



SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Plan de lutte contre les discriminations et le racisme (PLDR)

2026-2030



Message du directeur



Dès mon arrivée à la tête du SPVM, j'ai pris l'engagement de lutter contre le racisme et les discriminations sous toutes leurs formes. J'insiste sur l'importance de protéger et servir TOUTES les populations, sans distinction, de ne pas exercer de traitement différencié dans le service aux citoyennes et aux citoyens et de les traiter avec respect et dignité.

Aujourd'hui, je suis fier de vous présenter notre Plan de lutte contre les discriminations et le racisme 2026-2030, un plan ambitieux et mobilisateur qui témoigne du chemin parcouru et de la capacité de notre service à se remettre en question, à apprendre et à grandir. Il représente une avancée significative dans cette lutte et illustre la volonté ainsi que le courage de notre organisation à entreprendre une transformation réelle. Fruit d'une démarche collaborative et rigoureuse, ce dernier propose des actions concrètes pour faire évoluer notre culture organisationnelle et générer un impact réel sur le terrain.

Nous avons le devoir d'offrir non seulement un service qui respecte les droits fondamentaux de chaque personne, mais également de répondre tant aux attentes citoyennes qu'à celles de notre personnel. Dans cette optique, je réaffirme avec fermeté que le SPVM ne tolérera aucune forme de discrimination ou de racisme de la part de son personnel, que ce soit entre collègues ou à l'endroit d'un citoyen ou d'une citoyenne.

Nous avons à cœur d'offrir des services policiers plus humains et alignés sur les réalités montréalaises, car nous croyons sincèrement que c'est ainsi que nous parviendrons à renforcer le lien de confiance avec la population et à contribuer à un écosystème collectif plus équitable et inclusif.

Le succès de ce plan dépend de chacune et chacun d'entre nous et des gestes que nous posons chaque jour.

Fady Dagher

Table des matières

Message du directeur	ii
Contexte	1
Cadre institutionnel	2
Démarche et structure	3
• Vision	3
Les sites d'intervention stratégiques	4
• Site 1 – Comportements discriminatoires et à risque	4
• Site 2 – Interactions policières.....	4
• Site 3 – Proximité citoyenne	5
• Site 4 – Trajectoire professionnelle.....	5
Les axes transversaux : leviers de changement	6
• Gouvernance éthique et imputabilité intégrée	6
• Communication.....	6
• Formation	7
• Amélioration continue	7
Plan d'action	9

Contexte

Dans un contexte sociétal en constante évolution, marqué par une prise de conscience accrue des iniquités et des discriminations systémiques, les institutions publiques sont appelées à jouer un rôle actif dans la construction d'un écosystème collectif équitable et inclusif. Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), en tant qu'acteur engagé au sein de sa communauté, reconnaît la nécessité de revoir ses pratiques afin de mieux répondre aux réalités sociales contemporaines et aux attentes citoyennes.

Cette situation appelle à une évolution profonde, fondée sur une posture proactive et bienveillante, qui dépasse les constats et s'inscrit dans un changement organisationnel affirmé. En ce sens, le SPVM doit veiller à ce que son cadre professionnel demeure à l'image du service public qu'il aspire à offrir, c'est-à-dire un service équitable, inclusif et respectueux des droits fondamentaux autant à l'interne que dans ses relations avec les populations.

C'est dans cette optique que s'intègre le Plan de lutte contre les discriminations et le racisme (PLDR) 2026–2030. Ce plan traduit l'engagement du SPVM à devenir une organisation mobilisée pour sa communauté et résolument tournée vers l'humain dans le but d'offrir un service policier aligné sur les principes de justice, de transparence et de responsabilité organisationnelle.



Cadre institutionnel

Le SPVM fait partie intégrante de la Ville de Montréal et agit dans le respect des lois et des engagements municipaux. Mais au-delà des obligations officielles, il est essentiel que le service de police tienne compte des obligations légales et déontologiques propres au milieu policier dans toutes ses actions.

Le Plan de lutte contre les discriminations et le racisme (PLDR) 2026–2030 s'appuie sur des politiques internes actualisées, des mécanismes de coordination renforcés et des partenariats stratégiques solides avec les milieux communautaires et institutionnels. Il vise à créer un cadre clair et cohérent pour que chaque membre du personnel policier et civil du SPVM puisse contribuer à bâtir un environnement de travail juste et représentatif de la diversité montréalaise.

Ce plan relève d'une volonté d'amélioration continue, où les pratiques internes évoluent en lien avec les réalités du terrain et les attentes des populations. Il ne s'agit pas seulement de répondre aux exigences légales, mais de faire du SPVM une organisation exemplaire, à l'écoute de sa communauté et engagée dans une démarche d'évolution constante.



Démarche et structure

Le SPVM a misé sur une démarche collaborative et rigoureuse afin de bâtir un plan ancré dans les réalités opérationnelles du SPVM et aligné autant sur les attentes des populations montréalaises que celles du personnel. Ce travail s'est appuyé sur une méthodologie fondée sur la recherche, des consultations internes et externes, l'analyse de données probantes ainsi que sur la mobilisation d'expertises variées.

L'objectif était clair : construire un plan qui reflète les réalités vécues par le personnel (policier et civil) du SPVM et les populations montréalaises, tout en proposant des pistes d'amélioration concrètes et des solutions durables. Cette approche a permis de mieux comprendre les enjeux, d'identifier les pratiques à améliorer et de définir des actions qui auront un impact réel sur le terrain.

Le plan repose sur une architecture stratégique misant sur l'action et s'articulant autour de sites d'intervention complémentaires. Ces sites sont soutenus par quatre axes vecteurs de changement visant à assurer la cohérence et la pérennité des actions en matière de lutte contre les discriminations et le racisme.

En somme, cette structure permet au SPVM de mettre en place un changement organisationnel profond, guidé par des principes clairs et une volonté d'agir pour une police plus juste, plus humaine et plus proche de sa communauté.

Vision

Ce plan reflète l'engagement du SPVM à être une organisation exemplaire, engagée et inclusive. La vision est tout aussi simple qu'ambitieuse, c'est-à-dire : renforcer la culture organisationnelle fondée sur le respect des droits fondamentaux et se montrer une organisation intolérante vis-à-vis de toute situation de racisme et de discriminations autant envers toutes les populations qu'au sein du personnel policier et civil.

Cette vision repose sur des valeurs, soit le respect des droits de chaque personne, la transparence, la responsabilité et la collaboration ainsi que sur la construction d'un écosystème collectif équitable et inclusif. Elles guident les comportements attendus à tous les niveaux de l'organisation et orientent les actions du SPVM pour qu'elles soient cohérentes, humaines et porteuses de changement.

En résumé, ce plan est une feuille de route mobilisant l'ensemble des unités, directions et partenaires de tous les horizons autour d'un objectif commun : veiller à offrir un service policier juste, plus proche des réalités montréalaises et engagé envers les personnes qu'il sert.

Les sites d'intervention stratégiques

Le Plan de lutte contre les discriminations et le racisme du SPVM s'appuie sur quatre grands domaines d'action, appelés ici sites d'intervention. Bien que chacun de ces sites cible un enjeu précis, ceux-ci sont intrinsèquement liés les uns aux autres, permettant ainsi de proposer des solutions globales pour améliorer les pratiques policières et renforcer la confiance avec la population.

SITE 1 – Comportements discriminatoires et à risque

Ce premier site vise à mieux prévenir, identifier et gérer les comportements problématiques, notamment ceux liés à la discrimination ou au racisme. Le SPVM souhaite avoir des pratiques professionnelles et un environnement de travail respectueux et sécuritaire pour toutes et tous.

Cette structure s'intégrera aux différents processus déjà en place au sein de la Ville de Montréal et du SPVM. Pour ce faire, une meilleure compréhension et une clarification des rôles et responsabilités de ces processus permettront de favoriser leur interconnexion et d'assurer une cohérence d'ensemble. Cette démarche constitue une base essentielle pour uniformiser les pratiques, renforcer l'imputabilité et veiller à une prise en charge responsable et cohérente des situations problématiques.

De plus, le SPVM entend doter ses gestionnaires d'outils concrets adaptés aux situations à caractère discriminatoire ou raciste, tels qu'un cadre de référence et d'accompagnement, ainsi qu'une nouvelle grille d'évaluation des comportements discriminatoires et à risque, afin de soutenir efficacement l'identification et la prise en charge, en plus de développer une communauté de pratique favorisant les échanges et l'amélioration continue.

SITE 2 – Interactions policières

Ce deuxième site vise à faire évoluer les pratiques relationnelles entre le personnel policier et les populations montréalaises, tant dans les contextes d'intervention que lors d'interactions informelles, afin d'assurer des interactions respectueuses, exemptes de discrimination et alignées aux principes de justice.

Pour soutenir cette évolution, le SPVM mettra notamment en place des outils de sensibilisation et de formation ainsi que des mécanismes de vigie des pratiques policières permettant de mieux identifier, analyser et comprendre les interactions problématiques, dans une perspective d'amélioration continue. Ces dispositifs contribueront à renforcer la légitimité des interactions policières et à améliorer la qualité et l'humanité des relations au sein de la communauté policière ainsi qu'auprès des populations.

Les sites d'intervention stratégiques (suite)

SITE 3 – Proximité citoyenne

La lutte contre les discriminations passe aussi par un lien de confiance durable entre le SPVM et les communautés montréalaises. Ce lien est essentiel et se construit dans le temps à travers des interactions engagées, transparentes et respectueuses. Ce troisième site, centré sur la proximité citoyenne, constitue un levier fondamental pour prévenir les dynamiques d'exclusion, favoriser une compréhension mutuelle des réalités et déconstruire les préjugés. En renforçant ces liens, le SPVM agit à la fois sur les manifestations visibles des discriminations et du racisme ainsi que sur les mécanismes systémiques qui les alimentent en créant des espaces d'écoute, de reconnaissance et de collaboration.

Pour concrétiser cette approche, le SPVM déploiera de nouvelles stratégies visant à multiplier les occasions de dialogue avec les populations, en particulier celles historiquement marginalisées ou davantage confrontées à des formes de discrimination. Ces initiatives permettront de mieux comprendre les réalités vécues, d'améliorer les perceptions et de demeurer un service policier digne de la confiance du public.

SITE 4 – Trajectoire professionnelle

Ce dernier site s'intéresse à l'ensemble du parcours professionnel du personnel policier et civil, depuis le recrutement jusqu'à la progression de carrière. Il vise à garantir un environnement de travail au sein duquel l'ensemble du personnel, quelle que soit la richesse de ses caractéristiques, y trouve l'opportunité de capitaliser sur celles-ci et de s'épanouir. Cela passe par la diversification des personnes ambassadrices de la diversité, l'intégration de la gestion équitable et inclusive dans les formations et le développement de formations fondées sur les meilleures pratiques scientifiques en matière de lutte contre les discriminations.

Les sites d'intervention stratégiques



- SITE 1 – Comportements discriminatoires et à risque
- SITE 2 – Interactions policières
- SITE 3 – Proximité citoyenne
- SITE 4 – Trajectoire professionnelle

Les axes transversaux : leviers de changement

Pour que le plan s'articule dans sa globalité et ait un impact durable, quatre leviers de changement essentiels traverseront tous les domaines d'action : la gouvernance éthique et l'imputabilité intégrée, la communication, la formation et l'amélioration continue. Ces axes transversaux représentent les vecteurs de changement qui permettent d'optimiser l'agilité organisationnelle, de mobiliser les équipes et de maximiser le potentiel du plan.

Gouvernance éthique et imputabilité intégrée

Ce levier transversal vise à structurer les mécanismes de pilotage du plan autour de valeurs partagées, en assurant une régulation continue des pratiques et une reddition de comptes transparente. Il s'appuie sur des comités stratégiques, des outils de suivi et des processus de rétroaction permettant d'assurer une lecture transversale des enjeux, une prise de décision éclairée et un ajustement judicieux des actions.

En confiant cette gouvernance éthique et l'imputabilité à la direction, ainsi qu'à tous les paliers de gestion, le SPVM renforce sa posture d'organisation responsable et engagée. Ce levier transversal a également pour rôle de consolider l'ensemble des sites du plan en garantissant que les orientations stratégiques se traduisent en actions concrètes, mesurables et porteuses de transformation durable.

Communication

La communication, pensée comme un outil stratégique, permet de faire vivre le plan à l'interne comme à l'externe. Elle assure la mobilisation du personnel, la diffusion des bonnes pratiques et la valorisation des initiatives exemplaires. De plus, en renforçant la transparence auprès des populations, elle contribue à bâtir la confiance et à légitimer les actions du SPVM au sein de celles-ci. Chaque axe du plan bénéficie ainsi d'un appui communicationnel ciblé qui facilite la compréhension des enjeux, l'appropriation locale du plan et l'adhésion aux objectifs.



Les axes transversaux : leviers de changement (suite)

Formation

La formation, quant à elle, consiste en un levier fondamental de transformation organisationnelle. En intégrant systématiquement les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les parcours de formation, le SPVM s'assure que l'ensemble du personnel policier et civil est mieux outillé pour reconnaître, prévenir et agir face aux situations de discriminations et de racisme. Des modules adaptés aux différents corps d'emploi, des formations continues et des contenus fondés sur les meilleures pratiques scientifiques viennent soutenir l'évolution des comportements et des pratiques professionnelles en la matière.

Amélioration continue

L'amélioration continue, appuyée par des mécanismes de gouvernance éthique et d'imputabilité intégrée, garantit que le plan demeure un outil vivant, capable de s'adapter aux réalités du terrain et aux apprentissages organisationnels. Grâce à des mécanismes de rétroaction, des comités d'experts et des indicateurs de suivi, chaque action peut être évaluée, ajustée et bonifiée. Cette logique réflexive permet de corriger les écarts, d'anticiper les risques et de renforcer l'impact des mesures déployées dans chacun des axes. L'amélioration continue garantit que le plan reste vivant, pertinent et efficace.

En somme, les axes transversaux ne sont pas des éléments périphériques du plan : ils en sont les catalyseurs. Ils assurent que la vision se traduise en pratiques concrètes, cohérentes et porteuses de changement au service d'une police plus juste, plus inclusive et plus proche des réalités montréalaises.

« En somme, les axes transversaux ne sont pas des éléments périphériques du plan : ils en sont les catalyseurs. »

Plan d'action

Le plan d'action traduit une volonté ferme d'agir avec rigueur, cohérence et courage pour bâtir une organisation à la hauteur des attentes des populations en ce qui a trait aux discriminations et au racisme. Ce plan constitue une feuille de route ambitieuse et réaliste, conçue pour faire évoluer durablement la culture organisationnelle en la matière et renforcer la confiance entre le SPVM et les populations.

Le plan d'action articule ses actions autour de quatre grands sites stratégiques, chacun décliné en sphères d'intervention spécifiques. Ces sphères traduisent les grands enjeux identifiés en objectifs opérationnels concrets et porteurs de changement. Des actions ciblées ont ensuite été conçues de façon à répondre aux réalités du terrain ainsi qu'aux besoins exprimés tant par le personnel que par les populations montréalaises. Ces actions sont accompagnées d'indicateurs multiniveaux afin de mesurer les progrès de chacune d'entre elles et les impacts du plan à long terme. Cette structure de suivi s'accompagne d'un échéancier précis afin que

les engagements se traduisent en résultats réels. L'ensemble est soutenu par les quatre axes transversaux — gouvernance éthique et imputabilité intégrée, communication, formation et amélioration continue — qui permettent de garder le cap et d'ajuster les actions au besoin.

En résumé, ce plan d'action est muni d'une structure complète en faisant un outil vivant, conçu pour évoluer avec le temps et pour faire du SPVM une organisation plus juste, plus inclusive et plus proche des réalités montréalaises.



Plan d'action

				Période de réalisation					
Sites stratégiques	Sphères	Objectifs	Actions	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Comportements discriminatoires et à risque	• Identification et prise en charge	• Faciliter l'identification et la prise en charge des comportements discriminatoires et à risque par les gestionnaires	• Mise à jour du guide d'accompagnement des comportements à risque						
			• Diffusion du guide mis à jour						
			• Développement d'outils d'évaluation et d'aide à la prise en charge						
			• Communauté de pratique						
			• Veille des mouvances idéologiques émergentes						
Interactions policières	• Interpellation policière • Modèle décisionnel et relationnel • Vigie des pratiques policières	• Améliorer la compréhension, l'application et l'articulation du pouvoir d'interpellation policière • Bonifier les pratiques de planification, de structuration et de gestion des communications lors des interventions policières • Identifier les pratiques qui participent à accroître et/ou enrayer les discriminations	• Actualisation de la Politique sur l'interpellation policière						
			• Vigie des écrits sur l'interpellation policière						
			• Coaching terrain en matière d'interpellation						
			• Développement d'outils de soutien au personnel faisant suite à l'actualisation de la Politique sur l'interpellation policière						
			• Inventaire des pratiques policières						
			• Pérennisation d'un modèle propre au SPVM en matière décisionnelle et relationnelle						
			• Réflexion et rétroaction éthique (formations)						
			• Comité de vigie des pratiques policières						
			• Développement d'une banque de données policières organisationnelle						
Proximité citoyenne	• Échanges avec les populations montréalaises	• Favoriser la compréhension mutuelle des réalités entre le personnel du SPVM et les populations montréalaises	• Rencontres avec les populations montréalaises et assemblées citoyennes						
			• Implication d'unités organisationnelles dans des activités de rapprochement communautaire						
			• Mise en place des réseaux de concertation locaux dans les postes de quartier						
			• Mise en place des stratégies jeunesse						
			• Mise en place des stratégies concertées et adaptées en lien avec les peuples autochtones						
Trajectoire professionnelle	• Recrutement • Progression de carrière • Formation	• Augmenter et diversifier le bassin des personnes ambassadrices au sein des différentes unités du SPVM • Favoriser la progression de carrière chez les femmes et les personnes des minorités visibles • Améliorer les connaissances et les pratiques sur la diversité et les différentes formes de discrimination	• Actualisation et accroissement du bassin des personnes ambassadrices						
			• Sensibilisation des personnes ambassadrices aux facteurs qui influencent le comportement et aux enjeux de discriminations et de racisme						
			• Formation sur les devoirs et pouvoirs à l'ensemble du personnel policier du SPVM						
			• Formation aux personnes formatrices du SPVM sur la gestion de la manifestation des discriminations						
			• Séances d'information sur l'identification et la prise en charge des comportements discriminatoires et à risque						
			• Révision des documents en soutien aux pratiques policières sous un angle EDI						
			• Plan d'action RH-COPIR (reconduction)						
			• Revue et intégration des meilleures pratiques en gestion des comportements à risque dans les formations						
			• Consolidation des critères des situations à caractère discriminatoire dans les enquêtes d'accréditation sécuritaire						

Crédits

Direction des travaux :

- **Samaki-Éric Soumpholphakdy**, inspecteur-chef, mandataire du dossier et chef du Service de la région Sud-Ouest

Comité de pilotage :

- **Éric Gosselin**, commandant, chef du poste de quartier 1
- **Evans Guercy**, sergent, superviseur de l'équipe des coachs en interpellation policière
- **François Harrisson-Gaudreau**, inspecteur-chef, adjoint à la Direction des services spécialisés
- **Yannick Rivest-Benoît**, commandant, chef de la Section des patrouilles spécialisées
- **Ismael Sougou**, conseiller en développement communautaire, Division de la prévention et de la sécurité urbaine

Collaboration :

- **Bureau des commissaires de la Ville de Montréal** - Équipe en racisme et discriminations
- **Comité de vigie externe** - Lutte contre les discriminations et le racisme
- **Dominique Côté**, inspecteur, chef de la Division des normes professionnelles
- **Groupe d'action pour le respect des différences** (GARD)
- **Rose-Andrée Hubbard**, conseillère en planification, Module de la culture organisationnelle, des pratiques inclusives et du respect (COPIR)
- **Martin Montour**, inspecteur, chef de la Division de la formation
- **Caroline Renaud**, conseillère en éthique, Bureau de l'éthique
- **Réseaux de soutien interne** (RSI)
- **Salvatore Serrao**, commandant, chef du poste de quartier 30
- **Anouk St-Onge**, inspectrice, cheffe de la Division de la prévention et de la sécurité urbaine
- **Denis Tessier**, commandant, chef de la Section de la surveillance
- **Steve Thouin**, inspecteur, adjoint au Cabinet du directeur

Comité de vigie externe :

- **Frédéric Boisrond**, sociologue
- **Marjolaine Étienne**, présidente, Femmes Autochtones du Québec
- **Denise Helly**, chercheure, Institut national de la recherche scientifique
- **Beverley Jacques**, co-fondateur et directeur exécutif de DOD-Basketball et co-fondateur et directeur adjoint de la Coalition Pozé
- **Brunilda Reyes**, directrice générale, Les Fourchettes de l'Espoir
- **Shahad Salman**, avocate et conseillère stratégique, Agence Uena
- **Vivek Venkatesh**, Ph. D., co-titulaire de la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violents et doyen de la Faculté des sciences de l'éducation, Université McGill

