



# Mémoire

# Livre vert

Service de police de la  
Ville de Saint-Eustache

Présenté par  
Thierry Vallières  
Directeur

---

6 octobre 2020

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>2</b>
<b>LA VILLE DE SAINT-EUSTACHE</b> .....	<b>3</b>
<b>LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE SAINT-EUSTACHE (SPVSE)</b> .....	<b>3</b>
<b>POINTS STATUTAIRES DU COMITÉ CONSULTATIF</b> .....	<b>4</b>
RECOURS AUX SERVICES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC (SQ) (SUPÉRIEURS ET SUPPLÉTIFS) .....	4
LES PARTENARIATS ET LA POLICE COMMUNAUTAIRE.....	4
LES ÉQUIPES MIXTES .....	6
REDDITION DE COMPTES ET SÉPARATION DES POUVOIRS.....	6
SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE AUX POLICIERS .....	7
CARTE POLICIÈRE, NIVEAU DE SERVICE .....	7
FINANCEMENT .....	8
<b>POINTS DU SPVSE</b> .....	<b>10</b>
PROFESSIONNALISATION DU MÉTIER DE POLICIER .....	10
INSPECTORAT .....	10
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>11</b>

## Introduction

Nous tenons à remercier le comité consultatif sur la réalité policière qui nous permet d'exprimer notre point de vue sur le *Livre vert : Réalité policière au Québec – Modernité, confiance, efficacité* du gouvernement du Québec.

Bien que certains points de vue s'apparentent à ceux du mémoire de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ), d'autres concernent notre organisation et notre Ville. Ce document permet d'établir des points de vue complémentaires ou nouveaux à ceux de l'ADPQ ou des autres organisations policières.

Cette réflexion est un passage obligé et nécessaire puisque les préoccupations des gouvernements, des villes, des organisations policières et de la population ont beaucoup changé depuis le début des années 2000, année de la dernière réforme de la police au Québec.

Nous espérons humblement pouvoir contribuer à cette réflexion et ce changement. Soyez assurés de notre coopération tout au long du processus.

## La Ville de Saint-Eustache

Porte d'entrée principale sur le territoire de la MRC de Deux-Montagnes au nord-ouest de Montréal et Laval, Saint-Eustache est la municipalité la plus peuplée de la MRC et le moteur de l'activité économique régionale.

Desservie par deux autoroutes et à proximité des grands marchés urbains, se trouve le principal centre d'emploi de la MRC avec notamment un parc industriel diversifié d'envergure régionale.

En 2020, la Ville de Saint-Eustache regroupe 45 230 citoyens sur une superficie de 70,61 km<sup>2</sup>. Elle est principalement axée sur le secteur des services et vise le développement durable.

De ce fait, elle offre un grand nombre d'équipements récréatifs et culturels et constitue le principal pôle des services sociaux et gouvernementaux. On peut y dénombrier un hôpital, une école secondaire et onze écoles primaires. La Ville détient 70 % de zone verte incluant plus de 42 parcs et 35,5 km de piste cyclable.

Elle compte également un secteur patrimonial important, y compris une église emblématique de la bataille des Patriotes de 1837 possédant l'une des trois meilleures acoustiques en Amérique du Nord. D'autres immeubles patrimoniaux témoignent d'un passé important comme le manoir Globensky et le moulin Légaré, le plus vieux moulin à farine mû par la force de l'eau sur le continent américain et qui n'a jamais cessé de fonctionner depuis sa mise en service en 1762.

## Le Service de police de la Ville de Saint-Eustache (SPVSE)

Le SPVSE est un service de police de niveau 2 faisant partie de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Il compte 101 employés permanents dont 60 policiers. Une trentaine d'employés temporaires s'ajoutent dont 12 policiers. La structure policière compte 56 policiers syndiqués et 4 policiers-cadres. Vous trouverez en annexe de ce document le rapport annuel 2019 du SPVSE expliquant en détail son fonctionnement, ses réalisations, la criminalité et sa réponse aux citoyens et clientèles, aux enjeux de société et d'organisation et à sa mission.

## Points statutaires du comité consultatif

### Recours aux services de la Sûreté du Québec (SQ) (supérieurs et supplétifs)

Les demandes d'assistance auprès de la SQ sont généralement traitées avec diligence et répondues dans un délai raisonnable.

Le transfert de dossiers d'enquêtes criminelles relevant d'un niveau de coordination supérieure peut être plus ardu ou plus long à traiter, par exemple les dossiers d'extorsion et les crimes interrégionaux (ex. : vols dans des guichets bancaires dans plusieurs villes de la région de Montréal). Conséquemment, il pourrait être avantageux dans le cas de certains dossiers d'utiliser les services des corps policiers municipaux environnants pour des services supplétifs. Par exemple, en raison de sa proximité, le maître-chien de la police de Laval est souvent disponible plus rapidement que celui de la SQ.

Le vol d'identité est le crime auquel nous avons le plus à faire face. Ce type de fraude est souvent tentaculaire et utilise des stratagèmes complexes qui requièrent des outils technologiques et une vision globale nationale afin de la contrecarrer efficacement. Il serait opportun de centraliser ce type de criminalité à la SQ.

### Les partenariats et la police communautaire

L'approche de police communautaire doit demeurer le point central de toute réforme policière au Québec. Malheureusement, et c'est le cas pour le SPVSE, nous n'avons pas les moyens de nos ambitions.

Bien que la très grande majorité de nos policiers soient parties prenantes de cette approche de proximité, le roulement des appels et du personnel ne permet pas une application optimale. Nos policiers patrouilleurs sont constamment sollicités par les appels et nous n'avons qu'un seul agent à la prévention et aux relations sociopolicières. Il devient donc très difficile de travailler adéquatement selon les quatre axes de la police communautaire. Les décideurs municipaux investissent peu à ce niveau, car ils n'y voient aucune retombée tangible. La position de l'ADPQ exigeant qu'un minimum de 10 % du budget des services policiers soit dévolu à l'approche de police communautaire est une excellente initiative qui nous permettrait d'être beaucoup plus efficaces pour réaliser ce mandat, surtout au niveau des nouveaux médias d'information.

Les médias sociaux et les téléphones portables sont devenus des outils de communication incontournables. L'alerte Amber a déjà prouvé son efficacité pour rejoindre et mobiliser la population. La gestion au quotidien de cette plateforme nécessite des ressources. Les messages de prévention sont souvent semblables entre corps policiers et il serait raisonnable de les uniformiser.

Les partenariats font partie intégrante de la vision du SPVSE. À l’interne, nous utilisons déjà plusieurs employés civils pour faire la vérification des antécédents judiciaires et des pièces à conviction, entre autres. Nous utilisons également une agence de sécurité pour la surveillance des détenus. Notre meilleur partenariat demeure sans aucun doute notre travailleuse sociale.

En 2017, le SPVSE et la Ville de Saint-Eustache constatent un manque de ressources de première ligne en santé mentale pour sa population. Le réseau de la santé ne peut répondre aux besoins croissants de la population vieillissante, aux problématiques de santé mentale et à une clientèle vulnérable vivant une situation de crise ou de désordre sérieux. À titre d’exemple, les victimes de violence conjugale, intrafamiliale, la maltraitance des enfants, l’abus des aînés, l’itinérance, les avis de décès sont tous des cas demandant une expertise sociojudiciaire.

L’absence d’arrimage entre les services de santé, les organismes communautaires et les services de police engendre une complexité des appels de crise. L’absence de coordination produit trop souvent des coûts en ressources policières et une détresse chez la clientèle déjà fragilisée.

Ce constat conduit à la création proactive d’un poste de travailleuse sociale directement au sein du poste de police. Sous l’appellation d’intervenant social en situation d’urgence (ISSU), l’objectif de ce modèle innovateur vise plusieurs volets. Il permet une intervention psychosociale rapide au moment où l’individu ou la famille vit une crise. Il permet également de créer un partenariat solide avec les organismes de crise et les policiers. Cette approche vise à orienter la clientèle vers des intervenants externes afin de prévenir la récurrence de la crise. La présence d’une travailleuse sociale au sein du poste de police favorise le partage d’expertise et le développement transversal des compétences auprès des patrouilleurs.

Dans un désir de développement et de recherche, des stagiaires universitaires sont intégrés à même le poste de police. Ce pôle universitaire favorise l’actualisation des connaissances et stimule le réseautage afin de partager les meilleures pratiques.

Il s’agit d’une stratégie proactive visant le partenariat, le rapprochement avec le citoyen, la résolution rapide des problématiques sociales et à prévenir la récurrence de crise. Au-delà du coût de la justice, cette approche intégrante a l’avantage d’accompagner, d’encourager et de supporter les victimes dans les méandres du système de la justice et de la santé.

Les partenariats externes n’ont jamais causé de problème non plus. Nous participons à l’Escouade régionale mixte (ERM) Rive-Nord depuis huit ans et avons participé à l’Unité permanente anticorruption (UPAC) durant un peu plus de deux ans. Nous demeurons ouverts à participer à de tels regroupements dans les limites de nos mandats et de nos capacités opérationnelles. Nous avons également mis en place des partenariats avec des organismes non policiers, par exemple avec la commission scolaire pour l’application du Code de la sécurité routière dans les zones scolaires.

Le SPVSE demeure ouvert aux différents partenariats visant à ramener le policier à sa mission première et à laisser les partenaires intervenir dans leur champ de compétences.

## Les équipes mixtes

La criminalité évolue et implique une adaptation constante des organisations. L'union fait la force et permet d'apprendre par le partage du savoir-faire et des capacités techniques. Le SPVSE croit en ce principe et participe aux équipes mixtes dans la mesure de ses capacités financières et opérationnelles. Comme mentionné précédemment, nous participons à l'ERM Rive-Nord depuis huit ans et avons participé à l'UPAC durant deux ans. Nous faisons partie des regroupements de partage des ressources des agents évaluateurs, des techniciens en identité judiciaire et des techniciens en scène d'incendie de la couronne nord de Montréal. Nous avons participé à la mise en place d'une équipe d'enquêtes sur les crimes sexuels et les abus physiques d'enfants sur la Rive-Nord, mais ce projet n'a pas été approuvé par le gouvernement puisqu'il n'est pas autorisé par la loi actuelle.

Nous croyons que les équipes mixtes sont un moyen efficace de lutter contre la criminalité qui n'a pas de frontière. Cependant, nous sommes conscients que si ce genre d'équipe se multiplie, les services de police de notre envergure pourraient être moins efficaces puisque beaucoup de ressources expérimentées, notamment en enquête, se trouvent prêtées à l'extérieur, engendrant ainsi un vide localement ou une perte d'expertise. À trop multiplier ces équipes, nous devrions envisager un regroupement de services qui serait beaucoup plus efficace.

## Reddition de comptes et séparation des pouvoirs

Il s'agit d'un élément essentiel afin de maintenir la confiance du public envers ses institutions. Il ne s'agit pas d'un problème à Saint-Eustache. Un système unique au Québec est en place. Le directeur du Service de police est un membre à part entière de la direction générale de la Ville et du comité exécutif en compagnie du directeur général, des deux directeurs généraux adjoints, de la trésorière et de la greffière. Le directeur du Service de police agit un peu comme un DG d'une régie de police (ex. : Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville). Il y a donc une reddition de comptes hebdomadaire.

La présence du directeur du SPVSE à la direction générale permet l'échange d'informations nécessaires aux autorités municipales en amont et évite l'ingérence ou la tentation d'en faire. Le personnel politique et administratif connaît en grande partie le fonctionnement du SPVSE et le directeur dirige l'information de façon appropriée dans les limites de la séparation des pouvoirs.

Afin d'éviter des situations fâcheuses dans l'avenir, puisque personne n'est à l'abri, il serait opportun de modifier l'article 83 de la *Loi sur la police*. Il est mentionné que le directeur général n'a aucune autorité sur les enquêtes policières, mais nous devrions plutôt y retrouver : « [...] n'a aucune autorité sur les opérations et les enquêtes policières. ». Il ne faudrait pas limiter le tout au directeur général, mais englober le personnel politique, les élus et autres administrateurs décisionnels d'une ville.

Concernant la reddition de comptes auprès de la population, notre Service et l'ensemble des services de police sommes soumis à la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI). Pour pouvoir communiquer plus d'information ou celle demandée par les citoyens, la LAI devra être modifiée, mais nous ne croyons pas que ce soit nécessaire, car nous tombons beaucoup plus dans une curiosité de la population plutôt qu'une information publique nécessaire.

### **Soutien psychologique aux policiers**

Ce volet doit être une préoccupation constante des organisations policières et des autorités gouvernementales. Pour le SPVSE, il y a en place un programme d'aide aux employés. De plus, lors des événements à caractère traumatique, les policiers ont accès à des professionnels d'une firme spécialisée de psychologues avec qui nous avons une entente. D'ici la fin du mois de novembre, nous mettrons en place le programme PSPNET, financé par le gouvernement canadien. Il relève de l'Université de Régina et a déjà été implanté au Manitoba. Il est maintenant disponible au Québec. Il s'agit d'une thérapie cognitive et comportementale sur Internet pour le personnel de la sécurité publique (PSP). Il permet d'aider le PSP à améliorer l'état de leur santé mentale et de leur bien-être. Il offrira le service à tous les PSP souffrant de problèmes associés à la dépression, à l'anxiété ou au stress post-traumatique. Des présentations du projet sont prévues en octobre et novembre pour les policiers et en novembre pour le personnel de la centrale 911.

Nous croyons que le gouvernement du Québec, par l'entremise des universités québécoises, pourrait également jouer un rôle important dans le soutien des policiers par des études ou des programmes adaptés à leur détresse. Cela permettrait de subventionner complètement la maison de thérapie La Vigile, spécialisée auprès des intervenants d'urgence et en ouvrir d'autres pour offrir de l'aide partout au Québec.

### **Carte policière, niveau de service**

Au début des années 2000, les modifications concernant la carte policière et les niveaux de service étaient une excellente idée qui a révolutionné la façon de « faire » de la police au Québec. Malheureusement, cela a été une réforme incomplète. Premièrement, en ne s'attaquant pas aux corps policiers de la Rive-Nord de Montréal et deuxièmement, en permettant des retours en arrière pour des municipalités comme la Ville de Mercier.

Cette réforme doit amener une nouvelle étape de regroupement policier et particulièrement sur la Rive-Nord de Montréal. Les capacités d'intervention ou de réponse aux citoyens viennent rapidement à bout des ressources clairement insuffisantes pour des organisations de la grosseur du SPVSE. Nous n'avons aucun modèle précis à proposer, mais l'ADPQ en propose un basé sur des niveaux 3 de service et plus. Il peut y avoir aussi un modèle basé sur un corps policier par MRC. L'important demeure de pouvoir offrir un service égal et adéquat à tous les citoyens, peu importe où ils résident.



Indépendamment des regroupements des services de police, il y aurait lieu de permettre un plus grand partage des ressources entre les organisations. Tel que mentionné précédemment, nous avons essayé (sur la Rive-Nord de Montréal) de regrouper nos enquêteurs en crimes sexuels et abus physiques d'enfants, mais la loi ne le permet pas. Le partage de ressources permettrait à une organisation d'être plus rentable. Par exemple, le SPVSE a un analyste en renseignements criminels et la Régie de police du Lac des Deux-Montagnes (RPLDM) n'en a pas alors qu'elle devrait en avoir un. La criminalité de nos deux territoires se chevauche et ne nécessite pas deux analystes travaillant chacun de leur côté. Le SPVSE pourrait faire le travail d'analyse pour les deux services avec une entente de partage de coûts.

La réforme doit également apporter un taux d'encadrement minimal pour assurer un service adéquat à la population. Il n'est pas normal que certaines organisations policières assurent la protection de leurs citoyens avec un taux d'encadrement policier/1 000 habitants de 1,3 et d'autres à 0,8. Il y a clairement une qualité de service différente pour le citoyen. Il devrait y avoir un taux d'encadrement minimal de 1,2.

## Financement

Ceci est un élément essentiel. Le mémoire de l'ADPQ résume bien le déséquilibre dans le financement des services policiers et la nécessité pour le gouvernement de le corriger. Nous ne reviendrons donc pas là-dessus, mais nous proposons d'autres idées de financement qui pourraient être intéressantes pour les services policiers et les villes desservies par un corps de police municipal (CPM).

La première implique de financer les améliorations locales, par exemple la construction d'un poste de police au 2/3 ou 3/4. Un système de financement existe au niveau des constructions de casernes de pompiers. Il pourrait être aménagé pour refléter la réalité des CPM et permettre la construction ou l'amélioration des infrastructures policières. Une participation supplémentaire pourrait être possible pour les services policiers désirant se regrouper et le financement de nouvelles infrastructures pourrait être de 100 %, de même que les coûts des études de faisabilité et d'arrimage des conventions collectives.

Une autre idée serait d'établir un système d'approvisionnement unique par le gouvernement pour des outils de travail qui devraient être les mêmes pour l'ensemble des services policiers au Québec. Par exemple, il ne devrait y avoir qu'un seul fournisseur de cartes d'appel et de système de gestion policière. Pourquoi chaque corps de police a un type de rapport de police différent? Ne serait-il pas plus simple qu'il y ait un rapport unique pour l'ensemble des policiers du Québec? Cette uniformité des documents diminuerait les disparités et les erreurs. Tous les policiers auraient un langage commun et une pratique uniformisée, ce qui permettrait des économies. Il pourrait également y avoir une commande de véhicules qui serait regroupée pour l'ensemble des services policiers et même chose pour une commande vestimentaire.

Autre possibilité, financer complètement les transferts de responsabilités venant du ministère de la Sécurité publique (MSP) ou du ministère de la Justice (MJ). À chaque fois qu'une décision judiciaire vient augmenter le travail ou les moyens technologiques des organisations policières, par exemple les comparutions par vidéoconférence, les améliorations technologiques devraient être acquittées par le gouvernement. La même chose pourrait s'appliquer lorsque les caméras corporelles deviendront requises, leur achat devrait être financé par le gouvernement.

Finalement, une idée un peu plus facile à réaliser serait d'enlever la gestion des brigadiers scolaires aux villes pour la retourner aux commissions scolaires. Il s'agit d'un fardeau économique non négligeable pour les villes.

## Points du SPVSE

### Professionnalisation du métier de policier

Nous considérons que le système d'accès au métier de policier devrait être revu et amélioré.

Premièrement, l'accès à la technique policière ne devrait plus se faire uniquement sur la base des notes du secondaire. Nous passons à côté de très bons policiers qui ne sont pas les meilleurs académiquement, mais seraient beaucoup plus centrés sur la clientèle et la résolution de problèmes.

Deuxièmement, la technique policière devrait être abolie et remplacée par une formation collégiale de deux ans (ex. : sciences juridiques), suivie par un baccalauréat policier de trois ans. Ce baccalauréat se terminerait par un stage d'immersion de trois mois dans une organisation policière comme celui fait par les ambulanciers. Par la suite, il y aurait la formation de 15 semaines de l'École nationale de police du Québec à compléter. Ce parcours plus long permettrait d'adapter la formation aux réalités policières d'aujourd'hui, comme la santé mentale et les relations avec les communautés culturelles et autochtones. Cela permettrait d'accueillir les nouveaux policiers vers l'âge de 24-25 ans, ayant plus de maturité et possédant une expérience de vie plus grande que ceux que nous acceptons actuellement âgés de 20-21 ans.

Troisièmement, cela nous permettrait de faire partie des professions au Québec et d'être régis par le Code des professions. Les policiers seraient de véritables professionnels.

### Inspectorat

Peu importe les changements qui seront apportés à la *Loi sur la police*, il doit y avoir un changement majeur au système d'inspectorat des organisations policières. Il y a présentement une disparité importante sur les exigences d'un service policier à l'autre, de même qu'aucune mesure ou contrainte contre une organisation « délinquante ». Alors, il faudrait qu'il y ait des critères minimaux établis sur les services à offrir et la façon de les proposer, et ce, pour toutes les organisations policières. S'il y a des déficiences, il doit y avoir une méthode de contrainte imposée aux organisations policières ou aux villes afin qu'elles respectent les paramètres de la Loi et qu'il y ait une véritable uniformité dans les services rendus à la population, peu importe le lieu.

## Conclusion

La police est le reflet d'une société en constante évolution. Le statu quo n'est pas une solution. Nous devons régulièrement nous remettre en question pour demeurer en contact avec la clientèle, la communauté. Une organisation qui n'évolue pas sera incapable de s'adapter et de répondre adéquatement aux besoins de sécurité des citoyens.

Le SPVSE partage le désir d'innover et considère cette démarche comme une opportunité de révision de nos modes de fonctionnement traditionnels.

Le changement de structure et de culture policière doit passer par des mesures concrètes. Plusieurs approches reflètent cette vision : la professionnalisation du métier policier, l'uniformisation des modes de fonctionnement, la mise en place d'initiative proactive face aux personnes vulnérables et finalement le partage des ressources matérielles, technologiques et humaines.

Le changement amène souvent de la résistance. Les organisations policières hiérarchisées n'échappent pas à cette règle. Pour le SPVSE, le comité consultatif sur la réalité policière apparaît comme une tribune pertinente de réflexions en vue d'actualiser la structure policière, d'améliorer ses interventions et de maintenir la confiance des citoyens envers cette institution.