



L'éthique au Service de police de la Ville de Montréal : une approche pragmatique

Caroline Renaud, conseillère en éthique
Michel Seyer, officier de prévention

Plan de l'exposé

Présentation :

- ◆ Ville de Montréal et du SPVM
- ◆ Gestion de l'éthique et de l'intégrité
- ◆ L'historique de l'éthique au SPVM
- ◆ Mécanismes et outils pour faire vivre l'éthique



Présentation de la Ville de Montréal et du SPVM

- ◆ 28 000 employés à la ville
- ◆ 6000 employés au SPVM dont :
 - 4500 policières et policiers
 - 1320 employés civils



Gestion de l'éthique et de l'intégrité - employés

- ◆ *Le Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal* encadre tous les employés de la ville
- ◆ Le Bureau du contrôleur général est responsable de l'application du code
- ◆ Il reçoit les signalements et les déclarations de conflits d'intérêts



Gestion de l'éthique et de l'intégrité - policiers

- ◆ Plusieurs codes régissent les policiers
 - Loi sur la police (loi provinciale)
 - Code criminel
 - Code de déontologie des policiers du Québec
 - Règlement sur la discipline interne des policiers et policières de la Ville de Montréal

- ◆ La gestion se fait selon ce qui est prévu aux différents codes



Bref retour sur l'historique de l'éthique au SPVM

- ◆ Accompagnement depuis 2000 par l'Université de Sherbrooke
- ◆ Malgré l'abondance de normes, le choix du pragmatisme s'est imposé
- ◆ Développement d'outils concrets pour répondre aux besoins organisationnels et individuels



1. Bureau de l'éthique

La mission du Bureau de l'éthique est de **favoriser le développement d'une culture d'éthique appliquée durable au SPVM.**

L'ensemble des mesures déployées vise à favoriser des actions et prises de décisions justes et raisonnables qui tiennent compte des normes en vigueur, mais aussi du contexte, des valeurs humaines, sociales, professionnelles ainsi qu'organisationnelles.



1. a) Membres du Bureau de l'éthique

Membres permanents :

- ◆ Conseillère en éthique civile
- ◆ Gestionnaire du Bureau de l'éthique

Membres non permanents :

- ◆ Conseillère de direction (conseillère en planification)
- ◆ Conseillère en communication
- ◆ Deux cadres policiers formés en éthique



1. b) Offre de services

- ✓ Conseil éthique (gendarmerie, enquêtes et gestion)
- ✓ Analyse d'enjeux éthiques
- ✓ Développement d'activités et outils
- ✓ Participation à des comités
- ✓ Soutien d'unités aux besoins particuliers en éthique
- ✓ Développement de partenariats
- ✓ Médiation / dialogue assisté



2. Médiation / dialogue assisté / conciliation

- ◆ Service préventif qui favorise la pratique du dialogue dans le contexte d'un conflit personnel
- ◆ Volontaire et confidentiel
- ◆ Permet le recours à d'autres mesures en cas d'échec
- ◆ Offert à tous les employés du SPVM, ainsi qu'aux partenaires externes



3. Retour d'expérience (après sanction)

- ◆ Permet de faire un retour sur les éléments qui ont mené à une sanction ou à une enquête interne
- ◆ Référer par les RH (pour les civils et les policiers) et par la Division des normes professionnelles (pour les policiers)
- ◆ Le but est d'amener la personne à revenir sur la situation afin de corriger son comportement
- ◆ C'est confidentiel, sans retour formel auprès des gestionnaires

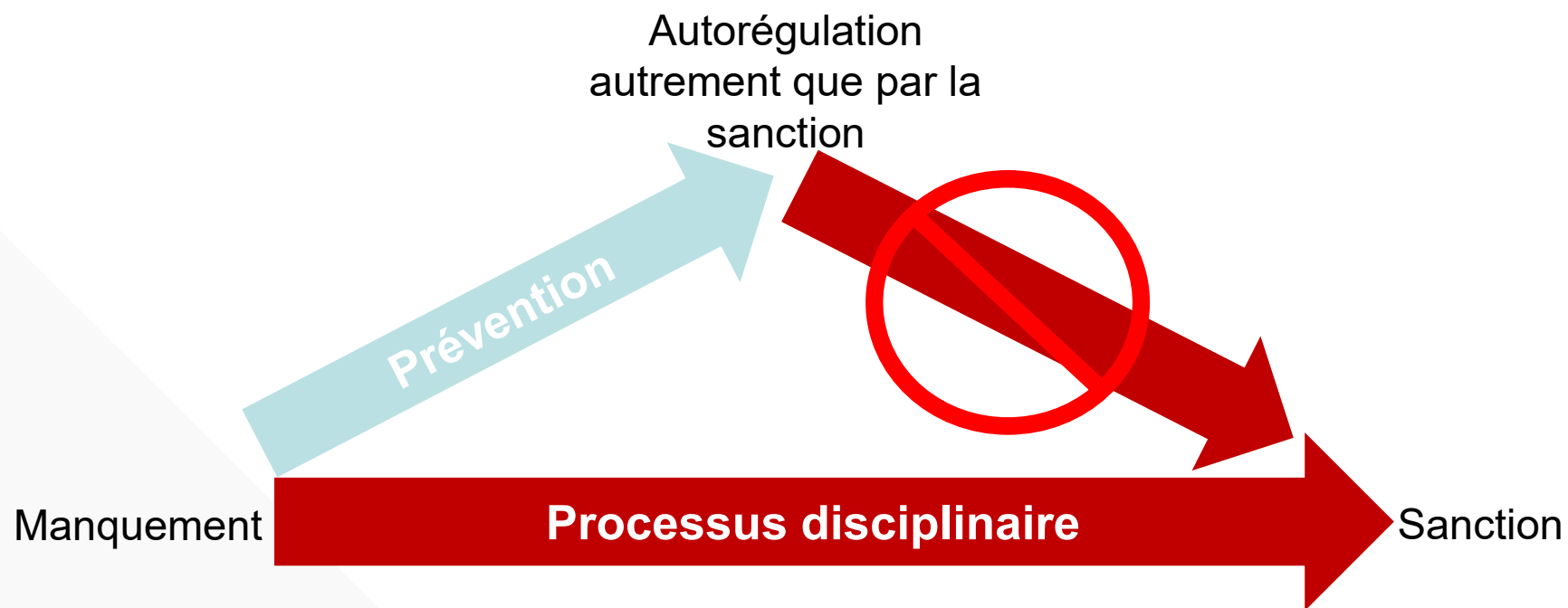


4. L'officier de prévention au Bureau des normes professionnelles (affaires internes)

- ◆ Le Bureau des normes professionnelles reçoit et traite les signalements qui proviennent des policiers et cadres de l'interne
- ◆ L'officier de prévention rencontre les policières et les policiers ayant été l'objet d'un signalement
- ◆ Il ne connaît pas la nature des dossiers traités



OFFICIER DE PRÉVENTION



4. Officier de prévention – Rôle

- ◆ Offre un processus d'accompagnement volontaire adapté à la situation spécifique
- ◆ C'est un outil différent et complémentaire pour réguler les comportements policiers
- ◆ Remplace la sanction



4. Officier de prévention – Méthode

- ◆ Développer le jugement critique:
 - Formation individualisée sur l'éthique, la communication, le partage de pouvoir, la prise de décision, l'application des différents codes, etc.
 - Accompagnement dans un environnement réel, sur la patrouille



4. Officier de prévention - Principes directeurs

- ◆ Aucun retour formel au gestionnaire
- ◆ Ne précise pas les attentes de conformité (ils les connaissent déjà)
- ◆ Discussions et réflexions basées sur les besoins de la policière ou du policier
- ◆ Le but est de les responsabiliser pour éviter une récidive ou une sanction (agentivité)



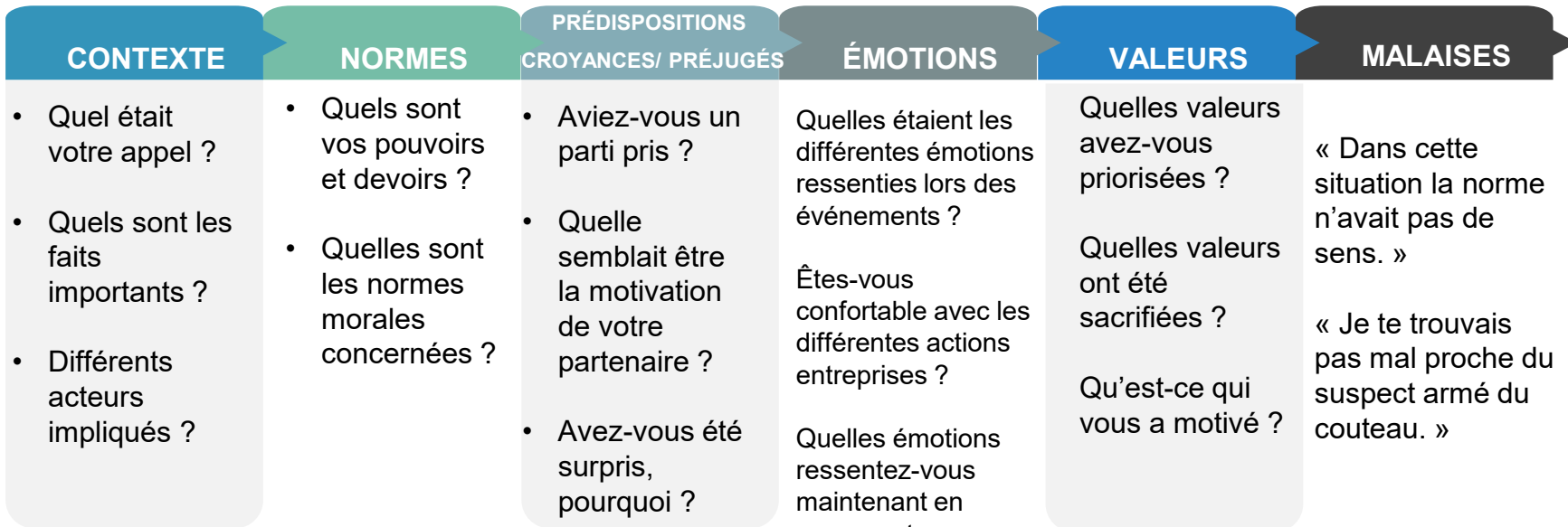
5. Le retour d'expérience

- ◆ S'inspire de la rétroaction, qui est une pratique utilisée et reconnue dans le milieu policier et militaire pour faire un retour sur une intervention
- ◆ Il existe un modèle technique basé sur la conformité aux normes
- ◆ Le SPVM a mis en place un modèle réflexif



5. Rétroaction – Modèle réflexif

La méthode SPVM



En résumé

- ◆ Le SPVM utilise une approche pragmatique de l'éthique depuis plus de 20 ans
- ◆ Même si l'approche est connue et bien ancrée, cela reste un défi de la faire vivre au quotidien
- ◆ La façon idéale de faire vivre l'éthique au SPVM se traduit par la mise en place d'outils concrets et pratiques





Merci de votre attention

COMMENTAIRES, QUESTIONS ?



Coordonnées

- ◆ Michel Seyer
michel.seyer@spvm.qc.ca
- ◆ Caroline Renaud
caroline.renaud@spvm.qc.ca

