui interpelle notre service de police tout comme l'ensemble des services policiers au pays. Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) proscrit toute pratique de profilage racial ou de comportements discriminatoires de la part de son personnel.

Le mandat des policiers du SPVM est d'assurer la protection de la population, de faire respecter la loi, de répondre aux besoins des citoyens en matière de sécurité urbaine et de sentiment de sécurité. Ils doivent lutter contre les incivilités, le désordre social et les gangs de rue, qui ont été identifiés par la population montréalaise comme principales sources d'insécurité.

Au quotidien, l'intervention des policiers peut être influencée par différents facteurs. Ils vont entre autres agir en fonction des informations reçues des citoyens ou d'autres policiers, de leur propre bagage culturel et de leur perception des différences, elle-même nourrie par l'extérieur, des médias notamment. La perception qu'a le citoyen des policiers peut elle aussi influencer l'interaction entre ceux-ci.

Pour le SPVM, il est important que le policier décode de façon adéquate les situations dans lesquelles il doit intervenir et qu'il prenne les mesures nécessaires afin de remplir son mandat de sécurité publique tout en respectant les droits des citoyens.

Le SPVM a la conviction que la majorité du personnel travaille dans le respect de ses politiques et modes de fonctionnement. Toutefois, le Service ne nie pas qu'il soit possible qu'il puisse exister des pratiques de profilage racial chez des employés. D'où l'intérêt du Service à agir en cette matière.

En 2003, le SPVM a créé un comité de travail permanent sur le profilage racial et, en 2004, a adopté une politique sur le profilage racial et illicite.

Dans cette politique, la définition du profilage racial et illicite se lit comme suit :

*« 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 politique 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>.*

*<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. »*

Par l'adoption de cette politique, le SPVM a affirmé sa volonté que l'ensemble de son personnel offre une prestation de service exempte de profilage racial et illicite ou de toute forme de discrimination, et respectueuse de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le comité de travail du SPVM a défini des pistes de solution pour contrer le profilage racial et illicite que pourraient exercer des membres du SPVM et est à développer un plan d'action sur trois ans.

Ce plan d'actions touche trois axes :

- 1- La prévention : par la sensibilisation et la formation du personnel à la diversité culturelle et l'intervention en milieu; par l'amélioration des connaissances des communautés ethniques et culturelles présentes sur le territoire; par un travail de sensibilisation auprès des CEGEP.
- 2- La détection : par la détection de comportements dérogatoires afin de corriger ou redresser les conduites empreintes de profilage racial ; par la révision des méthodes et procédures du Service, afin de s'assurer que les pratiques de gestion, les programmes et directives sont exempts de biais discriminatoires.
- 3- Le suivi : auprès des employés à risque ou ayant subi un traitement différentiel et auprès des communautés concernées.

Le Service a déjà mis sur pied des moyens afin de supporter ses policiers dans une démarche de sensibilisation face à la diversité et au profilage racial et illicite. Une formation a été donnée aux cadres et aux superviseurs et le personnel policier a reçu une formation en matière de gestion de la diversité. Le comité directeur sur le profilage racial et illicite travaille au développement d'outils de formation, de détection et de suivi.

Le SPVM est également présent sur différents groupes de travail externes. Il participe notamment à un comité national qui réunit différents services policiers du pays lesquels se penchent sur la question de la diversité et de l'application de la loi et sur un comité provincial coordonné par le Ministère de Sécurité publique qui travaille sur l'élaboration d'une politique provinciale sur le profilage racial pour tous les corps policiers du Québec.

Le SPVM est conscient que combattre le profilage racial et illicite nécessitera des efforts continus et à long terme. D'une part, c'est une notion relativement récente et complexe. Un travail d'analyse et d'élaboration conceptuelle est en cours avec les partenaires pour arriver à une compréhension commune de cette problématique. C'est un concept qui est également encore en développement sur le plan juridique.

D'autre part, on touche avec cette problématique les valeurs, les attitudes, les comportements d'individus. Les changements à ce niveau ne se font pas de façon spontanée car cela exige de démystifier les différences, de défaire les généralisations et d'amener les individus à s'ouvrir à l'Autre.

Le profilage racial et illicite peut avoir des impacts importants sur les individus, sur les relations que nous avons avec la population, sur les policiers et sur l'organisation, et c'est pourquoi il est important de s'y attaquer. Ainsi le SPVM entend maintenir ses efforts dans une démarche continue et évolutive afin de contrer toute forme de discrimination au sein de son organisation.

---

## Présentation de Madame Myrna Lashley, Ph. D.

Professeure de psychologie au collège John Abbott de Montréal et vice-présidente du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec

Equal access and opportunities must be viewed as a moral duty which means that it must not simply be based on legal norms but on the need to assist each member of society to achieve his or her full potential. Furthermore, it needs to be understood that unless individuals are afforded equal opportunities, all members of society suffer, not only from being denied the gifts and talents of the individual but society is compromising its very well-being when its constituents feel disenfranchised and downtrodden. This concept holds regardless of whether one is commenting on the macro society or a micro system, such as the police. It is, therefore, of the utmost importance that barriers and limitations which could be perceived as unequal and unfair treatment be removed. Frequently, in order to demonstrate that space has been created for members of ethno-cultural communities, organizations will place those individuals in areas which relate to cultural diversity (this could be in public relations, human resources, training, etc) and very often promotion and movement become problematic. In other words, these workers end up struggling with a sticky floor as the opportunity to try to break through the glass ceiling is denied them. Hopefully, the SPVM will not fall prey to this situation and will endeavour to ensure that members of the ethno-cultural communities will be represented at all levels of the organization. Finally, Black students who use English as a base language, but who are bilingual, should be encouraged to become police officers as they are often concerned that their accents would not be acceptable and would be used as a reason to exclude them from participation in this aspect of community life. In other words, they fear that their accents would deny them equal access and opportunity. I know that this is not true, but they need to know and **feel** that it is not so.

It is no secret that, from time to time, there has been tension between some of the ethno-cultural communities and the SPVM. As any social scientist will attest, working with people is much more difficult than working with objects and yet, it is within that very struggle that dialogue occurs, ideas are exchanged, problems are solved, and resolutions are determined. My research team has approached the SPVM to ask them to join with us in conducting a pilot study to determine what emotional reactions are experienced by its members when charges of racism are made against them. Our aim in this project is to promote greater communication and understanding between police officers and the members of the communities they serve. Depending upon the results of the pilot study, we will generate hypotheses and apply for further funding to conduct a full scale research project.

---

## **Structure et mode de fonctionnement du SPVM en matière de crimes haineux**

Inspecteur Yves Riopel, chef de la Division des crimes organisés

Les crimes haineux sont des crimes motivés par la haine et la discrimination en fonction, notamment, de la race, la nationalité, l'origine ethnique ou la couleur.

Le SPVM porte une attention prioritaire à la lutte aux crimes haineux. Ceux-ci ont un impact sur le sentiment de sécurité des membres des communautés touchées ainsi que sur l'ensemble des citoyens.

Le SPVM s'est doté de procédures traitant de l'intervention particulière d'un crime haineux. Ces procédures indiquent au personnel policier et civil les éléments importants d'un crime haineux ainsi que l'attention à y apporter. À l'automne 2003, le Service a entrepris une actualisation de sa structure en matière de crimes haineux et s'est doté, en 2005, d'un mode de fonctionnement en matière de crimes haineux.

Suivant le modèle de la police communautaire dont s'inspire la police de quartier, l'approche montréalaise favorise un modèle intégré, flexible et adaptable aux situations. La création de la police de quartier a multiplié les points de service auprès de l'ensemble de son territoire et chaque poste de quartier sert de point d'entrée des plaintes en matière de crimes haineux.

Ce modèle s'appuie sur les connaissances des postes de quartier de leur environnement et des liens qu'ils ont développés avec les membres des communautés de leur milieu. Leur expertise environnementale permet d'évaluer et d'orienter avec efficacité les plaintes à caractère haineux.

Par ailleurs, afin de maximiser les résultats de l'enquête criminelle, le SPVM dispose d'une équipe de spécialistes en matière de crimes haineux. Chaque Service à la communauté régional et la Division du crime organisé a désigné du personnel policier afin de traiter ce type de crime. Ces policiers forment l'équipe de spécialistes en matière de crimes haineux au SPVM. Ainsi, les policiers peuvent avoir accès à une expertise plus pointue au sein de l'organisation.

Le traitement des plaintes qui se fait en deux grands volets : le volet «enquête» et le volet «renseignement, prévention, relations communautaires et communication».

Les postes de quartier sont les premiers intervenants à répondre aux appels. Lorsqu'on parle de crimes haineux, plusieurs membres d'un même poste de quartier notamment l'agent sociocommunautaire et à l'enquêteur du poste, sont mis à contribution.

Les rapports en matière de crimes haineux sont transmis à la Section des enquêtes du Service à la communauté régional ainsi qu'à différents services corporatifs dont la Division du renseignement et la Section des stratégies d'actions avec la communauté (SSAC).

En plus de traiter certains types de crimes haineux, la Division du crime organisé joue également un rôle de conseil et d'assistance auprès des Centres opérationnels. Chaque intervenant et service corporatif a un rôle spécifique à jouer dans le traitement des plaintes pour crimes haineux. Celui-ci peut varier selon la gravité et l'ampleur de l'événement.

L'agent sociocommunautaire ainsi que la Section des stratégies d'action avec la communauté voient, chacun à leur niveau, à porter assistance aux intervenants et à apporter le soutien nécessaire aux membres de la communauté visée.

La Division du renseignement effectue entre autres l'analyse des événements et des informations reçus des PDQ et des Sections des enquêtes régionales.

La Section des communications quant à elle soutient les unités en matière de communications; elle facilite notamment la diffusion des messages du PDQ concerné tant à l'interne qu'à l'externe.

---

**Plan triennal – Relations avec la communauté**  
Directeur adjoint Yves Charette, chef de la Direction stratégique

Document disponible sur le site Internet du SPVM sous la rubrique « [Publications administratives](#) ».