

MÉMOIRE

Le 14 Octobre 2020.

Ce mémoire est rédigé à l'attention du comité consultatif sur la réalité policière par un regroupement d'établissements licenciés.

Rédacteur

Jean-Christophe Boitard, M. Ing.

Certified Fraud Examiner

Certified Corporate Ethics & Compliance Officer

Auditeur et contrôleur pour plusieurs établissements licenciés

jcb@n2501.com

Cell : 514-924-8343

PRÉAMBULE

Messieurs les membres du comité consultatif sur la réalité policière.

Nous vous présentons humblement ce mémoire basé sur la réalité policière que nous vivons en tant que propriétaires, gérants, employés et sous-traitants de bars. Nous vous soumettrons aussi des recommandations qui nous paraissent urgentes à implanter.

Nous ne sommes pas une association, mais un réseau informel de citoyens qui œuvrent dans ce milieu, l'expérience moyenne s'échelonne entre dix et vingt ans.

Pour faciliter la lecture nous utiliserons :

- "notre regroupement" et "nos membres" bien que nous soyons un réseau informel.
- Le masculin

Merci

Précisions importantes

Les faits relatés dans ce document ont tous été vécus par un ou plusieurs de nos membres. Nous tenons un registre détaillé des lieux, dates, établissements et personnes impliquées.

Les personnes impliquées et les témoins ont peur des représailles et des conséquences sur leur établissement, mais si le comité nous le demande nous lui transmettrons toutes ces informations complémentaires.

Madame Benoît résume parfaitement notre sentiment

Certains se bâtissent une forteresse d'opinions infondées et inébranlables, qu'il serait plus judicieux d'appeler « préjugés ».

Marie Benoit, Docteure En Philosophie

INDEX

PRÉAMBULE Précisions importantes	Page 2
SOMMAIRE ET SUGGESTIONS	Page 4
INTRODUCTION	Page 5
QUI SOMMES NOUS	Page 6
INÉGALITÉ FACE À LA LOI	Page 7
FISCALITÉ EN TEMPS DE PANDÉMIE ET FINANCES PUBLIQUES	Page 8
PRÉJUGÉS ET DÉSINFORMATION	Page 9
VIVRE SOUS LA MENACE	Page 10
ARBITRAIRE ET RESPECT	Page 11
FORMATION ET PRÉPARATION	Page 12
RACISME ET PROFILAGE	Page 13
MENSONGES, ILLÉGALITÉ ET DÉONTOLOGIE	Page 14
COVID ET AUTRES SUJETS RELIÉS À LA SANTÉ PUBLIQUE	Page 15
COMMUNICATION IMPOSSIBLE	Page 16
REMERCIEMENTS	Page 17

SOMMAIRE

Basé sur l'expérience des participants nous présentons trois propositions :

1. La dissolution de la Moralité du SPVM
2. Rendre aux organismes compétents les tâches que c'est approprié la police
3. À l'échelle de la Province, une réorientation des policiers vers les missions de base la police.

Au fil des ans notre relation avec la police, et la moralité du SPVM en particulier, se dégrade, cette relation est devenue extrêmement malsaine car elle est uniquement basée sur la menace et la raison du plus du fort.

De nombreux policiers s'attribuent des prérogatives qu'ils n'ont pas, mis au fait de leur incompétence par un gérant, ils vont mettre abruptement fin à la discussion par la menace de faire intervenir la moralité et la RACJ, de fermer l'établissement ou de remettre un constat d'infraction.

Nous allons démontrer la solidité de nos trois propositions dans les chapitres suivants.

INTRODUCTION

N'ayant pas les compétences pour aborder d'autres thèmes ce mémoire se cantonnera aux thèmes que nous vivons au quotidien.

Le thème numéro un est en relation avec le document Réalité policière au Québec : modernité, confiance et efficacité

Les préoccupations relatives à la confiance des citoyens

Les principes de base

La compétence, l'intégrité, l'impartialité, l'indépendance, l'imputabilité

La question de la confiance

La transparence et la communication, l'intégrité des policiers, la gouvernance et le leadership

Le thème numéro deux aborde la discrimination systémique de l'industrie des bars et l'inégalité de traitement par les différents corps policiers de la Province.

Égalité face à la loi?

Le thème numéro trois est en relation avec un problème d'efficacité fiscale et de respect des prérogatives des différentes entités de contrôle.

Rendre aux organismes compétents les tâches que c'est approprié la police

QUI SOMMES NOUS?

Les bars sont des PME

Ont participé à la rédaction de ce mémoire : des citoyens, des fournisseurs de services, des actionnaires, des employés, des cadres d'établissements licenciés; et des membres d'associations sectorielles à titre individuel.

Bars, discothèques, bar avec restauration et tous les concepts innovants qui contribuent à l'âme de notre Belle Province. Le monde change, les bars aussi, à l'image de la société québécoise, rien de plus, rien de moins.

Travailler dans un bar ou posséder un établissement licencié n'est pas une fatalité, c'est un choix. Des propriétaires, des gérants ou des employés avec des Bacs ou des maîtrises n'a rien d'inusité, c'est devenu la norme.

Par exemple

Un de nos membres a fait développer un algorithme d'optimisation de la diversité par quatre stagiaires sous la direction du Dr Ivan Contreras (Université Concordia).

À chaque session nos bars sont remplis de stagiaires, non pas pour débarrasser les tables, mais pour atteindre les objectifs d'amélioration continue, comme toutes les PME.

Stagiaires en relations industrielles, para juristes, techniciens en prévention incendie, équité salariale, ressources humaines et développement des talents, Santé et sécurité au travail, etc.

Pour le ministère de l'éducation supérieure un stage dans un bar est reconnu et compte pour autant de crédits que dans n'importe quelle PME. Rien à voir avec les préjugés des bars criminalisés! Mais pour certains corps de police, ... les bars roulent pour les Hells!

VOILÀ QUI NOUS SOMMES!

INÉGALITÉ FACE À LA LOI

Notre regroupement représente des bars à travers toute la Province ce qui nous permet d'avoir un panorama de l'industrie et de ses relations avec les différents corps policiers.

MORALITÉ OU ÉQUIVALENT

Les lois et les règlements sur les boissons alcooliques sont interprétées et appliquées de façon différentes en fonction du corps policier, certains n'ont pas de département « moralité », d'autres en particulier le SPVM applique des méthodes et des interprétations différentes en fonction de l'enquêteur.

La relation est très cordiale dans la Province, mais très conflictuelle à Montréal. Il en découle une inégalité de traitement en fonction du lieu d'opération dans la Province.

Pour l'obtention ou le renouvellement d'un permis d'alcool les entrevues avec le SPVM peuvent tourner à l'interrogatoire. Surtout pour les groupes d'entreprises qui possèdent plusieurs établissements licenciés.

Les questionnaires sont différents en fonction des enquêteurs, leur connaissance des trois lois et six règlements qui nous régissent en matière d'alcool sont approximative ou inexistante. Leur connaissance des acronymes est implacable, ... LIMBA en particulier! Au final il revient à la moralité du SPVM de transmettre un avis positif ou négatif à la RACJ pour l'obtention ou le renouvellement des permis.

RACJ

Pour l'application des mêmes trois lois et six règlements notre relation avec les inspecteurs de la RACJ est cordiale et productive, nous travaillons en mode solution et chaque entrevue donne lieu à un rapport et à des suivis. C'est clair, sans interprétation et les inspecteurs nous félicitent pour nos succès.

NOS SUGGESTIONS

1. Retirer des tâches aux corps policier pour lesquels ils n'ont pas la compétence.
2. **Sous « l'autorité » de la RACJ, transférer la vérification des actionnaires à l'Autorité des Marchés Publics qui possède toutes les compétences avec un spectre aussi large que le blanchiment d'argent, les sociétés écran ou les actions concertées pour contrer les économies souterraines. (gagnant-gagnant)**
3. Transférer à la Direction de l'alcool et des renseignements généraux de la RACJ l'étude du reste des dossiers, cette direction possède les moyens, les compétences et la courtoisie.

FISCALITÉ EN TEMPS DE PANDÉMIE ET REDRESSEMENT DES FINANCES PUBLIQUES

Le 3 septembre 2020 a eu lieu le symposium sur les finances publiques au Québec auquel participaient M. François Legault, premier ministre et M. Éric Girard, ministre des Finances. En termes de fiscalité tous les paliers gouvernementaux doivent diminuer leur empreinte fiscale en optimisant leur fonctionnement et en repensant leurs missions, la police doit aussi y contribuer.

Comme établissements licenciés nos activités sont encadrées par de nombreuses lois et nous accueillons régulièrement des inspecteurs.

- Inspecteurs du ministère du Revenu
- Inspecteurs de 3 branches de la CNESST¹
- Inspecteurs municipaux
- Évaluateurs municipaux
- Inspecteurs du MAPAQ
- Inspecteurs du service des incendies
- Inspections par les employés de ÉNERGIR
- Inspecteurs du Bureau de la Sécurité Privée
- Inspecteurs de la santé publique
- Et bien d'autres

Aucun de ces organismes demande à la police de se substituer à eux pour conduire leurs inspections.

- Pourquoi la moralité se substitue aux inspecteurs de la RACJ?
- Pourquoi la moralité s'imisce dans les champs de compétence qui lui sont étrangers?

NOS SUGGESTIONS

En termes d'alcool

1. Laisser aux inspecteurs de la RACJ le privilège de faire appliquer les lois et règlements.
2. Réorienter la police sur ses missions de base.

¹ Oui, les bars doivent respecter les normes du travail, les bars sont soumis à la loi sur l'équité salariale et à la loi sur la santé et la sécurité au travail. Les bars sont des PME. Les bars disposent de politiques contre le harcèlement psychologique et sexuel, des formations, des lignes de signalement un processus d'enquête indépendant et confidentiel. Les audits de la CNESST sont réguliers et constructifs.

PRÉJUGÉS ET DÉSINFORMATION

Le tableau n'est pas toujours noir, nos membres sont néanmoins renversés d'apprendre de la bouche de certains policiers que les préjugés leurs sont inculqués durant la formation au CEGEP ou à l'ENPQ.

[...] Les bars sont tenus par le crime organisé pour vendre de la drogue et des filles. Les portiers sont affiliés aux hells angels [...]

[...] N'engagez pas de discussion ni de relations avec les gens de bars, ils vont vous utiliser et ça se retournera contre vous [...]

[...] Les gens de bar ne comprennent que la contrainte pour se conformer [...]

Sur la base de cette désinformation les policiers ont, avec raison, peur des propriétaires et des employés des établissements licenciés.

Les intervenants et les conférenciers que les élèves policiers écoutent pendant leur formation transmettent des perceptions erronées et des généralités qui sont préjudiciables aux bonnes relations avec les établissements licenciés.

NOS SUGGESTIONS

Enseigner est un privilège.

Réévaluer le corpus de connaissances et vérifier le contenu des cours dispensés aux élèves policiers pour en expurger la désinformation et les généralités stigmatisantes.

Créer et dispenser une formation obligatoire à tous les policiers en devoir et à tous les intervenants auprès des élèves policiers pour corriger cette désinformation et ces préjugés.

Le ministère de l'éducation supérieure a le devoir d'auditer et de réécrire les contenus.

VIVRE SOUS LA MENACE

Cette situation est plus dramatique à Montréal que dans le reste de la Province, elle apparaît épisodiquement à Laval et Longueuil.

Nous ne voulons pas faire de généralité, mais trop souvent la relation avec un policier tourne autour de la menace de faire intervenir la moralité ou de faire transmettre un dossier à la RACJ, dans ces conditions il est impossible pour les propriétaires de bars d'être ouverts et transparents.

La révocation ou la suspension du permis est dramatique pour un établissement, l'accumulation de constats d'infraction et de rapports l'est tout autant. Certains établissements méritent leur suspension, nous sommes d'accord.

En revanche nos membres se trouvent désemparés face aux propos inappropriés et menaçants de certains policiers. La relation est biaisée.

Trop souvent la conversation débute sur des mensonges, nous ne sommes pas des enfants, nous sommes des professionnels et nous voulons être traités comme tels! Malheureusement la conversation termine par des menaces quand les professionnels à l'emploi des bars démontrent leur point et laisse le policier désemparé.

NOS SUGGESTIONS

Formation pour les policiers sur :

- Les limites d'intervention
- La civilité
- Le dialogue
- La gestion de l'égo

ARBITRAIRE ET RESPECT

Encore une fois cette situation est plus dramatique à Montréal que dans le reste de la Province, elle apparaît épisodiquement à Laval et Longueuil.

Certains de nos membres reçoivent des constats d'infraction suite à une « communication brouillée » lors de la visite de la patrouille ou de la moralité. Ces constats d'infraction sont systématiquement contestés et gagnés. Face au Juge le policier brille par son absence.

C'est irrespectueux pour la cour et le défendant.

C'est perçu comme de l'intimidation.

Quand ce ne sont pas des constats d'infraction; ce sont rapports d'événements qui sont inscrits dans notre dossier et que la moralité nous expose lors d'entrevue. Nos membres peuvent argumenter, mais les événements inscrits au dossier sur la base de perceptions biaisées, ... restent au dossier qui sert de bible au policier qui prend la relève.

Est-ce un problème d'égo quand le policier se retrouve à court d'arguments face à un gérant à ses affaires?

D'autres membres nous rapportent avoir reçu dans leurs établissements la visite de courtoisie à 23 :00 de 25 policiers, c'est du sabotage!

La réponse du sergent est qu'il fait visiter les bars aux nouveaux du poste de quartier.

Nos membres sont toujours prêts à collaborer, mais pas dans ces conditions. Nous n'avons pas connaissance de policiers faisant des visites de courtoisie à 25 au IGA, Bureau en Gros ou Jean Coutu!!!!

NOS SUGGESTIONS

1. Laisser aux inspecteurs de la RACJ le privilège de faire appliquer les lois et règlements.
2. Réorienter la police sur ses missions de base
3. Rappeler aux corps policiers la définition du harcèlement

FORMATION ET PRÉPARATION

Nos membres nous rapportent que fréquemment des policiers ne maîtrisent pas certaines lois ou règlements, qu'ils sont mal préparés lors des visites et des entrevues. À court d'arguments ces entrevues tournent souvent au combat de coqs.

Particulièrement :

- La loi sur la sécurité privée. Les normes de comportement des agents, les limites d'intervention encadrée par la CNESST et par-dessus tout qu'un établissement licencié n'a aucun lien de subordination avec les employés d'une agence de sécurité.
- Les lois et règlements sur l'alcool. Compréhension erronée, oui-dire, approximation, etc.
- Règlements municipaux. Droits acquis, permis, terrasse, différences entre les arrondissements, etc.
- Confusion entre les différents permis. Occupation, MAPAQ, RACJ, capacité, etc.
- En période de pandémie. Interprétation erronée des décrets ou bien application avant leur publication.
- Les enquêteurs de la moralité n'ont pas la moindre idée des principes de base de la lutte au blanchiment d'actifs ou du programme Actions Concertées Pour Contre Les Économies Souterraines (ACCES).

Conséquences :

- 1- perte de respect jusqu'à se couvrir de ridicule.
- 2- perte de confiance envers quelqu'un qui a le pouvoir, mais pas la compétence.
- 3- Volonté de dissimulation car tout ce qui est fait sera objet de sanction

NOS SUGGESTIONS

Au CEGEP, ENPQ et formation continue :

1. Établir une matrice Formations/Compétences/Missions
2. Limiter les missions du policier à ses champs de compétence.
3. Contrôler que les formations et les compétences de chaque policier soit en corrélation avec ses missions régulièrement et tout au long de sa carrière.
4. Mise à jour des compétences avec l'évolution des missions et des lois.
5. Rendre cette information accessible au public

En général :

1. Réorienter la police sur ses missions de base
2. Abandonner les missions hors du champ d'expertise du travail policier
3. Que le patrouilleur avec sa formation en gendarmerie, fasse de la gendarmerie

RACISME – PROFILAGE

Encore une fois ces situations sont dramatiquement montréalaises.

Nos membres peuvent posséder différents types d'établissements, parfois dans le même édifice à différentes portes et étages.

Les établissements dont la clientèle est noire ou arabe sont visités sur une base hebdomadaire (ou presque), les établissements à l'étage ou bien au prochain numéro, sont ignorés car les clients sont blancs?

Lors des entrevues avec la moralité pour le renouvellement des permis, nos membres qui possèdent plusieurs établissements, dont des établissements racisés, se font interroger d'une façon irrespectueuse et empreinte de préjugés. C'est discriminatoire et insultant.

Quelques mois après qu'un policier ai été blessé lors d'un mouvement de foule « multi ethnique », seul l'établissement « noir » c'est fait dire par la moralité de **TENIR** ses clients. Les clients, même les noirs, ne sont pas des chiens!

Lors des changements d'actionnaires dans un établissement licencié les enquêteurs de la moralité convoquent une entrevue. Une fois de plus les entrevues tournent à l'interrogatoire pour les établissements qui accueillent une clientèle noire ou arabe.

Nos établissements peuvent louer leur espace pour des événements privés « Halal », ça tourne à la blague quand la police se présente "par courtoisie".

NOS SUGGESTIONS

1. Laisser aux inspecteurs de la RACJ le privilège de faire appliquer les lois et règlements.
2. Réorienter la police sur ses missions de base
3. Rappeler aux corps policiers, en particulier le SPVM et la moralité que notre société est multi ethnique.

MENSONGES, ILLÉGALITÉ ET DÉONTOLOGIE

Ces faits ont été rapportés exclusivement à Montréal.

Dans le cadre de l'Opération systématisée comportements à risque (OSCAR) dans les bars certains groupes de policiers sont pénétrés en trombe dans les bars par les issues de secours dans les ruelles en utilisant des manœuvres très douteuses.

Face au gérant ces policiers utilisent le prétexte d'une réponse aux alarmes, ... pour pénétrer dans tous les établissements de la même rue!!!!

Nos membres attendent avec impatience de recevoir leur constat d'infraction pour « alarme infondée ».

Il y a matière à déposer une plainte en déontologie, mais ensuite les représailles vont pleuvoir. Les établissements licenciés n'ont pas le loisir de perdre leur permis.

C'est un exemple parmi tant d'autres de mensonges et d'abus qui brisent le lien de confiance et le respect.

NOS SUGGESTIONS

Devons-nous faire des suggestions sur ces comportements?

COVID ET AUTRES SUJETS RELIÉS À LA SANTÉ PUBLIQUE

Nos membres font affaire avec la Santé Publique, le dialogue est ouvert, en mode solution, avec une approche scientifique et compétente. Les recommandations sont toujours suivies.

Envoyer des policiers faire les missions de la Santé Publique est une très mauvaise idée car la moindre intervention est orientée sur la prise en défaut et la sanction. **À TORT!** Il en découle des situations où le policier se couvre de ridicule sans atteindre les objectifs de sa mission.

Le SPVM, en particulier, donne l'impression d'avoir sauté sur l'occasion pour justifier ses budgets après les initiatives pour le "définancement" de la police.

Quelques exemples

Un de nos membres rapporte avoir reçu la visite de la moralité le 26 juin 2020 afin de vérifier les mesures de "santé" dans l'établissement. L'inspecteur a repoussé du revers de la main le cartable de 3" dans lequel étaient consignées toutes les procédures, évaluations et contrôle des risques comme demandé par les différents organismes de contrôle. Sa seule remarque a été "enlevez les rideaux, les clients se cachent derrière"???

Un autre se fait reprocher de servir des magnums avant minuit car ça fait trop d'alcool, ou de laisser leur bouteille aux clients pour qu'ils se servent eux-mêmes, que des couples à la même table soient trop collés, que les contenants de désinfectant n'ont pas le logo de santé Canada, alors que l'étiquetage est conforme au SIMDUT². Comme les contenants sans logo ce policier était bien bouché.

Il en découle une nouvelle fois des menaces sur le permis d'alcool.

NOS SUGGESTIONS

Remplacer la moralité par la santé publique de Montréal, qui a déjà été active à l'aéroport en mode prévention car la Santé publique est compétente, capable d'émettre des constats d'infraction si besoin et sans chantage au permis d'alcool.

² Le **SIMDUT** est un système pancanadien qui vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs en favorisant l'accès à l'information sur les produits dangereux utilisés au travail. Le SIMDUT est mis en œuvre par le biais des lois fédérales, provinciales et territoriales. Au Québec, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui administre les exigences du SIMDUT à l'égard des employeurs.

COMMUNICATION IMPOSSIBLE

Quand le langage corporel du policier exprime l'inverse de ses paroles la communication est impossible.

Synergologie

Les gérants ont un talent naturel de physionomiste/profileur, c'est primordial dans la relation avec le client. Ce talent se mesure en espèces sonnantes et trébuchantes à la fin de la soirée.

Certains ont reçus des formations en synergologie ou continuent d'en suivre. Ils les mettent en pratique tous les jours.

Trop souvent les visites de policiers se transforment en pratiques surréalistes de synergologie, particulièrement le chapitre "mensonge et dissimulation". Tous les ingrédients sont là : mensonge cognitif, gestuelle sous stress, charge émotionnelle, biais d'autorité, pression des collègues, authenticité, reniement des valeurs, gestes de protection et d'exclusion.

Nos suggestions

1. Former les policiers à communiquer avec les citoyens en mettant leurs peurs et leur égo de côté.
2. Offrir rapidement de l'aide psychologique aux policiers qui ne pourront pas supporter ce stress pendant trente ans de carrière.
3. En commençant au CEGEP et à l'ENPQ

REMERCIEMENTS

Ont contribués activement pour permettre la rédaction de ce mémoire :
Chanel Galipeau, Fabio Siconolfi, Mathieu Guerit, Damien Berger, Jeff Blanchette, Tran Trong-Huy, Abdelhadi zbadi, Marco Adornato, Patrick Lavoie, François Boitard, Alex Dorion, Andrew Lauricella, Amjad Ait Samr, Benoît Tessier, Hosni Tahri, Jaskaran Singh et Kimo Savard.