

Mission

Protéger la vie et les biens des citoyens, maintenir la paix et la sécurité publique, prévenir et combattre le crime et faire respecter les lois et règlements en vigueur (articles 48 et 69 de la Loi sur la police, L.R.Q. c. P-13.1).

Vision

Le Service de police de la Ville de Montréal est engagé pour l'avenir, fier de servir les Montréalais, moderne et efficient, offrant des services basés sur des données probantes et adaptés aux besoins des citoyens. Il partage le *leadership* de la sécurité avec son réseau.

Orientations stratégiques 2020

Enjeux	Résultats attendus	Résultats intermédiaires
Orientation 1 Fierté et mobilisation du personnel		
<ol style="list-style-type: none"> Les changements dans les conditions de travail des policiers et policières affectent le climat de travail, les comportements et la fierté d'appartenir au SPVM; Les nombreux projets d'amélioration sont rarement accompagnés d'une gestion du changement adéquate. Ces transformations modifient les attentes envers le personnel, soulèvent des préoccupations et exigent des communications soutenues; Les nombreux départs à la retraite prévus d'ici les prochaines années vont accroître les risques de perte d'expertises et de compétences au sein des rangs et exigeront une meilleure planification et développement de la relève; Les expertises et connaissances de certains membres de l'organisation restent sous-valorisées ou sous-exploitées dans l'organisation. 	<p>Résultat stratégique 1</p> <p>La fierté d'appartenir au SPVM et de bien protéger les Montréalais s'est accrue</p>	<ol style="list-style-type: none"> Le personnel s'approprie la mission et la vision du SPVM et y contribue → Enjeu 2 Les stratégies de recrutement et de promotion sont comprises de tous, sont justes et font preuve d'une réelle transparence → Enjeux 1, 2, 3 Le développement des compétences est basé sur les besoins liés aux départs à la retraite et à l'amélioration des services → Enjeux 1, 2, 3, 4 Les gestionnaires prennent en charge les comportements à risque et valorisent la mise en pratique des valeurs organisationnelles chez le personnel → Enjeu 1 Les communications internes et externes sont adaptées aux nouvelles générations de policiers et facilitent le partage des connaissances → Enjeux 1, 2, 3, 4
Orientation 2 L'amélioration continue		
<ol style="list-style-type: none"> Les attentes grandissantes des élus et citoyens pour des services à moindre coût; Le traitement des données et le partage d'informations policières et opérationnelles montrent un potentiel intéressant de gains d'efficacité; L'organisation et l'adaptation de l'offre de services policiers présentent un potentiel intéressant de gains d'efficacité; Les réseaux de contacts du SPVM représentent des sources de meilleures pratiques à exploiter dans la poursuite d'une plus grande efficacité. 	<p>Résultat stratégique 2</p> <p>L'offre de service du SPVM est à la fine pointe des connaissances et des pratiques policières au Canada</p>	<ol style="list-style-type: none"> Le SPVM a modernisé son offre de service pour atteindre une efficacité optimale dans l'utilisation des ressources → Enjeux 1, 3 Le personnel utilise efficacement des outils et produits de connaissances adaptés à l'évolution des enjeux de sécurité → Enjeu 2 Les compétences spécialisées et les façons de faire sont identifiées et adaptées à la complexité des dossiers de sécurité → Enjeux 2, 3, 4 Les projets et services révisés permettent de mieux répondre aux attentes des citoyens et d'accroître l'efficacité → Enjeux 1, 2, 3, 4
Orientation 3 La force d'être ensemble pour mieux servir		
<ol style="list-style-type: none"> La complexification et la globalisation de la criminalité ainsi que les nouveaux enjeux de sécurité nécessitent des ajustements dans le choix des partenaires clés; Le <i>leadership</i> assumé par le SPVM ne facilite pas toujours la pleine contribution des autres acteurs; Les expériences concluantes du SPVM en matière d'intersectorialité représentent un atout sous-exploité; La multiplication des acteurs dans l'industrie de la sécurité (protection personnelle, technologie de surveillance, etc.) représente une tendance à explorer. 	<p>Résultat stratégique 3</p> <p>Le <i>leadership</i> du SPVM est partagé et cohérent avec sa mission première</p>	<ol style="list-style-type: none"> Les partenariats révisés permettent de recentrer le rôle du SPVM sur sa fonction première → Enjeux 1, 2, 3 Les acteurs municipaux, gouvernementaux, communautaires et privés reconnaissent la valeur et la synergie des partenariats établis entre le SPVM et le réseau de la sécurité → Enjeux 2, 3, 4
Orientation 4 Faire LA différence auprès des citoyens		
<ol style="list-style-type: none"> Le modèle de gouvernance locale demeure la manière la plus adéquate pour adapter les services aux besoins des communautés; Une qualité de service pas toujours mesurée (conformément à la déclaration de services aux citoyens) et pouvant être mieux adaptée aux attentes des citoyens; Des pressions accrues de la part des citoyens pour plus d'informations, de transparence et de communications rapides. 	<p>Résultat stratégique 4</p> <p>La satisfaction et la confiance des citoyens envers le SPVM se sont améliorées</p>	<ol style="list-style-type: none"> Les services et interventions au sein des quartiers respectent les besoins et enjeux spécifiques des communautés → Enjeu 1 Les citoyens ont un meilleur accès à des informations complètes sur les questions de sécurité → Enjeux 2, 3 La participation citoyenne et communautaire au maintien de la sécurité est encouragée et soutenue → Enjeux 1, 2, 3