



Plan stratégique

2024

2028

**ENSEMBLE POUR
NOTRE COMMUNAUTÉ!**

NOTRE ENGAGEMENT

**LE DÉFI EST
GRAND.**

**L'ENGAGEMENT
EXIGEANT.**

**LA RESPONSABILITÉ
CONSIDÉRABLE.**

La mission d'un service de police est de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et les infractions aux lois ou aux règlements édictés par les autorités municipales et d'en rechercher les personnes auteures.

Pour la réalisation de cette mission, un corps de police assure également la sécurité des personnes et des biens, sauvegarde les droits et les libertés, respecte les personnes victimes et est attentif à leurs besoins, et coopère avec la communauté dans le respect des différences. Dans sa composition, il favorise une représentativité adéquate du milieu qu'il dessert¹.

Cette mission, nos employé(e)s en ont fait leur raison d'être et leur vocation. Avec votre aide et celle de nos partenaires, nous œuvrons chaque jour à l'honorer.

Porteurs de ce mandat au quotidien par choix et avec fierté, nos employé(e)s ont choisi les notions qu'ils trouvaient les plus mobilisatrices et importantes à incarner au terme du plan que nous nous donnons pour les cinq prochaines années. C'est ainsi qu'est née notre nouvelle vision.

LA VISION QUI NOUS INSPIRERA JUSQU'EN 2028 :

Un service de police humain, dont la proactivité est son objectif et la confiance qu'il inspire, sa raison d'être.

LES VALEURS QUI NOUS GUIDERONT :

- Respect
- Leadership visionnaire
- Bien-être
- Approche client
- Engagement
- Éthique
- Justice



¹ Loi sur la police, sur le site de la LégisQuébec. Consulté le 14 novembre 2023. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/lfr/document/lc/p-13.1>.

TABLE DES MATIÈRES

03	Message du directeur
04	Gatineau
06	Coup d'œil sur le SPVG
08	Aux personnes que nous servons et protégeons
10	Des fondations solides pour l'avenir
13	Les fondements de notre planification stratégique
14	Bâtir notre vision sur quatre piliers
14	L'approche centrée sur les victimes
15	Notre personnel
15	La police guidée par le renseignement
15	L'approche de police communautaire
16	Objectifs et indicateurs 2024-2028
18	La stratégie en action
20	Remerciements



MESSAGE DU DIRECTEUR

Enfin nous y sommes! Cette cinquième planification stratégique marque le début d'un nouveau chapitre qui promet d'être enrichissant et stimulant pour le Service de police de la Ville de Gatineau (SPVG). Cet ambitieux plan, que nous déploierons au cours des cinq prochaines années, guidera nos actions au bénéfice de la communauté. Nos aspirations sont à la hauteur des attentes élevées exprimées par les Gatinois et les Gatinoises.

Alors que nous avons investi des efforts considérables au cours de la dernière décennie pour intégrer de nouvelles pratiques et procédures, pour développer une culture organisationnelle où le service aux citoyens est au cœur de nos actions, pour agir en amont de la criminalité, pour revoir notre offre de service, pour demeurer à la fine pointe de la technologie à l'échelle provinciale, pour consolider nos liens avec les organismes et pour favoriser l'agilité de notre organisation, nous sommes prêts à franchir une nouvelle étape en mobilisant nos efforts sur quatre grands piliers : l'approche centrée sur les victimes, l'approche de police communautaire, notre personnel et la police guidée par le renseignement.

L'approche participative que nous avons adoptée et qui nous a permis de donner une voix à la population gatinoise, à nos partenaires ainsi qu'à nos employé(e)s a été une source d'inspiration pour déterminer notre objectif ultime et la stratégie pour y arriver. Notre nouvelle vision s'articule donc autour de trois concepts choisis par l'ensemble de l'équipe du SPVG : l'humain, la proactivité et la confiance.

Dans cette vision, l'humain s'illustre de trois façons : par notre aspiration à servir la population avec compassion, par notre détermination à humaniser les policier(ière)s, et par la bienveillance que nous devons démontrer à l'égard de notre personnel, qui est dédié à servir et à protéger la population. Pour y arriver, nous devons continuer à développer les compétences et les expertises de nos employé(e)s et à leur offrir la meilleure qualité de vie possible au travail.

En ce qui concerne la proactivité, elle est essentielle pour continuer à développer des solutions visionnaires, à se réinventer, et à miser sur les petites comme les grandes actions. La proactivité nous permet aussi de nous adapter aux changements de paradigmes très rapides qui influencent la criminalité, la paix et l'ordre social.

Finalement, notre vision est née de cette ambition de toujours demeurer un service de police exemplaire qui inspire la confiance, source de notre légitimité d'agir et facteur important dans le maintien du sentiment de sécurité.

Simon Fournier

Directeur du SPVG

GATINEAU

POPULATION : PRÈS DE
300 000
PERSONNES

4^e VILLE
EN IMPORTANCE AU QUÉBEC

SECTEUR
GATINEAU

SECTEUR
HULL

SECTEUR
AYLMER



3^e

PORTE D'ENTRÉE
TOURISTIQUE
AU QUÉBEC

365

PARCS,
DONT PRÈS DE 90 %
SONT AMÉNAGÉS



SECTEUR BUCKINGHAM

3^e PLUS GRANDE PORTE D'ENTRÉE
DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

SECTEUR MASSON-ANGERS



Située sur le territoire non cédé du peuple algonquin Anishnaabeg, présent sur ces lieux depuis des temps immémoriaux, Gatineau s'étend à l'est et à l'ouest de la rivière des Outaouais et est dotée de grands espaces verts de qualité.

Dynamique, Gatineau est prisée des touristes, notamment grâce à ses nombreuses activités sportives et culturelles.

La sécurité est au cœur des politiques municipales qui soutiennent et renforcent la collaboration, l'insertion sociale, la solidarité et le développement de ses communautés.

La mosaïque culturelle, la diversité sociale de la communauté et l'ouverture aux différences ajoutent à la richesse de la ville et en font l'une de ses forces.

COUP D'ŒIL SUR LE SPVG

La Ville de Gatineau emploie plus de **4000 employé(e)s** qui relèvent des défis stimulants et qui œuvrent à faire une différence dans une ville en pleine effervescence. Ils sont aussi, au quotidien, des partenaires privilégiés du SPVG en matière de sécurité publique.

De ce nombre, **le SPVG réunit plus de 700 personnes** au service des citoyens.



IL Y A CEUX ET CELLES QUE L'ON VOIT OU QUE L'ON ENTEND :

- Les patrouilleurs répartis sur le territoire répondent avec bienveillance aux appels, quels qu'ils soient, et l'unité d'intervention de crise (UNIC) qui intervient en complémentarité auprès des personnes vulnérables et en détresse.
- Les préposé(e)s aux communications du Centre d'urgence 911 formés pour être à l'écoute, rassurer et répartir les services d'urgence.
- Une équipe de policier(ière)s expert(e)s en sécurité routière, en patrouilles spécialisées (nautique, VTT, motoneige, Argo), en recherche terrestre et dans la gestion d'événements spéciaux.
- Une section dédiée à la prévention, à la résolution de problèmes, à la patrouille à vélo et aux interventions dans les écoles.
- Les brigadier(ière)s et les agent(e)s de stationnement qui veillent à la sécurité des enfants et du réseau routier ainsi que l'équipe du contrôle animalier qui applique la réglementation.
- L'unité canine, particulièrement active dans la recherche de personnes disparues, la détection de drogue et la recherche de preuves, ainsi que le groupe d'intervention qui intervient dans les situations les plus à risques et qui contribue à la formation de ses collègues.
- Des enquêteur(trice)s chevronné(e)s autant en matière de crimes contre la personne, de crimes contre les biens et de crimes initiés, dont certains contribuent à des équipes intégrées régionales et provinciales en matière d'exploitation sexuelle, de crime organisé, de lutte aux armes à feu et aux économies souterraines.
- Une équipe spécialisée en violence conjugale qui appuie les victimes et travaille en partenariat avec les organismes pertinents.
- Des porte-paroles et des experts en communication qui innovent pour informer, sensibiliser et échanger avec la population quotidiennement.





ET CEUX ET CELLES QUI ŒUVRENT EN ARRIÈRE-SCÈNE :

- Le personnel de soutien civil réparti dans l'ensemble de l'organisation et indispensable à la réalisation de sa mission, comme ceux et celles qui effectuent la vérification d'antécédents judiciaires.
- Une équipe qui assure la liaison avec la cour et le système de justice, et veille aux comparutions.
- Des équipes spécialisées en support aux enquêtes, comme le Service de l'identité judiciaire.
- Une équipe d'analyse et de renseignement qui exploite les données disponibles afin de guider le travail policier, et celle du contrôle de qualité qui s'assure de la conformité des données.
- Une équipe des technologies de l'information qui veille à l'utilisation optimale des outils technologiques et à maintenir le leadership provincial du SPVG en la matière.
- Les équipes qui gèrent les ressources financières, humaines et matérielles avec diligence ainsi que celles qui ont la tâche colossale de voir à la gestion documentaire et des pièces à conviction.
- Une équipe de recherche, de développement et de stratégie organisationnelle innovante dont l'expertise diversifiée contribue à faire du SPVG un leader en matière de sécurité publique.
- Une équipe des normes professionnelles et des affaires internes déterminée à maintenir la confiance de la population en veillant au respect des plus hauts standards d'éthique.



AUX PERSONNES QUE NOUS SERVONS ET PROTÉGEONS

Nous reconnaissons que :

- Vous avez droit à un **traitement équitable, respectueux, juste et exempt de discrimination**, quelle que soit la situation.
- Le lien qui nous unit est basé sur **la confiance** et que nous devons faire tout ce qui est en notre pouvoir et nos moyens pour maintenir et bonifier ce lien.
- Vous attendez de nous que nous mettions tout en œuvre afin d'assurer votre **sécurité** et celle de vos proches.
- Nous devons nous **adapter aux différentes criminalités**, persistantes et émergentes, avec proactivité en développant des moyens et en utilisant nos ressources de façon à assurer une réaction rapide et efficace.
- Nous nous devons de vous offrir un **service transparent, bienveillant et humain**.
- Nos partenaires ont un **apport essentiel et précieux** qui constitue un complément crucial à notre travail.
- Notre personnel doit **demeurer engagé de façon sincère et constante** au service des citoyen(ne)s.
- Nous devons **prendre soin de nos employé(e)s** en leur offrant un environnement de travail positif, gratifiant, sécuritaire et dont ils sont fier(ière)s.
- Nous devons maintenir un **haut standard concernant notre éthique de travail** et nos services rendus.
- Nous avons une **notoriété et une capacité de mobilisation** citoyenne et de notre personnel que nous nous devons de mettre à profit pour votre bien et celui de la communauté.
- Nous avons le devoir de **faire preuve de transparence** et de communiquer des informations claires à la population, tout en respectant le cadre légal et conformément à l'intérêt du public.
- Nous sommes conscients que nos gestes, habitudes et méthodes de travail peuvent avoir un impact sur l'environnement et que nous devons faire des efforts afin de **limiter notre empreinte écologique**.
- Notre plan *Servir la population dans toute sa diversité!* porte nos valeurs **d'équité, de diversité et d'inclusion** et que sa réalisation est notre **engagement**.
- Dans une communauté, **la sécurité** s'avère nécessaire à la **qualité de vie**.



DES FONDATIONS SOLIDES POUR L'AVENIR



La planification stratégique 2019-2023 a été la pierre angulaire d'une multitude de petites et grandes réalisations. Alors que quelques projets majeurs sont toujours en cours, comme le mode de réponse alternatif aux appels et la refonte complète du site Web, en voici quelques-uns qui sont terminés et dont nous sommes particulièrement fiers.

SERVIR LA POPULATION DANS TOUTE SA DIVERSITÉ!



Un plan d'action 2023-2025 en matière de diversité ethnoculturelle, sociale et sexuelle dynamique et qui illustre notre détermination à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de diversité tout en privilégiant une approche adaptée à la réalité gatinoise ainsi qu'aux communautés que nous servons et protégeons.



PLAN D'ACTION ENSEMBLE, AU MEILLEUR DE NOUS-MÊMES



Un plan d'action triennal en matière de violence conjugale nous engageant à réaliser des actions ambitieuses visant à aborder la violence conjugale sous plusieurs aspects. Résultat d'une extraordinaire collaboration avec tous les partenaires et organismes pertinents de la région, cette initiative démontre une fois de plus le désir profond de notre Service de police de toujours s'améliorer au bénéfice des personnes victimes et de la population.





PROGRAMME DE PRÉVENTION PARAPLUIE



Un nouveau programme de prévention moderne et actuel offert à toutes les écoles primaires et secondaires de notre territoire, qui a été conçu à la suite d'une évaluation rigoureuse des programmes précédents. Parapluie permet d'outiller les jeunes gatinois et gatinoises de la maternelle 4 ans jusqu'en 3^e secondaire afin de prévenir la délinquance juvénile et la victimisation chez les jeunes.

PLAN DE PATROUILLE PLUS EFFICIENT



En collaboration avec la Fraternité des policiers et policières de Gatineau, un nouveau plan de patrouille a été réalisé afin de repenser la desserte policière sur le territoire. Le but de cet exercice était d'offrir une réponse plus rapide et plus efficace à nos citoyens et citoyennes en optimisant le déploiement de nos effectifs policiers.

PROGRAMME D'ENCADREMENT DES RECRUES



Nos sondages de 2018 nous informaient de lacunes au niveau de l'encadrement de nos recrues. En plus de notre programme d'induction, nous avons donc mis en place un système d'encadrement afin que nos nouveaux policiers et nouvelles policières soient jumelés avec des policiers et policières d'expérience pendant huit semaines. L'intégration de nos recrues est désormais plus complète, le coaching entre pairs est optimisé et l'intégration dans notre organisation est plus humaine et efficiente.

ÉQUIPE RÉGIONALE POUR CONTRER L'EXPLOITATION SEXUELLE



En cohérence avec sa mission, le SPVG fait désormais partie de l'équipe intégrée de lutte au proxénétisme Gatineau Ouest qui dessert toute la région de l'Outaouais. Avec ses partenaires policiers régionaux, le SPVG s'investit dans la lutte contre la traite de personne à des fins d'exploitation sexuelle. Animé par son approche centrée sur les victimes, notre personnel accompagne les victimes en priorisant leurs besoins et leurs droits, et ce, avec écoute et compassion.

PLAN DIRECTEUR EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE



Puisque les fonctions policières et de préposé(e) aux communications au Centre d'urgence 911 sont difficiles, et que nos employé(e)s, quel que soit leur rôle, sont exposés à la souffrance humaine à divers degrés, il était impératif de les mobiliser autour d'une réponse aux enjeux de santé psychologique. Pour ce faire, un plan directeur a été développé par un comité paritaire composé de gestionnaires, de policiers et policières, de préposé(e)s aux communications et de professionnel(le)s qui en assure sa mise en œuvre. Une multitude d'initiatives ont été déployées, dont un programme de pairs aidants qui inclut de la formation continue avec l'Université du Québec en Outaouais (UQO), l'embauche d'un psychologue dédié aux services d'urgences et plus encore. La santé psychologique de nos employé(e)s est capitale et va demeurer prioritaire pour notre organisation.



LES FONDEMENTS DE NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

APPROCHE PARTICIPATIVE

ANALYSE APPROFONDIE DES PHÉNOMÈNES EXISTANTS ET ÉMERGENTS

IDENTIFIER LES DÉFIS

MISER SUR LES OCCASIONS

Afin d'assurer une démarche rigoureuse et d'avoir une vue d'ensemble complète, nous avons mené bon nombre de consultations au cours de la dernière année. C'est ainsi que nous avons pu donner une voix aux citoyens et aux citoyennes, aux diverses parties prenantes au sein de la communauté ainsi qu'à notre dévoué personnel. Une analyse approfondie des différents phénomènes présents et émergents sur notre territoire (criminels, démographiques, économiques, sociaux et environnementaux) a également été réalisée afin de nous permettre d'identifier les prochains défis à relever.

L'ensemble de l'exercice nous aura ainsi permis de trouver des pistes de solutions réalistes, des marches à suivre novatrices et de choisir sur quels piliers solides nous appuyer afin de nous propulser vers l'avant. Et ce, avec l'aspiration de poursuivre nos efforts afin d'offrir à la population gatinoise un service de police de proximité encore plus humain, proactif et de confiance.

BÂTIR NOTRE VISION SUR QUATRE PILIERS

Ce plan stratégique résulte de notre désir de bien faire, de nous améliorer, de nous adapter et de faire une différence positive au sein de notre communauté.

Il est un engagement concret envers toutes nos parties prenantes : nos citoyens et citoyennes, nos partenaires, notre communauté et notre personnel. Il est la résultante des priorités que nous avons identifiées dans notre souci de répondre aux besoins, aux préoccupations et aux attentes relevant de notre mandat, tout en composant avec les différents défis actuels et à venir que nous avons identifiés et qui, par la force des choses, influencent nos décisions et nos actions. Il se veut un plan et un

outil inspirant qui nous guidera vers un idéal à atteindre et à maintenir. Les étapes à franchir au cours des cinq prochaines années se divisent en quatre grands piliers qui nous serviront de leviers pour affronter les enjeux que nous avons identifiés dans cet exercice de planification stratégique : l'approche centrée sur les victimes, notre personnel, la police guidée par le renseignement et l'approche de police communautaire.

L'APPROCHE CENTRÉE SUR LES VICTIMES

L'approche centrée sur les victimes est une approche basée sur l'humain, qui place les droits et les besoins des victimes au cœur de ses priorités. Les victimes d'actes criminels et leurs familles méritent d'être traitées avec courtoisie, compassion et respect, notamment celui de leur dignité. La prise en considération des droits des victimes sert la bonne administration de la justice². Le *savoir*, le *savoir-faire* et le *savoir-être* du policier ou de la policière jouent un rôle déterminant dans l'implication de la victime tout au long du processus judiciaire. Cette approche privilégie de vivre le moment présent avec la victime, de prendre le temps d'intervenir auprès d'elle, de respecter son rythme, de prendre en considération ses besoins de base, de ne pas la juger et de l'informer des étapes et de l'avancement de son dossier et de ses droits.



² Site Web de la législation (Justice). Sur le site du gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-23.7/page-1.html>. Consulté le 14 novembre 2023.

NOTRE PERSONNEL



Une organisation prend vie à travers les humains qui la composent. Reconnaître l'apport essentiel de notre personnel qui travaille avec ferveur, chaque jour, pour faire vivre la mission du Service malgré les conditions

souvent difficiles est primordial. Ainsi, la place accordée à notre équipe dans nos priorités doit être aussi grande que celle accordée à la qualité des services qu'elle offre à la population. De ce fait, il faut miser sur le développement des compétences et sur le maintien d'un climat de travail favorable, tout en privilégiant le bien-être de notre personnel. Nous avons le souci d'offrir des conditions optimales pour mettre à profit les connaissances, les aptitudes, les expertises, les talents et les qualités de chaque employé(e) pour en faire une force collective de notre organisation.

LA POLICE GUIDÉE PAR LE RENSEIGNEMENT

La police guidée par le renseignement est un modèle basé sur l'utilisation des données probantes ayant pour but de réduire la criminalité, d'améliorer la prévention et d'interférer dans les activités des criminels. Elle se distingue de l'approche policière traditionnelle qui est connue pour être réactive en abordant une approche où l'analyse du renseignement guide les opérations policières. En utilisant les technologies à sa disposition, l'organisation est en mesure d'exploiter de façon efficiente le renseignement et de donner une réponse aux enjeux de criminalité de façon proactive, cohérente et intelligente. Elle nécessite une collaboration accrue de toutes les équipes de notre organisation, qui doivent se mobiliser de façon complémentaire.



L'APPROCHE DE POLICE COMMUNAUTAIRE



L'approche de police communautaire vise à maintenir et à bonifier le lien de confiance entre les policiers et policières et la communauté. Elle permet d'être une organisation plus performante adaptée aux besoins de la population où les citoyens et les citoyennes sont au

centre des opérations. Composée de quatre axes, cette approche mise sur un rapprochement de notre Service de police avec la population, qui devient co-actrice de sa sécurité. L'approche de police communautaire valorise un *leadership* partagé dans le développement de réels partenariats avec les organismes du milieu et les institutions locales. Elle préconise une intervention policière modernisée, orientée vers la résolution de problème. Enfin, elle mise sur le renforcement des mesures préventives afin d'apporter des solutions aux sources mêmes des problèmes de criminalité et de délinquance. Cette approche fait partie du quotidien de la profession policière.

OBJECTIFS ET INDICATEURS 2024-2028



L'APPROCHE CENTRÉE SUR LES VICTIMES

Établir des stratégies visant à augmenter la confiance des victimes

- Nombre de stratégies mises en œuvre
- Niveau de confiance des victimes

Promouvoir l'offre de service auprès de la population

- Nombre d'activités de promotion de l'offre de service
- Nombre de personnes rejointes lors des activités de promotion
- Niveau de connaissance de nos services par la population

Optimiser nos trajectoires de services au bénéfice des victimes

- Nombre d'initiatives d'optimisation réalisées
- Taux d'appréciation des victimes
- Taux d'appréciation des partenaires

NOTRE PERSONNEL

Consolider les compétences du personnel

- Taux d'appréciation des initiatives d'apprentissage par le personnel
- Taux d'appréciation des compétences du personnel par les partenaires
- Taux d'appréciation des compétences du personnel par la population

Maximiser la qualité de vie au travail³

- Nombre de stratégies mises en place
- Niveau de satisfaction du personnel
- Taux de rétention du personnel

Innover en matière de recrutement

- Nombre de stratégies innovantes mises en place au niveau du recrutement
- Taux de recrutement



LA POLICE GUIDÉE PAR LE RENSEIGNEMENT

Coordonner la mise en œuvre d'une culture de la police guidée par le renseignement

- Augmentation du niveau de connaissances à l'interne au sujet de la police guidée par le renseignement
- Mise en place des éléments constitutifs d'une culture de renseignement

Maximiser l'utilisation des technologies pour soutenir la police guidée par le renseignement

- Ratio d'utilisation de chaque outil technologique
- Augmentation du niveau de satisfaction du personnel face à la qualité des données informationnelles visant à soutenir leur prise de décision

Développer la synergie entre les divisions

- Trajectoires de circulation et d'utilisation des informations entre les divisions implantées
- Les rôles et responsabilités de chaque division sont intégrés par le personnel

L'APPROCHE DE POLICE COMMUNAUTAIRE

Favoriser les partenariats afin d'optimiser notre réponse aux enjeux de sécurité publique

- Nombre de partenariats renforcés
- Nombre de partenariats développés

Encourager les citoyens et les citoyennes à devenir partie prenante en matière de sécurité publique

- Nombre d'initiatives mises en place
- Nombre de citoyens et citoyennes rejoints

Favoriser les activités de rapprochement avec les citoyens et citoyennes afin d'augmenter leur confiance

- Nombre d'activités de rapprochement mises en place
- Nombre de citoyens et citoyennes rejoints par les activités de rapprochement
- Niveau de confiance des citoyens et citoyennes

Outiller les citoyens et citoyennes par des initiatives de prévention

- Nombre d'initiatives mises en place
- Nombre de citoyens et citoyennes rejoints par les activités de prévention



LA STRATÉGIE EN ACTION

Dans l'optique d'assurer une continuité et une cohérence dans l'atteinte des objectifs, des plans d'action annuels seront élaborés pour chacune des divisions.

Cette méthode permettra une coordination et un suivi plus rigoureux et personnalisé de chaque secteur d'activités. Les plans d'action seront donc arrimés au plan stratégique et en lien direct avec les objectifs fixés, et ce, dans le but de coordonner les efforts vers l'atteinte de la nouvelle vision du SPVG.

PLAN STRATÉGIQUE

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

PLANS D'ACTION ANNUELS

INDICATEURS ET REDDITION





REMERCIEMENTS

Cette planification stratégique est le reflet de l'importance que la sécurité revêt au quotidien tant pour les citoyen(ne)s, les commerçant(e)s, les partenaires et organismes communautaires que nos employé(e)s. Nous tenons à remercier chaleureusement chaque personne ayant contribué à nous communiquer ses idées, ses perceptions et ses préoccupations par l'entremise de nos divers sondages.

Chaque activité de réflexion tenue dans le cadre de cette démarche nous a permis de constater, une fois de plus, à quel point notre personnel est engagé et a à cœur de bien servir la population gatinoise dans toute sa diversité.

Merci à toute l'équipe du Service de police d'avoir participé avec ouverture et authenticité à chacune des étapes.

Enfin, aux personnes ayant travaillé avec cœur à mener cette planification stratégique avec rigueur, nous tenons à vous remercier de votre engagement à trouver des pistes inspirantes et réalistes pour l'ensemble de l'organisation afin que nous puissions connaître la voie à suivre pour devenir un service de police encore plus humain et proactif et qui fait du maintien de la confiance de sa population le point névralgique de ses décisions.

LE CONSEIL DE DIRECTION DU SPVG

Joël Beaudet

Inspecteur-chef – Division de la gendarmerie

Yannick Bélisle

Directeur adjoint – Administration et soutien organisationnel

Éric Dinel

Inspecteur-chef – Division des ressources matérielles et des technologies de l'information

Simon Fournier

Directeur

Sylvain Fournier

Inspecteur-chef – Division du soutien opérationnel

Mathieu Guilbault

Inspecteur-chef – Division des enquêtes criminelles

Mariane Leduc

Responsable – Section des communications et des relations avec la communauté

Isabelle Plante

Cheffe de division – Division de la recherche, du développement et de la stratégie organisationnelle

Stéphane Raymond

Directeur adjoint – Opérations policières

Éric Toussaint

Inspecteur-chef – Division des normes professionnelles, de l'analyse et du renseignement

Éric Vézina

Chef de division – Division du soutien organisationnel



