

**Consultation des Montréalais :
Future cheffe ou futur chef de police**

RAPPORT DE RECHERCHE

Table des matières

03

Paramètres de l'étude

06

Faits saillants

09

Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police

14

Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

19

Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe

24

Annexe 1 : Portrait sociodémographique des répondants

28

Annexe 2 : Questionnaire

A grayscale photograph of a business meeting in progress. In the foreground, a hand holds a pen over a document. The background shows other participants in a meeting. Overlaid on the image is a network of interconnected hexagonal icons. These icons represent various business and technology concepts: a bar chart, a globe, a target with an arrow, a Wi-Fi symbol, a lightbulb, a group of people, a magnifying glass, a gear, a document, and a robotic arm.

Paramètres de l'étude

Contexte et méthodologie



CONTEXTE ET OBJECTIFS

BIP Recherche a été mandaté par la *Ville de Montréal*, afin de réaliser une consultation publique portant sur la future cheffe ou le futur chef de police. Principalement, cette étude visait à recueillir les perceptions des Montréalais sur les qualités, caractéristiques et traits de leadership recherchés chez le futur ou la future chef(cheffe) de police et connaître leurs opinions en ce qui a trait aux priorités qui devraient guider les actions du SPVM au cours des prochaines années.



MÉTHODES DE COLLECTE DES DONNÉES

Collecte de données mixte, au téléphone et en ligne, réalisée par BIP Recherche, du **15 au 30 août 2022**.



ÉCHANTILLON

Au total, **767** résidents de l'île de Montréal (250 par téléphone et 517 en ligne) ont pris part à l'étude. Pour être admissibles, ceux-ci devaient être âgés de **18 ans et plus**, et être mesure de répondre à un sondage auto-administré en **français ou en anglais**.

Des quotas ont été fixés selon le **genre**, l'**âge**, la **langue maternelle**, le **lieu de résidence**, le **revenu du ménage**, l'**appartenance à une minorité visible** et le **lieu de naissance**. La marge d'erreur associée à cette taille échantillonale est de $\pm 3,5\%$, et ce, 19 fois sur 20.



OUTIL DE COLLECTE

Le questionnaire était composé de **22 variables**, dont **3 questions semi-ouvertes**. Sa durée moyenne d'administration était de 5 minutes en mode en ligne et de 12 minutes en mode téléphonique.

Il est joint en annexe.

Contexte et méthodologie



PONDÉRATION

Afin d'assurer une meilleure représentativité, les données ont été pondérées selon le **genre**, l'**âge**, la **langue maternelle**, le **lieu de résidence**, le **revenu du ménage**, l'**appartenance à une minorité visible ou autochtone** et le **lieu de naissance**.



RÉSULTATS ET NOTES AU LECTEUR

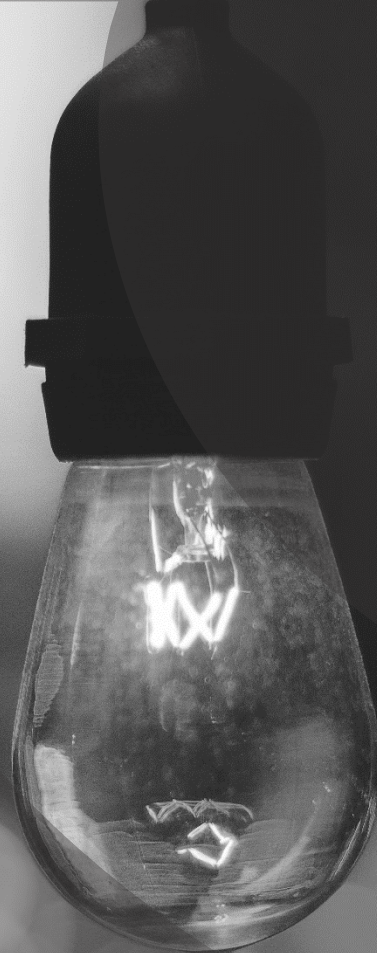
Les écarts significatifs à un niveau de confiance de 95 % ou plus sont présentés à l'aide de couleurs de police de caractère (**xx %** / **xx %**). Ils ne constituent pas un bilan exhaustif, seuls les plus pertinents ayant été présentés.

Par ailleurs, il peut arriver que le total ne corresponde pas à la somme des parties, soit en raison de l'arrondissement des données, soit en raison de la non-réponse ou que les choix soient en mentions multiples.

La portion téléphonique a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire simple de la région RMR de Montréal. L'échantillon comprenait 50 % d'échanges téléphoniques filaires et 50 % d'échanges téléphoniques cellulaires.

La portion en ligne a été composée de panélistes habitant l'île de Montréal à partir de panels en ligne. La sélection des panélistes s'est réalisée aléatoirement et la représentativité a été gérée par quotas (arrondissement ou ville liée, âge, genre, appartenance autodéclarée à une minorité et langue maternelle).

Faits saillants



Faits saillants (1 de 2)

Qualités, compétences et traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe : les Montréalais.es souhaiteraient que leur futur.e chef.fe incarne l'idéal

Qualités et compétences

- ▶ Les deux **qualités et compétences** qui arrivent en tête de lice, et dont on souhaiterait que le.la futur.e chef.fe détienne, sont :
 - d'avoir de bonnes **aptitudes en communications** (98 % jugent cet aspect important, dont 76 % très important)
 - et faire preuve d'un engagement fort envers la **transparence et l'imputabilité** du service (97 % jugent cet aspect important, dont 72 % très important)
- ▶ Toutes les autres qualités et compétences mesurées obtiennent de très hauts scores d'importance (8,3 à 8,7) et une majorité qui juge chacune des qualités et compétences très importante (56 % à 72 %).
- ▶ Les femmes, les plus âgés, les anglophones et allophones, les gens issus de la diversité et les immigrants de 1^{re} et 2^e génération jugent plus importantes plusieurs des qualités et compétences recherchées en moyenne.

Styles de leadership

- ▶ Le même constat s'applique en ce qui a trait aux **styles de leadership** que les Montréalais.es recherchent chez leur futur.e chef.fe : chacun des six traits mesurés récolte l'appui de la majorité (51 % à 64 %). C'est donc dire que le.la futur.e chef.fe devra avoir une feuille de route bien étayée, tant en termes de qualités et compétences que de styles de leadership.
- ▶ Le style qui le plus recherché est « Chef de file » (diriger par l'exemple), avec 64 % de mentions. En deuxième position, les styles Directif (par la mise en place de procédures) et Démocratique (en encourageant la participation de tous) arrivent *ex aequo*, avec 60 % de mentions.
- ▶ Plusieurs des traits de leadership mesurés (voire tous les traits mesurés) sont davantage recherchés auprès des plus âgés, des minorités visibles ou ethniques, des gens issus de la diversité et des immigrants de 1^{re} et 2^e génération.

Faits saillants (2 de 2)

Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe

- ▶ La **lutte contre la violence armée** est sans contredit le défi prioritaire qui attend le.la futur.e chef.fe du SPVM; près du tiers des Montréalais.es l'ayant classé comme « le plus grand défi » parmi les 10 mesurés et 57 % parmi les trois défis prioritaires.
- ▶ Les Montréalais.es s'attendent en second lieu que le.la futur.e chef.fe **améliore le lien de confiance de la population envers le SPVM** (40 % l'ont classé parmi les 3 défis prioritaires, dont 15 % comme « le plus grand défi »)
- ▶ Les quatre défis qui suivent ont été classés parmi les 3 défis prioritaires par environ le tiers des Montréalais.es :
 - Implanter au sein du SPVM une culture de **valorisation des diversités et de l'inclusion** (35 %)
 - Consolider les actions et mesures structurantes afin de **lutter contre le profilage racial et social** (33 %)
 - Actualiser les pratiques **d'interventions policières auprès des personnes vulnérables** et dans les cas de **violence conjugale ou intrafamiliale** (32 %)
 - Optimiser et maximiser la **visibilité policière dans les rues** afin de **favoriser un sentiment de sécurité** (31 %)
- ▶ L'**amélioration du bilan routier** est de loin moins préoccupant selon les Montréalais.es, alors que seulement 8 % l'ont classé parmi les 3 défis prioritaires.



Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police

Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police

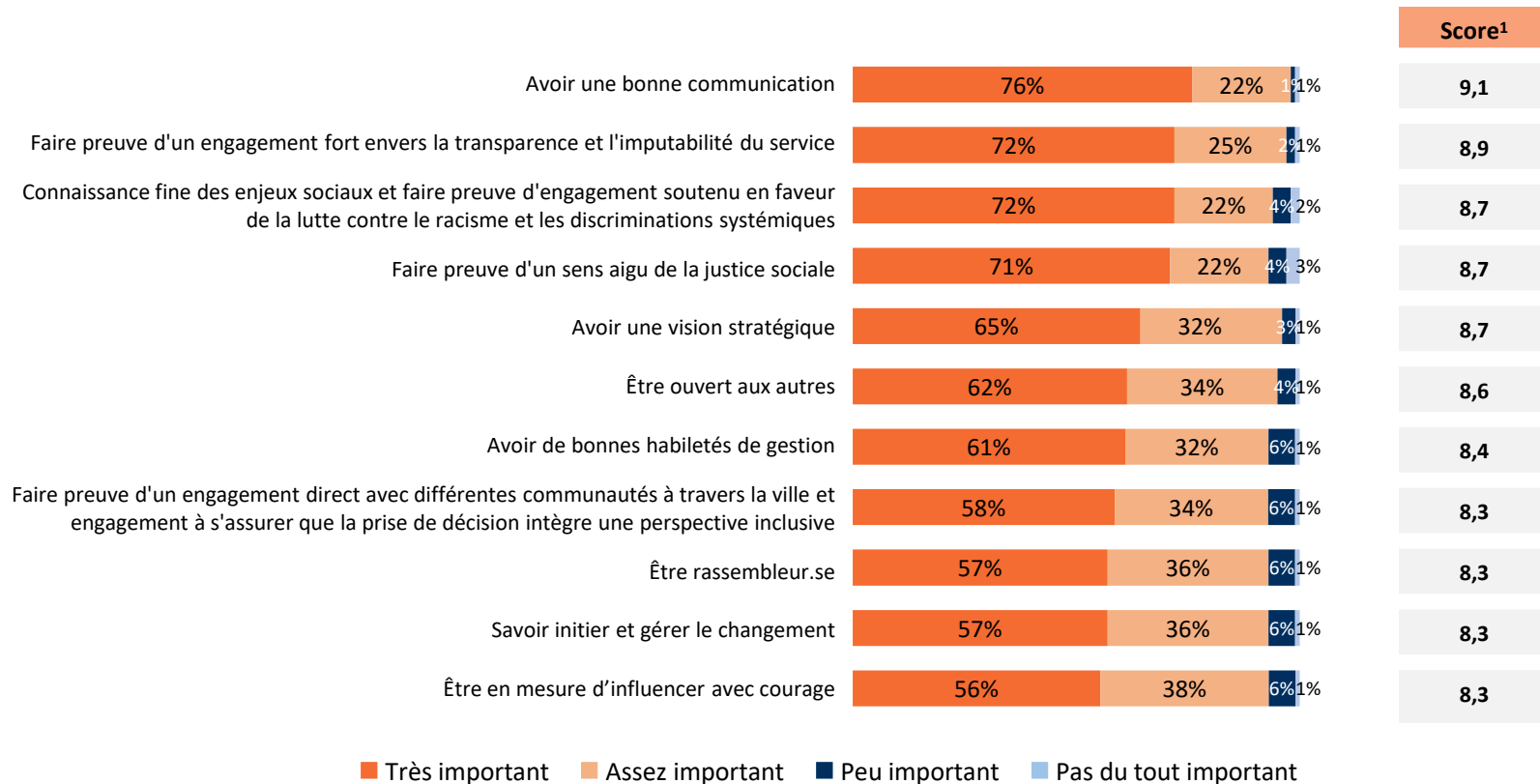
Les Montréalais.es s'attendent du.de la futur.e chef.fe qu'il.elle combine une panoplie de qualités et compétences

- ▶ Parmi les onze (11) qualités et compétences mesurées, **toutes** sont jugées comme étant **très importantes** par plus d'un.e Montréalais.es sur deux (56 % à 76 %) ou du moins **assez importantes** par plus de 9 Montréalais.es sur 10 (92 % à 98 %) – scores de 8,3 à 9,1 sur 10.
- ▶ « **Avoir une bonne communication** » est la compétence jugée **la plus importante** parmi celles mesurées, avec un score de 9,1 sur 10.
 - Les résidents de l'Ouest de l'Île (9,4) ou d'une ville liée (9,4), de même que les 45 ans et plus (9,3) et les anglophones et allophones (9,3) sont d'autant plus de cet avis.
- ▶ Suit de tout près la capacité à « **Faire preuve d'un engagement fort envers la transparence et l'imputabilité du service** » (score de 8,9)
 - Les 45 à 64 ans (9,2), les femmes (9,1), les anglophones et allophones (9,1), ceux disposant d'un revenu familial de 40 000 \$ à 60 000 \$ (9,1), les immigrants de 1^{re} ou 2^e génération (9,1) et les gens issus de la diversité (9,0) sont significativement plus nombreux à juger cet aspect important.
- ▶ Les quatre compétences / qualités qui suivent récoltent un score d'importance équivalent (8,6 à 8,7) :
 - **Connaissance fine des enjeux sociaux et faire preuve d'engagement soutenu en faveur de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques** (8,7) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des femmes (9,2), des minorités visibles ou ethniques (9,2), des anglophones et allophones (9,1), des 65 ans et plus (9,0), des immigrants de 1^{re} ou 2^e génération (9,0) et les gens issus de la diversité (8,9).
 - **Faire preuve d'un sens aigu de la justice sociale** (8,7) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 18 à 24 ans (9,2), des femmes (9,1), des 65 ans et plus (9,0), des moins bien nantis (9,0), des anglophones et allophones (8,9) et des immigrants de 1^{re} ou 2^e génération (8,9).
 - **Avoir une vision stratégique** (8,7) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 45 à 64 ans (9,0).
 - **Être ouvert aux autres** (8,6) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès de la communauté LGBTQIA2S+ (9,0), des femmes (8,8), des 65 ans et plus (8,8) et des gens issus de la diversité (8,7).

Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police

- ▶ Ces cinq autres qualités et compétences ferment la marche, mais récoltent tout de même un score de 8,3 à 8,4, ce qui dénote un niveau d'importance jugé élevé :
 - **Avoir de bonnes habiletés de gestion** (8,4) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 65 ans et plus (8,9), des résidants de la zone Sud (8,8) et des anglophones et allophones (8,6).
 - **Faire preuve d'un engagement direct avec différentes communautés à travers la ville et engagement à s'assurer que la prise de décision intègre une perspective inclusive** (8,3) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des résidants de la zone Sud (8,9), des femmes (8,7), des 65 ans et plus (8,7) et des anglophones et allophones (8,6).
 - **Être rassembleur.se** (8,3) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 65 ans et plus (8,8) et des résidants de la zone Sud (8,7).
 - **Savoir initier et gérer le changement** (8,3) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 18 à 24 ans (8,8), de la communauté LGBTQIA2S+ (8,7), des résidants de la zone Sud (8,7), des 65 ans et plus (8,6), des femmes (8,5) et des moins bien nantis (8,5).
 - **Être en mesure d'influencer avec courage** (8,3) :
 - ✓ Élément jugé plus important auprès des 65 ans et plus (8,9) et des 45 à 64 ans (8,7).

Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police



Q1) Quelles sont les qualités ou compétences qu'un.e chef.fe de police doit posséder au Service de police de la Ville de Montréal?

Indiquer si vous considérez les éléments suivants comme très importants, assez importants, peu importants ou pas du tout importants.

Total des répondants; n=767

1. Score calculé selon l'attribution suivante : Très important : 10; assez important : 6,7; peu important : 3,3; pas du tout important : 0.

Qualités et compétences recherchées chez un.e chef.fe de police

	Score ¹⁻²													Autres principaux écarts
	TOTAL n=767	Femmes n=391	Hommes n=371	18 à 24 ans n=82	25 à 44 ans n=287	45 à 64 ans n=228	65 ans et plus n=164	Français n=357	Anglais / autres n=410	Diversité n=539	Non- diversité n=228	Imm. 1 ^{re} ou 2 ^e gén. n=455	Non/ NSP n=312	
Avoir une bonne communication	9,1	9,1	9,0	9,0	8,8	9,3	9,3	8,8	9,3	9,2	8,9	9,2	9,0	Ouest de l'Île : 9,4; Ville liée : 9,4
Faire preuve d'un engagement fort envers la transparence et l'imputabilité du service	8,9	9,1	8,8	8,6	8,8	9,2	9,0	8,7	9,1	9,0	8,7	9,1	8,7	Rev. fam. 40K-60K \$: 9,1
Connaissance fine des enjeux sociaux et faire preuve d'engagement soutenu en faveur de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques	8,7	9,2	8,3	8,8	8,5	8,8	9,0	8,3	9,1	8,9	8,4	9,0	8,4	Minorité visible ou ethnique : 9,2
Faire preuve d'un sens aigu de la justice sociale	8,7	9,1	8,3	9,2	8,5	8,5	9,0	8,5	8,9	8,8	8,5	8,9	8,4	Rev. fam. < 40K \$: 9,0
Avoir une vision stratégique	8,7	8,8	8,6	8,5	8,4	9,0	8,8	8,6	8,8	8,8	8,6	8,8	8,6	---
Être ouvert aux autres	8,6	8,8	8,3	8,8	8,5	8,4	8,8	8,4	8,7	8,7	8,4	8,6	8,5	LGBTQIA2S+ : 9,0
Avoir de bonnes habiletés de gestion	8,4	8,4	8,5	7,8	8,2	8,6	8,9	8,2	8,6	8,5	8,2	8,5	8,3	Sud de l'Île : 8,8
Faire preuve d'un engagement direct avec différentes communautés à travers la ville et engagement à s'assurer que la prise de décision intègre une perspective inclusive	8,3	8,7	7,9	8,7	8,0	8,3	8,7	7,9	8,6	8,4	8,1	8,4	8,2	Sud de l'Île : 8,9
Être rassembleur.se	8,3	8,4	8,3	8,2	8,0	8,6	8,8	8,4	8,3	8,3	8,3	8,4	8,2	Sud de l'Île : 8,7
Savoir initier et gérer le changement	8,3	8,5	8,1	8,8	7,8	8,5	8,6	8,1	8,5	8,3	8,2	8,4	8,1	Sud de l'Île : 8,7; LGBTQIA2S+ : 8,7; Rev. fam. < 40K \$: 8,5
Être en mesure d'influencer avec courage	8,3	8,4	8,3	8,2	7,8	8,7	8,9	8,3	8,4	8,3	8,4	8,3	8,4	---

Q1) Quelles sont les qualités ou compétences qu'un.e chef.fe de police doit posséder au Service de police de la Ville de Montréal?

Indiquer si vous considérez les éléments suivants comme très importants, assez importants, peu importants ou pas du tout importants.

Total des répondants; n=767

- Score calculé selon l'attribution suivante : Très important : 10; assez important : 6,7; peu important : 3,3; pas du tout important : 0.
- Nous avons analysé les écarts significatifs des « % Très important » et les il en ressort essentiellement les mêmes constats.



Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

Le.la futur.e chef.fe devra également jumeler plusieurs traits de leadership, selon les Montréalais.es

- ▶ Tout d'abord, il importe de préciser que parmi les six (6) styles de leadership mesurés, près des deux tiers des Montréalais (65 %) ont mentionné 3 styles recherchés ou plus, dont plus du tiers (36 %) qui en ont mentionné 5 ou plus (moyenne de 3,6 mentions).
 - Les 65 ans et plus (4,3), les minorités visibles ou ethniques (4,1) et les 45 à 64 ans (4,0) ont mentionné davantage de traits recherchés, en moyenne.
- ▶ Le style **Chef de file** (diriger par l'exemple) est le plus recherché d'entre tous, avec 64 % de mentions, bien que les styles **Directif** (diriger en mettant en place des procédures) et **Démocratif** (diriger en encourageant la participation de tous) suivent non loin derrière, avec 60 % de mentions chacun.
- ▶ Viennent ensuite les styles **Visionnaire** (diriger par l'inspiration) et **Affiliatif** (diriger en créant l'harmonie), qui récoltent chacun 56 % de mentions.
- ▶ Quant au style **Coaching** (diriger par le mentorat), il se classe dernier parmi ceux mesurés, mais il récolte tout de même une majorité d'appuis (51 %).
- ▶ D'autres traits de leadership ont été nommés en réponses ouvertes par 9 % des répondants; ils ont trait principalement à la transparence, l'honnêteté et l'intégrité (3 %), l'empathie et l'écoute (2 %) ainsi que l'inclusion, l'absence de sexisme ou de racisme (2 %).

Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

Chef de file, c'est-à-dire qu'il dirige par l'exemple **64%**

Directif, c'est-à-dire qu'il dirige en mettant en place des procédures **60%**

Démocratique, c'est-à-dire qu'il dirige en encourageant la participation de tou-te-s **60%**

Visionnaire, c'est-à-dire qu'il dirige par l'inspiration **56%**

Affiliatif, c'est-à-dire qu'il dirige en créant l'harmonie **56%**

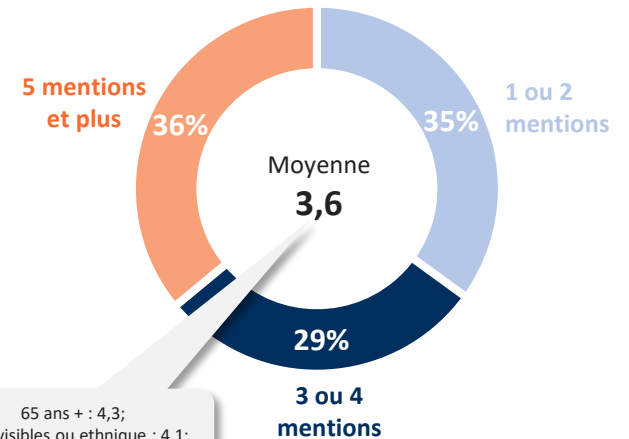
Coaching, c'est-à-dire qu'il dirige par le mentorat **51%**

Autres **9%**

Transparent, honnête, intègre	3%
Humain, empathique, à l'écoute	2%
Inclusif, anti-raciste, antisexiste	2%
Autoritaire, rigide, ferme	1%
Autres	1%

Nombre de mentions

(sur une possibilité de 7)



Q2) Quel(s) style(s) de leadership la cheffe ou le chef de police devrait posséder?

Total des répondants; n=767

Mentions multiples

Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

Des écarts sont observés selon les différents profils de répondants en ce qui a trait aux styles de leadership recherchés

- ▶ **Tous les styles de leadership mesurés** sont davantage recherchés par les **65 ans et plus**, et la plupart d'entre eux le sont par les **45 à 65 ans**. Rappelons que ces deux cibles ont mentionné davantage de traits recherchés chez leur futur.e chef.fe, en moyenne.
- ▶ Trois styles de leadership sont davantage recherchés par les personnes issues de **minorités visibles ou ethniques** ainsi que les **immigrants de 1^{re} ou 2^e génération** :
 - Le style **Affiliatif** (70 % des minorités visibles et 61 % des immigrants de 1^{re} ou 2^e génération versus 56 % au total)
 - Le style **Visionnaire** (65 % des minorités visibles et 59 % des immigrants de 1^{re} ou 2^e génération versus 56 % au total)
 - Le style **Coaching** (63 % des minorités visibles et 55 % des immigrants de 1^{re} ou 2^e génération versus 51 % au total)
- ▶ Par ailleurs, les **femmes** ont mentionné plus souvent que les hommes les styles **Démocratique** (64 % versus 56 % chez les hommes) et **Affiliatif** (62 % versus 50 % chez les hommes).

Traits de leadership recherchés chez le.la futur.e chef.fe de police

	Total des mentions													Autres principaux écarts
	TOTAL n=767	Femmes n=391	Hommes n=371	18 à 24 ans n=82	25 à 44 ans n=287	45 à 64 ans n=228	65 ans et plus n=164	Français n=357	Anglais / autres n=410	Diversité n=539	Non- diversité n=228	Imm. 1 ^{re} ou 2 ^e gén. n=455	Non/ NSP n=312	
Chef de file , c'est-à-dire qu'il dirige par l'exemple	64 %	65 %	63 %	59 %	50 %	74 %	76 %	62 %	65 %	65 %	61 %	66 %	61 %	---
Directif , c'est-à-dire qu'il dirige en mettant en place des procédures	60 %	59 %	61 %	53 %	45 %	71 %	74 %	57 %	63 %	62 %	56 %	63 %	56 %	Rev. fam. 40K-60K \$: 66 %
Démocratique , c'est-à-dire qu'il dirige en encourageant la participation de tou-te-s	60 %	64 %	56 %	57 %	48 %	66 %	73 %	57 %	62 %	60 %	58 %	62 %	57 %	Rev. fam. < 40K \$: 69 %
Visionnaire , c'est-à-dire qu'il dirige par l'inspiration	56 %	53 %	58 %	64 %	45 %	60 %	64 %	54 %	57 %	57 %	52 %	59 %	51 %	Minorité visible ou ethnique : 65 %
Affiliatif , c'est-à-dire qu'il dirige en créant l'harmonie	56 %	62 %	50 %	59 %	45 %	60 %	70 %	53 %	59 %	59 %	49 %	61 %	50 %	Minorité visible ou ethnique : 70 %
Coaching , c'est-à-dire qu'il dirige par le mentorat	51 %	55 %	48 %	48 %	40 %	60 %	61 %	45 %	57 %	54 %	45 %	55 %	45 %	Limitation fonctionnelle : 70 %; Minorité visible ou ethnique : 63 %; Ouest de l'Île : 57 %; Rev. fam. < 40K \$: 57 %

Q2) Quel style de leadership la cheffe ou le chef de police devrait posséder?

Total des répondants; n=767

Mentions multiples

A black and white photograph of the exterior of the SPVM (Service de police de la Ville de Montréal) General Police Station. The building features a prominent sign with the SPVM logo and the text "QUARTIER GÉNÉRAL SERVICE DE POLICE VILLE DE MONTRÉAL". A large orange semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the text "Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe".

Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe

Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe de police

Les Montréalais.es sont très préoccupés par la hausse de la violence armée

- ▶ Sans grande surprise, c'est la **lutte contre la violence armée** qui arrive en tête de lice en ce qui a trait aux défis qui attendent le.la futur.e chef.fe selon les Montréalais.es; près du tiers l'ayant classé comme « le plus grand défi », et 57 % parmi les 3 défis prioritaires parmi les 10 défis mesurés. Les événements des derniers mois et qui défraient les manchettes ne sont pas étrangers à cela.
- ▶ Le deuxième défi au classement serait d'**améliorer le lien de confiance de la population envers le SPVM**. Quatre Montréalais.es sur dix (40 %) l'ont classé parmi les 3 défis prioritaires, dont 15 % comme « le plus grand défi ».
- ▶ Les quatre défis qui suivent ont été classés parmi les 3 prioritaires par près du tiers des Montréalais.es chacun :
 - Implanter au sein du SPVM une culture de **valorisation des diversités et de l'inclusion** : 35 % parmi les 3 défis prioritaires, dont 13 % comme « le plus grand défi »
 - Consolider les actions et mesures structurantes afin de **lutter contre le profilage racial et social** : 33 % parmi les 3 défis prioritaires, dont 9 % comme « le plus grand défi »
 - Actualiser les pratiques **d'interventions policières auprès des personnes vulnérables** et dans les cas de **violence conjugale ou intrafamiliale** : 32 % parmi les 3 défis prioritaires, dont 5 % comme « le plus grand défi »
 - Optimiser et maximiser la **visibilité policière dans les rues** afin de **favoriser un sentiment de sécurité** : 31 % parmi les 3 défis prioritaires, dont 11 % comme « le plus grand défi »
- ▶ C'est l'**amélioration du bilan routier** qui arrive dernier au classement, avec à peine 8 % qui le classent parmi les 3 défis prioritaires, dont 2 % comme défi prioritaire.

Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe de police



Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe de police

On s'attend à des priorités d'actions différentes selon le groupe d'âge, le genre, la langue, le statut d'immigrant et l'appartenance à la communauté LGBTQIA2S+.

- ▶ Au total des trois défis prioritaires qui attendent le.la futur.e chef.fe du SPVM, les principaux écarts selon les profils de Montréalais.es sont les suivants :
 - Les **plus jeunes** (18 à 24 ans) sont plus nombreux à mentionner l'**amélioration du lien de confiance de la population envers le SPVM** (55 % versus 40 % au total) et la **lutte contre la prostitution et l'exploitation sexuelle** (30 % versus 17 % au total). À l'opposé, ils sont significativement moins nombreux à citer la **lutte contre la violence armée** (41 % versus 57 % au total) et l'augmentation de la **visibilité policière dans les rues** (11 % versus 31 % au total), ce qui laisse présumer qu'ils se sentent plus en sécurité dans les rues de Montréal que les plus âgés.
 - Les **femmes** mentionnent plus souvent que les hommes l'actualisation des pratiques auprès des **personnes vulnérables ou victimes de violence conjugale** (39 % versus 25 % chez les hommes) et la **lutte contre le profilage racial** (38 % versus 29 %) alors que les **hommes** citent plus souvent la **lutte contre la violence armée** (63 % versus 53 % chez les femmes).
 - Les **anglophones et allophones** ainsi que les **immigrants de 1^{re} et 2^e génération** ont été plus nombreux quant à eux à mentionner :
 - ✓ l'implantation d'une culture de **valorisation des diversités et de l'inclusion** (40 % et 38 % respectivement, versus 35 % au total)
 - ✓ la **lutte contre le profilage racial** (38 % et 37 % respectivement, versus 33 % au total)
 - Les membres de la **communauté LGBTQIA2S+** ont été plus nombreux quant à eux à mentionner :
 - ✓ l'implantation d'une culture de **valorisation des diversités et de l'inclusion** (46 % versus 35 % au total)
 - ✓ l'actualisation des pratiques auprès des **personnes vulnérables ou victimes de violence conjugale** (42 % versus 32 % au total)
 - ✓ l'optimisation de la **collaboration avec les acteurs communautaires pour une action concertée et efficace** (32 % versus 21 % au total)
 - ✓ l'augmentation de la **diversité des effectifs policiers pour être à l'image des Montréalais.es** (31 % versus 20 % au total)




Défis qui attendent le.la futur.e chef.fe de police

	3 DÉFIS PRIORITAIRES													Autres principaux écarts
	TOTAL n=767	Femmes n=391	Hommes n=371	18 à 24 ans n=82	25 à 44 ans n=287	45 à 64 ans n=228	65 ans et plus n=164	Français n=357	Anglais / autres n=410	Diversité n=539	Non- diversité n=228	Imm. 1 ^{re} ou 2 ^e gén. n=455	Non/ NSP n=312	
Contre la hausse de la violence armée	57 %	53 %	63 %	41 %	58 %	60 %	60 %	66 %	50 %	54 %	64 %	55 %	62 %	Est de l'île : 70 %
Améliorer le lien de confiance de la population envers le SPVM	40 %	37 %	43 %	55 %	41 %	39 %	30 %	36 %	43 %	39 %	41 %	38 %	43 %	Sud de l'île : 49 %
Implanter au sein du SPVM une culture de valorisation des diversités et de l'inclusion afin de contribuer à une société plus ouverte et respectueuse	35 %	37 %	33 %	41 %	33 %	36 %	33 %	29 %	40 %	37 %	28 %	38 %	29 %	LGBTQIA2S+ : 46 %; Sud de l'île : 46 %
Consolider les actions et mesures structurantes afin de lutter contre le profilage racial et social	33 %	38 %	29 %	39 %	35 %	31 %	33 %	28 %	38 %	35 %	30 %	37 %	28 %	---
Actualiser les pratiques dans le cadre d'intervention policière auprès des personnes vulnérables et dans les cas de violence conjugale ou intrafamiliale	32 %	39 %	25 %	31 %	35 %	30 %	31 %	32 %	32 %	32 %	33 %	33 %	32 %	Ville liée : 43 %; LGBTQIA2S+ : 42 %
Optimiser et maximiser la visibilité policière dans les rues afin de favoriser un sentiment de sécurité	31 %	28 %	33 %	11 %	30 %	35 %	36 %	32 %	30 %	31 %	31 %	31 %	31 %	Nord de l'île : 37 %
Optimiser la collaboration entre le SPVM et les acteurs communautaires pour une action concertée et efficace qui prend compte des différents rôles et expertises	21 %	19 %	23 %	19 %	21 %	23 %	21 %	25 %	18 %	19 %	27 %	17 %	27 %	Poste 15 : 41 %; LGBTQIA2S+ : 32 %
Augmenter la diversité des effectifs policiers pour être à l'image des Montréalais.es	20 %	22 %	18 %	24 %	13 %	22 %	27 %	21 %	19 %	22 %	15 %	21 %	18 %	Ville liée : 35 %; LGBTQIA2S+ : 31 %
Lutter contre la prostitution et la traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle	17 %	17 %	17 %	30 %	18 %	12 %	17 %	18 %	17 %	18 %	17 %	18 %	16 %	Minorité visible ou ethnique : 25 %; Rev. fam. < 40K \$: 22 %
Améliorer le bilan routier	8 %	7 %	9 %	9 %	10 %	9 %	1 %	5 %	11 %	9 %	5 %	9 %	6 %	---



Q3A) Selon vous, quel est LE plus grand défi qui attend la future cheffe ou le futur chef de police? / Q3B) Quel serait le deuxième? / Q3C) Quel serait le troisième?
Total des répondants; n=767

ANNEXE 1 : Portrait sociodémographique des répondants


Portrait sociodémographique des répondants

	TOTAL n=767
GENRE	
Homme	51 %
Femme	48 %
Non binaire	<1 %
Préfère ne pas répondre	<1 %
GROUPE D'ÂGE	
18 à 24 ans	11 %
25 à 44 ans	37 %
45 à 64 ans	30 %
65 ans ou plus	21 %
Préfère ne pas répondre	1 %
LANGUE MATERNELLE	
Français	46 %
Anglais	25 %
Autres	29 %

	TOTAL n=767
REVENU DU MÉNAGE (après impôts)	
Moins de 20 000 \$	9 %
De 20 000 à 39 999 \$	19 %
De 40 000 à 59 999 \$	19 %
De 60 000 à 79 999 \$	14 %
De 80 000 à 99 999 \$	10 %
De 100 000 à 119 999 \$	9 %
Plus de 120 000 \$	10 %
Préfère ne pas répondre	12 %
Moyenne (000 \$) :	66,1
ORIGINE	
Au Québec	55 %
Ailleurs au Canada	7 %
Ailleurs dans le monde	37 %
- Immigrant moins de 5 ans	7 %
- Immigrant 5 ans ou plus	30 %
Préfère ne pas répondre	1 %



	TOTAL n=767
DIVERSITÉ	
TOTAL DIVERSITÉ	70%
Je suis une personne issue de l'immigration (1re ou 2e génération), je suis né.e en dehors du Canada ou un de mes parents est né en dehors du Canada	59%
Je suis issu(e) d'une Première nation, de la nation Inuite ou Métis	1%
Je fais partie d'une minorité visible ou ethnique	33%
Je m'identifie à la communauté LGBTQIA2S+	9%
J'ai une limitation fonctionnelle	3%
AUCUN MARQUEUR DE DIVERSITÉ	28%
Préfère ne pas répondre	2%

Portrait sociodémographique des répondants



	TOTAL n=767
LIEU DE RÉSIDENCE	
ARRONDISSEMENTS	88 %
Ahuntsic-Cartierville	8 %
Anjou	2 %
Côte-des-Neiges - Notre-Dame-de-Grâce	8 %
Lachine	3 %
LaSalle	2 %
Le Plateau-Mont-Royal	4 %
Le Sud-Ouest	4 %
L'Île-Bizard - Sainte-Geneviève	2 %
Mercier - Hochelaga-Maisonneuve	8 %
Montréal-Nord	3 %
Outremont	1 %
Pierrefonds-Roxboro	4 %
Rivière-des-Prairies - Pointe-aux-Trembles	4 %
Rosemont - La Petite-Patrie	8 %
Saint-Laurent	6 %
Saint-Léonard	5 %
Verdun	4 %
Ville-Marie	6 %
Villeray - Saint-Michel - Parc-Extension	7 %

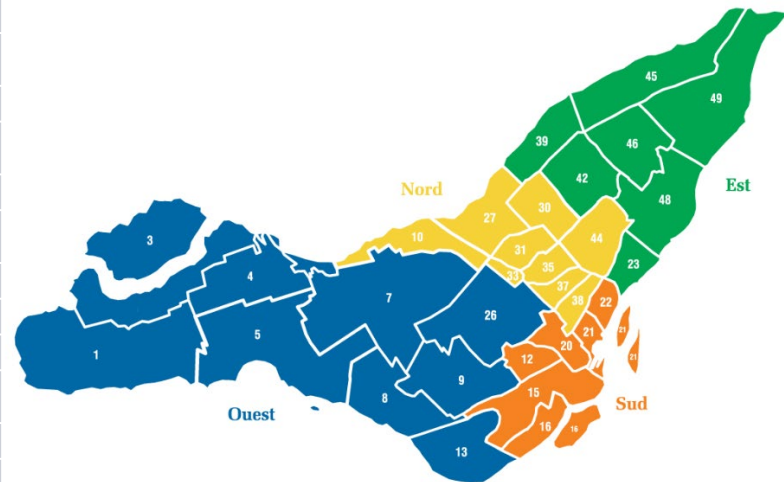
	TOTAL n=767
LIEU DE RÉSIDENCE (suite)	
VILLES LIÉES	12 %
Baie-D'Urfé	<1 %
Beaconsfield	1 %
Côte-Saint-Luc	1 %
Dollard-Des Ormeaux	1 %
Dorval	2 %
Hampstead	<1 %
Kirkland	<1 %
Montréal-Est	1 %
Montréal-Ouest	1 %
Mont-Royal	1 %
Pointe-Claire	3 %
Sainte-Anne-de-Bellevue	<1 %
Westmount	<1 %
Je ne sais pas	1 %

Portrait sociodémographique des répondants



POSTE DE QUARTIER D'ATTACHEMENT	TOTAL n=767
Poste de quartier 01 Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Kirkland, Sainte-Anne-de-Bellevue, Senneville	1%
Poste de quartier 03 L'île-Bizard, Pierrefonds, Sainte-Geneviève	5%
Poste de quartier 04 Dollard-des-Ormeaux	1%
Poste de quartier 05 Dorval, L'île-Dorval, Pointe-Claire	4%
Poste de quartier 07 Saint-Laurent	6%
Poste de quartier 08 Lachine, Saint-Pierre	3%
Postes de quartier 09 et 26 Côte-Saint-Luc, Hampstead, Montréal-Ouest, Notre-Dame-de-Grâce ET Côte-des-Neiges, Mont-Royal, Outremont	13%
Postes de quartier 10 et 27 Bordeaux, Cartierville ET Ahuntsic Ouest	8%
Postes de quartier 12, 20, 21, 22 Ville-Marie, Westmount, Centre-ville, île Notre-Dame, île Sainte-Hélène, Vieux Montréal	6%
Poste de quartier 13 LaSalle	2%
Poste de quartier 15 Saint-Paul, Petite-Bourgogne, Pointe-Saint-Charles, Saint-Henri, Ville-Émard	4%
Poste de quartier 16 Île-des-Sœurs, Verdun	4%
Postes de quartier 23 et 48 Hochelaga-Maisonneuve ET Mercier - Hochelaga-Maisonneuve	8%
Postes de quartier 30, 31 et 33 Saint-Michel ET Villeray ET Parc-Extension	7%
Poste de quartier 35 et 44 La Petite-Italie, La Petite-Patrie, Outremont (3 rues) ET Rosemont Est-Nord	8%
Poste de quartier 38 Le Plateau-Mont-Royal	4%
Poste de quartier 39 Montréal-Nord	3%
Poste de quartier 42 Saint-Léonard	5%
Postes de quartier 45 et 49 Rivière-des-Prairies ET Montréal-Est	5%
Poste de quartier 46 Anjou	2%
NRP	1%

ZONE DE RÉSIDENCE	TOTAL n=767
Nord de l'île	26 %
Sud du l'île	14 %
Est de l'île	23 %
Ouest de l'île	36 %
NRP	1 %



ANNEXE 2 : Questionnaire

Questionnaire

Questionnaire | Enquête pour consultation publique pour la sélection de la prochaine cheffe ou du prochain chef de police En date du 2 août 2022

La Ville de Montréal souhaite vous consulter pour alimenter sa réflexion dans le cadre de la sélection de la prochaine cheffe ou du prochain chef de police. Nous aimerions connaître votre opinion quant aux qualités, caractéristiques et connaissances ou expertises que cette personne doit posséder ainsi que sur les défis qu'elle devra prioriser lors de son entrée en fonction.

Qualités, caractéristiques et traits de leadership d'un.e chef.fe de police

1. Quelles sont les qualités ou compétences qu'un.e chef.fe de police doit posséder au Service de police de la Ville de Montréal? Indiquer le niveau d'importance que vous accordez à chacun des éléments ci-dessous: *(Énoncés en rotation/permutation)*

- a. Très important
- b. Important
- c. Peu important
- d. Pas important :

- Avoir une bonne communication : savoir écouter et communiquer avec divers.es intervenant.es pour diffuser les informations clés, transmettre une vision claire et collaborer (développer des relations interpersonnelles positives et favoriser la collaboration)
- Être rassembleur.se : mobiliser les différentes parties prenantes autour d'un objectif commun pour faire avancer les orientations, les mandats et les projets dans un climat de confiance
- Savoir initier et gérer le changement : initier et favoriser des changements afin d'innover, de faire preuve de créativité et d'ouverture d'esprit et ce, dans une perspective d'amélioration continue
- Avoir de bonnes habiletés de gestion : planifier, organiser et contrôler les ressources financières, humaines et matérielles pour être en mesure d'atteindre les objectifs
- Être ouvert aux autres : développer des alliances, consulter une diversité de partenaires et prendre en considération leurs préoccupations dans sa prise de décision

- Être en mesure d'influencer avec courage : faire valoir son point de vue et être en mesure de défendre des décisions difficiles pour atteindre les résultats attendus
- Avoir une vision stratégique : connaître les enjeux sociaux métropolitains et bien maîtriser les défis du milieu policier afin de dégager une vision et transmettre des orientations et des objectifs à moyen et long terme
- Faire preuve d'un engagement direct avec différentes communautés à travers la ville et engagement à s'assurer que la prise de décision intègre une perspective inclusive.
- Connaissance fine des enjeux sociaux et faire preuve d'engagement soutenu en faveur de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques.
- Faire preuve d'un engagement fort envers la transparence et l'imputabilité du service.
- Faire preuve d'un sens aigu de la justice sociale.

2. Quel style de leadership la cheffe ou le chef de police devrait posséder : (vous pouvez cocher plus d'une case).

- Visionnaire, c'est-à-dire qu'il dirige par l'inspiration
- Coaching, c'est-à-dire qu'il dirige par le mentorat
- Affiliatif, c'est-à-dire qu'il dirige en créant l'harmonie
- Directif, c'est-à-dire qu'il dirige en mettant en place des procédures
- Chef de file, c'est-à-dire qu'il dirige par l'exemple
- Démocratique, c'est-à-dire qu'il dirige en encourageant la participation de ~~tous~~.
- Autre, précisez :

Questionnaire

Priorités et actions à réaliser au début du mandat de la prochaine cheffe ou du prochain chef de police :

3. Selon vous, quel est LE plus grand défi qui attend la future cheffe ou le futur chef de police? Quel serait le deuxième? Quel serait le troisième? (Énoncés en rotation/pemutation à l'exception du « autres », éliminer les choix précédents à chaque étape)
- Améliorer le lien de confiance de la population envers le SPVM;
 - Implanter au sein du SPVM une culture de valorisation des diversités et de l'inclusion afin de contribuer à une société plus ouverte et respectueuse;
 - Consolider les actions et mesures structurantes afin de lutter contre le profilage racial et social;
 - Augmenter la diversité des effectifs policiers pour être à l'image des Montréalaises et Montréalais;
 - Optimiser et maximiser la visibilité policière dans les rues afin de favoriser un sentiment de sécurité;
 - Contrer la hausse de la violence armée;
 - Optimiser la collaboration entre le SPVM et les acteurs communautaires pour une action concertée et efficace qui prend compte des différents rôles et expertises;
 - Améliorer le bilan routier;
 - Actualiser les pratiques dans le cadre d'intervention policière auprès des personnes vulnérables et dans les cas de violence conjugale ou intrafamiliale;
 - Lutter contre la prostitution et la traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle.
 - Autre, précisez :

Données socio-démographiques

Afin de s'assurer d'avoir des données représentatives de l'ensemble de la population montréalaise, nous souhaitons obtenir quelques informations:

4. Dans quel groupe d'âge vous situez-vous:

- Entre 18 et 24 ans
- Entre 25 et 44 ans
- Entre 45 et 64 ans
- Plus de 65 ans
- Je préfère ne pas répondre

5. En termes de genre, comment vous identifiez-vous?

- Féminin
- Masculin
- Non binaire
- Autre genre, précisez :
- Je préfère ne pas répondre

6. Cochez toutes les affirmations qui s'appliquent à vous :

- Je suis une personne issue de l'immigration (1re ou 2e génération), je suis née en dehors du Canada ou un de mes parents est né en dehors du Canada.
- Je suis issu(e) d'une Première nation, de la nation Inuite ou Métis
- Je fais partie d'une minorité visible ou ethnique
- Je m'identifie à la communauté LGBTQIA2S+
- J'ai une limitation fonctionnelle
- Je considère qu'aucun marqueur de diversité ne s'applique à moi
- Je préfère ne pas répondre

Contact

Rapport préparé par BIP Recherche :

Isabelle Dubois

Analyste statistique

idubois@bip-sondage.com