Vers une culture exempte de racisme et de discrimination

Plan d'action pour l'équité, la diversité
et l'inclusion 2024-2027 à l'intention
du personnel du SPVM

Montréal

Conception et rédaction

Rose-Andrée Hubbard, conseillère EDI, avec la collaboration des intervenants suivants :

- Comité de vigie en EDI, Groupe d'actions pour le respect des différences (GARD);
- Réseaux de soutien internes (RSI) d'employées et employés;
- Gestionnaires et membres du personnel policier et civil qui ont participé aux consultations;

Révision linguistique : Documens Traduction Inc.

Conception graphique : Geneviève Houde

Photos : Véronique Lussier

Table des matières

Mot du directeur 5
Introduction 6
Groupes prioritaires 6
Quelques définitions 7
- Équité 7
- Inclusion 7
- Diversité 7
- Biais cognitif 7
- Stéréotype 7
- Micro-agressions 7
- Incivilité 7
- Harcèlement 8
- Discrimination 8
- Racisme 8
- Capacitisme 8
- Sexisme 8
- Homophobie 8

Établir un diagnostic en continu 9
Axe 1 : Comprendre, connaitre, écouter et innover 10
Renforcer des espaces de dialogues 11
Axe 2 : Informer, faire cesser, adhérer et s'approprier 12
Agir pour une réelle équité 13
Axe 3 : Promouvoir, soutenir, mobiliser et rayonner 14
Principaux leviers en EDI 15

Table des matières (suite)

Autres leviers en EDI : le comité de vigie 16
Groupe d'actions pour le respect des différences (GARD) 16
Autres leviers en EDI : les réseaux de soutien internes (RSI) 17
Comité sur la diversité sexuelle et de genre (CDSG) 17
Comité diversité de la Centrale 911 du SPVM 17
Regroupement des employées et employés noirs et afro-descendants du SPVM (RENA-SPVM) 18
Réseau des policiers, policières et civils arabophones du SPVM (RPCA) 18
Comité des ambassadrices de la condition féminine au SPVM, PluriELLES 19
Portrait de l'effectif au SPVM 20
Conclusion : une organisation engagée dans la promotion de l'équité et de l'inclusion 21
Logique d'intervention en équité, diversité et inclusion (EDI) 22
Bibliographie 23

Mot du directeur

Assurer la protection et la sécurité de toutes les populations montréalaises est au cœur de notre mandat et de notre mission. Et être au service de TOUTES les populations, cela débute au sein même de nos rangs. C'est pourquoi il nous incombe de garantir que tout le personnel bénéficie d'un traitement équitable. Je suis fier de vous présenter le Plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion. Il reflète l'engagement profond à créer un environnement de travail où chaque membre du personnel se sent non seulement en sécurité, mais également respecté et valorisé.

Ce plan établit des objectifs clairs en vue de surmonter les obstacles à l'équité et favoriser la représentativité au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). Il traduit également notre détermination à combattre toute forme de discrimination vécue par nos membres.

Les objectifs vont au-delà de ces engagements. Ensemble, nous allons faire du SPVM un modèle de respect et d'inclusion, où chaque voix compte et où chaque personne est respectée, valorisée et épanouie. Nous soutiendrons le perfectionnement de chacun de nos membres en reconnaissant et en faisant valoir la diversité des talents et des expériences.

Ensemble et unis, nous bâtirons un avenir plus inclusif et plus juste pour tous nos collègues et pour l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

Fady Dagher
Directeur

Introduction

Le Plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) s'inscrit dans la volonté de l'organisation de promouvoir son rôle de protection envers toutes les populations de la Ville de Montréal. Il traduit notamment la mise en œuvre des orientations stratégiques et des priorités de l'organisation « de mériter la confiance de toutes les populations et de favoriser le recrutement et la rétention du personnel ».

Les actions qui découlent de ce plan font écho aux recommandations du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) et de celui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le Plan d'action pour l'EDI est en adéquation avec le plan stratégique Montréal 2030 et le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023.

En outre, l'élaboration de ce plan repose entièrement sur des principes dictés par des textes de Loi : la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. [1985], ch. H-6), la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44), le harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.18 à 81.20, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la Politique de respect de la personne de la Ville de Montréal.

Le Plan d'action pour l'EDI du SPVM prend également comme assises les témoignages de membres du personnel, le résultat des consultations réalisées à l'interne et l'implication de différentes unités.

Groupes prioritaires

La détermination des groupes prioritaires a été établie par contrôle croisé de nos données statistiques et de différents rapports produits par la Ville de Montréal et par notre service. De plus, des consultations menées auprès de plusieurs institutions publiques et privées démontrent que ces dernières constatent elles aussi que ces groupes vivent des enjeux et des défis particuliers. Enfin, la sélection des groupes prioritaires se base également sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi et sur le Plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de la Ville de Montréal, qui ciblent les mêmes groupes.

Les membres du personnel du SPVM faisant actuellement partie de ces groupes peuvent faire face à certains obstacles systémiques. À l'évidence, et compte tenu de leur profil sociodémographique, ces personnes sont à la fois proportionnellement moins nombreuses au sein de l'effectif et sous-représentées dans les sphères décisionnelles. En outre, si l'effectif des femmes au sein du SPVM frôle la parité, il n'en demeure pas moins que des efforts restent à faire sur le plan des structures décisionnelles et stratégiques ainsi que sur celui de l'approche intersectionnelle.

Le Plan d'action pour l'EDI vise à apporter des mesures correctives spécifiquement conçues dans l'intérêt de ces groupes et à contrer toute forme de discrimination contenue dans la Charte des droits et libertés de la personne.

- **Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis)**
- **Groupes racialisés (Noirs, Arabophones, Asiatiques)**
- **Femmes**
- **Communauté LGBTQ2+**
- **Personnes en situation de handicaps**

Quelques définitions

Équité
Concept de justice visant à reconnaître et à éliminer les obstacles par un traitement juste, impartial et transparent pour toutes et tous.

Inclusion
Actions concrètes et efforts intentionnels en faveur de l'équité. L'inclusion vise la contribution, la participation, la valorisation et le respect de chaque personne. L'inclusion au travail est la mesure dans laquelle une personne perçoit qu'elle est un membre estimé du groupe de travail en faisant l'expérience d'un traitement qui satisfait ses besoins d'appartenance et d'unicité.

C'est se sentir accueilli, respecté, être traité équitablement. C'est avoir accès aux mêmes possibilités de développement et de carrière, et non seulement avoir une place, mais surtout une voix, à la table.

Diversité
La diversité reconnaît et rend hommage aux multiples facettes de l'identité humaine ainsi que les expériences et les points de vue uniques que chaque personne apporte à une situation donnée. Elle englobe également la reconnaissance et le respect des droits, des besoins et des contributions de tous les membres d'une société, quelle que soit leur diversité.

Biais cognitif
Raisonnements incorrects associés à l'endossement de préjugés et de stéréotypes envers des groupes (des femmes, des groupes racialisés, des personnes âgées, etc.).

Stéréotype
Idée préconçue et figée, basée sur une caractéristique commune à un groupe en particulier. Il s'agit d'une généralisation faite à partir de l'apparence, du comportement, du genre, de l'origine ethnique, de la religion ou d'autres caractéristiques.

Micro-agressions
Les micro-agressions sont des comportements ou des propos dénigrants ou insultants, d'apparence anodine, qui se manifestent sous forme de petites attaques, d'insultes subtiles ou de dénigrements faciles. Leur effet est d'isoler la personne ou de diminuer sa valeur (elles sont souvent déguisées en humour ou en plaisanteries).

Incivilité
Conduite inappropriée qui contrevient aux règles collectives de respect, d'égalité, d'inclusion ou de savoir-vivre en milieu de travail et qui se caractérise par des comportements rudes et non courtois, y compris des comportements empreints de racisme et de sexisme. L'incivilité démontre un manque de considération pour autrui.

« La diversité c'est d'être invité à la fête, l'inclusion c'est d'être invité à danser » (Verna Myers)

Harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ce traitement peut être conscient ou non. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Plusieurs motifs de discrimination peuvent se combiner et ainsi multiplier les effets d'exclusion.

La discrimination peut prendre une variété de formes. Elle peut être directe (exercée de façon ouverte et avouée) ou indirecte (généralement sans intention de discrimination). Elle peut avoir pour effet d'empêcher la personne d'exercer ses droits et porter atteinte à sa dignité.

Racisme

L'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des personnes appartenant à des groupes racialisés, sur les plans social, économique, culturel et politique, et qui peuvent aller jusqu'à empêcher ces personnes de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens. Le racisme peut s'exprimer, entre autres, par des blagues, des propos et des comportements différenciés.

Capacitisme

Forme de discrimination qui consiste à marginaliser, inférioriser et exclure les personnes ayant un handicap, qu'il soit intellectuel, mental, physique ou sensoriel. Elle englobe aussi les personnes en situation d'incapacités temporaires, légères, ou circonstancielles.

Sexisme

Forme de discrimination qui se manifeste par des actes, gestes, mots, pratiques ou comportements qui infériorisent une personne ou un groupe de personnes en raison de son sexe, genre, expression ou identité de genre.

Homophobie

Attitudes négatives envers l'homosexualité pouvant mener à la discrimination directe ou indirecte ou même systémique envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou celles perçues comme telles.

Établir un diagnostic en continu

En novembre 2021, des analyses quantitatives et qualitatives ont été réalisées dans le but d'évaluer la culture de l'EDI au sein du SPVM. Cette démarche a permis de définir les défis et les occasions de réaliser des progrès en matière d'EDI au sein de l'organisation.

Parallèlement à ces analyses, des discussions ont été engagées avec des gestionnaires de différents paliers hiérarchiques ainsi qu'avec des membres du personnel issus des communautés priorisées par les 14 motifs de discrimination interdits par la Charte québécoise.

Ces échanges ont permis de dresser un tableau précis des actes discriminatoires perçus et vécus par les communautés porteuses de marqueurs de discrimination. Ils ont également contribué à développer une compréhension commune des enjeux et un langage partagé au sein du SPVM.

Le Plan d'action pour l'EDI du SPVM vise à contrer toutes les formes de discrimination en affirmant que le droit à la dignité et au respect est inaliénable et non négociable.

AXE 1 :
Comprendre, connaitre, écouter et innover

OBJECTIF

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

Activités

- Identifier les groupes prioritaires en matière d'équité et d'inclusion au sein du SPVM;
- Relever les formes de discrimination vécues par les groupes priorisés ainsi que les besoins exprimés par ces groupes;
- Effectuer une vigie des meilleures pratiques en matière d'EDI et de lutte contre le racisme et la discrimination;
- Soutenir l'accueil et l'intégration des communautés racialisées et issues de la diversité au sein du SPVM.

Moyens

- Consulter le personnel et les différents rapports;
- Recueillir et examiner les expériences et les enjeux vécus par le personnel;
- Participer à des ateliers de formation et à des groupes de codéveloppement;
- Élaborer un guide d'accueil et d'intégration à l'intention des communautés racialisées et issues de la diversité au sein du SPVM.

Indicateurs

- Nombre de groupes priorisés;
- Nombre et proportion d'expériences de discrimination vécues;
- Nombre et type d'actions mises en œuvre en réponse aux besoins exprimés;
- Nombre de mesures d'accompagnement menées auprès du personnel des groupes priorisés;
- Nombre de participants aux activités sur l'EDI;
- Accessibilité du guide d'accueil et d'intégration;
- Taux de réalisation d'activités de jumelage soutenues par les réseaux de soutien internes (RSI).

Renforcer des espaces de dialogue

Les ateliers jouent un rôle essentiel dans le processus d'appropriation des enjeux relatifs à l'EDI. Les ateliers ou les plateformes de discussion sont des espaces dédiés à l'apprentissage, à la collaboration et à l'innovation. Leur objectif principal est de fournir un environnement propice à des conversations authentiques et génératrices de changement. Les témoignages faisant état des expériences, des préjugés, des micro-agressions et des impacts vécus par les groupes visés permettent aux participants de mieux saisir le bien-fondé du déploiement de la stratégie EDI.

En outre, les ateliers encouragent la collaboration et les échanges d'idées. Ils réunissent des collègues aux expériences et aux compétences diverses, favorisant ainsi un apprentissage mutuel de même que la création d'un réseau solidaire. L'interaction entre les participants stimule le partage d'expériences, encourage la résolution collective des problèmes et l'émergence d'idées novatrices. Les ateliers sont donc des espaces où la multiplicité des points de vue est encouragée et exploitée pour favoriser un environnement exempt de discrimination.

Un autre des objectifs fondamentaux du Plan d'action est de favoriser le développement personnel et la prise de conscience de ses propres préjugés dans le but de s'en dissocier. Les espaces de discussion se veulent des catalyseurs de croissance individuelle et de solidarité. Ils favorisent l'adaptation en offrant un espace sécurisé pour expérimenter, échouer et apprendre.

En conclusion, les ateliers visent à fournir une expérience d'apprentissage pratique, à promouvoir la collaboration et à stimuler le développement personnel. En créant un environnement dynamique où la créativité peut s'épanouir et où les compétences peuvent être affinées, les ateliers jouent un rôle crucial dans la formation et l'évolution des personnes et de l'ensemble de l'organisation.

AXE 2 :
Informer, faire cesser, adhérer et s'approprier

OBJECTIF

Favoriser un changement de culture organisationnelle par le renforcement et l'optimisation des mécanismes d'équité et de lutte contre toute forme de discrimination

Activités

- Démystifier l'EDI, le racisme et les formes de discrimination;
- Participer à l'enrichissement des compétences des cadres en matière d'EDI;
- Élaborer et mettre en œuvre des moyens intégrés de communication;
- Collaborer à l'élaboration et à la réalisation d'actions qui favorisent l'intégration de l'EDI dans la gestion des RH.

Moyens

- Tenir des séances d'information – création et diffusion de capsules ludiques;
- Forum de discussion/ateliers;
- Influencer les canaux de communication et collaborer au rapprochement avec les médias communautaires;
- Participer aux groupes de travail et à l'élaboration d'outils.

Indicateurs

- Taux de réalisation d'ateliers de discussion avec les unités de l'organisation;
- Taux d'employés ayant pu acquérir des principes de base en EDI;
- Nombre de gestionnaires intéressés par les différentes activités (p. ex., nombre d'inscriptions, nombre de participants à un atelier, nombre de vues d'une capsule, nombre et forme des actions de promotion réalisées en faveur de l'activité, etc.);
- Niveau de satisfaction des participants envers l'activité;
- Retombées de la participation à l'activité;
- Nombre d'interactions avec le service des communications;
- Modifications apportées (type de modification, groupe[s] prioritaire[s] touché[s] par la modification).

Agir pour une réelle équité

Dans le contexte de la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au sein de l'organisation, plusieurs actions sont entreprises pour garantir une mise en œuvre efficace des changements et des réformes nécessaires. Voilà pourquoi il est primordial d'adopter une approche concertée et coordonnée pour atteindre les objectifs. Les principales actions se déclinent ainsi :

Mise en œuvre des changements et promotion des réformes : révision et mise à jour des politiques et des procédures et intégration des principes de base par le personnel.

Amélioration de l'accessibilité aux promotions, à la montée en compétences et à la représentativité des groupes prioritaires grâce à l'adoption d'une approche intersectionnelle.

Soutien aux réseaux et aux comités de diversité : promotion et soutien actif des comités chargés de promouvoir la diversité et l'équité au sein de l'organisation. Cela implique de les aider dans leurs initiatives, de leur fournir les ressources nécessaires et de les soutenir dans la mise en œuvre de leurs recommandations.

Renforcement des canaux de communication : amélioration des canaux de communication internes pour assurer une transmission efficace des messages relatifs à l'EDI et à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Implication des alliés : obtention de la participation active des alliés dans la promotion de l'EDI au sein de l'organisation en les impliquant dans les initiatives des RSI.

Amélioration des outils de communication : élaboration d'outils de communication efficaces pour promouvoir l'EDI auprès des parties prenantes internes et externes.

Élaboration de la politique en matière d'EDI afin d'encadrer les actions, les pratiques et les stratégies organisationnelles ainsi que les comportements et les relations entre les membres du personnel.

En mettant en œuvre ces actions et en effectuant le suivi des indicateurs de rendement appropriés, nous assurerons la progression efficace de la démarche en EDI et nous nous rapprocherons de notre objectif, qui est de créer un environnement inclusif et équitable pour tous les membres de l'organisation.

AXE 3 :
Promouvoir, soutenir, mobiliser et rayonner

OBJECTIF

Mettre en œuvre les changements, promouvoir les réformes et communiquer sur la mise en œuvre du Plan d'action pour l'EDI

Activités

- Favoriser le sentiment d'appartenance et de fierté du personnel des différentes communautés racialisées et issues de la diversité au sein du SPVM;
- Encourager la représentativité des femmes et des groupes racialisés;
- Créer un bassin d'ambassadrices et d'ambassadeurs, d'alliées et d'alliés de l'EDI;
- Élaborer une politique en matière d'EDI et de lutte contre le racisme et la discrimination;
- Instaurer un modèle de collaboration axé sur la 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;
- Repérer des alliés en EDI et en soutien aux RSI;
- Soumettre un projet de politique en EDI;
- Mettre en place des groupes de discussion avec les intervenants de proximité et investir les milieux culturels et les associations d'étudiants.

Indicateurs

- Taux d'employés issus de la diversité et des communautés racialisées qui ont observé des retombées positives par suite de la tenue des ateliers;
- Taux de réalisation d'activités de jumelage en mentorat auprès des groupes priorisés;
- Nombre d'alliés en EDI et en soutien aux RSI;
- Taux d'adhésion et d'acceptation de la politique en EDI;
- Taux de participation des intervenants et des étudiants;
- Taux d'employés issus de la diversité a des fonctions d'encadrement.

Principaux leviers en EDI

Le SPVM s'est doté de moyens permettant à l'organisation de faire usage des leviers suivants pour contrer les préjugés, le sexisme, l'homophobie, le racisme, le capacitisme et toutes les formes de discrimination :

- **Leadership et gouvernance :** affirmation de l'engagement et du soutien actifs des gestionnaires dans la mise en place de structures de responsabilité, affectation de ressources appropriées et promotion d'une culture inclusive au sein de l'organisation.
- **Politiques et pratiques :** élaboration et mise en œuvre de politiques, de procédures et de pratiques qui favorisent le traitement équitable au sein de l'organisation.
- **Culture et valeurs organisationnelles :** promotion d'une culture organisationnelle exempte de racisme et de discrimination. Les orientations stratégiques du SPVM ainsi que les communications internes et externes se fondent sur des valeurs comme le respect de la dignité de chaque membre du personnel, l'ouverture d'esprit et la bienveillance. L'équité et l'inclusion se voient intégrer dans toutes les interactions et décisions de l'organisation.
- **Diversité dans la chaîne des valeurs :** inclusion et intégration des principes d'équité tout au long de la chaîne des valeurs de l'organisation, de la planification organisationnelle à la prestation de services à la population.
- **Élargissement des bassins de recrutement :** Le SPVM a élargi son bassin de recrutement en misant sur la diversification des profils. Il compte élargir les sources et les méthodes de recrutement afin d'attirer un bassin encore plus diversifié de candidats qualifiés, particulièrement en ciblant les groupes sous-représentés.
- **Pratiques en ressources humaines :** adoption de pratiques de gestion des ressources humaines qui favorisent l'égalité des chances d'épanouissement au sein de l'organisation.
- **Dotation et parcours professionnels :** création de parcours professionnels équitables et inclusifs pour tous les employés, en veillant à ce que les possibilités d'avancement et de perfectionnement soient accessibles à TOUTES et à TOUS. Ce levier vise en particulier à briser le plafond de verre chez les femmes et à mettre en place des mesures correctives quant à l'accessibilité de l'ascension pour le personnel racialisé.
- **Mesures, contrôle et suivis :** collecte de données, surveillance et évaluation des progrès de l'organisation en matière d'équité et d'inclusion.

Source : Tania Saba, 2023

Autres leviers en EDI : le comité de vigie

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

Créé en 2021, le comité Groupe d'actions pour le respect des différences (GARD) s'inspire du Plan directeur de la Ville de Montréal pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en emploi 2021-2023, ainsi que du Plan stratégique Montréal 2030 pour adopter une approche globale des enjeux et des défis en matière d'équité. Le GARD mise notamment sur l'éveil des consciences, sur le développement de compétences culturelles et sur l'attraction et la rétention des talents. Il priorise l'intelligence émotionnelle en matière de diversité et d'inclusion. Il fait de la représentativité et de la cohabitation harmonieuse un axe important d'intervention en plus d'encourager l'adoption de comportements de bienveillance et de pratiques exemplaires en matière d'équité au sein de l'organisation.

En 2023, le GARD devient le comité de vigie en EDI en vertu de son mandat et du partenariat établi avec les réseaux de soutien internes (RSI) autonomes. Il a pour mission de contribuer au maintien d'un climat harmonieux au sein du SPVM, tout en optimisant la contribution individuelle au développement et au rayonnement d'une culture organisationnelle riche en diversité, en équité et en inclusion.

Plus spécifiquement, le GARD se donne pour mandat de :

- Proposer des actions concrètes en lien avec les notions de racisme systémique, de micro-agressions, de préjugés, etc., en collaboration avec l'unité EDI;
- Sensibiliser les membres du personnel à la réalité de l'autre pour relever les défis d'une organisation en mutation et faire de ceux-ci des acteurs clés du changement;
- Influencer l'environnement organisationnel sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion avec, en toile de fond, l'intelligence émotionnelle comme assise;
- Entreprendre des actions qui répondent aux grands enjeux de cohabitation harmonieuse et respectueuse;
- Promouvoir la recherche de talents diversifiés;
- Conseiller des pratiques exemplaires en matière d'équité;
- Assurer un rôle de vigie en EDI;
- Produire des avis et recommandations de sa propre initiative ou sur demande.

Source : Plan d'action du GARD (2021)

Autres leviers en EDI : les réseaux de soutien internes (RSI)

Comité sur la diversité sexuelle et de genre (CDSG)

Le Comité sur la diversité sexuelle et de genre du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) a pour objet de rassembler les employées et les employés policiers et civils de la diversité sexuelle et de genre qui le souhaitent dans le but de contribuer à un environnement professionnel caractérisé par l'équité, la diversité et l'inclusion, et exempt de toute forme de discrimination.

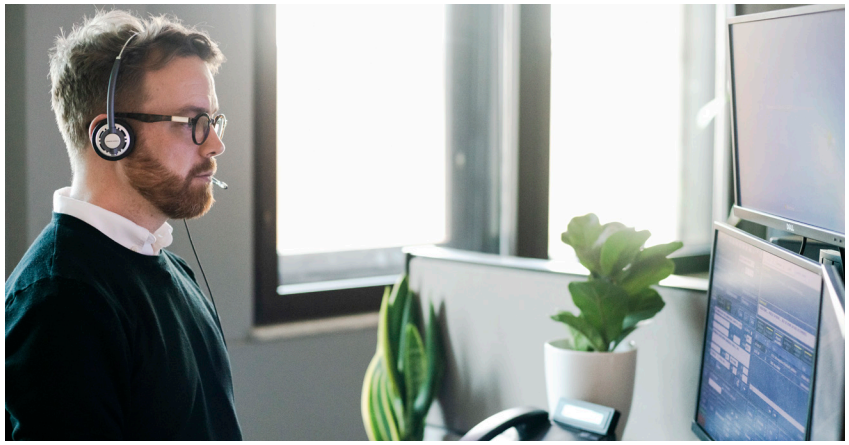
De façon spécifique, le comité a pour mandat de :

- Faire rayonner la diversité sexuelle et de genre au SPVM;
- Accueillir et orienter les membres du personnel qui en ressentent le besoin;
- Faire évoluer les pratiques professionnelles;
- Jouer un rôle-conseil sur des enjeux de la communauté LGBTQ2+;
- Animer différentes activités de réseautage et de sensibilisation;
- Développer des collaborations internes et externes.

Comité diversité de la Centrale 911 du SPVM

À l'initiative d'employées et d'employés de la centrale 911, un comité diversité est mis sur pied pour porter le projet d'éliminer les préjugés inconsciemment transmis aux membres du corps de police dans le cadre d'appels citoyens discriminants. Il vise également à :

- Promouvoir la diversité et l'équité au sein de la centrale 911;
- Favoriser des relations harmonieuses au sein de l'unité;
- Collaborer avec le module EDI afin d'outiller le personnel de la centrale 911;
- Déconstruire les biais cognitifs et sensibiliser au problème des micro-agressions;
- Offrir des espaces sécuritaires de discussion.



Source : Mandat, composition et fonctionnement du CDSG (2022)
Source : Comité diversité 911

Regroupement des employées et employés noirs et afro-descendants du SPVM (RENA-SPVM)

Le RENA-SPVM regroupe des employées et employés noirs et afro-descendants du SPVM, civils et policiers, dont les points de vue convergent quant aux valeurs et aux actions à mettre en place pour favoriser l'équité.

Le regroupement s'appuie sur les 12 engagements pris par la Ville en avril 2022 et sur la reconnaissance de la discrimination et du racisme systémiques par la direction du SPVM, en juin 2020, pour participer aux efforts consentis par le SPVM en matière d'équité et d'inclusion.

Le RENA a pour mandat de veiller à ce que ses membres soient traités équitablement durant tout le cycle de vie de l'emploi au sein de l'organisation et qu'ils ne fassent l'objet d'aucun traitement, regard ou propos différenciés.

Plus spécifiquement, le mandat du RENA se décline comme suit :

- Créer un réseau d'entraide pour les membres du personnel noirs et afro-descendants du SPVM, civils et policiers;
- Jouer un rôle auprès du GARD et de l'unité EDI dans la mise en place de mesures et de politiques équitables et inclusives, et ce, de manière proactive afin de veiller à ce qu'aucun acte ou comportement harcelant ou discriminatoire fondé sur la race ne soit exercé, toléré ou permis au sein du SPVM.
- Promouvoir l'apport des communautés noires au sein de l'organisation;
- Participer à la notoriété de l'organisation et au rayonnement du métier de policière et de policier;
- Influencer l'environnement organisationnel sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion avec, en toile de fond, la conscience sociale en matière d'intelligence émotionnelle comme assise;
- Encourager la recherche de talents diversifiés;
- Jouer un rôle de vigie afin d'assurer un climat de travail harmonieux;
- S'assurer que les messages et les communications du SPVM favorisent le « vivre ensemble ».

Réseau des policiers, policières et civils arabophones du SPVM (RPCA)

Le réseau des policiers, policières et civils arabophones du SPVM œuvre dans l'optique d'offrir à ses membres un milieu de travail équitable, inclusif et exempt de discrimination fondée sur l'origine. Il se veut un espace d'interaction, d'échange et surtout, de soutien pour les membres du personnel arabophones.

Le RPCA vise également à formuler des recommandations en ce qui a trait aux enjeux d'inclusion touchant ses membres. Pour ce faire, il entend :

- Faire connaitre le réseau au sein du personnel du SPVM;
- Soutenir l'apport de la diversité dans les équipes de travail;
- Souligner les contributions particulières et les succès des membres du réseau;
- Favoriser un climat d'ouverture exempt de discrimination;
- Jouer un rôle dans l'accueil et l'intégration des nouvelles recrues;
- Créer un réseau d'échange, d'interaction et de soutien entre les membres du personnel arabophones;
- Jouer un rôle d'accompagnement et de «mentorat» en ce qui a trait à l'atténuation de certaines barrières;
- Promouvoir l'apport de diversité culturelle dans le service;
- Favoriser la représentativité dans les postes de gestion;

- Tenir des activités d'échange, de rapprochement et de réseautage;
- Établir des liens et partager des connaissances et des pratiques avec les autres réseaux;
- Créer un espace sûr où les personnes victimes d'injustice ou de discrimination peuvent en parler en toute confiance.

Comité des ambassadrices de la condition féminine au SPVM, PluriELLES

Le Comité se veut un lieu d'autonomisation, d'entraide, d'appartenance, de mentorat et d'accompagnement. Son but est d'ouvrir la voie à une meilleure compréhension mutuelle. Pour ce faire, il entend :

- Promouvoir le réseau des femmes au SPVM;
- Tenir des séances d'information sur les thèmes suivants : conciliation travail-famille, retour aux études, équité et diversité, place et rôle de la femme dans le milieu décisionnel au sein de l'organisation;
- Encourager l'implication des femmes du SPVM dans le respect des droits des femmes dans le milieu de travail;
- Accompagner les employées qui désirent évoluer au sein de l'organisation (coaching, groupes de discussion, etc.);
- Être à l'écoute et offrir un espace de discussion sécuritaire.

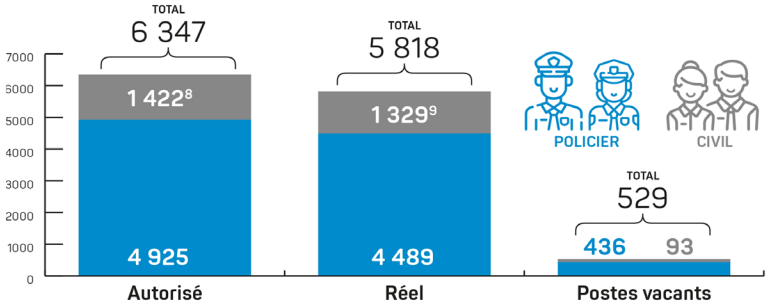
Source : Mandat du RENA (2002)
Source : Fondement du RPCA (2022)
Source : Coordination et structure du comité PluriELLES (2023)

Portrait de l'effectif du SPVM

Portrait de l'année 2022

STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

EFFECTIF TOTAL AUTORISÉ ET RÉEL



Le nombre d'effectifs policiers autorisés inclut les constables auxiliaires permanents (CAP). Ce sont les policières et les policiers assujettis à une période de probation d'un an à compter de leur date d'embauche. Le SPVM peut en compter dans ses rangs un maximum de 300 par année pour compenser la perte de prestation découlant de diverses absences du personnel policier. En 2022, le SPVM comptait 207 constables auxiliaires permanents dans son effectif réel. Ce faisant, les 436 postes policiers vacants incluent ces 93 postes de constables auxiliaires permanents non comblés.

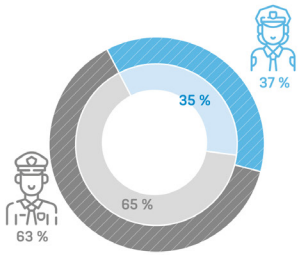
Une importante contribution pour l'embauche de policières et de policiers

Afin d'aider le SPVM à se doter de moyens supplémentaires pour contrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre, le ministère de la Sécurité publique annonçait en août 2022 ses intentions d'octroyer **225 M$ sur cinq ans** à la Ville de Montréal pour l'embauche de **225 agent(e)s supplémentaires**.

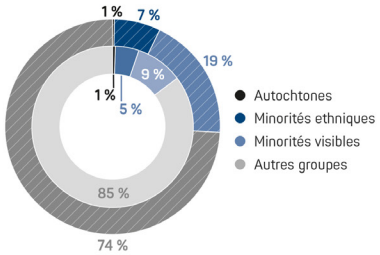
8 Incluant les postes à statut permanent et temporaire.

9 Certaines fonctions du SPVM bénéficient de banques de ressources surnuméraires. À titre d'exemple, une banque de brigadières et de brigadiers scolaires surnuméraires (sur appel) est disponible afin d'assurer le remplacement du personnel permanent en cas de besoin. Ce faisant, au 31 décembre 2022, le SPVM pouvait compter sur 1 486 personnes disponibles à l'emploi pour les 1 329 postes civils comblés.

RÉPARTITION DE L'**EFFECTIF POLICIER** ET DES EMBAUCHES 2022 SELON LE **SEXE**

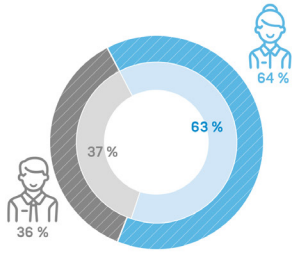


RÉPARTITION DE L'**EFFECTIF POLICIER** ET DES EMBAUCHES 2022 SELON L'APPARTENANCE **ETHNOCULTURELLE**[10]

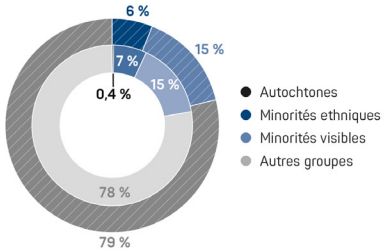


Embauches 2022
Effectif total

RÉPARTITION DE L'**EFFECTIF CIVIL** ET DES EMBAUCHES 2022 SELON LE **SEXE**



RÉPARTITION DE L'**EFFECTIF CIVIL** ET DES EMBAUCHES 2022 SELON L'APPARTENANCE **ETHNOCULTURELLE**



De nouvelles ressources policières diversifiées à plusieurs égards

En 2022, près de **30 %** des recrues sont âgées de **26 à 30 ans**, alors que plus de 10 % ont 31 ans et plus.

Embauche de ressources **policières** 2022

207

Embauche de ressources **civiles** 2022

290

10 La terminologie utilisée pour chacun des groupes provient du Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal. L'appartenance à ces groupes est autodéterminée.

Conclusion :
une organisation engagée dans la promotion de l'équité et de l'inclusion

Le Plan d'action pour l'EDI permet de marquer des avancées significatives grâce à un travail soutenu pour l'accueil, l'inclusion et le respect de la dignité des groupes issus de la diversité. Il permet également de garantir un milieu de travail exempt de harcèlement, de conduites d'incivilité, de sexisme, de racisme, de capacitisme et de toute forme de discrimination et de micro-agressions.

Le soutien personnel et professionnel offert aux groupes priorisés permet à ces derniers d'exercer pleinement leur pouvoir d'agir et leur leadership au sein de l'organisation. Grâce à la transformation des approches de gestion des unités – qui intègre désormais un réflexe EDI –, le SPVM établit les conditions nécessaires pour créer un milieu de travail inclusif et sain.

En outre, la contribution active de l'ensemble du personnel dans la promotion de l'EDI est un facteur déterminant dans l'amélioration de l'attractivité de l'organisation et l'augmentation des embauches, tant au sein de la population en général qu'au sein de la diversité. Cette évolution s'accompagne également d'un renforcement du sentiment d'appartenance et de fierté, et par la valorisation du rôle d'ambassadrice et d'ambassadeur de l'organisation par TOUS ses membres.

Enfin, les mesures mises en place contribuent à améliorer le bien-être et la rétention du personnel civil et policier, tout en transformant de manière positive les rapports avec TOUTES les populations. Cette légitimation des interventions policières s'avère essentielle dans notre quête d'une relation de confiance et de respect mutuel avec la communauté et dans notre volonté de susciter la crainte au sein du milieu criminel.

Somme toute, ce plan d'action est un catalyseur de changement significatif pour le SPVM qui est déterminé à poursuivre sur cette voie afin de garantir un environnement de travail équitable, inclusif et respectueux pour l'ensemble des membres du personnel.

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.

Orientation de l'unité EDI	Structure administrative au sein du SPVM qui s'assure de la transmission de la vision stratégique EDI par l'exercice du pouvoir de chacun des membres du personnel. Elle accompagne la transversalité des travaux et du changement organisationnel vers le renforcement du lien de confiance avec toutes LES populations de la Ville de Montréal.		
Objectifs	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. 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. Co-construire une culture antidiscriminatoire et antiraciste.		
Stratégies	COMPRENDRE ET CONNAÎTRE | ÉCOUTER ET INNOVER	INFORMER ET CORRIGER | ADHÉRER ET S'APPROPRIER	PROMOUVOIR ET SOUTENIR | MOBILISER ET RAYONNER
Axes d'intervention	Accroître la connaissance et la compréhension des réalités vécues par les différentes communautés de la diversité au SPVM	Favoriser un changement de culture organisationnelle par le renforcement et l'optimisation des mécanismes en EDI et de lutte contre la discrimination et le racisme	Implanter les changements, promouvoir les réformes et communiquer sur la mise en oeuvre du plan EDI
Intervenants concernés	Communication RH (dotation et partenaires d'affaires) Attraction et recrutement Formation	Cadres de direction Gestionnaires d'unités (civils et policiers) Superviseurs de relèves Tout le personnel	Ville de Montréal : RH, Respect de la personne, BRDS Partenaires externes : intervenants de proximité
Moyens	. Identifier les groupes prioritaires au SPVM en EDI . Relever les formes de discrimination vécues et les besoins exprimés par les groupes cibles . Effectuer une vigie des meilleures pratiques en EDI et en lutte aux discriminations et au racisme . Supporter l'accueil et l'intégration des communautés racisées et issues des diversités au SPVM . Mettre en valeur les bonnes pratiques des gestionnaires et des équipes	. Tenir des séances d'information pour les gestionnaires et le personnel . Élaborer des outils . Actualiser et diffuser des contenus pour accroitre les connaissances et les compétences. . Mettre en place des mesures correctives en collaboration avec la formation, les ressources humaines et les communications	. Soutenir les réseaux de soutien internes (RSI) et les comités . Appuyer les activités de co-développement, de médiation et de valorisation . Collaborer à l'élaboration d'outils de communication inclusifs . Mettre en place des groupes de co-construction avec des intervenants de proximité
Résultats immédiats	. Portrait des membres du personnel issus de la diversité et des communautés racialisées des groupes priorisés . Modèle d'intervention cohérent et arrimé avec la Ville de Montréal . Recensement des stratégies EDI mises en place dans un échantillon d'organisations et d'institutions québécoises et canadiennes, incluant certains corps de police		
Résultats intermédiaires	. Les gestionnaires et les membres du personnel du SPVM connaissent et comprennent mieux la réalité des employées et employés de la diversité et des communautés racialisées . L'accueil et l'inclusion des employées et employés de la diversité et des communautés racialisées . Le soutien personnel et professionnel aux employées et employés de la diversité et des communautés racialisées . Les employées et employés de la diversité et des communautés racialisées exercent leur pouvoir d'agir et leur leadership		
Effets	. Mise en place des conditions créant un milieu de travail inclusif et exempt de racisme et de discriminations (Transformation des approches de gestion des unités avec un réflexe EDI) . Contribution des membres du personnel à la promotion de l'EDI . Attractivité de l'organisation et augmentation des embauches (groupes majoritaires et des diversités) . Augmentation du sentiment d'appartenance, et de fierté, et valorisation du rôle d'ambassadrice et ambassadeur de l'organisation . Amélioration du bien-être et de la rétention du personnel (civil et policier) . Transformation des rapports avec LES populations (légitimisation des interventions policières)		

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.

Bibliographie

Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées.* Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial.

Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2023). Interpellations policières et profilage racial : *Contextualisation de la pratique d'interpellation à la lumière de l'identité racisée des personnes interpellées et évaluation de la nouvelle politique d'interpellation.*

Boisrond, F. (2020). *Pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes*, Premier rapport dans le cadre du mandat de consultation sur la lutte au racisme au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

Boisrond, F. (2022) *Le changement de culture est amorcé*. Deuxième rapport dans le cadre du mandat de consultation sur la lutte au racisme au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2020). *Le profilage racial et la discrimination systémique des jeunes racisés exigent des solutions systémiques.* https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/bilan-recommandations-profilage-racial

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2022). *Le racisme systémique dans une perspective intersectionnelle : mieux comprendre afin de mieux lutter*. https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/allocution-racisme-systemique

Chicha, M.-T. et Charest, É. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué?* Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. Centre d'études ethniques des universités montréalaises. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/23564/PAE%20Chicha%20et%20Charest%2030%20avril%202013.pdf?sequence=1

Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1976).

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985).

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).

Office de consultation publique de Montréal (2020). Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la ville de Montréal. Rapport de consultation publique. https://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds

Politique de respect de la personne de la Ville de Montréal (2019).

Saba, T. (2019). *Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI) : Remettre les pendules à l'heure*. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, CRHA, 25 juin 2019.

Saba, T., Ozbilgin, M. et Ng E., et Cachat-Rosset, G. (2021). *«Guest editorial: Ineffectiveness of diversity management: lack of knowledge, lack of interest or resistance?», Equality, Diversity and Inclusion*, vol. 40 no 7, p. 765-769. https://doi.org/10.1108/EDI-09-2021-374

spvm.qc.ca