

Société

La retraite sans battre en retraite



bien comprendre la mission que je m'étais donnée.

Au cours de ces dernières années, vous avez été nombreux à me faire part de l'impact que j'ai eu sur vos quotidiens. Grâce à vos témoignages, vous m'avez donné le courage d'agir et d'inciter l'organisation à se pencher sur certains signaux faibles. En tant qu'éveilleur de conscience, j'ai œuvré pour combattre toutes les

formes d'exclusion injuste et les traitements inéquitables.

Avec ce soutien, je n'ai pas hésité à critiquer les évaluations excessivement strictes envers certains et les traitements plus favorables envers d'autres, pour garantir l'égalité des chances pour tous.

The way you do anything is the way you do everything.

Ainsi tout au long de cette carrière, j'ai veillé à ne pas rester un simple observateur face au racisme, au profilage racial et aux défis sociaux. Mon objectif a été de briser les tabous et d'introduire des approches plus nuancées, afin de tenir compte de tous les aspects pour faire grandir l'organisation. Les recherches scientifiques commandées par le SPVM sont un exemple flagrant de ce cancer qui ronge l'organisation, et le jugement de la Cour supérieure présidée par l'honorable juge Dominique Poulin en est l'apothéose.

Comme beaucoup le pensent, la force d'une organisation se manifeste dans sa capacité à accueillir la divergence d'opinion et tenir compte de toutes les réalités dans ses orientations, tout en favorisant le sentiment d'appartenance de chacun. Une organisation forte ne cherche pas à faire taire certains membres, mais protège chacun contre les risques d'ostracisation.

Le SPVM doit se distancier de la pensée unique et accorder davantage d'importance à la pensée divergente, génératrice de créativité et d'options multiples. En d'autres termes, il est crucial de dépasser les résistances de certains gestionnaires qui défendent le statu quo avec des visions stériles, car ces derniers empêchent l'organisation de déployer pleinement ses capacités, de se renouveler et de se moderniser face aux nouvelles réalités.

Ces gestionnaires du surplace qui banalisent la pensée critique ne sont pas nombreux, mais ils occupent des positions stratégiques, leur capacité de nuisance est donc grande. Ils n'hésitent pas à faire obstacle à la progression de certains membres et à provoquer le départ d'autres. Ils sont très vocaux et se comportent comme s'ils représentaient à eux seuls le SPVM. Le « changement » qu'ils incarnent empêche l'organisation d'avancer, ou tout au plus, la ralentit considérablement. Avec leur vision étroite et un leadership non incarné, leur autorité hiérarchique est souvent le seul levier pour faire obéir les subalternes. Ils sont responsables de problèmes tels que la détérioration de la santé mentale, des atteintes à la réputation et contribuent au désengagement des membres pour favoriser leurs aspirations personnelles.

Le rôle d'un leader est d'élever l'ensemble de l'organisation et de créer un environnement qui profite à tous ses membres, contribuant

ainsi à leur réussite et à une meilleure capacité de service. Il est impératif de remettre la valorisation du personnel au premier plan et de réévaluer notre vision axée sur la gestion de performance pour engendrer une gouvernance renouvelée. Un changement d'image est nécessaire et il doit être authentique.

Malgré les crises complexes auxquelles le SPVM est confronté, comme le souligne clairement le plan stratégique 2024-2026, certains dirigeants refusent l'opportunité de s'adapter au 21^e siècle. Ce plan indique que l'interconnexion des problématiques pourrait affecter notre organisation, son fonctionnement et surtout notre manière de traiter les enjeux. S'ouvrir à la divergence d'opinion et à la dissidence intellectuelle n'est pas un manque de loyauté, une nuisance ou un désaveu du grade, mais bien une nécessité pour agir pro activement pour l'avenir.

Pour éviter d'accroître la méfiance et la fragmentation sociale, le SPVM souhaite servir toutes les populations. Je soutiens cette vision, car elle implique de mettre fin au travail en silo, qui n'est ni propice au succès ni catalyseur de changement ou de ralliement du personnel. Cela permettra à l'organisation de mettre l'humain au centre de son action policière, de miser sur une mobilisation réelle tant à l'interne qu'à l'externe et de ne pas violer la confiance fondamentale du public envers lui. Cependant, comment servir toutes les populations, si certaines à l'interne ne sont pas écoutées, respectées et sont au contraire discréditées?

Pour servir toutes les populations, surtout dans un contexte de pénurie de personnel, ignorer l'expérience et la mémoire organisationnelle est une erreur coûteuse. Le respect, l'intégrité et l'engagement se manifestent également par la

Un très grand poète et chanteur écrivait un jour qu'il « faut savoir quitter la table lorsque l'amour est desservi (...) garder toute sa dignité (...) malgré ce qui nous en coûte, s'en aller sans se retourner face au destin qui nous désarme... » Les mots de Charles Aznavour résonnent en moi aujourd'hui alors que je m'appête à quitter le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). Des années durant, j'ai fait un métier pour lequel j'ai beaucoup sacrifié parce que je voulais travailler sur les perceptions qui sont souvent le fruit de biais, conscient ou non.

Car contre les vents et marées propres à l'organisation, j'ai su « cacher ma peine, sous le masque de tous les jours et retenir les cris de haine, qui sont les derniers mots d'amour ». Je prends cette décision parce que je suis à l'écoute de ma conscience et de ma dignité. Ce fut un honneur de servir mon organisation, ma collectivité et ma ville, qui m'ont offert tant d'opportunités et qui m'ont permis de m'épanouir ainsi que de mettre des mots sur des ressentis pour