

sociale

ethnoculturelle

Servir la population dans toute sa diversité!

sexuelle

SPVG PLAN
D'ACTION
2023-2025





Le SPVG tient à reconnaître que les terres sur lesquelles ses bâtiments sont situés font partie du territoire traditionnel non cédé du peuple Algonquin Anishnaabeg, présent en ces lieux depuis des temps immémoriaux.

Table des matières

Mot du directeur

Processus d'élaboration du plan d'action

Définition de la diversité

Plan

Remerciements

Plan

●● Comprendre la nature des interactions entre le SPVG et la diversité

●● Établir des politiques organisationnelles claires

●●● Bonifier notre offre de service à la diversité

● Assurer l'imputabilité du plan d'action

●● Créer des espaces d'échange avec la diversité

●●● Maintenir et enrichir les compétences du personnel

●●● Augmenter la diversité au sein du SPVG



Mot du directeur

Chers citoyens et citoyennes, partenaires et collègues,

La confiance du public envers les services de police et les institutions est plus que jamais fragile. Et pourtant, cette confiance est nécessaire et au cœur même de la légitimité des actions que pose le Service de police de la Ville de Gatineau (SPVG). Au cours des dernières années, plusieurs études ont démontré que les Canadiens et Canadiennes appartenant à des groupes de population désignés comme minorités visibles étaient beaucoup moins susceptibles d'avoir confiance en la police que ne l'étaient les personnes n'appartenant pas à une minorité visible. Certaines situations ont aussi contribué à alimenter un sentiment de méfiance de la part de communautés issues de la diversité sexuelle envers les services de police au pays.

Avec ses 88 communautés culturelles (2022) et ses diversités sociales et sexuelles, Gatineau est une ville ouverte et dynamique. C'est dans le contexte de cette richesse de la diversité que le SPVG souhaitait poser des actions concrètes visant à cultiver et fortifier la confiance des communautés qu'il dessert.

C'est donc avec fierté que nous vous présentons notre plan d'action « **Servir la population dans toute sa diversité!** ». Ce plan triennal est le fruit d'une recherche exhaustive, de consultations et de lectures scientifiques s'échelonnant sur plus d'une année, en concertation avec de multiples partenaires à l'échelle régionale et provinciale. Il illustre ainsi notre détermination à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de diversité ethnoculturelle, sociale et sexuelle en privilégiant une approche adaptée à la réalité gatinoise ainsi qu'aux communautés que nous servons et protégeons.



Ce plan est ambitieux, certes, mais selon le SPVG et ses partenaires, il est la seule réponse possible à des enjeux aussi importants. En effet, ayant comme pilier l'approche de police communautaire, il était inconcevable pour le SPVG d'élaborer ce plan d'action sans engager de façon concrète la diversité dans l'ensemble du processus. C'est pourquoi nous avons mis sur pied deux comités partenaires; l'un composé d'adultes et l'autre de jeunes, tous deux provenant ou représentant la diversité. Le respect des expertises, la compréhension mutuelle et le partage des responsabilités sont les fondements qui guident notre collaboration avec les membres de ces comités. Cette philosophie nous a permis de valider les actions et les stratégies à privilégier dans ce plan pour répondre aux besoins et attentes de nos communautés, et ce, de façon contemporaine. Plus encore, le fait que le SPVG se soit engagé dans un processus de reddition de comptes envers ses communautés est le symbole d'un réel désir d'avancer et de s'ajuster au fur et à mesure aux besoins qui pourraient émerger.

Enfin, le SPVG réitère son engagement envers les personnes de toutes origines en favorisant par tous les moyens la levée des obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Ce plan s'harmonise parfaitement avec notre vision : un service de police transparent, qui inspire la confiance en misant sur la compréhension mutuelle, afin d'offrir un service de proximité, avec un personnel bienveillant, fier et engagé!

Bonne lecture,

Luc Beaudoin

Directeur

Processus d'élaboration du plan d'action

La conception de ce plan d'action s'est échelonnée sur plus d'un an et résulte d'une démarche rigoureuse d'analyses, de recherches et de consultations. En fait, il découle du premier plan d'action du SPVG portant sur la diversité (2017-2021) qui était intitulé « Plan d'adaptation des pratiques – devenir plus accessible aux groupes ethnoculturels ».

PHASE 1

ANALYSE ET RECHERCHE

- Recherche des meilleures pratiques (au Québec, au Canada et à l'international).
- *Benchmarking* auprès des services de police du Québec et de l'Ontario.
- Revue littéraire exhaustive sur le sujet de la diversité et de l'inclusion en lien avec les services de police (définitions, contexte canadien et recherches universitaires).
- Consultation de documents officiels de référence.

PHASE 2

IDENTIFICATION DES STRATÉGIES ET DES OBJECTIFS À METTRE EN PLACE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ET AUX ENJEUX PRÉALABLEMENT IDENTIFIÉS

PHASE 3

CRÉATION DU COMITÉ PARTENAIRES DIVERSITÉ

- Identification et sollicitation des membres.
- Élaboration et adoption du mandat du comité par les membres.
- Tenue de rencontres de travail pour conseiller le SPVG sur les actions proposées dans le plan d'action.
- Approbation de la version finale du plan.

Servir la population dans
2023
2025
toute sa diversité

PHASE 4

CRÉATION D'UN COMITÉ JEUNESSE

- Identification et sollicitation des membres.
- Tenue de rencontres de consultation et d'échanges.
- Identification d'une première activité à développer avec les jeunes.

PHASE 5

MISE EN ŒUVRE ET ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION DU SPVG

- Lancement officiel du plan d'action du SPVG « Servir la population dans toute sa diversité! ».
- Suivi des indicateurs de rendement.
- Tenue de rencontres avec les membres des comités aux fins de rétroaction et de reddition de comptes.

DOCUMENTS OFFICIELS DE RÉFÉRENCE

Bilan de la mise en œuvre des recommandations du rapport de la consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences, Gouvernement du Québec, 2020.

Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport final. Gouvernement du Québec, 2019.

Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social, Ministère de la Sécurité publique, 2020.

Le racisme au Québec : Tolérance zéro, rapport du Groupe d'action contre le racisme, Gouvernement du Québec, 2020.

Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022, Gouvernement du Québec, 2017.

Rapport final du Comité consultatif sur la réalité policière, Ministère de la Sécurité publique, 2021.

Réalité policière au Québec : modernité, confiance, efficience, Ministère de la Sécurité publique, 2019.

Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Un rapport complémentaire. Gouvernement du Canada, 2019.



DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ

Dans le but d'élargir la portée de son plan d'action et afin qu'il soit inclusif et plus représentatif de la réalité gatinoise, le SPVG a pris en considération toutes les facettes de la diversité. C'est dans ce contexte et en tenant compte des définitions gouvernementales que le SPVG adhère à une approche globale de la « diversité » qui inclut la diversité ethnoculturelle, sociale et sexuelle. En considérant la diversité dans son ensemble, le SPVG répond ainsi aux recommandations et stratégies édictées dans différents plans gouvernementaux.

De plus, le SPVG adhère aux « principes du vivre-ensemble et de l'inclusion, soit l'ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect des valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité des droits et des conditions ». ¹

¹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Une passerelle vers un avenir en santé*, [Fichier PDF], Ministère de la santé et des services sociaux, 2018, 31 p.



**PLAN
D'ACTION
SPVVG**

Assurer l'imputabilité du plan d'action

OBJECTIF 1

*METTRE EN PLACE UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE
AFIN D'ASSURER LA RÉALISATION DU PLAN D'ACTION*

Action 1.1

Créer un comité composé de personnes représentant des organismes œuvrant auprès de la diversité qui aura pour but d'accompagner le SPVG dans la mise en œuvre et la reddition de comptes du plan d'action.

Action 1.2

Créer un comité composé de personnes représentant la jeunesse et la diversité qui aura pour but d'accompagner le SPVG dans la mise en œuvre du plan d'action – volet jeunesse (12 à 17 ans).

Action 1.3

Nommer une personne qui sera responsable de coordonner et de suivre l'évolution des actions et d'en assurer l'évaluation régulière.

Action 1.4

Nommer une personne responsable de la mise en œuvre de chacune des actions.



Comprendre la nature des interactions entre le SPVG et la diversité

OBJECTIF 2

COLLIGER DES DONNÉES FIABLES SUR LE TRAVAIL POLICIER AUPRÈS DE LA DIVERSITÉ

Action 2.1

Mettre en place des indicateurs mesurant nos interactions avec la diversité et les analyser sur une base régulière.

Action 2.2

Poursuivre notre implication au sein du comité de travail du Centre canadien de la statistique juridique de Statistique Canada et mettre en œuvre ses recommandations.

Action 2.3

Mettre en place un système permettant de collecter et d'analyser sur une base régulière les données à la suite d'une interpellation.

OBJECTIF 3

CONSULTER LA DIVERSITÉ CONCERNANT SES INTERACTIONS AVEC LE SPVG

Action 3.1

Consulter l'ensemble de nos partenaires communautaires gatinois œuvrant auprès de la diversité.

Action 3.2

Consulter les citoyens et citoyennes de Gatineau issus de la diversité.



Créer des espaces d'échange avec la diversité

OBJECTIF 4

CONTRIBUER AUX FORUMS DE DISCUSSION ET AUX COMITÉS PORTANT SUR LA DIVERSITÉ

Action 4.1

Collaborer en tant qu'organisme-ressource à la Commission du vivre-ensemble de la Ville de Gatineau.

Action 4.2

Poursuivre notre implication au sein du Comité de coordination provinciale sur les crimes haineux.

OBJECTIF 5

MAINTENIR, ACCROITRE ET PROMOUVOIR LES INTERACTIONS AVEC LA DIVERSITÉ

Action 5.1

Participer et s'impliquer dans des activités d'échanges communautaires et développer des partenariats.

Action 5.2

Assigner à chaque membre de l'état-major une communauté ou un organisme représentant la diversité afin de maintenir et de développer des liens durables et de confiance.

Action 5.3

Développer des initiatives de rapprochement avec la jeunesse provenant de la diversité.





Établir des politiques organisationnelles claires

OBJECTIF 6

FAIRE EN SORTE QUE LES PRATIQUES POLICIÈRES SOIENT LE REFLET DE L'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION ENVERS LA DIVERSITÉ

Action 6.1

Poursuivre notre implication au sein du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social du ministère de la Sécurité publique du Québec et s'engager à mettre en œuvre ses recommandations.

Action 6.2

Poursuivre notre implication au sein du comité de mise en œuvre du cadre de la collecte de données sur les interpellations du ministère de la Sécurité publique du Québec.

Action 6.3

Maintenir l'évaluation et la révision régulières des politiques et pratiques policières.

Action 6.4

Maintenir une vigie des décisions des tribunaux en lien avec le milieu policier et la diversité.

Action 6.5

Faire connaître aux citoyens et citoyennes de Gatineau issus de la diversité les différents processus pour porter plainte contre le SPVG ou son personnel.

OBJECTIF 7

ÉNONCER DES ATTENTES CLAIRES AU PERSONNEL EN MATIÈRE DE RAPPROCHEMENT AUPRÈS DE LA DIVERSITÉ

Action 7.1

Diffuser le plan d'action et la position du SPVG en matière de diversité et engager le personnel dans la réalisation des activités.

OBJECTIF 8

RENFORCER LA CULTURE ÉTHIQUE PAR UNE APPROCHE GLOBALE D'INCLUSION ET DE LUTTE AU RACISME ET À LA DISCRIMINATION AU SEIN DE L'ORGANISATION

Action 8.1

Définir et mettre en place des mécanismes de détection des comportements inappropriés.

Action 8.2

Maintenir la prise en charge du personnel affichant un comportement inapproprié.

Action 8.3

Élaborer et diffuser de nouveaux outils sur l'importance de l'éthique et de la non-discrimination à l'ensemble du personnel.



Maintenir et enrichir les compétences du personnel

OBJECTIF 9

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES RELATIVES AUX SAVOIR, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Action 9.1

Offrir une formation sur les interpellations à l'ensemble du personnel.

Action 9.2

Élaborer et diffuser des outils de sensibilisation ou des formations sur la diversité à l'ensemble du personnel, en partenariat avec les membres de la diversité.

Action 9.3

Accroître les connaissances du Comité de gestion du SPVG concernant les enjeux de diversité et d'inclusion.

Action 9.4

Développer une formation et de la formation continue au sujet des Premières Nations, des Métis et des Inuits et les diffuser à l'ensemble du personnel, en collaboration avec les partenaires autochtones.

servir la population dans toute sa diversité
2023
2025





Bonifier notre offre de service à la diversité

OBJECTIF 10

ADAPTER NOS SERVICES À LA DIVERSITÉ

Action 10.1

Connaitre les besoins de la diversité en matière de prévention de la criminalité et développer ou modifier nos services afin d'y répondre adéquatement.

Action 10.2

Être représentatif de la diversité tant dans nos communications que dans notre environnement.

OBJECTIF 11

DIFFUSER LE PLAN D'ACTION ET LA POSITION DU SPVG EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Action 11.1

Faire connaître le plan d'action aux citoyens, aux citoyennes et aux partenaires.





Augmenter la diversité au sein du SPVG

OBJECTIF 12

*ACCROITRE LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA DIVERSITÉ
AU SEIN DU PERSONNEL DU SPVG*

Action 12.1

Développer des initiatives et créer des opportunités afin d'optimiser le recrutement auprès de la diversité.

OBJECTIF 13

*PROMOUVOIR LA PROFESSION POLICIÈRE AUPRÈS
DES JEUNES DE LA DIVERSITÉ*

Action 13.1

Développer des initiatives pour intéresser les jeunes de la diversité à la profession policière.

servir la population dans
toute sa diversité
2023
2025



Remerciements

Quoiqu'il soit ambitieux, ce plan est à la hauteur de la volonté du SPVG d'entretenir des liens durables de confiance avec les différentes communautés qui vivent et sont actives à Gatineau. Le Conseil de direction du SPVG désire remercier l'ensemble du personnel ayant contribué de près ou de loin à l'élaboration de son plan d'action « Servir la population dans toute sa diversité! ». L'engagement et la détermination de l'équipe du SPVG à donner une voix aux communautés de la diversité témoignent d'une grande ouverture vers l'enrichissement des pratiques et l'amélioration continue de la prestation des services.

Le SPVG désire également souligner et reconnaître la précieuse collaboration des citoyens, des citoyennes et des organismes qui ont pris part aux comités mis en place. Leur désir de nourrir le SPVG dans ses réflexions et de le guider dans les stratégies à privilégier pour se rapprocher des communautés est inspirant. L'implication des membres du comité va au-delà de la simple consultation; ils sont parties prenantes du processus décisionnel du plan d'action. Réunir la jeunesse et les adultes de toutes provenances dans cet exercice d'optimisation des pratiques fera du SPVG une organisation meilleure, à l'image des citoyens et des citoyennes qu'il sert. S'il est un privilège d'avoir pu compter sur l'authenticité, la créativité et le franc-parler des jeunes ayant pris part au comité consultatif jeunesse, on ne peut passer sous silence l'appui qu'ils ont reçu de leurs parents qui ont encouragé leur participation.

COMITÉ PARTENAIRES DIVERSITÉ

ACCUEIL-PARRAINAGE OUTAOUAIS

Dominic Lafleur

vice-président du conseil d'administration
(septembre 2020 – juin 2022)

Carmelo Marchese

intervenant à l'accompagnement santé
et petite enfance

ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA

David Ironstand

conseiller spécial, liaison communautaire,
responsable des langues

CENTRE D'INNOVATION DES PREMIERS PEUPLES

Céline Auclair

directrice générale

Viviane Michel

directrice aux relations avec les
Premières Nations et Inuits

CENTRE ISLAMIQUE DE L'OUTAOUAIS (CIO)

Ibrahim Sballil

président du conseil d'administration

Rachid Srhir

administrateur du conseil d'administration

CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE GATINEAU (CCNG)

Aïchatou Touré

présidente du conseil d'administration

JEUNESSE IDEM

Alexis Bastien

intervenant et coordonnateur des ressources
humaines

Érik Bisson

directeur général

*La Direction du SPVG remercie les autres membres
ayant participé aux réflexions et échanges dans
le cadre du développement de ce plan d'action.*

COMITÉ JEUNESSE

La Direction du SPVG remercie tous les jeunes
provenant de la diversité qui l'ont aidée dans ses
réflexions les concernant. Plus particulièrement,
nous voudrions remercier :

Sébastien Cimpaye

Issra Idris

Rania Mesri

Katanan Youmna Touré

Serge Gaëtan Yapele

COMITÉ DU SPVG

Linda Corsius

agente de recherche et de développement en police
communautaire, Division recherche, développement
et stratégie organisationnelle

Simon Fournier

inspecteur-chef, Division de la gendarmerie

Myriam Houde

responsable en analyse et recherche en criminologie,
Division recherche, développement et stratégie
organisationnelle

Mélanie Périard

secrétaire, Division recherche, développement et
stratégie organisationnelle

Isabelle Plante

cheffe, Division recherche, développement et
stratégie organisationnelle

Mathieu Tremblay

inspecteur, Section résolutions et actions
préventives de quartier

