



## SE MÉRITER LA CONFIANCE DE LA POPULATION, DE TOUTES LES POPULATIONS

*Mesures du SPVM pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion  
et lutter contre les discriminations et le racisme*

Commission de la sécurité publique – 10 juin 2024

## PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. État d'avancement du plan de lutte aux discriminations et au racisme – 30 min
2. Plan d'action EDI 2024-2026 – 30 min
3. Période de questions



**Plan d'action pour la lutte contre les discriminations et le racisme 2025-2028**  
**État d'avancement**



# PRINCIPES DIRECTEURS

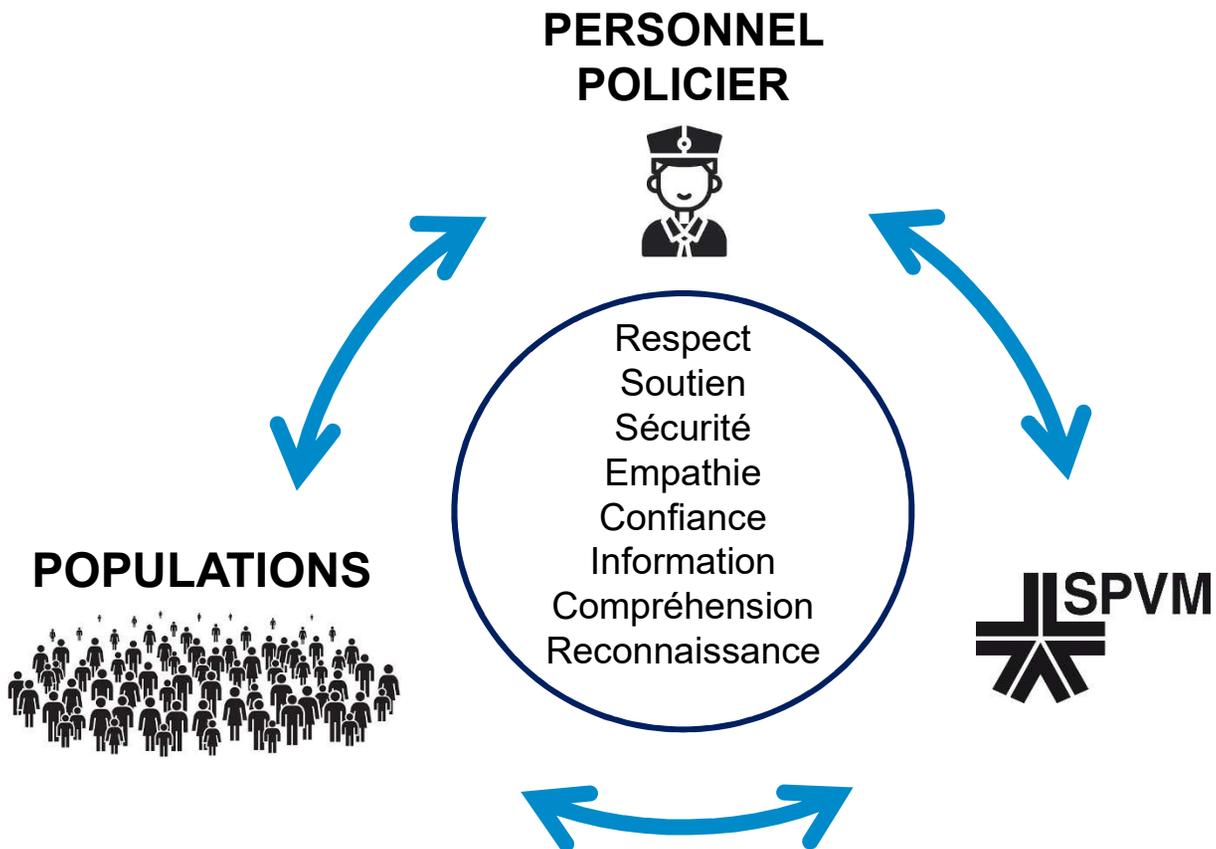
Un plan d'action intégré, concerté et efficace afin de prévenir et de contrer toute forme de discrimination au sein du SPVM en suscitant l'engagement de ses membres quant au principe de responsabilisation individuelle et collective.

## Équité, diversité et inclusion

Chaque personne, quelle que soit son origine ethnique, sociale ou culturelle, son genre ou son orientation sexuelle se sent intégrée, valorisée et capable de réaliser son plein potentiel.



# BÉNÉFICES MUTUELS



# CHANTIERS

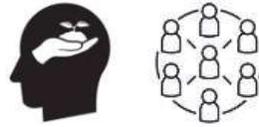
RECRUTEMENT,  
FORMATION ET  
PROGRESSION



DÉTECTION ET  
ACCOMPAGNEMENT



CULTURE POLICIÈRE,  
COMMUNICATIONS  
INTERNES



PROXIMITÉ  
CITOYENNE



INTERVENTIONS  
POLICIÈRES



**ERREUR VS FAUTE**



# SITUATION ATTENDUE POPULATIONS

Sont accueillies avec  
humanité, dignité et  
compassion



Ont confiance en la  
police



Sont informées et soutenues  
dans leurs démarches auprès  
de la police



Se sentent en sécurité



Se reconnaissent  
dans le policier



Font partie de la solution et sont  
au cœur des considérations du  
métier policier



# SITUATION ATTENDUE PERSONNEL POLICIER

Se sent soutenu par les populations, l'organisation et leurs pairs



Est imputable face à toutes les populations et les positionne au cœur de ses considérations quotidiennes



Est formé adéquatement à tous les niveaux



Connait les particularités de son secteur et s'implique dans sa communauté



Représente la réalité montréalaise

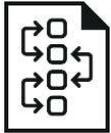


Voit le SPVM comme une organisation favorisant son développement personnel et professionnel



# SITUATION ATTENDUE SPVM

Assure la transparence  
de ses orientations



Acteur à part entière et ancré  
dans les communautés



Véhicule des valeurs  
d'équité, de diversité et  
d'inclusion



Accompagne toute  
personne qui se sent  
lésée dans ses droits



Assure un soutien auprès  
de ses employés dans la  
déconstruction des biais



Fournit les ressources  
nécessaires à l'ensemble  
de son personnel



## ACTIONS RÉALISÉES

1. Révision des processus internes de recrutement et de promotion;
2. Formation personnalisée en profilage racial des équipes de gestion des PDQ (consultant externe);
3. Création de capsules vidéos sur le profilage, la discrimination et le racisme;
4. Création d'une formation permettant de réduire les biais discriminatoires par rapport aux appels 9-1-1;
5. Élaboration d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI);
6. Déploiement d'un plan d'action interne sur les relations avec les communautés autochtones en 2024;
7. Inclusion transversale des notions EDI afin de réduire les éléments de discrimination et de racisme dans les formations offertes au personnel;



## ACTIONS RÉALISÉES (SUITE)

8. Mise en place de comités stratégiques d'experts issus des communautés et abordant des enjeux ciblés;
9. Élévation des communautés locales de partenaires;
10. Révision des règlements municipaux et mise en place de la possibilité d'inscrire des avis dans M-IRIS;
11. Révision du parcours d'apprentissage des sergents, des lieutenants et des lieutenants-détectives afin de réduire les biais discriminatoires;
12. Réalisation du volet 2 des pratiques de vigilance permettant de déceler les comportements à risque dès l'embauche et le programme de formation initial des recrues;
13. Réalisation d'une formation auprès des enquêteurs (SSPO) sur les biais cognitifs dans le processus d'enquêtes d'accréditation sécuritaire.



## ACTIONS EN COURS DE RÉALISATION

1. Consolidation de la structure d'accompagnement local d'un employé présentant des comportements à risque incluant un apport corporatif;
2. Poursuite du travail d'accompagnement des policiers et des gestionnaires en lien avec les comportements non conformes ou à risque en matière de discrimination (encadrements);
3. Révision de la *Politique sur les interpellations policières du SPVM*;
4. Implication de la société civile par la création de groupes de consultation issus de communautés culturelles afin d'avoir un regard externe sur les pratiques policières;
5. Révision systématique des nouvelles procédures et des modes de fonctionnement afin d'assurer qu'elles ne contiennent pas d'éléments discriminatoires;
6. Mise à jour de la formation permettant de réduire les biais discriminatoires au niveau des appels 9-1-1;
7. Embauche de comédiens issus de différentes communautés dans les scénarios de formation dans le but de représenter la diversité montréalaise et de lutter contre les stéréotypes discriminatoires;
8. Formule Immersion pour les cadres.



# Rapport des chercheurs

## Suivi des recommandations



# RAPPORT DES CHERCHEURS

## Recommandation déclinée en (3) volets

1. Le premier concerne l'application d'un moratoire sur la pratique de l'interpellation policière.
2. Le deuxième volet suggère l'examen approfondi de l'interpellation [...] et la mise en place des mesures efficaces pour réduire les risques de profilage racial dans toutes les interventions policières [...].
3. Le dernier volet contient également huit propositions mises de l'avant par les chercheurs.



## PROPOSITIONS (VOLET 3)

1. Rendre les effectifs du SPVM plus hétérogènes afin d'incorporer la perspective et l'expérience des personnes racisées.
2. Encourager un recrutement de policiers moins jeunes avec une expérience qui leur permettra d'être des acteurs de changement.
3. Former les membres du SPVM sur les notions de racisme, racisme systémique et profilage racial ainsi que sur les mécanismes sociaux et cognitifs en jeu.
4. Communiquer avec la population afin d'expliquer certaines de leurs interventions et pratiques.
5. Diversifier la hiérarchie du SPVM (cadres dirigeants et intermédiaires).
6. Identifier les pratiques qui participent à accroître les discriminations en vue de les réduire.
7. Visibiliser les effets potentiellement délétères de l'interpellation qui peuvent affecter une communauté entière.
8. Prendre appui sur la minorité de policiers et policières qui attendent un changement.

**Toutes les propositions sont prises en charge nonobstant le fait que le plan d'action pour la lutte contre les discriminations et le racisme soit en cours d'élaboration.**



# Plan d'action équité, diversité et inclusion 2024-2027

Vers une culture exempte de racisme et de discrimination





# Plan de la présentation

Équité, diversité  
et inclusion

## Introduction

- Priorités et orientations stratégiques du SPVM
- L'EDI au cœur des priorités et orientations du SPVM
- Mandat de l'unité EDI

## Le plan EDI

- Groupes prioritaires au SPVM
- Fondements de la stratégie EDI
- Activités et moyens du plan
- Leviers d'action

«Être au service de TOUTES les populations débute au sein même de nos rangs»

Fady Dagher, directeur du SPVM



## Priorités et orientations du SPVM

Équité, diversité  
et inclusion

### PRIORITÉS DU SPVM

Recrutement

Rétention

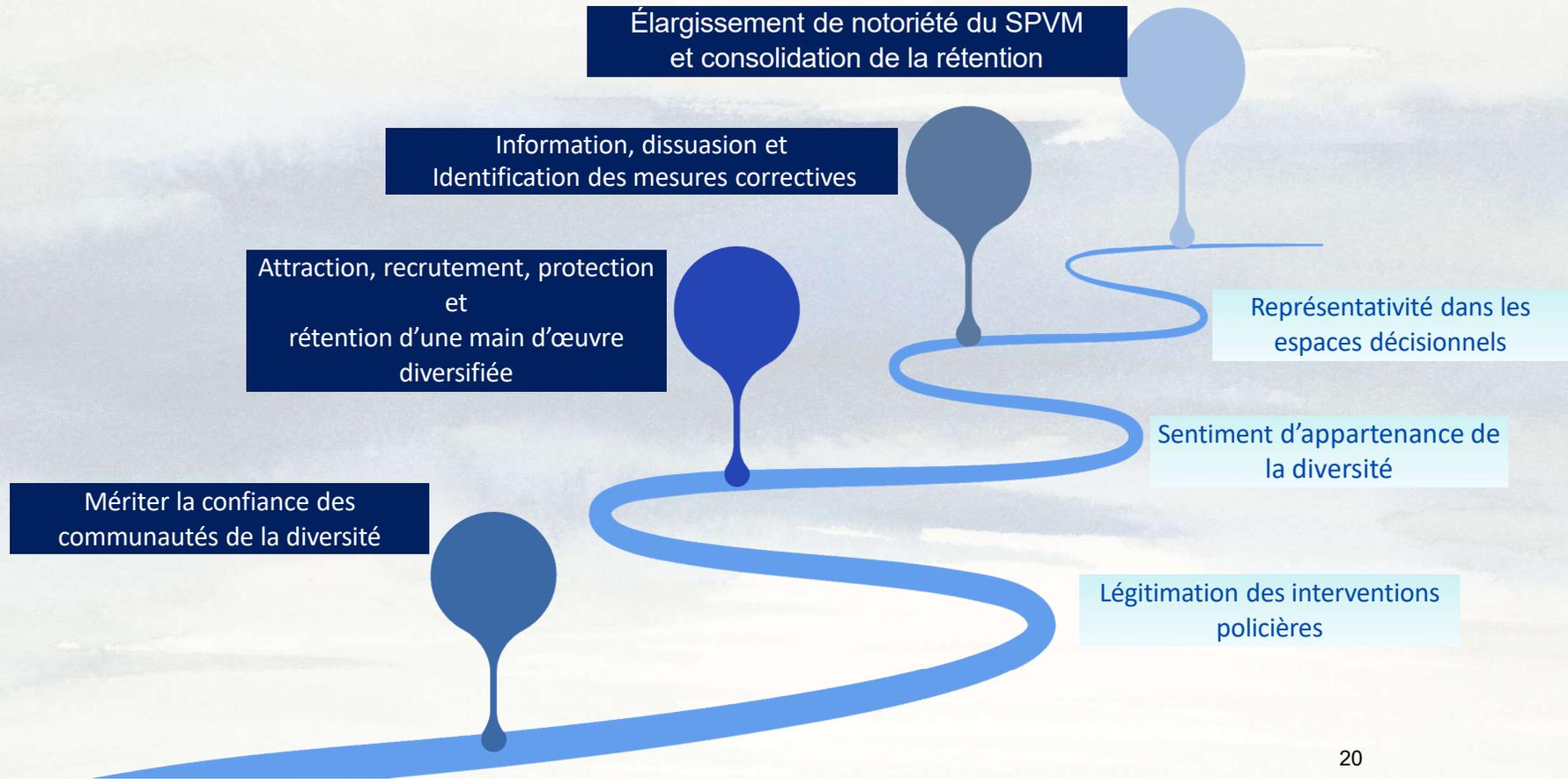
### ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Se mériter la confiance de la population, de toutes les populations

Être rassurant pour la population et être craint du monde criminel

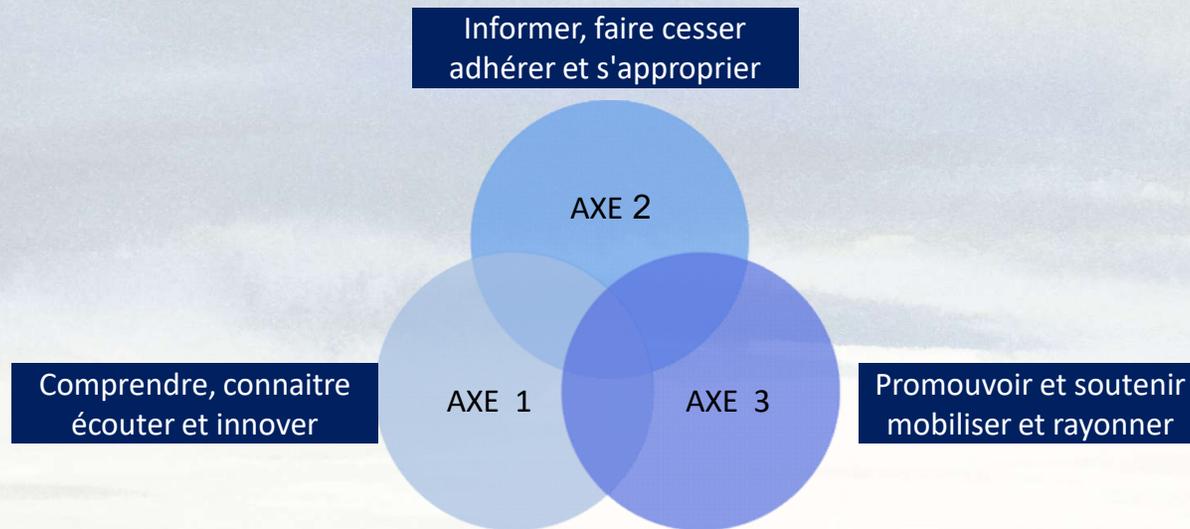
Retrouver pleinement la capacité d'agir

## ÉQUITÉ, DIVERSITÉ et INCLUSION dans les priorités et orientations du SPVM



## Le plan d'action EDI du SPVM en 3 axes

Le plan d'action pour l'EDI du SPVM vise à contrer toutes pratiques discriminatoires pour le bien-être de TOUT le personnel et la légitimation des interventions policières auprès de la population, de TOUTES LES populations.



# Orientations stratégiques et les axes en EDI au SPVM



## Orientation 1

Se mériter la confiance de la population, de toutes les populations de Montréal

## Orientation 3

Retrouver pleinement la capacité d'agir

**AXES 1, 2 et 3 en EDI**

**AXE 3 en EDI**

**AXE 2 en EDI**

## Orientation 2

Être rassurant pour la population et être craint du monde criminel

## **Mandat de l'unité EDI au SPVM**

Renforcer la culture d'ouverture et d'inclusion du SPVM afin d'ancrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble des politiques, des pratiques et des processus de l'organisation.

Co-construire une culture exempte de racisme et de discrimination.

Favoriser un environnement de travail équitable pour les membres du personnel, policiers et civils de la diversité et des communautés racialisées durant tout leur parcours professionnel.



**Groupes  
prioritaires**

Les Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis)

Les groupes racialisés  
(Noir(e)s et Afros-descendant(e)s, Arabophones,  
Asiatiques)

Les communautés LGBTQ2+

Les femmes

Les personnes en situation de handicap

# Assises du plan d'action

Équité, diversité  
et inclusion

## TEXTES DE LOI

- Charte canadienne des droits et libertés
- Loi canadienne des droits et libertés (L.R.C. (1985), ch. H-6)
- Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12
- Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44),
- Loi sur le harcèlement, RLRQ c N-1.1 - Art. 81.19),
- Politique de respect de la personne de la Ville de Montréal.

## RAPPORTS

- Recommandations de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)
- Mémoires de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Résultats des travaux de recherche sur les interpellations policières (2019, 2023)
- Rapports du consultant externe (Boisrond, 2020, 2021)



## Assises du plan d'action (suite)

Équité, diversité  
et inclusion

### Besoins et aspirations du personnel des groupes prioritaires

**Se sentir accepté, valorisé, écouté,  
apprécié, respecté et traité avec dignité ...**

Pouvoir être fidèle à eux-mêmes, dans le respect de leur identité individuelle.

Le travail, les résultats, les processus et les communications sont équitables.

**En sécurité et protégé**

Les gestionnaires sont garants d'un milieu de travail exempt de traitements, de propos et de comportements différenciés.

**En mesure de s'épanouir**

Avoir un accès équitable à des occasions de croissance et d'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

## AXE 1

Comprendre, connaître,  
écouter et innover  
établir un diagnostic en continu

### OBJECTIF 1

Accroître la connaissance et la  
compréhension des réalités vécues  
par les différentes communautés  
racialisées et issues des diversités au  
SPVM

#### Activités

- Identifier les **groupes cibles** au SPVM en matière d'équité et d'inclusion
- Relever les formes de **discriminations vécues** et les besoins exprimés par les groupes cibles
- Effectuer une **vigie des meilleures pratiques** en matière d'EDI et en lutte au racisme et aux discriminations
- **Soutenir l'accueil et l'intégration** des communautés racialisées et issues des diversités au SPVM

#### Moyens

- **Consulter** le personnel et les différents rapports
- **Recueillir et considérer les expériences** et les vécus du personnel
- Participer à des **ateliers de formation et des groupes de co-développement**
- Élaborer un **guide d'accueil et d'intégration** à l'intention des communautés racialisées et issues des diversités au SPVM

## AXE 2

Informer, faire cesser,  
adhérer et s'appropriier :  
renforcer des espaces de dialogues

## OBJECTIF 2

Favoriser un changement de  
culture organisationnelle par le  
renforcement et l'optimisation  
des mécanismes d'équité et de  
lutte contre les discriminations

### Activités

- **Démystifier** l'EDI, le sexisme, l'homophobie, le racisme, le « capacitisme » ou toute forme de discrimination
- Participer à **l'enrichissement des compétences des cadres** en EDI
- Développer et mettre en œuvre des **moyens intégrés de communication**
- Co-développer et réaliser des actions favorisant **l'intégration de l'EDI en matière de gestion des RH**

### Moyens

- Tenir des **séances d'information**
- Création et diffusion de **capsules ludiques**
- **Forum de discussion /ateliers**
- Influencer les lignes de communication et participer au rapprochement auprès des **médias communautaires**
- Participer aux **groupes de travail** et à **l'élaboration des outils**

## AXE 3

Promouvoir, soutenir, mobiliser et rayonner agir pour une réelle équité

## OBJECTIF 3

Implanter les changements, promouvoir les réformes et communiquer sur la mise en œuvre du plan EDI

### Activités

- Favoriser le **sentiment d'appartenance et de fierté** du personnel des différentes communautés racialisées et issues des diversités au SPVM
- **Encourager la représentativité** des femmes et des groupes racialisés
- Créer une **banque d'ambassadeurs d'alliés en EDI**
- Élaborer une **politique en EDI**
- Instaurer un **modèle de collaboration en co-construction** avec les intervenants de proximité

### Moyens

- Contribuer à la mise en place de **réseaux de soutien internes (RSI)**, soutenir les comités et coordonner le comité de vigie en EDI
- Réaliser un **plan d'action** en collaboration avec les ressources humaines
- Identifier des **alliés en EDI et en soutien aux RSI**
- Soumettre un **projet de politique en EDI**
- Réaliser des **groupes de discussions** avec les intervenants de proximité et investir les milieux culturels et les associations d'étudiants



## Leviers en EDI du SPVM

- Leadership et gouvernance
- Politiques et pratiques
- Culture et valeurs organisationnelles
- Diversité dans la chaîne de valeurs
- Élargissement des bassins de recrutement
- Pratiques de gestion en ressources humaines
- Dotation et parcours professionnels
- Mesures, contrôle et suivis

## **Autres leviers**

### **Comité de vigie en EDI**

Groupe d'actions pour le respect  
des différences (GARD)

### **OBJECTIFS**

- Influencer l'environnement organisationnel sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ainsi qu'à la lutte au racisme et aux discriminations;
- Réaliser des actions répondant aux grands enjeux de cohabitation respectueuse et harmonieuse;
- Jouer un rôle de vigie sur les enjeux EDI.

## Autres leviers (suite)

### Les réseaux de soutien internes (RSI)

- Comité diversité sexuelle et de genre (CDSG)
- Regroupement des employé(es) Noir(es) et Afro-descendant(es) du SPVM - RENA-SPVM
- Réseau des policier(ère)s et civils arabophones du SPVM (RPCA)
- Comité des ambassadrices de la condition féminine au SPVM- PluriELLES
- Comité diversité de la Centrale 911

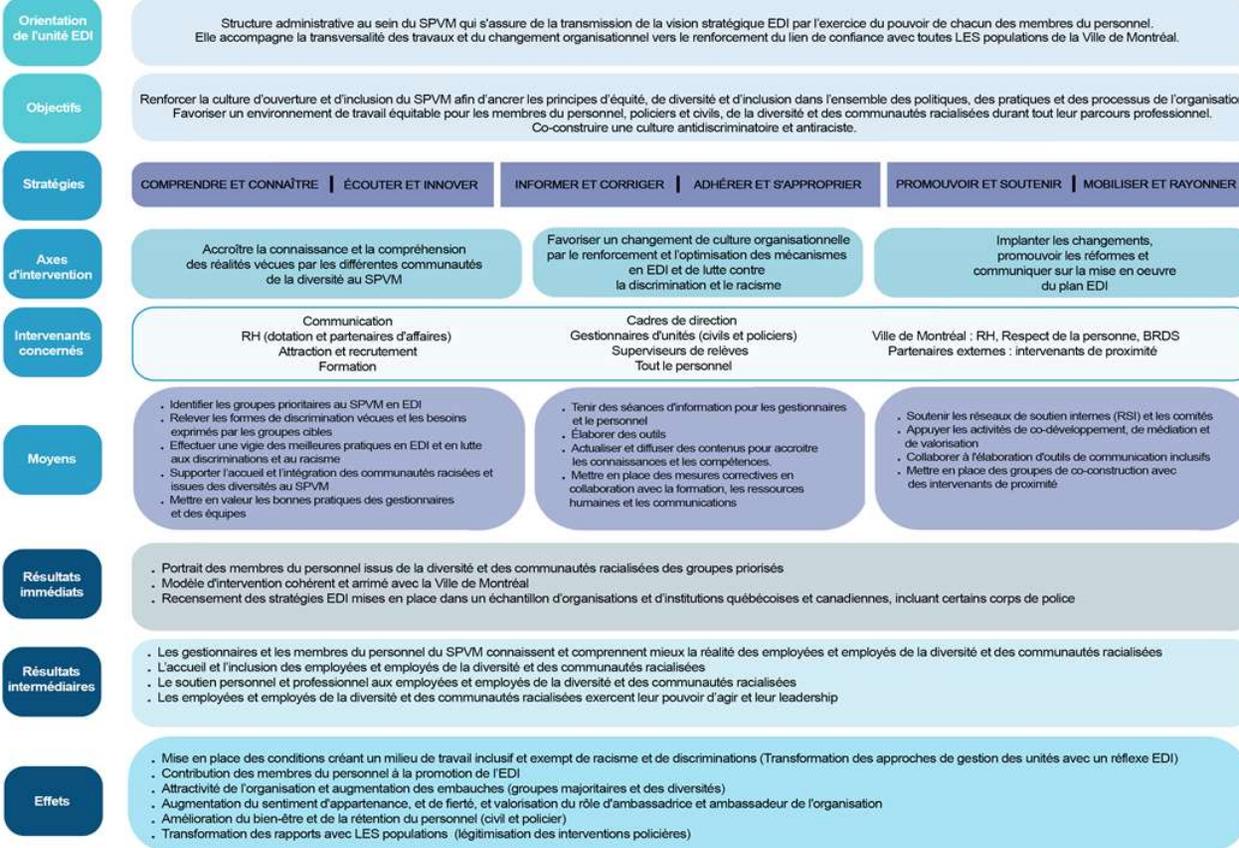
### MANDAT

- Contribuer à un environnement équitable et inclusif exempt de toutes formes de discriminations et de racisme;
- Construire un réseau d'entraide;
- Participer à la notoriété du SPVM et au rayonnement du métier policier.



## Logique d'intervention en équité, diversité et inclusion (EDI)

La stratégie Équité, diversité et inclusion (EDI) s'inscrit dans les priorités du SPVM en matière de recrutement et de rétention. De plus, elle fait écho aux orientations stratégiques relatives au renforcement du lien de confiance avec le citoyen et ainsi qu'à la capacité d'agir du SPVM.



Tous les membres du personnel du SPVM sont engagés dans la promotion de l'inclusion sociale et de la lutte contre le racisme et la discrimination. Chacune et chacun, quels que soient son origine ethnique, sociale ou culturelle, son genre ou son orientation sexuelle se sent intégré, accepté, valorisé et capable de réaliser son plein potentiel.

## Équité, diversité et inclusion



## **Conclusion**

Tout le personnel du SPVM est invité à la mise en œuvre du plan d'action en EDI car le droit à la dignité et au respect est inaliénable et non négociable.

## PÉRIODE DE QUESTIONS

