

ÉVALUATION DU PLAN STRATÉGIQUE EN MATIÈRE DE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL (2012-2014)

Myrna Lashley^a

Ghayda Hassan^b

Annalisa Harris^c

Serge Touzin^d

a Institut Lady Davis et Université McGill (auteure principale)

b Université du Québec à Montréal (UQAM)

c Assistante de recherche

d Coordonnateur de recherche, Institut Lady Davis

JUIN 2015

Table des matières

1	Introduction.....	2
1.1	Rappel des orientations du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014).....	2
1.2	Le mandat donné à l'équipe de recherche.....	3
2	Objectifs et méthode.....	4
2.1	Objectifs.....	4
2.1.1	Objectif général.....	4
2.1.2	Objectifs spécifiques.....	4
2.2	Participants.....	4
2.3	Recrutement.....	5
2.4	Sources des données.....	5
3	Analyse des données.....	7
3.1	Moyens et mesures du plan stratégique.....	7
3.2	Sondage.....	7
3.2.1	Scores moyens.....	7
3.2.2	Comparaisons des moyennes.....	7
3.3	Entrevues qualitatives.....	8
3.4	Plans d'action.....	8
3.5	Plaintes.....	8
4	Résultats.....	9
4.1	État d'avancement du Plan Stratégique.....	9
4.2	Sondage (questionnaire quantitatif).....	18
4.2.1	Limites des interprétations des résultats du sondage.....	19
4.2.2	Différences selon les caractéristiques socio-démographiques.....	19
4.2.3	Scores moyens obtenus aux 27 questions du sondage.....	19
4.3	Entretiens qualitatifs.....	25
4.4	Analyse des plans d'action.....	27
4.5	Plaintes déposées à la commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) ainsi qu'auprès du commissaire à la déontologie policière.....	27
5	Discussion générale.....	30
5.1	Mesures et moyens proposés.....	30
5.1.1	Initiatives non implantées.....	30
5.1.2	Initiatives implantées.....	30
5.2	Perceptions des agents quant à l'utilité des formations et des outils.....	31
5.3	Perception du plan stratégique du point de vue des commandant(e)s.....	32
5.4	Plans d'action.....	33
5.5	Plaintes.....	34
5.6	Autres points de discussion.....	34
6	Recommandations.....	35
7	Conclusion.....	39
	Limites de l'étude.....	41
	Liste de documents.....	42
	Annexes.....	44
	Annexe A Information détaillée des sources de données.....	45
	Annexe B Données sociodémographiques des répondant(e)s au sondage.....	51

Annexe C Analyse approfondie des résultats du sondage.....	55
Annexe D Tableau synthèse des points forts et des points à améliorer.....	60
Annexe E Questionnaire quantitatif (sondage).....	62
Annexe F Questionnaire qualitatif - Commandant(e)s.....	72
.....	72
Annexe G Questionnaire qualitatif - Cadre SPVM.....	74
Annexe H Questionnaire qualitatif - Community leader.....	75

Divulgation

Cette étude fut mandatée par le SPVM dans un désir d'améliorer la prestation de services dans une société en changement et face aux différents enjeux sociaux émergents. L'équipe de recherche est composée de Dr. Myrna Lashley, Dr. Ghayda Hassan, Serge Touzin et Annalisa Harris.

Dr Lashley agit en tant que membre du comité expert sur le profilage racial et social au SPVM. Ce comité aviseur de citoyens offre des conseils en matière de vigilance des comportements policiers et de création de meilleures relations avec la population. Elle a été consultée pour le plan d'action sur le développement des compétences interculturelles (publié en 2008) et pour le plan stratégique en matière de profilage racial et social (publié en 2012) mais n'a pas participé à la rédaction de ces publications.

RÉSUMÉ

Objectifs: Nous avons évalué les trois défis énoncés dans le plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012 à 2014) [1]:

1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires;
2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté;
3. Agir sur les comportements inappropriés.

Participants: Un échantillon de 184 policiers a complété le sondage en ligne (quantitatif) et 17 ont pris part¹ aux entrevues qualitatives. Des 17 personnes choisies pour les entrevues, 15 d'entre elles possiblement également répondu au sondage en ligne. Le nombre total estimé de l'échantillon des participant(e)s est donc entre 186 et 201.

Recrutement: Le recrutement s'est fait en deux étapes. Le SPVM a d'abord informé tous les membres du SPVM par courriel, que l'organisation allait procéder à l'évaluation du plan stratégique, et a demandé la participation volontaire du personnel au processus.

Sources des données: Nous appuyons l'évaluation du plan stratégique sur 5 sources de données: 1) les documents liés aux moyens et mesures contenus dans le tableau synoptique du plan stratégique en matière de profilage racial et social; 2) un questionnaire quantitatif ayant pris la forme d'un sondage en ligne; 3) les 15 entrevues qualitatives réalisées auprès de commandant(e)s de Poste de Quartier (PDQ) et autres gestionnaires du SPVM; 4) les plans d'action des PDQ pour les années 2012 à 2014; et finalement 5) les données sur les plaintes déposées au CDPDJ ainsi qu'au commissaire à la déontologie policière sur le profilage racial et social.

Méthodes d'analyse des données: Les données du sondage furent analysées à l'aide du logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Les enregistrements des entrevues furent transcrites en format Word et codées et analysées à l'aide du logiciel d'analyse qualitative Dedoose. L'analyse permet d'extraire, entre autre, des thèmes récurrents pertinents à l'évaluation du plan stratégique. Nous nous sommes limité à une analyse descriptive des plans d'action, le but étant de comptabiliser les références au plan stratégique. Nous avons fait une analyse descriptive

¹ Les 17 participant(e)s aux entrevues se classaient comme suit: 10 commandants de PDQ, 3 administrateurs, 1 administrateur civil, et un informateur clé d'une organisation qui travaille étroitement avec la police et la population, ainsi qu'un consultant externe. Cependant, s'est aussi joint à une des entrevues 1 conseiller en concertation, employé civil du SPVM.

des documents reçus de la CDPDJ dans le but de comptabiliser le nombre de plaintes de profilage racial et social entre 2003 et 2014.

Résultats: Nos résultats indiquent que certains objectifs du plan stratégique ont été atteints (tel que le bottin linguistique); D'autres ne l'ont été qu'en partie (tel que les journées d'échanges); Et certains, pour diverses raisons, n'ont pas été atteints (Projet Postes de Travail Mobile (PTM); et le groupe d'accompagnement et d'appréciation des projets (GAAP)). Notons que pour certaines mesures ou moyens, tel par exemple ce qui touche les soutiens juridiques et psychologiques, le manque de documentation ou autre source d'information ne nous permet pas de conclure avec exactitude de leur état d'avancement. Certains PDQ ont initié des projets pour répondre aux besoins spécifiques de leurs populations. Nous avons inclus des extraits d'entrevues pour appuyer nos conclusions. Nos deux principales conclusions sont:

- a) Le SPVM doit améliorer ses pratiques au niveau de la mémoire organisationnelle. Également, il doit bonifier le suivi des projets pour être en mesure de dégager les meilleures pratiques.
- b) La communication entre les échelons supérieurs et ceux qui se doivent de mettre en oeuvre les politiques doit être améliorée;

Recommandations: Nous avons produit une série de recommandations générales et spécifiques permettant au SPVM d'améliorer son plan stratégique en matière de profilage racial et social ainsi que ses relations avec la communauté. Les recommandations principales sont: 1) *Créer une mémoire institutionnelle* (ex. le SPVM doit améliorer sa manière de coordonner et répertorier l'information qu'il accumule à travers le temps); 2) *Améliorer la communication interne* au sein du SPVM (ex. communication proactive, échanges réguliers et honnêtes, définition claire des concepts orientant le travail des policiers, augmentation des initiatives de valorisation des bonnes actions des membres du SPVM; compléter les directives et les outils pour le défi 3 du plan); 3) *Reconnaître et appuyer l'autonomie et la spécificité des PDQ* (ex. reconnaître les spécificités de chaque secteur, approche cohérente reflétant l'approche citoyenne; plus longs mandats); 4) *Optimiser les relations avec les communautés* (ex. implantation du GAAP; valorisation des RAC; développement de stratégies appropriées contre le profilage politique émergent; sondages auprès de la population pour connaître leurs perspectives; publications du SPVM représentant la diversité culturelle de Montréal).

**ÉVALUATION DU PLAN
STRATÉGIQUE EN MATIÈRE DE
PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL**

(2012-2014)

Rapport détaillé

1 Introduction

1.1 Rappel des orientations du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)

Le profilage racial et social par les policiers est reconnu comme un enjeu social important, ainsi qu'un enjeu pour le SPVM, qui a entrepris plusieurs initiatives depuis le début des années 2000 pour lutter contre ce phénomène. En 2012, le SPVM rend publique son deuxième plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014). Dans ce plan le SPVM adopte la définition de profilage racial de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ): «Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée » (Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014, p. 14).

Le plan stratégique consiste en une série d'orientations, d'axes d'intervention et de mesures plus spécifiques que le SPVM devait mettre en place entre 2012 et 2014.

Ce plan a trois défis principaux:

1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires;
2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté;
3. Agir sur les comportements inappropriés.

Chaque défi inclut une orientation prioritaire et des axes d'intervention qui sont décrits en détail dans le document: "Des valeurs partagées, un intérêt mutuel: plan stratégique d'intervention en matière de profilage racial et social (2012-2014)".

1.2 Le mandat donné à l'équipe de recherche

Le SPVM a donné le mandat à l'équipe de recherche d'évaluer les réalisations du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) dans le but de guider à l'élaboration du prochain plan stratégique. Cette recherche se base sur l'évaluation des 3 défis, soit:

1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires;
2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté;
3. Agir sur les comportements inappropriés.

L'équipe avait également le mandat d'évaluer l'implantation des orientations prioritaires et des axes d'intervention, ainsi que leurs effets tels que perçus par les policiers du SPVM.

2 Objectifs et méthode

2.1 Objectifs

2.1.1 Objectif général

L'objectif général de cette recherche est d'évaluer les réalisations du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012 à 2014) (voir section 3).

2.1.2 Objectifs spécifiques

- Documenter les initiatives qui ont été implantées ainsi que les raisons si non réalisées;
- Documenter, par le biais d'un sondage, les perceptions des agents quant à l'utilité des formations et des outils mis à leur disposition;
- Documenter, par l'entremise d'entrevues qualitatives, la perception des commandants quant à l'utilité du plan stratégique en général et l'efficacité des formations et des outils.
- Documenter, par le biais des plans d'action, les références au plan stratégique en tant que source d'inspiration pour des actions à poser;
- Documenter la fréquence des plaintes sur le profilage racial et social déposées à la Commission des Droits de la Personne et de la Jeunesse (CDPDJ), entre les années 2003 à 2014, ainsi qu'auprès du commissaire à la déontologie policière.

2.2 Participants

Nos participant(e)s consistaient en 184 personnes ayant complété le sondage en ligne (quantitatif) et 17 personnes² pour les entrevues (qualitatif). Des 17 personnes choisies pour les entrevues, 15 d'entre elles ont la possibilité d'avoir également répondu au sondage en ligne³. Puisqu'il y a possibilité d'y avoir eu du recoupement entre ces 2 groupes⁴, l'échantillon total de participant(e)s est estimé entre 186 et 201. Le plus grand nombre de participant(e)s (43%) était âgé entre 40 et 49 ans. En tenant compte des possibilités de recoupement, le nombre total de femmes ayant participé à l'étude varie entre 72 et 74, le nombre d'hommes entre 113 et 126. Une personne a refusé d'identifier son sexe.

² Les 17 participant(e)s aux entrevues se classaient comme suit: 10 commandants de PDQ, 3 administrateurs, 1 administrateur civil, et un informateur clé d'une organisation qui travaille étroitement avec la police et la population, ainsi qu'un consultant externe. Cependant, s'est aussi joint à une des entrevues 1 conseiller en concertation, employé civil du SPVM.

³ Seuls les 10 commandants ainsi que les 4 administrateurs auraient potentiellement pu également répondre au sondage en ligne.

⁴ Les participant(e)s aux entrevues qualitatives peuvent avoir également répondu au sondage en ligne.

2.3 Recrutement

Le recrutement s'est fait en deux étapes. Les membres du SPVM ont été informé par courriel que le plan stratégique allait être évalué, et leur participation volontaire au processus a été demandée.

Pour le personnel du SPVM, le recrutement pour les entrevues qualitatives devait satisfaire trois critères:

1. Les participant(e)s devaient être commandants de postes de quartier (PDQ)⁵;
2. Le nombre total de participant(e)s devait représenter un tiers des 33 PDQ, afin d'atteindre le degré d'hétérogénéité et de saturation désirée des données. Ce nombre constitue pour nous une masse suffisante;
3. Les participant(e)s devaient représenter les PDQ où:
 - a) Le nombre de plaintes est le plus élevé;
 - b) Le nombre de plaintes est le moins élevé;
 - c) La diversité culturelle est la plus élevée.

Ces critères de sélection permettent de garantir la diversité de l'échantillon ainsi que de documenter les meilleures pratiques et les zones de défis.

De la liste de 12 participants (pour 12 PDQ) provenant de quatre régions, neuf ont participé à l'entrevue qualitative. Pour ce qui est du questionnaire quantitatif, tout le personnel du SPVM a reçu par courriel un lien menant au site du sondage en ligne. Ce questionnaire a été actif du 7 avril au 4 mai 2015 et 184 policiers l'ont complété.

2.4 Sources des données

Nous appuyons l'évaluation du plan stratégique sur 5 sources de données: 1) les documents liés aux moyens et mesures contenus dans le tableau synoptique du plan d'action en matière de profilage racial et social; 2) un questionnaire quantitatif (voir annexe E) ayant pris la forme d'un sondage en ligne; 3) les 11 entrevues qualitatives (voir annexes F et G) réalisées auprès de commandant(e)s de Poste de Quartier (PDQ) et autres gestionnaires du SPVM; 4) les plans d'action des PDQ pour les années 2012 à 2014; et finalement 5) les données sur les plaintes déposées au CDPDJ sur le profilage racial et social, et les données sur les plaintes traitées par le

⁵ Tel que mentionné à la note 2 ci-haut, un conseiller en concertation s'est également joint à une des entrevues, le commandant n'étant en poste que depuis peu et craignait de ne pas pouvoir offrir suffisamment d'information.

commissaire à la déontologie policière. Les informations détaillées concernant chaque source de données sont incluses dans l'annexe A.

3 Analyse des données

3.1 Moyens et mesures du plan stratégique

Les documents obtenus en lien aux moyens et mesures contenus dans le tableau synoptique du plan stratégique nous ont permis d’avoir un meilleur portrait de l’état d’avancement du plan stratégique. Cependant, le fait d’avoir un ou des documents portant sur un moyen ou une mesure ne signifie pas que celui-ci ait été réellement mis en place. A l’inverse, un manque de document n’implique pas que le moyen n’ait pas été mis en place.

3.2 Sondage

Les données recueillies furent analysées à l’aide du logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Ce logiciel est principalement destiné aux analyses statistiques et est mondialement reconnu.

3.2.1 Scores moyens

En guise d’analyse primaire, nous présentons les moyennes des réponses aux 27 questions.

3.2.2 Comparaisons des moyennes

Nous voulions mettre en lumière les différences significatives dans les réponses existant entre les catégories de certaines de nos variables sociodémographiques. Par exemple, y a-t-il une différence significative entre les réponses données par les femmes et celles données par les hommes? Ou encore la position dans l’organisation influence-t-elle les réponses? Pour ce faire, des tests de comparaisons de moyennes sont requis.

Le programme d’analyse utilisé pour vérifier l’existence de ces différences est appelé “Kruskall-Wallis” pour données non paramétriques⁶. Celui-ci vérifie si la différence au niveau des moyennes, ou plus précisément dans le cas de données non paramétriques, au niveau des “rangs”, est significative. En d’autres mots, la différence entre les valeurs est-elle due au simple hasard ou est-elle réelle?

⁶ Des données sont dites non-paramétriques lorsqu’elles ne suivent pas une distribution appelée “normale”. Un test pour de telles données ne fait aucune hypothèse sur la distribution sous-jacente des données et est donc plus approprié au type de données à notre disposition.

3.3 Entrevues qualitatives

Les entrevues étaient enregistrées après obtention du consentement des participant(e)s. Une transcription des fichiers audio fut ensuite effectuée et celles-ci codées et analysées à l'aide du logiciel d'analyse qualitative Dedoose. L'analyse thématique descriptive permet d'extraire, entre autre, des thèmes récurrents pertinents à l'évaluation du plan stratégique.

3.4 Plans d'action

Nous avons conduit des analyses descriptives des plans d'action, en comptabilisant les références directes au plan stratégique et en tenant compte des autres orientations du SPVM (ex. approche citoyenne) ayant inspiré la rédaction des plans d'action.

3.5 Plaintes

Nous avons fait une analyse descriptive des documents obtenus de la CDPDJ et du commissaire à la déontologie policière dans le but de comptabiliser le nombre de plaintes de profilage racial et social entre 2003 et 2014. Nous n'avons pas effectué une comparaison détaillée du type, nature et contenu des plaintes pour profilage racial parce que l'équipe ne pouvait avoir accès au document même des plaintes puisqu'il s'agit de documents confidentiels.

Nous avons comparé ces 2 ensembles de statistiques. Il faut cependant noter que les périodes couvertes par les rapports de gestion émis par le bureau du commissaire à la déontologie policière, vont du 1er avril au 31 mars de l'année suivante, et que nous n'avons pas tous les rapports permettant de couvrir la période 2003 à 2014⁷. Nous avons tout de même été en mesure de faire une comparaison directe du nombre de plaintes reçues.

⁷ Les données de la déontologie policière ne sont valides qu'à partir de 2006.

4 Résultats

Nous présentons dans cette section diverses séries de résultats. Nous commencerons par évaluer l'état d'avancement du plan stratégique. Entre autre, nous recenserons les actions qui ont été prises pour réaliser les recommandations mises de l'avant dans le plan. Nous recenserons par la suite à quel point le plan stratégique a été intégré par les postes de quartier dans leurs plans d'actions annuels pour les années 2012-2014. Nous présenterons également les résultats du sondage en ligne.

4.1 État d'avancement du Plan Stratégique

Dans ce qui suit, nous répertorions les actions posées par les PDQ en rapport aux mesures et moyens mises de l'avant dans le plan stratégique, à partir des documents nous ayant été fournis par le SPVM, et les informations obtenues lors des entrevues.

Le plan stratégique comportant 3 défis principaux, nous avons décidé de présenter l'analyse qui suit selon ce même modèle.

Défi 1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires

A. Accroître les compétences interculturelles du personnel

∴ Journées d'échanges

- ▶ Le SPVM veut: «Soutenir les PDQ dans l'organisation d'une journée d'échanges annuelle portant sur les relations police/citoyens dans le quartier.»
- ▶ Plusieurs postes de quartier organisent des journées d'échanges mais pas de manière annuelle (ex. Six postes de quartier en 2012; 10 en 2013). Les PDQ ont choisi un thème pour la demi-journée pertinent à leur quartier respectif. De manière générale, les employés du SPVM furent satisfaits avec les journées d'échanges [2].

∴ Bottin linguistique

- ▶ Le plan stratégique recommande la création d'un bottin linguistique pour aider le SPVM à intervenir auprès de la population allophone. Cet objectif a été atteint. Désormais, le personnel du SPVM sur le terrain garde le bottin linguistique dans leur poche de chemise.

- ▶ Le bottin linguistique inclut des phrases utilisées lors des interventions policières en 10 langues différentes.
- ∴ Mettre en place un programme de formation continue qui conjuguera des méthodes d'enseignement théorique et pratique.
 - ▶ Les informations obtenues ne permettent pas de confirmer la mise en application de cette mesure.
- ∴ Le programme des aspirants commandants et des nouvelles recrues.
 - ▶ Les nouveaux promus et les nouvelles recrues du SPVM suivent une demi-journée de formation, dont les objectifs sont basés directement sur le Plan stratégique en matière de profilage racial et social.
 - ▶ Pour les nouvelles recrues, la formation vise à inculquer l'importance de se sensibiliser aux réalités locales et de maintenir la confiance et le respect des citoyens. Elle vise à accroître les compétences interculturelles et éviter le profilage racial et social en rappelant les attentes organisationnelles du SPVM.
 - ▶ Pour les aspirants commandants, on insiste également sur le besoin d'ancrer le SPVM dans sa communauté.
 - ▶ La formation rappelle que les superviseurs ont comme responsabilité d'encadrer le personnel pour éviter le profilage racial et social.
 - ▶ Le document indique qu'un programme pour les nouveaux promus sergents, sergents-détectives et lieutenants-détectives est en développement [3].

B. Déployer des stratégies cohérentes et intégrées en matière de détection et de prévention du profilage racial et social dans tous les services et unités

- ∴ Nouvelles stratégies en matière de lutte contre la criminalité
 - ▶ Le SPVM nous a affirmé que les nouvelles stratégies ont été mises en place. Par contre, et pour diverses raisons (confidentiels, en développement, non-rédigés...), certaines documentations nous ayant permis de confirmer ceci n'étaient pas disponibles.

∴ Projet Postes de Travail Mobile (P.T.M.).

- Le projet P.T.M. n'a pas été complété d'une manière à intégrer le module de relations avec les citoyens. La raison donnée implique un manque de financement.

C. Améliorer le mécanisme de supervision et d'encadrement du personnel

∴ Les commandant(e)s doivent se référer à leur code de déontologie et aux procédures opérationnelles (ex. Po. 170) pour informer leurs pratiques de supervision. Les commandant(e)s supervisent leur personnel, mais il est difficile de vérifier les procédures de supervision implantées puisqu'il n'existe pas de pratique standard de supervision. Par conséquent, il est impossible de mesurer l'amélioration dans le mécanisme de supervision et d'encadrement du personnel.

D. Promouvoir et reconnaître l'engagement du personnel policier en matière de relations avec la communauté

∴ Valorisation à l'interne des initiatives de RAC

- Le SPVM emploie divers moyens pour faire la valorisation de son personnel qui sont des modèles de relations avec la communauté. Les policiers peuvent recevoir des prix ou des mentions de qualité dans leurs dossiers pour un comportement exemplaire.

- Un commandant a expliqué les initiatives dans son PDQ de la façon suivante:

« C'est sur et certain qu'aussitôt qu'un citoyen m'envoie une lettre de félicitations, quelque chose par rapport au travail d'un policier, je l'envoie. Tout le monde le sait dans le poste. Je l'affiche et je vais féliciter le policier. Normalement, c'est mis dans son dossier. »

∴ D'un autre côté, la valorisation peut également être informelle:

« Mais, je pense que d'aller voir les policiers, de parler avec eux, d'être au courant de ce qu'ils font, d'être au courant des bons coups qu'ils font aussi et d'en parler avec eux dans le poste comme ça. Je pense que c'est pour moi c'est une forme importante de valorisation. »

∴ Valorisation à l'externe des initiatives de RAC

► Autrefois, le SPVM organisait, par exemple, des galas pour reconnaître le travail de qualité de certains policiers. Depuis plusieurs années, il n'y a pas de galas par manque de financement.

► Cependant, au niveau local, un PDQ peut encourager l'organisation d'une activité de reconnaissance:

« Quand l'activité est organisée par quelqu'un, j'essaie de choisir des gens qui vont organiser l'activité.... Et ça, c'est valorisant pour quelqu'un d'organiser une activité quelconque.... Ça leur permet de mieux connaître des partenaires puis des citoyens parce qu'ils sont directement impliqués dans l'organisation d'une activité, c'est toute une valorisation que de l'avoir fait puis d'avoir vécu ça comme expérience. »

∴ Les outils de communication corporatifs peuvent également servir de moyen de reconnaissance, au niveau de l'organisation:

« On va utiliser notre section des communications corporatives aussi pour diffuser le message puis venir donner le reflet positif sur les policiers de notre unité.. »

∴ Critères de promotion

► Nous avons été informés par les commandant(e)s que les relations avec la communauté font parties des principaux critères de promotion des employés du SPVM. Dans l'examen de promotion, il y a toujours une mise en situation à propos des relations avec les citoyens. Par exemple:

« Je me souviens d'un scénario [dans le processus de promotion] que j'ai eu où c'était du profilage social. C'était du profilage social et non pas racial et oui on l'évalue, on voulait voir la réaction du candidat face à une situation inacceptable de profilage social. »

Aussi

« Ça prend vraiment un éventail, une globalité de qualités, de choses qui sont recherchées. Ce critère la en soit, est-ce que c'est le seul, bien c'est bien sûr que non. Donc, on ne peut pas dire que c'est ce qui fait en sorte que quelqu'un a accédé à d'autres fonctions. Pas du tout. Le métier de policier, c'est un métier qui

est très très très complexe, qui demande une versatilité de compétences, de connaissances, d'attitudes [...]»

∴ Médias de masse

- ▶ Le plan stratégique en matière de profilage racial et social recommande que le SPVM profite des médias de masse et des événements publics pour publiciser les bonnes initiatives du SPVM. Cependant, nous ne pouvons confirmer s'il existe une stratégie coordonnée à cet effet.

Défi 2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté

A. Favoriser la réalisation des activités de rapprochement interculturel

∴ Le groupe d'accompagnement et d'appréciation des projets (GAAP)

- ▶ Le GAAP a comme objectif de soutenir les initiatives des policiers en leur proposant des outils et le partage des meilleures pratiques. Le GAAP n'a pas encore été mis en place par manque de ressources et en raison des difficultés techniques.

∴ Capsule vidéo destinée aux jeunes

- ▶ Deux capsules vidéo ont été produites. Elles visent à rapprocher les policiers et les jeunes et à favoriser la confiance entre ces deux groupes [4].
 - La diffusion des vidéos est obligatoire, mais chaque poste de quartier dispose de la liberté de décider du moment opportun de diffuser ces vidéos à leur personnel. Il n'est pas clair à quel moment ces capsules sont diffusées.

∴ Projet échanges jeunesse

- ▶ Le projet échanges jeunesse a eu lieu en 2010 et visait à améliorer les relations avec les jeunes âgés entre 14 et 18 ans et le SPVM à travers des activités sportives et culturelles (Fiche échanges jeunesse). Les jeunes ayant participé à ces activités ont apprécié l'expérience et sortent avec une perception plus positive du travail effectué par les policiers [5].
- ▶ Ce projet spécifique n'a pas été reconduit depuis par manque de financement.

B. Multiplier les contacts positifs et les échanges dynamiques

- ∴ Campagne de sensibilisation sur le service à la clientèle et les relations police/citoyens
 - Le bureau des services à la clientèle est en cours de mise en place et est en opération depuis mai 2015.
- ∴ Structure de vigilance
 - Le SPVM comporte plusieurs comités de vigies pour soutenir les postes de quartier et pour développer des projets en matière de relations avec la communauté (ex: comité stratégique; comité expert en matière de profilage racial et social; comité de vigie jeunes).
- ∴ Trousse d'accueil pour les immigrants nouvellement arrivés à Montréal
 - Cette mesure n'a pas été formellement mise en place par le SPVM. Par contre, il y a des mesures informelles et locales pour accueillir les immigrants nouvellement arrivés et pour les informer de leur nouvelle société.
- ∴ Développer les outils en communication interculturelle
 - Les commandant(e)s rencontrés ont affirmé faire des activités avec les communautés culturelles. Par exemple,
 - « Il y a des journées où il y a moins d'appels. Je donne toujours en exemple à mes policiers le dimanche matin, il y a pas personne, tout le monde dort mais il y a du monde à la messe. Quelqu'un qui sort de la messe, là ou peu importe la religion, vous pouvez être sur le trottoir à leur jaser. Ils sont là. Quinze minutes. »*

C. Adapter nos stratégies de communication en tenant compte de la diversité des citoyens

- ∴ Partenariats avec le réseau des médias communautaires
 - Malgré le manque de documentation relatif à cet aspect, les informations recueillies des entrevues nous permettent de constater que certains postes de quartiers font des efforts pour développer des partenariats avec les médias communautaires de leurs secteurs. Les efforts individuels ne semblent toutefois ne pas être coordonnés.

∴ L'utilisation des moyens de communication électroniques (médias sociaux)

- Nous constatons que le SPVM utilise les médias sociaux, mais il ne nous est pas possible de déterminer en quoi les informations transmises sont reliées aux aspects de profilage racial et social tel que définis dans le plan.

D. S'entendre avec les partenaires pour agir de façon complémentaire sur les problématiques sociales

∴ Le plan préconise la participation aux consultations publiques et forums sociaux dans le but d'agir de façon complémentaire avec les partenaires sur les problématiques sociales.

∴ Les PDQ participent à des consultations et forums. Ils siègent sur des comités de vigie. La communauté est consultée lors du développement des plans d'action annuels.

« Le fait d'être très très très impliqué, très présent auprès de nos partenaires communautaires puis auprès de la population, ça fait en sorte qu'on apprend à beaucoup plus connaître notre population, mais ça permet aussi à notre population à mieux connaître les policiers. »

E. Poursuivre les efforts pour une meilleure représentation de la communauté dans nos effectifs

∴ Accroître la performance du programme d'accès à l'égalité (PAÉ)

- Les informations recueillies ne nous permettent pas de déterminer s'il y a eu un changement au niveau de la performance du PAÉ. Cependant, nous savons que les minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones constituent des clientèles ciblées par les activités de recrutement du SPVM. Le SPVM demande que 60% des stagiaires du Programme Classes Affaires soit issues de communautés culturelles [6].

- En 2014, sur les 4601 policiers permanents tous grades confondus, il y avait 17 personnes autochtones (0,37 %), 193 issues de minorités ethniques (4,19 %) et 317 (6,89 %) issues de minorités dites visibles [7].

∴ Améliorer notre programme de recrutement des cadets afin qu'il soit représentatif de la communauté

- Nous ne pouvons déterminer si le programme de recrutement a effectivement été amélioré. Nous n'avons pas non plus eu accès aux données sur les cadets.

Défi 3: Agir sur les comportements inappropriés

A. Améliorer le mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés

∴ Normaliser le fonctionnement du mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés.

- Bien que le rôle principal du bureau du service à la clientèle (BSC - voir section B ci-après) ne soit pas d'être un outil de détection des comportements inappropriés, celui-ci fait tout de même partie intégrante du mécanisme de détection par la transmission de l'information. Le BSC est opérant depuis mai 2015, mais il n'existe pas encore de mécanisme standardisé à travers l'organisation.
- Par contre, le code de déontologie, ainsi que de multiples procédures (par exemple la Pr 259-1⁸, ou la Po 170) balisent et encadrent la responsabilité des gestionnaires en matière de détection et de prévention.
- Au niveau local, les exemples suivants représentent les efforts mis de l'avant par les commandant(e)s:

« il y avait une collecte d'information qui se faisait face aux comportements inappropriés des agents et en même temps il y a de l'éducation qui se fait en amont donc ...c'est clair face à ce qui ne sera pas toléré de ma part. »

« D'ailleurs j'ai mis en place dans mon plan d'action l'an passé, un comité interne au poste ici qui fait la vigilance au niveau des comportements qui sont inappropriés. »

« [L]es comportements pas appropriés, moi je sens moins la structure présente. [...] Donc, s'il fallait que je l'utilise, je ne serais même pas à qui m'adresser. Je fais mes propres suivis comme je dis mais assurément cette partie de cette structure là est moins bien connue. »

⁸ Les lettres "Pr" signifient "procédure", selon le SPVM.

B. Optimiser le processus de traitement des plaintes à l'interne et évaluer la satisfaction des citoyens au regard des interventions policières

∴ Bureau du service à la clientèle (BSC)⁹ du SPVM

► Le plan préconise l'actualisation du BSC avec l'objectif d'améliorer le traitement des plaintes. Le bureau du service aux citoyens a été ouvert au printemps 2015 et compte cinq employés. Nous n'avons pas le matériel ou les données nécessaires afin de mesurer l'efficacité du Bureau.

► Le nouveau BSC a dorénavant comme mandat de recevoir les rétroactions des citoyens mais également de soutenir les unités ayant reçus des plaintes. Le SPVM admet que parfois les mesures en place ne sont pas à la hauteur des attentes de la population:

«Les mécanismes traditionnels relatifs aux enquêtes qui découlent de la loi de la police ou du bureau du service à la clientèle au SPVM ne semblent pas répondre aux exigences des citoyens»

(Actualisation du Bureau du service aux citoyens et Processus de détection des comportements inappropriés au SPVM).

∴ Comité d'analyse des plaintes avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

► Ce comité n'a pas été établi suite à une décision conjointe du SPVM et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

∴ Activité de formation basée sur l'apprentissage des techniques de communication et de résolution des plaintes:

► Selon le SPVM, cette activité n'a pas été mise en place.

C. Apporter un soutien aux policiers lors des plaintes non justifiées contre eux en matière de profilage racial et social.

∴ Sorties médiatiques pour rétablir les faits à propos d'une plainte non justifiée

► Nous observons que des sorties médiatiques sont faites par le SPVM.

⁹ Dans sa nouvelle version opérationnelle, le Bureau du Service à la clientèle a été renommé le Bureau de Service aux Citoyens.

► Il existe également des initiatives individuelles émanant des postes de quartier.

∴ Soutiens juridiques et psychologiques

► Lorsqu'un membre du SPVM est interpellé par une plainte qui s'avère justifiée ou non, il peut avoir besoin de soutien juridique ou psychologique. La nature du soutien offert dépend du besoin et de la demande du policier.

D. Renforcer le réseautage interservices en matière de profilage racial et social.

∴ Colloque national sur le profilage racial et social

► Ce colloque n'a pas été tenu par manque de temps, selon le SPVM.

∴ Participation à des colloques et à du réseautage interservices

► Il n'est pas possible pour nous de déterminer la fréquence de participation, ni l'ampleur des activités de réseautage de formation des membres du SPVM. Ceci est dû au fait qu'il manque un mécanisme permettant de comptabiliser les activités des membres du SPVM.

∴ Ententes de partenariats

► Le SPVM a plusieurs ententes de partenariats mais nous n'avons pas d'information qui nous permettrait de quantifier celles-ci.

4.2 Sondage (questionnaire quantitatif)

Rappel des objectifs du sondage: le sondage porte sur la perception des policiers quant aux formations suivies en matière de profilage racial et social, ainsi qu'à l'efficacité des outils fournis.

Nous présentons tout d'abord les données sociodémographiques des répondant(e)s qui sont décrites plus en détail dans l'annexe B. Des 184 répondant(e)s ayant terminé le questionnaire, 85% sont caucasiens, 61% sont des hommes, et 43% des répondant(e)s appartiennent au groupe d'âge 40-49 ans. La plupart des répondant(e)s sont agents (59% de l'échantillon) et 30% ont 20 ans et plus d'années de service.

4.2.1 Limites des interprétations des résultats du sondage

Les résultats du sondage doivent être interprétés à la lumière des limites suivantes, établies suite à des consultations post-questionnaire avec le SPVM:

- Le terme « formations interculturelles » ne semblait pas référer à la même chose pour différents membres du SPVM. Ainsi, les policiers ayant plus d'expérience réfèrent à des formations plus anciennes, qui ont été remplacées – en raison de leur inefficacité – par les journées de formations adaptées;
- Or, les journées de formations adaptées portent sur différents thèmes dont une minorité a abordé un thème relié spécifiquement aux compétences interculturelles;
- Pour des raisons de faisabilité, le questionnaire est centré sur la perception de l'impact des formations en compétences interculturelles sur les relations avec les communautés culturelles. Les autres formes de profilage social envers d'autres groupes (ex. sans-abris, LGBT, personnes ayant des troubles de santé mentale) n'ont pas été inclus.

4.2.2 Différences selon les caractéristiques socio-démographiques

Les analyses comparatives sur la base des caractéristiques socio-démographiques sont présentées dans les tableaux 14, 15 et 16 dans l'annexe C. Ce qu'il faut retenir des tableaux comparatifs (annexe C) est que les participant(e)s plus jeunes, les agent(e)s/superviseur(e)s ainsi que les participant(e)s ayant moins d'années de service, semblent avoir une vision globale moins positive sur la plupart des questions du sondage que celle de leurs collègues plus âgés, les commandant(e)s ou ceux/celles ayant plus d'années d'expérience.

4.2.3 Scores moyens obtenus aux 27 questions du sondage

Les figures 1 à 6 qui suivent regroupent les scores moyens ou les pourcentages de l'ensemble des 27 questions du sondage. Ces scores incluent les réponses de tous les participants, sans distinction de sexe, rang ou autres facteurs sociodémographiques. Chaque figure regroupe les questions d'une section particulière du questionnaire. Notons que la majorité des participants ont remplis le questionnaire en très peu de temps et ont donné des réponses se situant dans la région neutre du spectre de réponses possibles (un score de 3 indiquant que leur compréhension n'a pas changé, alors que 4 indiquerait que leur compréhension a un peu augmenté). Étant donné que ceci peut avoir influencé les résultats, nous discuterons donc uniquement -dans ce qui suit- des

résultats les plus importants pour chaque figure (où la différence des scores est la plus fortement significative).

Favoriser des comportements éthiques

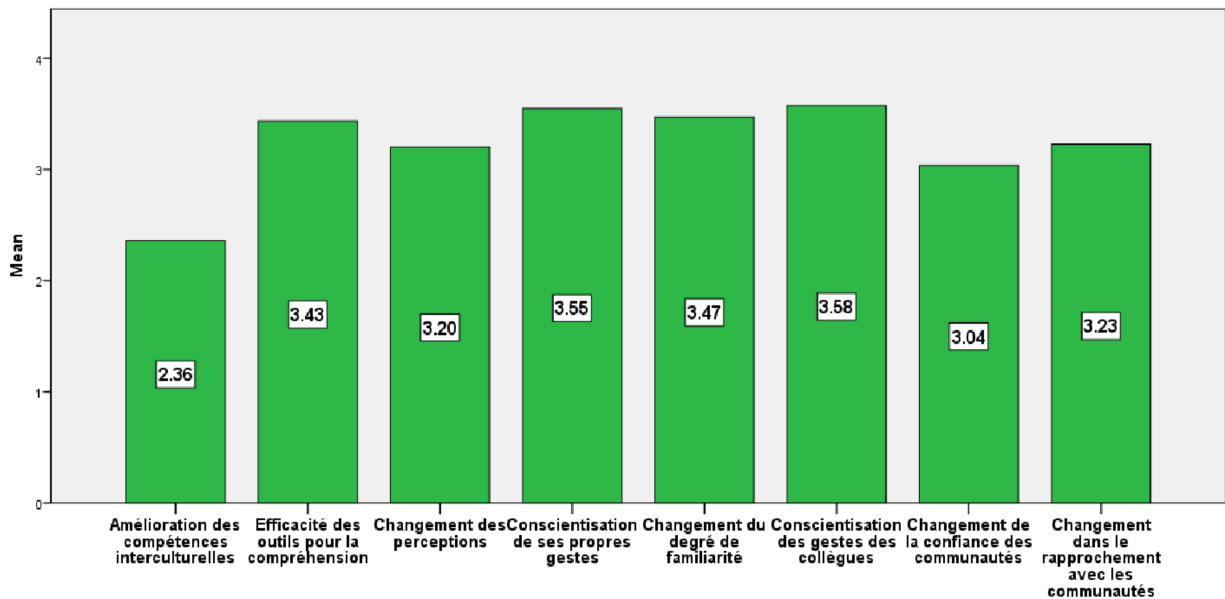


Figure 1 Scores moyens des 8 questions formant la section Favoriser les comportements éthiques. L'échelle pour toutes ces questions est de 1 à 5.

L'ensemble des résultats rapportés à la figure 1, regroupe des questions en lien avec la favorisation des comportements éthiques.

Les résultats à retenir sont:

- Les répondant(e)s sont plutôt d'avis que depuis leurs formations, ils(elles) n'ont que peu amélioré leurs compétences interculturelles;
- Les répondant(e)s sont un peu plus conscientisé(e)s depuis leurs formations de leurs propres gestes et des gestes de leurs collègues, bien que la majorité ait rapporté n'y avoir eu aucun changement.

Contacts avec la communauté:

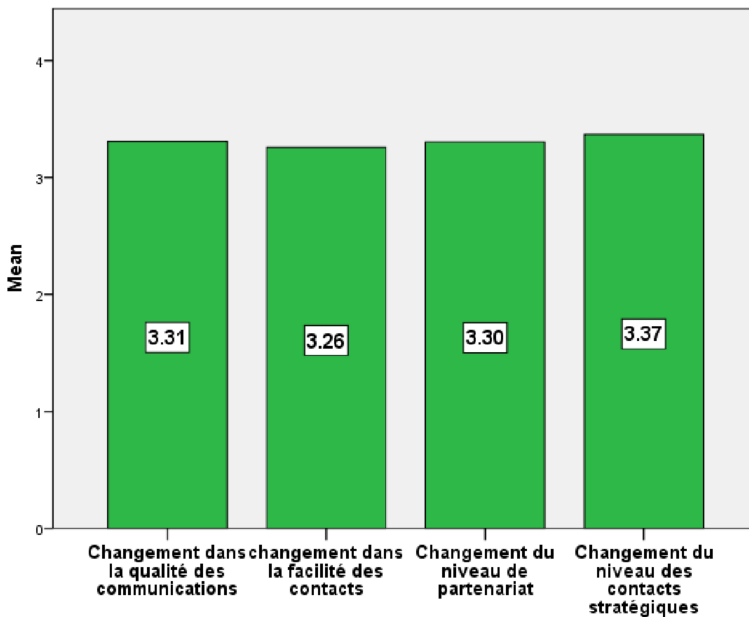


Figure 2 Scores moyens des 4 questions formant la section Contacts. L'échelle pour toutes ces questions est de 1 à 5.

L'ensemble des résultats rapportés à la figure 2, regroupe des questions en lien avec les contacts avec la communauté.

Le résultat le plus important à retenir est:

- Les répondants ne semblent pas faire de liens entre les formations reçues et les communications avec les citoyen(ne)s issu(e)s de communauté culturelles, ou la facilité des contacts avec eux(elles).

Les plaintes:

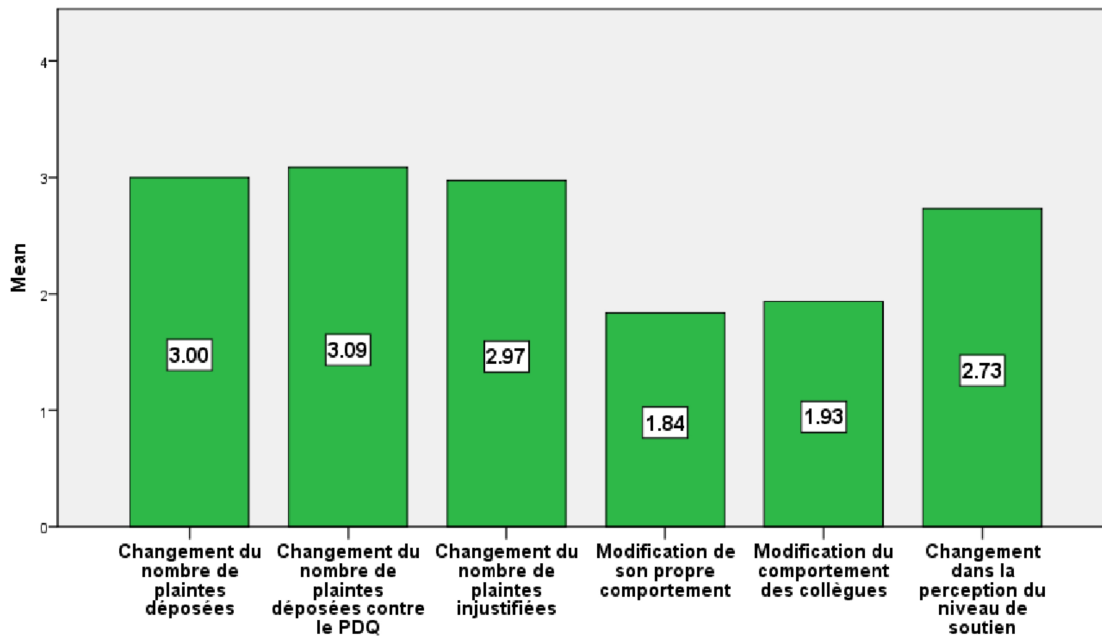


Figure 3 Scores moyens des 6 questions formant la section Plaintes. L'échelle pour toutes ces questions est de 1 à 5.

L'ensemble des résultats rapportés à la figure 3, regroupe des questions en lien avec le dépôt de plaintes (justifiées ou non), par des citoyen(ne)s affirmant avoir été injustement traité(e)s sur la base de leur caractère social ou culturel.

Les résultats à retenir sont:

- Le dépôt d'une plainte ne semble pas avoir d'effet sur la modification du comportement du/de la répondant(e) ou sur celui d'un ou d'une collègue;
- Les répondant(e)s semblent indiquer ne pas se sentir davantage soutenu(e)s depuis les formations, lors de dépôt de plaintes.

Relations avec la communauté:

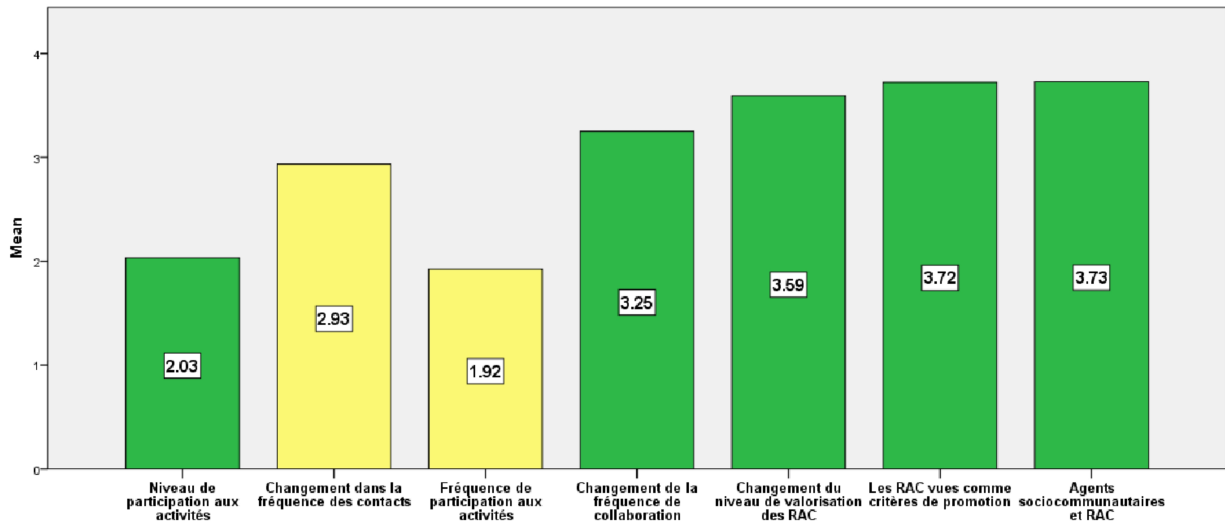


Figure 4 Scores moyens des 7 questions formant la section Relations avec la communauté. A noter que l'échelle pour les 2 questions représentées par une barre jaune est de 1 à 4, alors que l'échelle pour les autres questions est de 1 à 5.

L'ensemble des résultats rapportés à la figure 4, regroupe des questions en lien aux relations avec la communauté.

Les résultats à retenir sont:

- Les répondant(e)s semblent être conscient(e)s de la valeur des relations avec la communauté;
- Les répondant(e)s reconnaissent l'apport des agents sociocommunautaires aux RAC.

Mais

- Les répondant(e)s rapportent participer peu aux activités visant à améliorer les contacts avec les communautés culturelles. Ceci est confirmé par le fait que les répondant(e)s n'ont pas modifié la fréquence de leurs contacts¹⁰ et ne participent au mieux qu'une à deux fois par année à des activités dans la communauté¹¹;

¹⁰ Cette moyenne est calculée sur 4, et non 5. Un score de 3 indiquerait que la fréquence des contacts n'a pas changé.

¹¹ Cette moyenne est également calculée sur 4, avec un score de 1 indiquant que le (la) répondant(e) ne participe à aucune activité.

Crimes¹²:

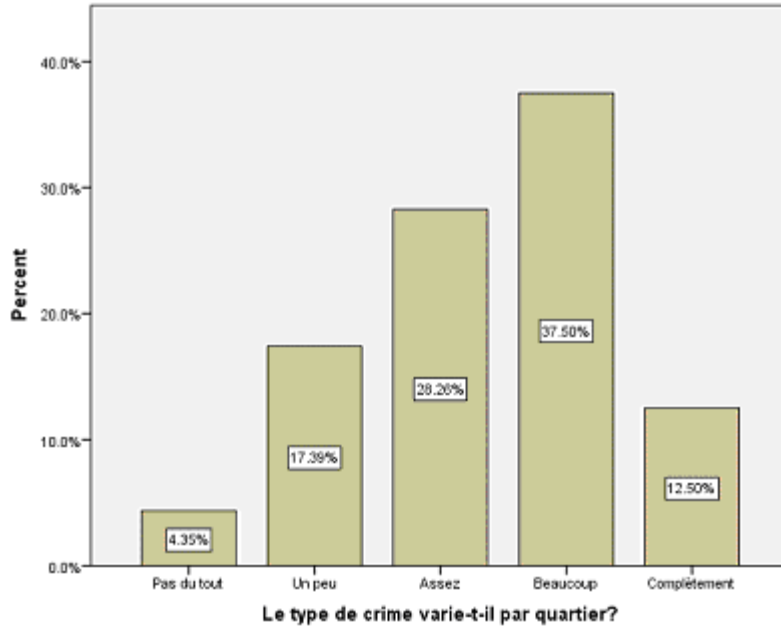


Figure 5 Pourcentage de réponses par catégories pour la question *type de crime par quartier*.

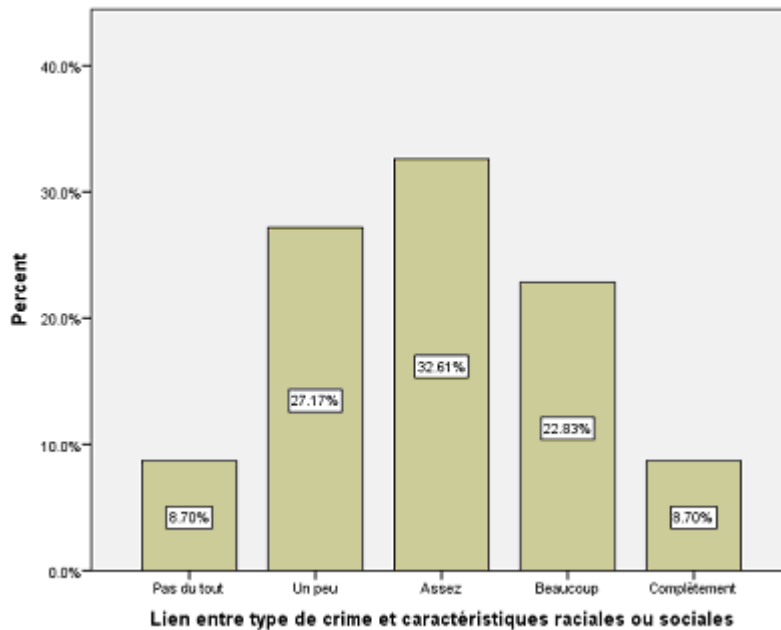


Figure 6 Pourcentage de réponses par catégories pour la question *lien entre type de crime et caractéristiques raciales ou sociales*.

¹² La structure du choix de réponses pour les 2 questions de la section crime étant différente de la plupart des autres, il est plus informatif de montrer les pourcentages recueillis pour chaque catégories, au lieu de la moyenne générale. En effet, toute réponse autre que « pas du tout » indique que le/la répondant(e) est d'avis qu'une relation existe entre le type de crime et le quartier dans lequel celui-ci se produit. Ces résultats sont rapportés aux figures 5 et 6.

Les résultats à retenir sont:

- La majorité des répondant(e)s considèrent que le type de crime change selon les quartiers, et qu'en plus il y a un lien entre celui-ci et les caractéristiques raciales ou sociales du quartier. Ce résultat sera discuté plus amplement dans la section discussion.

4.3 Entretiens qualitatifs

Voici les principales tendances dégagées des entretiens avec les commandants:

- Les entrevues ont permis de mettre en lumière que les commandants trouvent le plan stratégique théorique et "lourd". Ils perçoivent ce document davantage comme étant pour le niveau corporatif et peu applicable au niveau de leur PDQ.
- De façon générale, les commandant(e)s aimeraient un plan beaucoup plus simple avec des directives plus claires:

« Je dirais que c'est plutôt un outil de travail. Probablement fait pour des gens de haut niveau mais qui ultimement rendu à la base, au niveau des policiers qu'il aurait peut être plus bénéficié d'une cure d'amaigrissement et de ramener ça peut être à l'essentiel à ce qui pourrait être utilisé par les gens de la base. »

- Pourtant, il existe un document synthèse simplifié du plan: "Guide d'application destiné au personnel, plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)" et accessible à l'ensemble des policiers du SPVM. Mais il nous est inconnu si ce document a été consulté ou est utilisé par les policiers.
- Les commandants reconnaissent que le plan stratégique a permis de clarifier les notions de profilage racial, social et criminel. De plus, le plan a permis de donner des balises aux membres du SPVM.

« [Q]uand le plan stratégique est arrivé, pour moi, c'était - pas un signal d'alarme - mais plus un "wake-up call" pour dire: "voici les façons dont nous devrions maintenant fonctionner. Voici nos grandes orientations, etc." Mais, je vais continuer à dire que pour moi le plan stratégique c'était davantage d'établir des valeurs auprès de nos policiers.... Mais c'était vraiment de développer encore davantage tout ce qui était au niveau du savoir-être des gens... »

- Selon plusieurs participants, l'efficacité des formations ne dépend pas tant du contenu ou de la structure de ces formations, mais plutôt de la personnalité de chaque agent(e); à savoir l'ouverture d'esprit de celui-ci (celle-ci). De plus, ces formations ne doivent pas être abstraites, détachées du mandat du policier ou répétitives, au risque de démotiver les agent(e)s.

« Parce que parfois il peut avoir, le personnel peut avoir l'impression qu'on va essayer de les changer complètement ou de leur imposer quelque chose.... On ne pouvait pas aller dans les concepts abstraits, parce que ça, ça n'allait pas les chercher. »

« Les journées de formation notamment, ils arrivent en bougonnant. Ils s'assoient, ils pensent que ça va être plate, mais ils ont eu le contact humain.... Quand on outrepassse le mandat de sécurité publique, les policiers débarquent. »

- Les commandants rapportent faire de nombreuses activités pour favoriser les relations avec les citoyens. La plupart des initiatives de rapprochement avec la communauté, d'accroissement des compétences culturelles du personnel, etc. sont des initiatives locales, i.e. provenant du PDQ, sans égard au cadre théorique inscrit dans le plan stratégique.
- Les commandants apprécient l'apport des agents sociocommunautaires et des conseillers en concertation:

« Au quotidien, comment expliquer ça? Ça se fait sur du court, du moyen, du long terme avec la vision qu'on a au poste. Sur le court terme, les réseaux étant installés et avec une très grande force, ça fait que tout ce qui se passe dans le tissu communautaire est connu. Tout ce qui se vit va être ramené et va être pris en charge. On va être en mesure de donner des conseils pour que le problème se résolve. »

- Quant à la question de la détection et de la prévention des comportements inappropriés, les commandants sentent généralement que le plan stratégique n'a pas modifié les manières dont ils gèrent leur personnel par rapport à ceux-ci.
- Soulignons ici que le bureau du service à la clientèle est en opération depuis mai 2015 et pourra donc contribuer à améliorer l'offre de services dans ce sens. De plus, des

initiatives provenant des PDQ pour contrer les comportements inappropriés, tels des comités de vigie, peuvent être mis en place, comme le rapporte l'extrait suivant:

« D'ailleurs j'ai mis en place dans mon plan d'action l'an passé, un comité interne au poste ici qui fait la vigilance au niveau des comportements qui sont inappropriés. »

4.4 Analyse des plans d'action

Le tableau 1 suivant regroupe les données statistiques dégagées de l'étude des plans d'action, entre 2012 et 2014.

Tableau 1 Données sur les références au plan stratégique

	2012	2013	2014
Nombre et pourcentage de plan d'action consulté	26/33 (78.8%)	22/33 (66.7%)	33/33 (100%)
Référence explicite et directe au plan stratégique comme inspiration d'une action à entreprendre	10/26 (38.5%)	8/22 (36.4%)	0/33 (0%)

Pour l'année 2012, 10 des 26 plans d'action mentionnent explicitement s'être inspirés du plan stratégique pour développer des actions locales durant l'année. En 2013, nous n'avons obtenus les plans d'action que pour 22 PDQ, et seulement 8 d'entre eux mentionnent explicitement s'être inspiré du plan stratégique. En 2014, aucun des 33 plans d'action ne se réfère explicitement au plan stratégique. Toutefois, il est important de souligner que s'il n'y a pas de référence explicite au plan stratégique dans un plan d'action, ceci ne veut pas dire que le plan d'action n'est pas inspiré par le plan stratégique. En effet, les plans d'action des PDQ semblent inspirés par un ensemble d'orientations émises par le SPVM, notamment l'approche citoyenne, sans s'y référer directement. Les résultats du tableau 1 doivent donc être interprétés avec prudence.

4.5 Plaintes déposées à la commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) ainsi qu'auprès du commissaire à la déontologie policière

Le tableau 2 présente le nombre de plaintes reçues par la CDPDJ pour les années 2003 à 2014.

Tableau 2 Données sur les plaintes de profilage racial et social déposées auprès de la CDPDJ, pour les années 2003 à 2014

État	Années											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Actif					3		7	4	4	13	12	6
Fermé**	10	12	21	12	11	10	27	13	15	17	9	1
Désactivé										1		
TOTAL	10	12	21	12	14	10	34	17	19	31	21	7

* Les données pour 2014 sont obtenues pour les mois de janvier 2014 à novembre 2014 (11 mois).

** Un dossier peut être fermé à l'une des étapes suivantes: Enquête, évaluation, médiation, recevabilité, contentieux-tribunal, contentieux-mesures

Lorsque nous examinons le nombre de plaintes par année, nous remarquons des différences notables pour certaines années. Ainsi, selon le tableau 2, les années 2009 et 2012 se distinguent des autres en termes du nombre élevé des plaintes reçues à la CDPDJ. Il est possible que cette augmentation soit associée en 2009 au groupe ECLIPSE et en 2012 aux manifestations étudiantes (printemps érable). Nous notons également que l'année 2014 se distingue par le peu de plaintes reçues. Étant donné que nous n'avons pas les données pour 2015, nous ne pouvons pas déterminer si cela représente une nouvelle tendance à la baisse ou une exception. De plus, les variations dans le nombre de plaintes reçues à la CDPDJ, ne nous permettent pas de faire un lien entre les changements dans le nombre de plaintes et le plan stratégique du SPVM.

Le tableau 3 suivant montre le nombre de plaintes à caractère racial¹³ reçues par le commissaire à la déontologie policière et concernant le SPVM. Notons toutefois que les rapports de gestion émis par le bureau du commissaire à la déontologie policière, et desquels nous tirons ces statistiques, fournissent un pourcentage concernant les divers corps policiers du Québec, à partir du nombre TOTAL de plaintes. Or, un nombre important de plaintes est éventuellement rejeté, soit par manque de collaboration du plaignant au processus de conciliation, soit par absence manifeste de base factuelle. Nous n'avons toutefois pas le nombre de plaintes rejetées pour le SPVM spécifiquement. Ainsi le tableau 3 rapporte le total des plaintes relatif au SPVM incluant potentiellement les plaintes ayant été rejetées.

¹³ Les statistiques contenues dans les rapports de gestion ne spécifient malheureusement pas les données relatives au profilage social.

Tableau 3 Données sur les plaintes de profilage racial déposées auprès du commissaire à la déontologie policière, pour les périodes allant de 2006-07 à 2013-14

	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014
Plaintes déposées auprès du commissaire à la déontologie policière	56	68	63	60	57	63	79	54

Enfin, une analyse comparative des deux sources de données concernant les plaintes (CDPDJ et DP) indique une tendance similaire dans les proportions des plaintes reçues annuellement.

5 Discussion générale

Dans cette section nous discuterons des résultats obtenus et présentés dans la section Résultats. Nous débuterons par une discussion des mesures et moyens proposés dans le plan stratégique. Une discussion des résultats du sondage suivra. Les commandant(e)s ont exprimé plusieurs point de vue par rapport au plan stratégique, et nous discutons de ces impressions. Par la suite, nous interpréterons les résultats obtenus de l'analyse des plans d'action. Enfin, nous discutons de l'information tirée de l'analyse des statistiques sur les plaintes déposées au CDPDJ. Nous terminerons par une section où nous soulèverons des points de discussion ayant surgit spontanément des données de recherche mais qui ne sont pas liés directement à l'évaluation du plan stratégique.

De plus, afin de regrouper les informations, nous présentons un tableau synthèse des points forts et des points à améliorer du plan stratégique (celui-ci informe également nos recommandations), en Annexe D.

5.1 Mesures et moyens proposés

5.1.1 *Initiatives non implantées*

Nous constatons que certaines mesures, telles le GAAP, la trousse d'accueil pour les nouveaux immigrants, les stratégies de communication avec les médias, etc. n'ont pas été implanté. Le manque de temps (tenir un colloque national sur le profilage racial et social, par exemple) et de financement/ressources (mise en place du module RAC du projet P.T.M., par exemple) sont parmi les raisons évoquées. Pour d'autres initiatives, il nous est impossible de savoir avec certitude l'état d'avancement, par manque de documentation.

5.1.2 *Initiatives implantées*

Environ un tiers des mesures et moyens, tel que suggéré dans le plan stratégique, a été formellement implanté. Ces mesures incluent par exemple, le bottin linguistique, les initiatives de rapprochement avec les communautés, le réseautage interservices, et des initiatives individuelles des PDQ. Plusieurs PDQ s'inspirent des initiatives proposées. Par exemple, bien qu'il n'y ait pas de stratégie coordonnée en matière de relation avec les médias locaux, plusieurs PDQ ont développé des liens avec les médias. Ou encore, plusieurs PDQ ont des initiatives pour accueillir les nouveaux immigrants, souvent avec l'aide des agents sociocommunautaires. De plus, les

commandant(e)s accordent davantage d'importance au développement de relations avec leurs partenaires communautaires, ceux-ci ayant des liens plus directs avec la population qu'ils desservent.

D'après le SPVM, plusieurs initiatives RAC sont encouragées. Par contre, les résultats du sondage semblent indiquer qu'un pourcentage peu élevé d'agents participe à celles-ci. Les RAC étant vues par l'organisation comme une pierre angulaire du plan, des statistiques détaillées seraient donc utiles dans l'élaboration d'une approche plus stratégique.

5.2 Perceptions des agents quant à l'utilité des formations et des outils

Tous les employés du SPVM (plus de 6000¹⁴) ont été invités à participer au sondage en ligne, seulement 761 ont suivi le lien donnant accès à celui-ci et de ceux là seulement 184 ont complété le sondage.

Tenant compte des limites du sondage, les constatations à retenir sont:

- La perception de leurs compétences interculturelles par les policiers ne semble pas dépendre de facteurs sociodémographiques, tel le sexe, le rang dans l'organisation, le niveau d'expérience ou le niveau de scolarité.
- Les résultats du sondage ne permettent pas de conclure qu'il y ait eu une amélioration substantielle de la prise de conscience quant à la problématique de profilage racial et social depuis la publication du plan stratégique.
- Les répondant(e)s affirment que leur propre comportement et celui de leurs collègues, ne seront que très peu modifiés par le dépôt d'une plainte à leur endroit.
- Les réponses au sondage sur les RAC révèlent que les participant(e)s comprennent l'importance de bonnes relations avec la communauté. Cependant, ceci ne semble pas avoir un effet concret sur leur comportement.
- En ce qui a trait aux perceptions des répondant(e)s envers les citoyen(ne)s d'origines ethniques diverses, la vaste majorité ne considèrent pas que leur perception de ceux (celles)-ci ait significativement changé depuis les formations. De plus, les répondant(e)s sont également d'avis que la confiance de la communauté envers la police n'a pas changé.

¹⁴ Selon la page Internet du SPVM.

- La majorité des répondant(e)s considèrent que le type de crime change selon les quartiers. Ce résultat est attendu tenant compte du fait que les caractéristiques de chaque quartier différent notablement. Toutefois, les répondant(e)s considèrent également qu'il y a un lien entre le type de crime et les caractéristiques raciales ou sociales du quartier. Ceci suggère qu'il y a possiblement des lacunes sur le plan des conceptions que les policiers ont de la notion de profilage racial et social.
- Les agents et superviseurs, d'une part, et les commandants de l'autre, ont donné des réponses significativement différentes quant à leur niveau de participation aux activités. Les réponses suggèrent que les agents et les superviseurs, participent moins aux activités de relation avec la communauté que les commandants. Il est cependant possible que la perception de ce que constitue une participation à des activités avec les communautés culturelles, soit différente selon le grade. Il est également possible que les agents et superviseurs n'aient pas le temps nécessaire à accorder à de telles activités, ou encore que la participation des hauts gradés soit vue par les membres des communautés comme étant une contribution plus importante comparativement à celle du personnel moins gradé.
- Ceci dit, quelle que soit la raison derrière cette divergence, cette question adresse un des principaux enjeux du plan stratégique, soit d'encourager la participation du personnel à des activités en matière de RAC. Il revient, selon nous, surtout aux commandant(e)s de favoriser la participation des agents et des superviseurs en les encourageant à participer à des activités et en permettant un horaire de travail propice à celles-ci.

5.3 Perception du plan stratégique du point de vue des commandant(e)s

La perception générale des commandant(e)s est que le plan stratégique marque une bonne évolution, que les directives vis-à-vis les diverses formes de profilage sont très utiles, et que le cadre à l'intérieur duquel le personnel doit travailler est maintenant clair et bien balisé. Par contre, les commandants croient que le plan tel que conçu n'est pas applicable au niveau des agents et aurait intérêt à être résumé de façon à permettre une meilleure applicabilité. Rappelons toutefois, tel que mentionné dans la section « Résultats », que pour faciliter et appuyer la planification opérationnelle des intervenants, le SPVM a fait publier un guide à l'intention de tous les employés du SPVM. Le *Guide d'application destiné au personnel* en lien avec le plan

stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014), proposait des indicateurs de performances, les objectifs et des actions afin de pouvoir l'appliquer le plus concrètement possible.

Les réponses des commandants varient grandement quant à la question du niveau de confiance accordée au SPVM par la population. Pour plusieurs, la confiance passe par des bons liens avec les partenaires, qui par des contacts directs apprennent à connaître individuellement et personnellement les policiers, ce qui à son tour favorise la relation de confiance. Celle-ci passe notamment par l'implication et la participation directe des policiers dans les communautés. Les commandant(e)s mettent ainsi en place plusieurs initiatives, non seulement de rapprochement, mais également de vigie des comportements inappropriés. Il nous semble que sur ce dernier point, en particulier, l'organisation aurait avantage à développer une structure plus coordonnée et cohérente de détection et de prévention de ces comportements.

Les entretiens semblent suggérer que la plupart des initiatives au niveau des relations avec la communauté, par exemple, sont des initiatives locales, mises en place avant la parution du plan. Par le fait même, et puisque l'initiative GAAP n'a pas été implémentée, il est difficile de vérifier s'il existe une forme de meilleures pratiques.

Enfin, selon les commandant(e)s, il y aurait plusieurs défis en matière de relations avec la communauté à relever. Par exemple, l'intensification des activités politiques, notamment le mouvement étudiant, et autres mouvements de contestation; le vieillissement de la population; et la difficulté à rejoindre les jeunes dans certains quartiers.

5.4 Plans d'action

Les plans d'action des PDQ semblent inspirés par un ensemble d'orientations émises par le SPVM, notamment le plan stratégique et l'approche citoyenne, sans s'y référer directement. Il nous est donc impossible de déterminer hors de tout doute l'influence des éléments du plan stratégique sur les directives locales. En effet, bien avant l'adoption du plan stratégique, le SPVM et les PDQ organisaient de nombreuses activités pour se rapprocher des résidents de leurs secteurs incluant les communautés culturelles, les jeunes et autres groupes.

5.5 Plaintes

La majorité des plaintes ont pour motif le profilage racial et un plus petit nombre le profilage social. Le nombre de plaintes déposées à la CDPDJ alléguant du profilage racial et social de la part du SPVM varie d'année en année. Nos analyses sur la fréquence des plaintes ne nous permettent pas de conclure qu'il y a amélioration dans le comportement lié au profilage racial ou social. Nous constatons d'ailleurs une augmentation significative des plaintes en 2009, qui s'est maintenue jusqu'en 2013. Les raisons évoquées sont les effets du groupe Éclipse (2009) sur la population, ainsi que les effets des manifestations étudiantes de 2012. Il y a une chute dans le nombre de plaintes pour l'année 2014. Toutefois avant de conclure à l'existence d'une tendance à la baisse dans le nombre de plaintes, il faudra observer une baisse à moyen terme c'est-à-dire pour, au moins, les trois années à venir.

5.6 Autres points de discussion

La consultation des divers documents nous permis de constater que la diversité culturelle est minimalement représentée dans le document du plan stratégique, ni d'ailleurs lorsqu'on visite le site Internet du SPVM. Trop souvent les policiers représentés sont d'origine caucasienne et très peu d'images incluent des policiers issus d'autres communautés culturelles. Nous craignons que ceci ne réduise l'efficacité du message d'inclusion et de diversité prôné par le SPVM à ses aspirants membres. Malgré les efforts du SPVM pour tenter de recruter des membres des communautés culturelles minoritaires, les effectifs demeurent donc faibles à ce niveau. L'organisation devrait peut être revisiter ses procédures d'approche et de recrutement.

6 Recommandations

Nous concluons cette recherche par une série de recommandations fondées sur les entrevues avec les gestionnaires, ainsi que nos propres analyses (sondage, entrevues qualitatives, analyses de dossiers et documents). Dans la section qui suit nous présentons chaque limite suivie de la recommandation servant à l'adresser.

Mémoire institutionnelle

- ∴ Le SPVM se doit d'améliorer sa manière de coordonner et de répertorier l'information qu'il accumule à travers le temps:
 - ▶ Nous recommandons que le SPVM mette en place un système d'archivage accessible pour la recherche qui comprendra non seulement les projets importants (tels que le plan stratégique en matière de profilage racial et social et l'approche citoyenne) mais également les étapes de base pour mettre en oeuvre ces plans. Ceci devrait s'effectuer au niveau corporatif mais aussi au niveau des postes de quartiers locaux.
 - ▶ Nous recommandons que le SPVM mette en place un système d'archivage répertoriant les meilleures pratiques provenant du SPVM mais aussi d'autres institutions. Le SPVM pourrait être en mesure d'apprendre des expériences d'autres corps policiers ou d'autres institutions, en les adaptant au contexte spécifique du SPVM.

Communication interne

- ∴ Il y a d'importants manquements au niveau de la communication au sein du SPVM:
 - ▶ Nous recommandons d'améliorer la communication interne en encourageant des échanges réguliers et honnêtes pour tous les membres du SPVM. La communication devrait être proactive pour prévenir des problèmes et non seulement réactive.
 - ▶ Nous recommandons que le SPVM s'assure d'employer des définitions claires des concepts plus importants (ex. respect, journée d'échange, formations). Ces termes devraient être faciles à comprendre par l'ensemble des policiers et ainsi il sera plus aisé de les mettre en oeuvre (par exemple le SPVM a adopté une définition claire de ce qu'est le profilage racial et social).

- ∴ La reconnaissance et le jugement des pairs sont des facteurs très importants au SPVM et il semble y avoir un manque de reconnaissance des “bonnes actions” des membres du SPVM:
 - ▶ Nous recommandons d’augmenter les initiatives de valorisation des bonnes actions des membres du SPVM. Il faut normaliser le système de reconnaissance du bon travail des policiers dans la communauté.
- ∴ Les participants étaient unanimes quant au besoin de simplifier et synthétiser le plan stratégique. Cependant, le plan stratégique est accompagné d’un « guide d’application » facilitant l’implantation du plan stratégique:
 - ▶ Nous recommandons que les commandants utilisent et diffusent cette ressource.
- ∴ Il n’existe pas suffisamment de directives et d’outils pour le défi 3 du plan, à savoir “détecter et agir sur les comportements inappropriés”:
 - ▶ Il est recommandé de développer davantage de mécanismes de détection et de prévention des comportements inappropriés.

Autonomie et spécificité des PDQ

- ∴ Il y a la perception de la part des participants que le plan stratégique a été conçu davantage pour le niveau administratif, que pour les agents présents sur le terrain:
 - ▶ Tout futur plan doit être mieux adapté à la réalité des PDQ.
 - ▶ Nous recommandons que le personnel (policier et civil) soit consulté sur leurs besoins avant la création du prochain plan, et d’incorporer leurs suggestions.
- ∴ Les policiers du SPVM apprécient que chaque PDQ bénéficie d’une certaine autonomie pour développer des approches et des projets spécifiques à leurs quartiers:
 - ▶ Tout plan futur devrait tenir compte de la spécificité de chaque PDQ.
- ∴ Les policiers reconnaissent non seulement la spécificité de leurs secteurs mais également celle des quartiers à l’intérieur de leurs territoires:
 - ▶ Étant donnée cette spécificité, nous recommandons que les relations avec la communauté demeurent au coeur de l’intégration du nouveau personnel dans le PDQ.
 - ▶ Il est tout aussi important que chaque cadre apprenne à reconnaître les spécificités de son secteur. L’approche doit être cohérente et refléter l’approche citoyenne.

- ∴ Il n'existe pour l'instant aucune manière standardisée de création et de diffusion de guides référentiels informant les policiers des spécificités d'un PDQ auquel ils sont nouvellement arrivés:
 - Nous recommandons aux PDQ de créer ces guides référentiels et de standardiser leur format et distribution afin d'informer les policiers nouvellement arrivés dans un PDQ, des réalités et des spécificité de ce PDQ. Nous recommandons donc que des efforts soient déployés dans le but de combler cette lacune.
- ∴ La rotation des cadres dans diverses unités pose un défi pour le développement des relations avec la communauté:
 - Nous recommandons de réfléchir à la possibilité d'octroyer des plus longs mandats -au minimum trois ans- dans des postes de quartier puisque cela permettrait d'appuyer des relations solides avec les partenaires communautaires et la confiance de la population en générale.

Relation avec les communautés

- ∴ Le SPVM manque de données fiables sur ses activités en matière de relations avec la communauté:
 - Nous recommandons l'implantation du GAAP tel que proposé par le plan stratégique en matière de profilage racial et social. Il est critique que le SPVM puisse avoir un portrait réaliste de la situation pour ensuite mesurer et évaluer ces effets. Le SPVM doit également être en mesure de constater et de partager les meilleures pratiques ainsi que les pratiques à évaluer.
- ∴ Les initiatives RAC semblent être peu populaires auprès du personnel du SPVM malgré leur importance:
 - La direction du SPVM devrait réfléchir à des moyens pour valoriser les RAC et d'inclure des initiatives de valorisation motivantes pour le personnel.
- ∴ Il existe un risque d'augmentation du profilage politique avec l'intensification des manifestations politiques et des conflits internationaux dans les dernières années, que certains commandants voient comme une tendance émergente:
 - Le SPVM devrait porter une attention particulière à cette nouvelle tendance et développer des stratégies appropriées.

- ▶ Nous recommandons que le SPVM développe une formation pour les policiers en matière de profilage politique.
- ∴ Les perspectives des citoyens et des partenaires sur le profilage racial sont peu connues:
 - ▶ Il pourrait être intéressant pour le SPVM de réaliser des sondages auprès de la population pour connaître leurs perspectives quant aux initiatives pour combattre le profilage racial et social.
- ∴ Les opinions des participants à notre recherche sont mitigées sur l'exhaustivité du bottin linguistique:
 - ▶ Il est suggéré d'actualiser le bottin à l'ensemble des langues parlées à Montréal.
- ∴ Trop souvent, les photos choisies pour représenter le SPVM sont celles de personnes blanches. Ceci n'encourage pas les membres des communautés culturelles à se voir au sein du SPVM et pourrait les décourager de se joindre à l'organisation:
 - ▶ Le SPVM devrait revoir toutes ses publications, incluant celles sur Internet, pour s'assurer que les photos soient représentatives de la diversité de la population.

7 Conclusion

Cette recherche répond au mandat d'évaluer la perception qu'ont les policiers du SPVM de l'efficacité du plan stratégique pour combattre le profilage racial et social au sein du SPVM. Nous avons également mesuré les effets de la sortie de ce plan, sur la gestion locale, au niveau des PDQ. Par une méthodologie mixte, à la fois quantitative et qualitative, cette recherche répondait à la question suivante: Est-ce que le plan stratégique a modifié des comportements policiers vis-à-vis le profilage racial et social, et/ou introduit à l'intérieur des gestions locales une nouvelle philosophie de travail?

La synthèse de tous les éléments d'information obtenus soulève de grandes forces mais aussi des faiblesses à adresser dans le cadre des prochains plans. Nos données ne nous permettent pas de conclure à une modification substantielle du comportement policier vis-à-vis les notions de profilage racial, social et criminel, sur la base du plan stratégique 2012-2014. En effet, celui-ci s'inscrit dans une continuité opérationnelle, et nous connaissons au moins une autre directive liée au profilage racial, émise avant la directive Po. 170 annexée au plan stratégique 2012-2014¹⁵. Bien qu'ayant été très bien reçu par les gestionnaires locaux dans son ensemble, il est tout de même considéré comme étant un exercice théorique et utile au niveau de la haute gestion du SPVM, bien plus qu'au niveau local, et difficilement applicable sur le terrain par les agents. Il semble par contre acquis que la sortie de ce plan ait permis de relever le niveau d'éducation du personnel du SPVM sur les diverses facettes de profilages.

Il est actuellement difficile de conclure que le plan ait atteint son potentiel optimal, puisque plusieurs mesures n'ont pas été implantées. Des moyens tel le GAAP par exemple, qui permettrait de faire circuler l'information pertinente sur les meilleures pratiques entre les PDQ et la haute direction, aurait grandement intérêt à être mis en place. De plus, le personnel est encouragé à prendre part à des activités de réseautage interservices en lien avec les RAC mais aucune statistique interne n'existe pour mesurer l'existence et les effets de ce réseautage. Pour le moment, les résultats du sondage semblent indiquer un manque de participation du personnel à ces activités. Ceci vient mettre en relief l'importance de la communication entre la haute gestion et les gestions locales, et également entre le(la) gestionnaire local(e) et ses employé(e)s, sur la question de la sensibilisation du personnel à l'importance des RAC.

¹⁵ Pr. 259-1, en 2006

En conclusion donc, l'efficacité globale du plan stratégique en matière de profilage racial et social du SPVM reposera sur l'implantation de toutes les mesures et moyens qui y sont proposés.

Limites de l'étude

La limite principale de cette étude relève du fait que la collecte et l'analyse des données ainsi que la rédaction du rapport devaient toutes être réalisées à l'intérieur d'une période de six mois. Si nous disposions de plus de temps, nous aurions pu explorer des sujets tels, les meilleures pratiques ou encore les tendances émergentes. Il aurait aussi été intéressant de réaliser des entretiens avec des citoyens de diverses communautés culturelles de Montréal ainsi que des leaders communautaires.

Mentionnons également le fait que le taux de participation au questionnaire quantitatif (en ligne) fut plutôt faible. Par contre, rappelons que ceci est en partie dû à un problème informatique relié au fait que les participant(e)s partageaient la même adresse IP (celle présumément accordée par le SPVM), ce qui ne leur permettait pas d'arrêter le sondage pour y revenir à un autre moment. De plus, les résultats du questionnaire quantitatif doivent être interprétés à la lumière des limites présentées dans la section résultats.

Il faut aussi considérer le contexte de travail qui régnait lors de la période de consultation. Le sondage a été tenu alors qu'il y avait de vives tensions concernant le conflit de travail de la loi sur le régime de retraite et du renouvellement de la convention collective. De fait, les agents participaient beaucoup moins aux demandes autres que la réponse aux appels d'urgences. Ceci pourrait avoir eu un impact majeur sur la motivation et le taux de participation. Ce questionnaire aurait pu aussi être une occasion d'exprimer sa frustration face à la Direction et de répondre selon leur perception au moment de vives tensions syndicales.

Finalement, une dernière limite réside dans le fait que nous n'avons pu avoir accès à tous les documents importants désirés. Les principales raisons pour ces non-disponibilités sont nombreuses. Certains documents étant confidentiels et protégés par la loi d'accès à l'information, d'autres dû à un manque de financement ou suite à l'interruption du projet. Dans quelques circonstances, les activités n'ont tout simplement pas pu être tenues. Ceci a donc limité l'ampleur et l'étendu de analyses que nous avons effectuées pour certaines mesures du plan.

Liste de documents

- [1] Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)
- [2] BILAN DES MATINÉES / JOURNÉES D'ÉCHANGES SUR LES RELATIONS POLICIERS-CITOYENS POUR LE SPVM
- [3] ÉTAT D'AVANCEMENT 2013 du Plan stratégique en MATIÈRE de profilage racial et social
- [4] Bilan des réalisations 2013
- [5] fiche évaluation PRÉ-POST (Échanges jeunesses)
- [6] Plan d'action 2014 - Section recrutement et sélection
- [7] Rapport annuel 2014

Autres documents nous ayant été fourni, mais non cités dans le rapport

- Analyse des 38 plaintes de profilage racial (Présentation PowerPoint)
- Plaintes déposées à la CDPDJ - profilage racial (graphique)
- Dossier profilage racial
- Plaintes déposées à la CDPDJ-Profilage racial (3 novembre 2011)
- DEMI-JOURNÉE D'ÉCHANGES SUR LES RELATIONS POLICIERS-CITOYEN-CADRE EXPLICATIF-
- Grands axes de la demi-journée d'échanges en matière des relations police-citoyens avec les nouvelles recrues et les nouveaux promus (sergent, lieutenant, commandant, etc.)
- RAPPORT D'ACTIVITÉS 2013 –DEMI-JOURNÉES D'ÉCHANGES SUR LES RELATIONS POLICIERS-CITOYENS
- BILAN DES MATINÉES / JOURNÉES D'ÉCHANGES SUR LES RELATIONS POLICIERS-CITOYENS POUR LE SPVM (rapport de Pascale Leblanc)
- APPRÉCIATION PAR LES PARTICIPANTS DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION
- «L'INTERVENTION POLICIÈRE DANS UNE SOCIÉTÉ EN CHANGEMENT»
- QUESTIONNAIRE DE SUIVI SUR LES JOURNÉES D'ÉCHANGES RELATIONS POLICIERS-CITOYENS
- Bottin Linguistique
- PERSPECTIVES 2015
- POLITIQUE RELATIONS POLICE/CITOYENS (Po 170 du 2010-06-01)
- fiche évaluation ACTIVITÉ SPORTIVE (Échanges jeunesses)
- fiche évaluation LOIS -RÈGLEMENT (Échanges jeunesses)
- fiche évaluation RENCONTRE FACULTATIVE (Échanges jeunesses)
- fiche évaluation SPVM ET POLICIERS (Échanges jeunesses)
- Fiche_échangejeunesse (fiche d'inscription)
- GAAP (powerpoint)
- GAAP_PPT_révisé GAAP 18 avril 2012
- Guide de fonctionnement GAAP

- PLAN DE COMMUNICATION 20 avril 2012 (projet GAAP)
- Rapport d'analyse GAAP 27 janvier 2010
- Résumé du projet échanges jeunes
- GAAP Critères d'accompagnement et d'appréciation DU PROJET
- Visio-Processus GAAP scénario final
- Description de fonction agent sociocommunautaire
- Structure de vigilance bilan 2014
- Plan d'action 2014 – Section recrutement et sélection
- Stat. PAE SPVM 2015-01-06 (tableau)
- Structure de vigilance organisationnelle
- Analyse des 38 plaintes de profilage racial -Présentation
- ANNEXE 1 LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS (sondages de satisfaction)
- Lecture de l'environnement 2009 - Perceptions des Montréalais
- Lecture de l'environnement 2013 - perceptions des Montréalais
- Organigramme 2014-12-19.pdf
- Plan action relations interculturelles
- Une approche citoyens Rapport annuel 2013
- Plan stratégique en matière de profilage racial et social
- Organigramme 2014-12-19.pdf
- Les communautés culturelles de Montréal Mieux connaître, pour mieux comprendre pour mieux agir (DVD)
- Fiche d'appréciation intermédiaire capsule vidéo sur les Devoirs et pouvoirs
- Formulaire de visionnement Capsules vidéo sur les communautés culturelles
- Un virage de nouveaux outils et systèmes informatiques
- Guide d'accueil des nouveaux policiers du poste de quartier 9
- Révision du mandat éclipse (présentation powerpoint)
- Les relations avec la communauté à votre service (présentation powerpoint)
- Guide référentiel: au coeur de l'action PDQ 49 (présentation powerpoint)
- Poste de quartier 49: projet E.M.A.N.O.R.
- Guide d'accueil PDQ45
- L'organisation en direct sur le terrain
- La police des Montréalais
- Tu nous tiens à cœur (affiche)
- fiche évaluation ACTIVITÉ IMMERSION POLICIÈRE (Échanges jeunes)
- Procédure d'intervention « Relations police/citoyen» Po 170
- PERCEPTIONS des MONTRÉALAIS À L'ÉGARD DE LA SÉCURITÉ ET DE LA POLICE - Comparaison des résultats des sondages auprès des Montréalais réalisés en 2011 et en 2014

Annexes

Annexe A Information détaillée des sources de données

Documents liés aux moyens et mesures du plan stratégique

Les données permettant d'évaluer l'état d'avancement du plan stratégique proviennent principalement de documents qui nous ont été fournis par le SPVM. Les tableaux 4, 5 et 6 indiquent si un ou des documents en lien avec les mesures et moyens spécifiques ont été reçus. Certains moyens n'ont jamais été implémentés, et nous en mentionnons la raison, si elle est connue.

Tableau 4 Tableau synoptique des documents reçus en lien aux mesures et moyens énoncés dans le plan stratégique pour le défi 1, *Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires.*

Sous défis	Moyens et mesures suggérés dans le plan stratégique	Documents reçus (Oui/Non)	Raison donnée*
Accroître les compétences interculturelles du personnel	Journées d'échanges	Oui	
	Bottin linguistique	Oui	
	Programme de formation continue	Non	En processus de développement
	Programme des aspirants commandants	Oui	
Déployer des stratégies cohérentes et intégrées en matière de détection et de prévention du profilage racial et social dans tous les services et unités	Nouvelles stratégies en matière de lutte contre la criminalité	Non	En processus de développement
	Projet P.T.M.	Oui	Manque de Financement
Améliorer le mécanisme de supervision et d'encadrement du personnel	Cadre de référence pour la supervision du personnel en matière de profilage racial et social	Oui	
Promouvoir et reconnaître l'engagement du personnel policier en matière de relations avec la communauté	Valorisation des initiatives RAC à l'interne	Non	
	Valorisation des initiatives RAC à l'externe	Non	
	Actualisation des critères de promotions pour tenir compte des RAC	Oui	
	Médias de masse pour promouvoir les bonnes initiatives	Non	

* Explication fournie par le SPVM.

Tableau 5 Tableau synoptique des documents reçus en lien aux mesures et moyens énoncés dans le plan stratégique pour le défi 2, *Maintenir la confiance et le respect de la communauté.*

Sous défis	Moyens et mesures suggérés dans le plan stratégique	Documents reçus (Oui/Non)	Raison donnée*
Favoriser la réalisation des activités de rapprochement interculturel	GAAP	Oui	Manque de financement et difficultés techniques
	Capsule vidéo	Oui (DVD)	
	Échange jeunesse	Oui	Manque de Financement
Multiplier les contacts positifs et les échanges dynamiques sur nos réalités respectives, et mobiliser les citoyens et les partenaires autour du rapprochement police/citoyens	Campagne de sensibilisation sur le service à la clientèle et les relations police/citoyens	Non	
	Mettre au profit l'expertise des agents de concertation dans la structure de vigilance	Non	
	Trousse d'accueil	Non	
	Outils en communication interculturelle	Non	
Adapter nos stratégies de communication en tenant compte de la diversité des citoyens	Partenariats avec le réseau des médias communautaires	Non	
	Communication électroniques (médias sociaux)	Non	
S'entendre avec les partenaires pour agir de façon complémentaire sur les problématiques sociales, dans le respect de nos rôles et compétences respectifs	Être à l'affût des consultations publiques et des forums sociaux	Non	
Poursuivre les efforts pour une meilleure représentation de la communauté dans nos effectifs	Programme PAÉ	Oui	
	Cadet	Non	

* Explication fournie par le SPVM

Tableau 6 Tableau synoptique des documents reçus en lien aux mesures et moyens énoncés dans le plan stratégique pour le défi 3, *Agir sur les comportements inappropriés.*

Sous défis	Moyens et mesures suggérés dans le plan stratégique	Documents reçus (Oui/Non)	Raison donnée*
Améliorer le mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés	Normalisation mode de fonctionnement du mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés	Non	
	Bureau du service à la clientèle du SPVM	Oui	
Optimiser le processus de traitement des plaintes à l'interne et évaluer la satisfaction des citoyens au regard des interventions policières	Comité d'analyse des plaintes avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	Non	Ce comité n'a pas été formé par décision conjointe de la commission et du SPVM
	Activité de formation basée sur l'apprentissage des techniques de communication et de résolution des plaintes (ou insatisfactions) des citoyens, destinée aux gestionnaires et aux superviseurs	Non	
	Sondages	Oui	
Apporter un soutien aux policiers lors des plaintes non justifiées contre eux en matière de profilage racial et social	Sorties médiatiques (internes et externes) pour rétablir les faits à propos d'une plainte non justifiée	Non	
	Soutien juridiques et psychologiques	Oui pour psychologique** Non pour juridique	Confidentiel
Renforcer le réseautage interservices en matière de profilage racial et social	Tenir colloque national sur le profilage racial et social	Non	Manque de temps
	Participe à des colloques, à du réseautage interservices et autres activités en matière de RAC	Non	
	Ententes de partenariat	Non	

*Explication fournie par le SPVM

** Il s'agit d'une affiche annonçant des services psychologiques en général, et non spécifiquement sur le profilage racial et social.

Sondage

Dans le but de mesurer l'efficacité de certains aspects du plan stratégique en matière de profilage racial et social, ainsi que des formations reçues et des outils fournis lors de celles-ci, nous avons développé un questionnaire quantitatif, destiné aux membres du personnel du SPVM, sous la forme d'un sondage en ligne. Celui-ci comportait 27 questions de type Likert¹⁶, en plus de 7 questions sociodémographiques¹⁷. Le sondage permettait de cueillir de l'information sur les aspects suivants: a) les comportements éthiques; b) la qualité des contacts (communication) avec les communautés culturelles diverses; c) l'impact des plaintes reçues sur le comportement des agents; d) les modifications des habitudes de relations avec la communauté; e) les opinions sur le type de crimes.

Celui-ci a été mis à la disposition de tout le personnel (policier et civil) du SPVM. Le sondage a été actif du 7 avril 2015 au 4 mai 2015. Des 761 personnes ayant accédé au sondage, 184 personnes l'ont complété. Rappelons cependant, et tel qu'expliqué dans la section traitant des limites du sondage, que la recherche a eu lieu dans le cadre d'un conflit de travail de la loi sur le régime de retraite et du renouvellement de la convention collective.

Entrevues

Un guide de questions ouvertes fut utilisé pour les entrevues, ce qui permettait d'obtenir une compréhension plus approfondie des perspectives des participant(e)s. Ce guide ciblait des thèmes tels: Comportement policier; Confiance de la communauté; Entraînement et outils; Recommandations pour le futur; Opinions sur le niveau de compréhension et d'application du plan par les membres du personnel.

La durée des entrevues variait entre 33 minutes et environ 1 heure. Nous estimons que la longueur moyenne des entrevues est d'environ 50 minutes.

¹⁶ Une échelle de Likert est une échelle de jugement répandue dans les questionnaires psychométriques par laquelle la personne interrogée exprime son degré d'accord ou de désaccord vis-à-vis d'une affirmation (l'énoncé).

¹⁷ Les 7 questions socio-démographiques sont les suivantes: Groupe culturel d'appartenance, sexe, niveau de scolarité atteint, groupe d'âge, nombre d'années de service, position dans l'organisation ainsi que nombre d'années dans ses présentes fonctions.

Plans d'action

Dans le but de comptabiliser les actions entreprises par les PDQ, qui sont inspirées des mesures et moyens mis de l'avant dans le plan stratégique, nous avons demandé et reçu les plans d'action pour les années 2012 à 2014¹⁸. En plus de la demande concernant les 33 postes de quartier, nous avons également reçu les plans d'action pour l'unité aéroportuaire, en plus de diverses autres unités opérationnelles. Cependant, considérant que nous voulions nous restreindre à une analyse plus locale, nous n'avons analysé en profondeur que les plans d'action pour les 33 PDQ. Le nombre de plans d'action qu'on nous a fait parvenir varie selon les années. Le tableau 7 rassemble ces données pour les années 2012 à 2014.

Tableau 7 Nombre et pourcentage de plans d'action obtenus de la direction du SPVM

	2012	2013	2014
Nombre de plans d'action reçu	26	22	33
Pourcentage	78.80%	66.70%	100%

Plaintes à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et les données sur les plaintes traitées par le commissaire à la déontologie policière.

Nous avons fait une demande d'accès à l'information pour obtenir des statistiques sur le nombre de plaintes pour cause de profilage racial et social, déposées à la CDPDJ et contre le SPVM. La Commission nous a fait parvenir les statistiques pour les années 2003 à 2014.

Nous avons retracé les statistiques des plaintes de profilage racial reçues par le commissaire à la déontologie policière, pour les périodes 2006-07, 2007-08, 2008-09, 2009-10, 2010-11, 2011-12, 2012-13 et 2013-14.

¹⁸ On nous a également fait parvenir les plans d'action pour 2011, cependant le but étant de répertorier les références au plan stratégique (2012-2014), nous ne tenons pas compte des informations pour l'année 2011 dans notre analyse.

Annexe B Données sociodémographiques des répondant(e)s au sondage

Tableau 8 Origine culturelle des répondant(e)s

Groupe ethnique	Fréquence	Pourcentage
Caucasiens	156	84.80%
Autochtone	2	1.10%
Noir	5	2.70%
Hispanique	2	1.10%
Asiatique du Sud-Est	1	0.50%
Arabe	5	2.70%
Autre	13	7.10%
Total	184	100%

Tableau 9 Sexe des répondant(e)s

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Homme	112	60.90%
Femme	71	38.60%
Refuse de répondre	1	0.50%
Total	184	100%

Tableau 10 Niveau de scolarité de nos répondant(e)s

Niveau de scolarité	Fréquence	Pourcentage
Études universitaires/collégiales/techniques en partie	38	20.70%
Diplôme d'études collégiales/techniques	54	29.30%
Diplôme d'études universitaires de premier cycle	70	38.00%
Diplôme d'études supérieures	21	11.40%
Refuse de répondre	1	0.50%
Total	184	100%

Tableau 11 Âge des répondant(e)s (par groupe d'âge)

Âge	Fréquence	Pourcentage
20 à 29 ans	16	8.70%
30 à 39 ans	59	32.10%
40 à 49 ans	79	42.90%
50 à 59 ans	28	15.20%
60 ans et plus	1	0.50%
Refuse de répondre	1	0.50%
Total	184	100%

Tableau 12 Grade/position dans l'organisation

Grade/Position	Fréquence	Pourcentage
Agent	109	59.20%
Superviseur	52	28.30%
Cadre policier	20	10.90%
Cadre civil	0	0.00%
Employé civil	3	1.60%
Total	184	100%

Tableau 13 Nombre d'années de service

Années de service	Fréquence	Pourcentage
1 à 5 ans	19	10.30%
6 à 10 ans	25	13.60%
11 à 15 ans	38	20.70%
16 à 19 ans	46	25.00%
20 ans et plus	56	30.40%
Total	184	100%

Les figures 7 et 8 qui suivent présentent les scores moyens de scolarité, groupe d'âge et d'années de service, par sexe et par grade/position dans l'organisation.

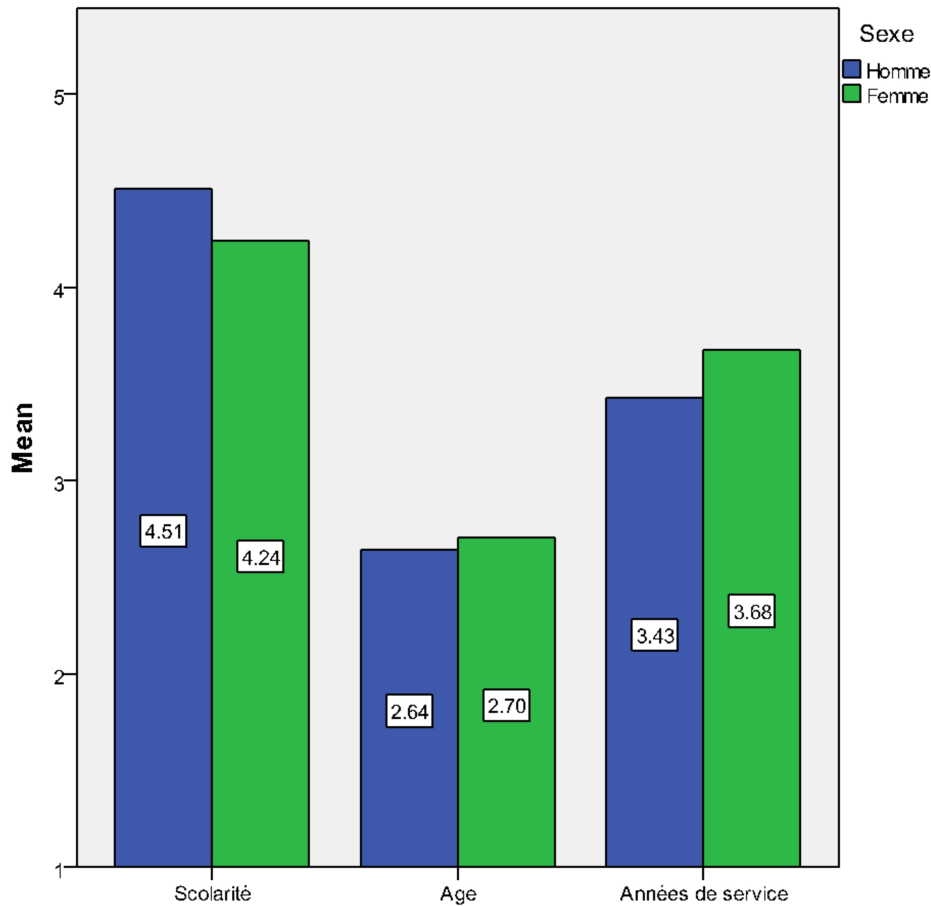


Figure 7 Scolarité moyenne, groupe d'âge moyen et années de service moyen, par sexe. A noter que les moyennes pour la scolarité est sont basées sur une échelle de 1 à 6, alors que celles pour le groupe d'âge, ainsi que pour les années de service, sont basées sur une échelle de 1 à 5.

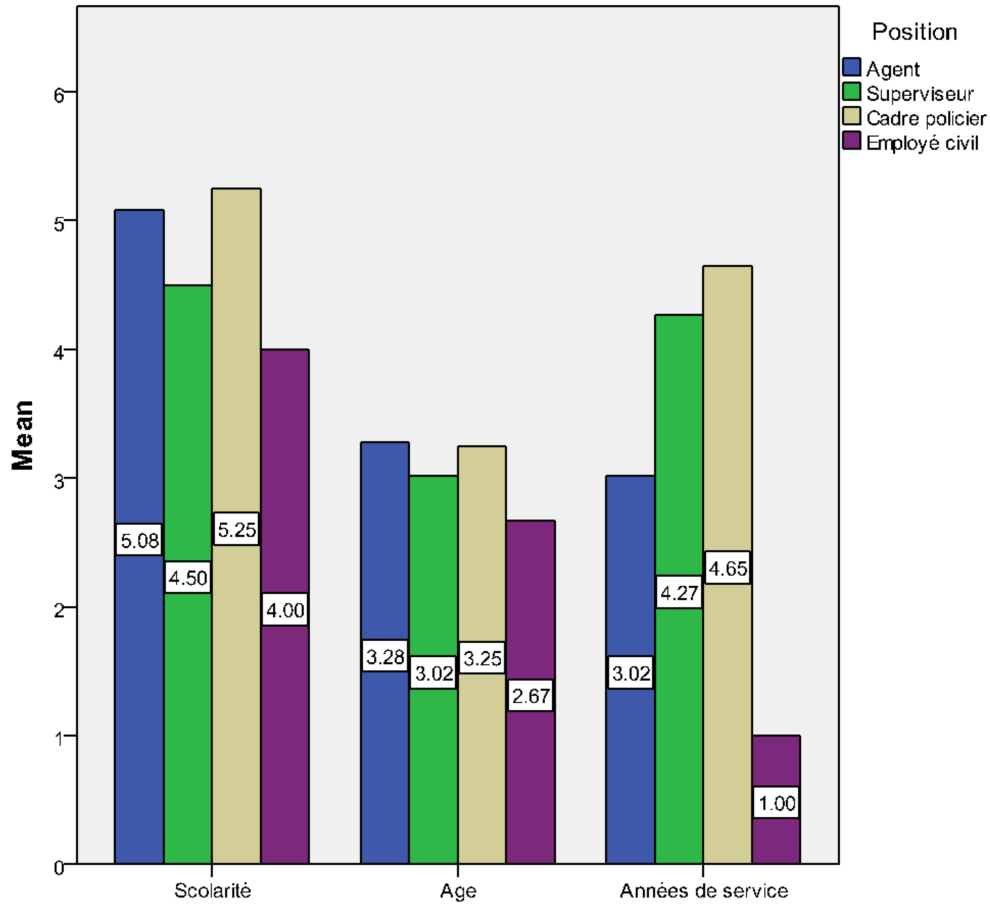


Figure 8 Scolarité moyenne, groupe d'âge moyen et années de service moyen, par position dans l'organisation. A noter que les moyennes pour la scolarité sont basées sur une échelle de 1 à 6, alors que celles pour le groupe d'âge, ainsi que pour les années de service, sont basées sur une échelle de 1 à 5.

Annexe C Analyse approfondie des résultats du sondage

Analyse des différences significatives

Tel que mentionné dans la section analyse, nous utilisons le test de Kruskal-Wallis sur nos 27 variables (i.e. les questions) pour tenter de dégager des différences significatives entre les réponses données par les différentes catégories de nos variables sociodémographiques. Celles-ci sont présentées dans les tableaux 14, 15 et 16 suivantes¹⁹. Nous ne montrons que les variables sociodémographiques où existent au moins 2 différences significatives. De plus, seules ces variables/questions où les réponses sont significativement différentes selon les catégories de la variable sociodémographique étudiée, sont incluses dans les tableaux.

Notons qu'il n'existe aucune différence significative et ce, pour chacune de nos 27 questions, pour ce qui est du sexe. En d'autres mots, le fait d'être une femme ou un homme n'influence pas significativement les réponses données. Par contre, lorsqu'il est question d'âge, de position dans l'organisation et du niveau d'expérience, représenté par le nombre d'années de service, des différences significatives existent. La variable sociodémographique «position dans l'organisation» est celle montrant le plus de différences significatives aux niveaux des questions (20 des 27 questions).

¹⁹ Le test de Kruskal-Wallis utilise les différences entre les rangs. Cependant, par souci de simplicité, nous présentons dans les tableaux les moyennes associées et non les rangs.

Tableau 14 Moyennes par groupe d'âge et différences significatives.

Variables		Groupe d'âge				
		20 à 29 ans (A)	30 à 39 ans (B)	40 à 49 ans (C)	50 à 59 ans (D)	60 ans et plus (E)
Changement dans la facilité des contacts	Moyenne	3.25	3.03	3.41	3.36	3.00
	N	16	59	79	28	1
	Diff. sig.		C			
Changement du niveau de partenariat	Moyenne	3.44	3.05	3.38	3.61	2.00
	N	16	59	79	28	1
	Diff. sig.		C,D			
Modification de son propre comportement	Moyenne	1.25	1.73	1.89	2.32	1.00
	N	16	59	79	28	1
	Diff. sig.	D				
Modification du comportement des collègues	Moyenne	1.44	1.76	2.03	2.32	3.00
	N	16	59	79	28	1
	Diff. sig.	D				
Changement dans la fréquence des contacts	Moyenne	2.63	2.78	3.11	2.89	4.00
	N	16	59	79	28	1
	Diff. sig.		C			

Dans les tableaux 14, 15 et 16, les colonnes représentent les catégories associées à nos variables sociodémographiques (âge, position et années de service respectivement). Nous leur associons également une lettre, ce qui nous permet d'illustrer aisément où se trouvent les différences significatives entre les catégories. Les rangées sont les questions particulières du questionnaire qui comportaient au moins une différence significative entre les catégories. A titre d'exemple, regardons le tableau 14 et la question « Changement dans la facilité des contacts ». Nous remarquons que sous la colonne « 30 à 39 ans (B) », nous trouvons la valeur de la moyenne (3.03), le nombre de répondant(e)s (N=59), ainsi que la lettre C. Cette dernière nous invite à nous référer à la colonne à laquelle cette même lettre est associée, i.e. la colonne des « 40 à 49 ans ».

Nous remarquons que la moyenne des réponses données par les 79 personnes de ce groupe d'âge est de 3.41. Ceci nous permet de conclure que la différence entre les réponses données par les groupes d'âge « 30 à 39 ans » et « 40 à 49 ans » est bien significative (i.e. réelle et non due à l'effet du hasard), et que nous pouvons prétendre que le groupe plus jeune est légèrement moins positif par rapport au changement dans la facilité de leurs contacts avec les citoyens des communautés culturelles, depuis leurs formations, que leurs collègues plus âgés.

Le même procédé s'applique là où plus d'une lettre est inscrite (tel par exemple pour la question « Changement du niveau de partenariat » dans le tableau 14). Par exemple, la moyenne pour les répondants du groupe d'âge « 30 à 39 ans » est significativement différente à la fois de celles des répondants des groupes d'âge « 40 à 49 ans » ainsi que « 50 à 59 ans ». Puisque la moyenne des répondants du groupe B (3.05) est plus petite que à la fois celle des groupes C (3.38) et D (3.61), nous prétendons que les participant(e)s moins âgés sont un peu moins positif par rapport au changement dans le niveau de partenariat avec les citoyens des communautés culturelles, depuis leurs formations, que ne le sont leurs collègues plus âgés.

Tableau 15 Moyennes par position dans l'organisation et différences significatives

Variables		Position dans l'organisation			
		Agent (A)	Superviseur (B)	Cadre policier (C)	Employé civil (D)
Efficacité des outils pour la compréhension	Moyenne	3.39	3.40	3.90	2.67
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement des perceptions	Moyenne	3.08	3.29	3.60	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Conscientisation de ses propres gestes	Moyenne	3.45	3.54	4.15	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du degré de familiarité	Moyenne	3.41	3.48	3.80	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Conscientisation des gestes des collègues	Moyenne	3.48	3.60	4.10	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement de la confiance des communautés	Moyenne	2.90	3.19	3.55	2.00
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Changement dans le rapprochement avec les communautés	Moyenne	3.08	3.33	3.90	2.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement dans la qualité des communications	Moyenne	3.23	3.35	3.65	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Changement du niveau de partenariat	Moyenne	3.17	3.38	3.90	2.67
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du niveau des contacts stratégiques	Moyenne	3.29	3.37	3.90	2.67
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du nombre de plaintes déposées	Moyenne	2.96	2.92	3.50	2.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du nombre de plaintes déposées contre le PDQ	Moyenne	3.00	3.06	3.65	3.00
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du nombre de plaintes injustifiées	Moyenne	2.85	3.02	3.45	3.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Modification du comportement des collègues	Moyenne	1.90	1.79	2.60	1.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement dans la perception du niveau de soutien	Moyenne	2.61	2.71	3.55	2.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Niveau de participation aux activités	Moyenne	1.96	1.79	3.05	2.00
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement dans la fréquence des contacts	Moyenne	2.90	2.90	3.30	2.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			
Fréquence de participation aux activités	Moyenne	1.94	1.54	2.95	1.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement de la fréquence de collaboration	Moyenne	3.15	3.25	3.85	3.00
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C	C		
Changement du niveau de valorisation des RAC	Moyenne	3.46	3.71	4.20	2.33
	N	109	52	20	3
	Diff. sig.	C			

Tableau 16 Moyennes par années de service et différences significatives

Variables		Années de service				
		1 à 5 ans (A)	6 à 10 ans (B)	11 à 15 ans (C)	16 à 19 ans (D)	20 ans et plus (E)
Changement des perceptions	Moyenne	3.42	2.96	2.97	3.24	3.36
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.			A,E		
Conscientisation de ses propres gestes	Moyenne	3.47	3.20	3.47	3.54	3.79
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
Conscientisation des gestes des collègues	Moyenne	3.47	3.24	3.47	3.63	3.79
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
Changement de la confiance des communautés	Moyenne	2.95	2.64	2.89	3.20	3.21
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		D,E			
Changement dans le rapprochement avec les communautés	Moyenne	3.00	2.84	3.16	3.28	3.48
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
changement dans la facilité des contacts	Moyenne	3.26	3.00	3.11	3.30	3.45
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
Changement du niveau de partenariat	Moyenne	3.11	3.00	3.26	3.37	3.48
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
Changement du niveau des contacts stratégiques	Moyenne	3.21	3.04	3.29	3.50	3.52
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E			
Modification du comportement des collègues	Moyenne	1.42	1.68	1.95	1.98	2.18
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.	E				
Changement dans la perception du niveau de soutien	Moyenne	2.63	2.44	2.53	2.74	3.04
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.		E	E		
Changement de la fréquence de collaboration	Moyenne	3.11	3.12	3.08	3.22	3.50
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.			E		
Changement du niveau de valorisation des RAC	Moyenne	3.42	3.48	3.21	3.70	3.88
	N	19	25	38	46	56
	Diff. sig.			E		

Annexe D Tableau synthèse des points forts et des points à améliorer.

Tableau 17 Points forts et points à améliorer du plan stratégique

THEME	POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER	SOURCE (S)
	<ul style="list-style-type: none"> • Les PDQ ont une certaine indépendance pour développer leurs propres initiatives en matière de RAC et ils le font. • Les initiatives sont davantage le résultat d'efforts des PDQ que le fruit du plan stratégique en matière de profilage racial et social. 	Il y a un manque de coordination. Les initiatives sont trop souvent développées individuellement dans les PDQ.	Entrevues; Plans d'action
RAC		Le SPVM ne collecte pas des données sur les initiatives RAC de manière systématique. Le SPVM n'évalue pas les initiatives RAC de manière systématique. Il y a un manque de suivi. (C'était le mandat du GAAP qui n'a jamais été réalisé).	Documents; Entrevues
		La rotation des hauts cadres entre unités ne favorise pas les RAC.	Entrevues
Communication	Il y a des instances de bonne communication. Certains commandants de PDQ ont développé des bonnes relations avec les partenaires et les médias communautaires, ce qui favorise grandement la communication.	Difficulté dans la communication à l'interne et à l'externe. Le SPVM manque de stratégie de communications en matière de RAC. Les communications avec la population, les partenaires sont souvent sporadiques et non stratégiques.	Entrevues
Valorisation du personnel	Il existe plusieurs initiatives pour valoriser le personnel, à l'interne ainsi qu'à l'externe.	Pas de coordination, ni de standardisation dans les initiatives pour valoriser le personnel. Le SPVM ne recense pas les initiatives de valorisation, qui sont souvent informelles et sporadiques.	Entrevues
Agents sociocommunautaires	Les agents sociocommunautaires sont appréciés par les policiers. Leurs rôles précis varient selon les PDQ. Ils favorisent souvent les RAC.	Les rôles des agents sociocommunautaires varient selon les PDQ. Certains mettent le poids des RAC principalement sur les agents sociocommunautaires. Il est possible que ceci ne permette pas à l'ensemble des agents de développer les RAC.	Entrevues; Sondage
P.T.M.		Les agents n'utilisent pas le système P.T.M. pour rédiger des rapports parce que le système est ergonomiquement inconfortable.	Entrevues

THÈME	POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER	SOURCE (S)
PAÉ	Le programme PAÉ est en place.	Le SPVM n'a pas atteint ses objectifs en terme de recrutement des effectifs issus de communautés culturelles minoritaires.	Documents
Trousse d'accueil	Il y a des initiatives locales pour accueillir des nouveaux immigrants. Souvent, les agents sociocommunautaires organisent des séances d'informations pour les nouveaux immigrants.	Le SPVM n'a jamais développé une trousse d'accueil pour les nouveaux immigrants.	Entrevues
BSC	Le Bureau de service aux citoyens est ouvert en printemps 2015.	Le bureau est ouvert depuis peu de temps donc nous ne pouvons pas mesurer son efficacité.	Documents
Plaintes	Certains commandants font un effort pour assurer le suivi avec les plaignants qui rapportent du profilage racial ou social.	Il n'y a pas d'activité de formation spécifique basée sur l'apprentissage des techniques de communication et de résolution des plaintes.	Documents; Entrevues
Journées d'échanges	La plupart des commandants voient la nécessité d'organiser des journées d'échanges.	Les commandants ont parfois dit trouver les formations ou le contenu des journées d'échange redondant.	Entrevues
Confiance de la communauté	Certains PDQ préconisent les patrouilles à pied et demandent aux patrouilleurs de circuler avec les fenêtres de l'auto baissées. C'est un bon moyen de se rapprocher de la population et de favoriser la confiance.		Entrevues
Approche citoyen	Agir sur le comportement et non l'individu.		Documents
Plan stratégique	Les commandants trouvent que le plan stratégique est important parce que c'est venu clarifier ce qui est du profilage inacceptable.	Les commandants trouvent le plan stratégique trop lourd et qu'il concerne davantage le niveau corporatif.	Entrevues

Annexe E Questionnaire quantitatif (sondage)

Évaluation du plan stratégique en matière de profilage racial et social du SPVM

Informations générales

Bonjour,

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à ce sondage. Soyez assuré(e) que tous les renseignements que vous fournirez resteront entièrement confidentiels. Il vous faudra environ 10 à 15 minutes pour répondre au sondage. Nous accordons beaucoup d'importance à votre opinion.

Les questions qui suivent porteront sur les formations en compétences interculturelles et les journées de formations adaptées que vous avez suivies. En répondant aux questions, ayez en mémoire les outils, tels vidéos, qui vous ont été fournis.

Nous voulons vos impressions quant à la qualité, la quantité ainsi que l'utilité par rapport à votre travail, de ces formations.

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT

Votre participation consiste à remplir un questionnaire d'une durée d'environ 15 minutes. Vos réponses sont confidentielles et anonymes et aucune donnée dans le fichier informatique du questionnaire ne permettra de vous identifier.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est totalement volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Tous les renseignements recueillis par le questionnaire sont anonymes et confidentiels. Aucun élément du questionnaire ni information ne permettra de vous identifier ou de retracer votre identité ou celle de personne tierce. De plus, les analyses impliquent des données groupées et aucune donnée individuelle ne sera utilisée seule.

RISQUES

Il n'y a aucun risque significatif par rapport à votre participation à ce sondage.

ACCORDS À PARTICIPER

Je reconnais avoir lu et compris le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche sans contrainte ni pression. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement anonyme, confidentielle et volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

*

J'accepte de participer
Je refuse de participer

2. Les gens vivant au Canada sont issus de différentes origines culturelles et raciales. Voici les groupes culturels que Statistique Canada utilise dans son recensement. Veuillez choisir celui qui vous décrit le mieux. CHOISIR UNE SEULE RÉPONSE*

Caucasien
Autochtone/Autochtone du Canada (Premières Nations, Inuit, Métis)
Chinois
Asiatique du Sud (p. ex. Indien, Pakistanais, Bangladais, Sri Lankais)
Noir
Filippin
Hispanique
Asiatique du Sud-est (Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Indonésien)
Arabe
Asiatique de l'Ouest (non Arabe)
Japonais
Coréen
Autre

Favoriser les comportements éthiques

Les questions qui suivent porteront sur les formations en compétences interculturelles et les journées de formations adaptées que vous avez suivies. En répondant aux questions, nous nous référons à ces dernières ainsi qu'aux outils, tels vidéos, qui vous ont été fournis.

3. Depuis vos formations, dans quelle mesure avez-vous amélioré vos compétences interculturelles?*

- Pas du tout
- Un peu
- Moyennement
- Beaucoup
- Complètement

4. En pensant aux outils qui sont mis à votre disposition lors de vos diverses formations, comment décririez-vous l'efficacité de ceux-ci quant à votre compréhension de citoyen(ne)s issu(e)s de diverses communautés culturelles? Diriez-vous que votre compréhension a:*

- Beaucoup diminuée
- Un peu diminuée
- N'a pas changée
- Un peu augmentée
- Beaucoup augmentée

5. Depuis vos formations, vos perceptions des citoyen(ne)s d'origines culturelles diverses sont? *

- Beaucoup plus négatives
- Un peu plus négatives
- Demeurées les mêmes
- Un peu plus positives
- Beaucoup plus positives

6. Depuis vos formations, dans quelle mesure êtes-vous conscientisé de vos gestes envers les citoyen(ne)s d'origines culturelles diverses?*

- Beaucoup moins
- Un peu moins
- Aucun changement
- Un peu plus
- Beaucoup plus

7. Depuis vos formations, dans quelle mesure votre degré de familiarité avec les communautés culturelles a-t-il changé?*

- Beaucoup moins
- Un peu moins
- N'a pas changé
- Un peu plus
- Beaucoup plus

8. Depuis vos formations, dans quelle mesure êtes-vous conscientisé des gestes de vos collègues envers les citoyen(ne)s d'origines culturelles diverses?*

- Beaucoup moins
- Un peu moins
- Aucun changement
- Un peu plus
- Beaucoup plus

9. Depuis vos formations, dans quelle mesure sentez-vous que la confiance des communautés culturelles envers la police a changée? *

- Beaucoup diminuée
- Un peu diminuée
- N'a pas changée
- Un peu augmentée
- Beaucoup augmentée

10. Depuis vos formations, comment percevez-vous le rapprochement avec les communautés culturelles?*

- Beaucoup diminué
- Un peu diminué
- N'a pas changé
- Un peu augmenté
- Beaucoup augmenté

Contacts

11. Depuis vos formations, dans quelle mesure la qualité de vos communications avec les citoyen(ne)s issu(e)s de communautés culturelles a-t-elle changée?*

- Beaucoup diminuée
- Un peu diminuée
- N'a pas changée
- Un peu augmentée

Beaucoup augmentée

12. Depuis vos formations, dans quelle mesure la facilité des contacts avec les citoyen(ne)s issu(e)s de communautés culturelles a-t-elle changée?*

Beaucoup diminuée
Un peu diminuée
N'a pas changée
Un peu augmentée
Beaucoup augmentée

13. Depuis vos formations, dans quelle mesure sentez-vous qu'il y a un partenariat avec les communautés culturelles?*

Beaucoup moins
Un peu moins
N'a pas changé
Un peu plus
Beaucoup plus

14. Depuis vos formations, dans quelle mesure sentez-vous que vos contacts avec les communautés culturelles sont plus stratégiques?*

Beaucoup moins
Un peu moins
N'a pas changé
Un peu plus
Beaucoup plus

Plaintes

15. Depuis vos formations, croyez-vous que le nombre de plaintes déposées (justifiées ou non) par des citoyen(ne)s affirmant avoir été traité injustement sur la base de leur caractère social ou culturel a:*

Beaucoup augmenté
Un peu augmenté
N'a pas changé
Un peu diminué
Beaucoup diminué

16. Depuis vos formations, croyez-vous que le nombre de plaintes déposées contre votre PDQ (justifiées ou non) par des citoyen(ne)s affirmant avoir été traité injustement sur la base de leur caractère social ou culturel a:*

- Beaucoup augmenté
- Un peu augmenté
- N'a pas changé
- Un peu diminué
- Beaucoup diminué

17. Depuis vos formations, croyez-vous que le nombre de plaintes injustifiées déposées par des citoyen(ne)s affirmant avoir été traité injustement sur la base de leur caractère social ou culturel a:*

- Beaucoup augmenté
- Un peu augmenté
- N'a pas changé
- Un peu diminué
- Beaucoup diminué

18. Depuis vos formations, dans quelle mesure le fait de recevoir une plainte d'un(e) citoyen(ne) affirmant avoir été traité injustement sur la base de son caractère social ou culturel modifie votre comportement?*

- Pas du tout
- Un peu
- Moyennement
- Beaucoup
- Complètement

19. Depuis vos formations, dans quelle mesure pensez-vous que le fait de recevoir une plainte d'un(e) citoyen(ne) affirmant avoir été traité injustement sur la base de son caractère social ou culturel modifie le comportement de vos collègues?*

- Pas du tout
- Un peu
- Moyennement
- Beaucoup
- Complètement

20. Depuis vos formations, dans quelle mesure vous sentez-vous soutenu en cas de plainte d'un(e) citoyen(ne) affirmant avoir été traité injustement sur la base de son caractère social ou culturel?*

Beaucoup moins
Un peu moins
N'a pas changé
Un peu plus
Beaucoup plus

Relations avec la communauté

21. Depuis vos formations, dans quelle mesure avez-vous participé à des activités pour améliorer les contacts avec les communautés culturelles?*

Pas du tout
Un peu
Moyennement
Beaucoup
Toutes les activités

22. Est-ce que la fréquence de vos contacts avec les communautés a changé depuis vos formations, comparativement à avant:*

N'a pas changée
Je participe plus qu'avant
Je participe moins qu'avant
Je ne participe à aucune activité

23. A quelle fréquence participez-vous à ces activités?*

1 à 2 fois par année
3 à 4 fois par année
1 fois ou plus par mois
Je ne participe à aucune activité

24. Depuis vos formations, dans quelle mesure la collaboration avec les communautés culturelles a-t-elle changée?*

Beaucoup diminuée
Un peu diminuée
N'a pas changée
Un peu augmentée
Beaucoup augmentée

25. Depuis vos formations, dans quelle mesure croyez-vous que les relations avec la communauté sont valorisées?*

Beaucoup moins
Un peu moins
N'a pas changé
Un peu plus
Beaucoup plus

26. Depuis vos formations, dans quelle mesure croyez-vous que les relations avec la communauté constituent un des critères de promotion?*

Beaucoup moins
Un peu moins
N'a pas changé
Un peu plus
Beaucoup plus

27. Dans quelle mesure le ou les agent(s)/agente(s) sociocommunautaire(s) de votre Poste de Quartier favorise(nt) les relations avec les communautés culturelles?*

Beaucoup moins
Un peu moins
Aucun effet
Un peu plus
Beaucoup plus

Crimes

28. Selon vous, est-ce que le type de crimes change selon les quartiers?*

Pas du tout
Un peu
Assez
Beaucoup
Complètement

29. Selon vous, y a-t-il un lien entre le type de crime et les caractéristiques raciales ou sociales du quartier?*

Pas du tout
Un peu
Assez
Beaucoup
Complètement

Les questions qui suivent serviront à des fins de classification seulement.

30. Êtes-vous un homme ou une femme?*

- Homme
- Femme
- Refuse de répondre

31. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint?*

- Études secondaires en partie ou moins
- Diplôme d'études secondaires
- Études universitaires/ collégiales/ techniques en partie
- Diplôme d'études collégiales/ techniques
- Diplôme d'études universitaires de premier cycle
- Diplôme d'études supérieures
- Refuse de répondre

32. Dans quel groupe d'âge vous trouvez-vous?*

- 20 à 29 ans
- 30 à 39 ans
- 40 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- 60 ans et plus
- Refuse de répondre

33. Depuis combien d'années êtes-vous agent(e)?*

- 1 à 5 ans
- 6 à 10 ans
- 11 à 15 ans
- 16 à 19 ans
- 20 ans et plus

34. Vous êtes:*

- Agent
- Superviseur
- Cadre policier
- Cadre civil
- Employé civil

35. Vous occupez vos présentes fonctions depuis*

- 1 à 5 ans
- 6 à 10 ans
- 11 à 15 ans
- 16 à 19 ans
- 20 ans et plus

Annexe F Questionnaire qualitatif - Commandant(e)s

Je vais vous poser quelques questions au sujet du plan stratégique en matière de profilage racial et social. Il s'agit de connaître votre point de vue à propos de ce plan. Dans les questions qui suivent je vais parler du plan pour me référer donc au plan stratégique en matière de profilage racial et social mais aussi aux différentes activités et formations s'y rattachant.

Questions pour l'entrevue qualitative

1. Dans quelle mesure pensez-vous que le plan a favorisé les comportements éthiques de la part du corps policier? Et les comportements non-discriminatoires?
 - a. De quelle manière est ce que le plan a permis d'accroître les compétences culturelles du personnel? Pouvez-vous me donner des exemples?
 - b. De quelle manière est ce que le plan a changé le système de détection ou de prévention du profilage? Pouvez-vous me donner des exemples?
 - c. De quelle manière est ce que le plan a permis d'améliorer la supervision et l'encadrement? Pouvez-vous me donner des exemples?
2. Dans quelle mesure pensez-vous que le plan et les formations et actions prises dans le cadre de ce plan a favorisé la confiance et le respect de la communauté?
 - a. De quelle manière est ce que le plan a permis d'améliorer la communication ou le rapprochement avec la communauté? Pouvez-vous me donner des exemples d'activité de rapprochement ou autres?
 - b. De quelle manière est ce que le plan a permis de consolider les partenariats avec la communauté? Pouvez-vous me donner des exemples d'échanges ou de partenariat?
 - c. De quelle manière est ce que le plan a permis d'adapter les stratégies de communication? Comment?
 - d. De quelle manière est ce que le plan a permis d'augmenter les effectifs issus des différentes communautés? Pensez-vous que les mesures en place (ex. le PAÉ, programme des cadets) pour diversifier le corps policier sont efficaces?
3. Dans quelle mesure pensez-vous que le plan et les formations et actions prises dans le cadre de ce plan ont permis d'améliorer l'action sur les comportements inappropriés?
 - a. De quelle manière est ce que le plan a permis d'améliorer le mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés? Pouvez-vous me donner des exemples?

- b. De quelle manière est ce que le plan a permis d'optimiser le processus de traitement des plaintes? Pouvez-vous me donner des exemples?
 - c. De quelle manière est ce que le plan a d'apporté un soutien aux policiers lors de plaintes non justifiées? Pouvez-vous me donner des exemples?
 - d. De quelle manière est ce que le plan a d'optimiser le réseautage interservices en matière de profilage racial et social? Pouvez-vous me donner des exemples? Avez-vous participé à des colloques, conférences etc. à ce sujet?
4. Que reste t-il à améliorer en matière de profilage racial et social? Quelles devraient être les priorités du prochain plan d'action?
5. Est-ce que tous les membres du SPVM assimilent le plan stratégique en matière de profilage racial et social également? Est-ce qu'il y a des groupes qui ont plus de difficultés que d'autres (ex. les nouveaux recrues)?

Annexe G Questionnaire qualitatif - Cadre SPVM

Donnez-moi votre opinion sur le déroulement de l'implémentation du plan stratégique?

De quelles façons le programme a-t-il aidé à augmenter la sensibilité culturelle du personnel?
(demander des exemples)

Selon vous, quels sont les changements qui ont eu lieu dans les relations police/communauté depuis l'implémentation de ce programme?

Comment les membres seniors de l'organisation ont-ils reçu les nouvelles procédures de supervision?

Quelles ont été les réactions des officiers de première ligne à ces nouvelles procédures de supervision?

Quelle est la procédure mise en place par le plan stratégique permettant d'encadrer les nouvelles stratégies de lutte contre la criminalité pour éviter qu'elles engendrent des traitements discriminatoires et/ou des perceptions de profilage racial et social?

De quelle façon le personnel a-t-il réagit à la supervision de leur comportement en terme de profilage racial?

Quel a été l'effet du plan stratégique sur l'incidence de plaintes de citoyen(ne)s en terme de profilage racial et social?

Quels effets, s'il y a lieu, le plan stratégique a-t-il eu sur la perception des citoyens vis-à-vis la police?

Quels ont été les bénéfices, s'il y a lieu, du plan pour l'organisation en général?

Si vous deviez changer quoi que ce soit à ce plan, que changeriez-vous?

Annexe H Questionnaire qualitatif - Community leader

Context

How was racial profiling before 2008? 2008 - 2012? 2012 - 2014?

How have things changed over time?

How is it related to the plan? Can you explain why number has changed or not changed? Why was this plan necessary?

Community perception

Do people have confidence in the SPVM? What should the SPVM do to gain the confidence of the communities ?

Do you think the SPVM has the cultural competency required to serve the population?

Has the Eclipse project changed anything? Why was it dismantled?

Do you feel the SPVM has sufficient partnerships within the community?

Does the agent sociocommunaire aid in community perception ?

Police response

Has detecting profiling changed ? Has preventing profiling changed

Are you aware of the programs the SPVM has put in place?

Do you feel that the SPVM has the tools to act ethically and not use racial or social profiling?
What is missing ?

How important is diversity in the police force? What can the SPVM do to increase diversity in the police force?

complaints

How have complaints changed in volume? How have things changed in terms of the types of complaints?

How accurate are complaints as a measure of the problem of racial and social profiling? Why do some groups seem more likely to file complaints than others? How does CRAAR aid people seeking to file a complaint?

What is the role of the police ethics board? Is the board an effective body? Do people seeking to make complaints have a fair process within the SPVM?

What is the attitude of the police regarding complaints?

Have we missed anything?

Do you have Recommendations for the next plan? What do you see as issues in the future?