



MONTREAL : une ville fière de sa diversité, malade de son profilage racial !

Texte d'opinion rédigé dans le cadre de la consultation publique
sur le profilage racial et profilage social

Par

Pamela NGOGA

Jeannette MBENOUN

Emmanuel BULAMATARI

Montréal, 16 juin 2016

I. LES 375IEME DE MONTRÉAL, UNE RAISON DE CÉLÉBRER ?

La consultation publique sur le profilage racial et social se tient dans un contexte de festivité, de célébration pour Montréal. C'est pour nous, une bonne indication de ce paradoxe que nous établissons d'entrée de jeu avec le titre de notre contribution.

Montréal est connue et reconnue mondialement comme l'atteste le Conseil de l'Europe et la Commission européenne qui a accrédité, en 2011, la Ville de Montréal «**Cité interculturelle** » pour l'ensemble de ses actions dans le domaine interculturel.

Nous adhérons aussi à l'idée que «Montréal est une métropole unique et riche dont la diversité se reflète autant par l'hétérogénéité de sa population que les diverses réalités de ses quartiers». Son unicité se décline notamment à travers l'apport des différentes vagues d'immigration au cours des décennies, son héritage francophone, sa population anglophone et la présence de ses communautés autochtones qui confirme la thèse selon laquelle Montréal porte la diversité dans son ADN.

Montréal, il est important de le souligner, conscient des différents enjeux globaux et des défis locaux, exerce un leadership inspirant en accueillant le Sommet du Vivre Ensemble en 2015 afin de trouver, à juste titre, un équilibre entre «la vigilance et l'ouverture». Nous en profitons pour saluer l'initiative qui a permis de réunir une vingtaine des Maires et la création d'un **Observatoire International des maires sur le Vivre ensemble** qui en a résulté.

Montréal, c'est malheureusement aussi, la Ville où les immigrants sont les moins bien intégrés au marché de travail. D'après le rapport publié par l'Institut du Québec en 2016, « La métropole québécoise offre la pire performance nord-américaine dans l'écart entre le taux de chômage de ses citoyens qui y sont nés, et celui des immigrants: il est de 10%, contre 6% à Toronto et 5% à Vancouver». Pourtant, selon ses analyses, la diplomation universitaire des immigrants ou des néo Montréalais (33%) est plus élevée que celle de ceux nommés «natifs» (24%).

Pour expliquer ce phénomène qui entache la réputation de la ville cosmopolite, les spécialistes pointent du doigt : le manque de reconnaissance des compétences et des diplômes ainsi que l'expérience de travail obtenus à l'étranger.

De plus, célébrer Montréal, c'est reconnaître sa volonté de protéger les immigrants sans papiers de la métropole. A titre de rappel, cette année (2017), le conseil municipal a voté à l'unanimité la motion qui désigne Montréal comme étant une ville sanctuaire.

Par contre, autant nous reconnaissons cette facette attractive et cosmopolite de Montréal, autant nous affirmons que la lutte contre le profilage racial et social doit passer par la prise en compte des enjeux globaux et la mise sur pied des actions locales pour relever les défis auxquels nous faisons face en tant que société Québécoise en général et Montréalaise en particulier. Il est grand temps de prendre les taureaux par les cornes en adressant, avec sagesse et une vision centrée sur la cohésion sociale et le vivre ensemble harmonieux, les défis d'intégration, d'inclusion et d'égalité. Il est urgent de mettre à l'ordre du jour de l'agenda municipal, la question de la représentativité des minorités visibles au sein de toutes les instances décisionnelles politiques, économiques, socio- culturelles de Montréal.

C'est la raison pour laquelle, nous prenons part à cette consultation publique avec la ferme conviction que ces assises, au-delà de sa grande portée symbolique et pédagogique, puisse marquer un tournant décisif dans le développement de cette ville à laquelle nous nous sommes si bien attachée. Nous souhaitons vivement, qu'au-delà des paroles et des vœux pieux, émerge une volonté politique qui tient compte des compétences et des talents des personnes issues de l'immigration, des minorités visibles ou personnes racisées en particulier.

II. LE PROFILAGE RACIAL ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

En effet, nous sommes d'avis que le profilage racial et la discrimination systémique sont intimement liés et représentent les deux facettes d'une même pièce.

D'une part, « Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des

segments de la population du fait notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »

De l'autre, « La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte, mais elle va beaucoup plus loin. Elle repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte».

La situation de cause à effet nous semble évidente d'autant plus que la pauvreté engendrée par le manque d'emploi, tributaire en grande partie de la discrimination systémique, accentue, notamment l'isolement, le déficit d'estime de soi et le décrochage social de la part des personnes immigrantes d'une part et la stigmatisation, la victimisation et l'infantilisation de la part du système de la santé, de l'éducation et de la justice de l'autre.

A ce sujet, le manque de représentations des minorités visibles dans les institutions québécoises sont assez éloquentes comme l'indique un rapport de la Commission des Droits de la Personne et de la Jeunesse. A titre d'exemple, « **Le Service de police de la Ville de Montréal** comptait, en 2007, parmi ses effectifs 6,5 % d'agents permanents des minorités visibles, alors que leur objectif de représentation est fixé à 8 %. De plus, les écarts entre les taux de présence réels des groupes cibles et les objectifs de représentation sont beaucoup plus grands en ce qui concerne les postes des plus hauts gradés. Quant aux **commissions scolaires**, elles atteignent très rarement leurs objectifs de représentation des minorités visibles.

Au sujet du profilage racial et social, il est bien connu et documenté par différents rapports et études dont les plus crédibles sont ceux produits par la Commission des Droits de la Personne et de la Jeunesse.

Dans le secteur de la sécurité publique, le rapport de la Commission indique qu'entre 2001 et 2007, dans la ville de Montréal, la fréquence des contrôles d'identité a augmenté de manière importante (60 % à Montréal, 125 % à Montréal-Nord et 91 % à Saint-Michel) Et il se trouve que ces hausses observées sont attribuables principalement à l'interpellation de personnes de « descendance noire». Tout récemment, le SPVM a été mis sur la sellette en cour municipale. Un citoyen d'origine vietnamienne, Quoc Nimh Nguyen, 62 ans, avait été interpellé par deux policiers alors qu'il joggait dans la rue. «Hey Chinois!» avaient crié les

policiers Livio Pasin et Justin Desroches. Refusant de s'identifier, le joggeur avait été menotté et emmené au poste. Pour le juge qui l'a acquitté, les policiers avaient utilisé «une étiquette nationale ou ethnique sans aucune raison valable».

Au niveau scolaire, c'est le phénomène de surveillance disproportionnée des jeunes racisés qui inquiète le plus. Selon plusieurs témoignages rendus public par la Commission, cette forme de profilage prend sa source dans des préjugés et des stéréotypes qui attribuent aux jeunes de certains groupes racisés une prédisposition culturelle plus marquée à la délinquance. Plusieurs intervenants ont déploré la tendance trop hâtive du personnel scolaire à soupçonner, sans motif raisonnable, les jeunes Noirs et les jeunes Latinos, par exemple, d'appartenir à un gang de rue dès qu'ils se rassemblent en groupes. Par exemple, il n'est pas rare que la surveillance exercée par le personnel scolaire soit accrue pendant des activités parascolaires très populaires auprès des jeunes Noirs, telles que le basketball ou des spectacles hip-hop, et qu'à ces occasions un dispositif de sécurité exceptionnel soit mis en place, notamment par des contrôles d'identité systématiques visant à débusquer les éléments indésirables venus de l'extérieur. Le cas le plus récent et qui a défrayé la manchette, c'est l'expulsion de l'école d'un jeune afrodescendant suite à une poignée de main interprétée par l'autorité scolaire comme étant un signe de son appartenance à un gang de rue.

Dans le secteur de la protection de la jeunesse, la pauvreté des populations noires fait en sorte qu'il y a une grande représentation de ceux-ci dans ce système. « C'est que, quel que soit l'indicateur de pauvreté considéré, les communautés noires au Québec connaissent des taux de défavorisations supérieurs, non seulement aux personnes n'appartenant pas à une minorité racisée, mais également aux autres minorités racisées».

C'est ainsi qu'au Québec, une étude de Léonel Bernard et de Christopher McAll avait révélé, à partir de données datant de 1997, que les jeunes Québécois d'origine haïtienne de moins de 18 ans étaient deux fois plus susceptibles que les jeunes Québécois d'origine canadienne-française d'être signalés au DPJ, et que les professionnels de la santé et du milieu scolaire constituaient la source première de leur signalement, contrairement aux jeunes de la majorité qui sont signalés d'abord et avant tout par la famille immédiate ou élargie. Bernard et McAll ont aussi constaté que, comparativement aux jeunes d'origine canadienne-

française, les jeunes d'origine haïtienne se voyaient plus souvent attribuer un code d'urgence prioritaire dans le traitement des dossiers (22 % contre 16 %), étaient plus souvent retirés d'urgence de leur famille lorsque leur signalement était retenu (59 % contre 45 %) et avaient plus de risques de ne pas y retourner par la suite. Enfin, leur situation était plus souvent judiciairisée (68 % contre 52 %) et ils étaient plus nombreux à faire l'objet d'un placement (65 % contre 50 %).

Or, même si les données de Bernard et McAll ont été, à certains égards, contredites, ou nuancées, par les résultats d'une étude plus récente menée par Chantal Lavergne, Sarah Dufour et leurs collègues, qui portaient sur l'ensemble des enfants dont le signalement a été retenu par le DPJ en 2007-2008. Cette étude confirme que, comparativement aux autres enfants, les jeunes Noirs sont près de deux fois plus susceptibles d'être signalés. Quant aux jeunes dits « caucasiens », ils étaient sous-signalés au DPJ eu égard à leur poids dans la population, tout comme d'ailleurs ceux des minorités racisées autres que noires. Les signalements proviennent plus souvent des professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux dans le cas des minorités racisées noires (83 %) et autres que noires (85 %), que dans celui des jeunes Blancs (75 %).

III. LES CONSÉQUENCES NÉFASTES DU PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

Le profilage racial a des conséquences sociales et psychologiques réelles et directes sur les plans affectif, identitaire, psychologique, mental, physique et financier. Tous ces facteurs contribuent à augmenter les sentiments racistes, d'humiliation et de craintes.

Être pointé du doigt, un suspect désigné comme individu malhonnête, un habituel criminel, pour sa couleur de peau, son nom sont des éléments et facteurs qui favorisent la marginalisation, qui provoquent de la frustration et déclenchent un haut niveau de stress chez ceux qui en sont victimes.

Ceux qui n'en n'ont pas encore vécu, le voit comme un simple inconvénient et une contrariété. Ils considèrent des personnes qui en parlent et se disent victimes de cette situation comme des personnes qui ont des choses à se reprocher, des pleurnichards, des plaintifs...etc. Cela va jusqu'à caractériser ainsi un certain type de population, sans toutefois tenir compte de la responsabilité individuelle de chacun.

L'impact du profilage racial va au-delà même des personnes qui y sont directement touchées. Sont également touchés les amis, parents, camarades et voisins.

Certaines populations considèrent d'autres comme de véritable menace, du fait de leurs races et de leurs origines. Cette pratique est un fléau qui contribue sans aucun doute à élargir le fossé déjà existant entre les différentes communautés, à entretenir les sentiments de crainte, de méfiance et de peur entre les groupes d'individus.

Le profilage racial porte gravement préjudice aux personnes, aux familles, aux communautés et à la société dans son ensemble.

C'est un fléau qui nécessite des mesures fortes, d'envergures et vigoureuses pour être combattu. Les institutions doivent reconnaître le problème et amorcer un processus constructif pour le régler.

1. Méfiance envers les institutions et leurs représentants

Les victimes du profilage racial développent à leur tour de la crainte, des soupçons et de la méfiance accrue vis-à-vis des institutions et des systèmes, de leurs représentants et avec des personnes en position d'autorité.

Exemples : Écoles (suspensions, exclusions et décrochage), Entreprises (chômage élevé, discriminations à l'embauche, plafond de verre), Justice (emprisonnement et peines plus sévères, manque d'équité dans les processus), Police (vérifications d'identité, fouilles de véhicules), Maintien de l'ordre, Voisinage (logement inaccessible), etc.

Le profilage racial mine gravement la confiance de la population à l'égard des institutions. De nombreux témoignages décrivent une méfiance accrue, à titre personnel ou collectif, envers les agents de police, le système de justice pénale, le système scolaire, les agents des douanes, les agents de sécurité des commerces et des centres commerciaux et la société en général.

La méfiance peut découler d'expériences personnelles, du fait d'avoir été témoin d'un incident de profilage, de connaître quelqu'un qui a été soumis au profilage, ou découler simplement de la perception largement répandue de l'existence du profilage dans la société.

Les victimes ont souvent l'impression qu'on les empêche ou les décourage de porter plainte, ils disent ne pas pouvoir se fier au processus en raison de son manque d'indépendance et les résultats ne

font qu'aggraver leur sentiment de méfiance ou d'injustice. Un thème qui revient constamment étant l'apparent manque d'impartialité, dans des situations où « c'est la police qui enquête sur la police ».

Malheureusement, le sentiment de méfiance qu'éprouvent certaines personnes envers les services policiers et le système judiciaire les décourage de coopérer avec la police ou de chercher son aide en cas de besoin.

2. Diminution du sentiment d'appartenance

Certaines personnes disent se sentir inférieurs ou dévalorisés sur le plan de l'appartenance à la société depuis qu'ils ont été victimes de profilage racial ou de discrimination. C'est un sentiment humiliant, déshumanisant et douloureux.

Certaines personnes qui ont émigrés d'autres pays décrivent aussi un profond sentiment de non-appartenance en conséquence d'une situation de profilage. Elles parlent d'un sentiment de rejet par la société canadienne en général, d'une sorte de message disant qu'elles seront toujours considérées comme étrangères. Certains immigrants parlent aussi d'un sentiment de désillusion ou de trahison, étant venus au Canada pour échapper à une société injuste, dans l'espoir de recevoir ici un traitement équitable.

Des personnes s'étant déclarées musulmanes, arabes et sud-asiatiques avouent se sentir rejetées après la tragédie du 11 septembre 2001.

Dans certains cas, le fait de se sentir comme un citoyen de « seconde classe » ou comme un indésirable au Canada est si profond que plusieurs quittent le Québec ou envisagent de le faire.

L'expérience montre que les personnes qui ne se sentent pas appréciées dans une société sont incapables d'y contribuer ou d'y participer pleinement. Et si un segment important de la population ne peut s'épanouir pleinement, il en va de même pour toute la collectivité.

En outre, des conséquences sociales à long terme découlent de cette perte de sentiment d'appartenance et de fierté civique. La première de ces conséquences est l'affaiblissement du patriotisme, de la loyauté et de l'unité nationale.

3. Impact sur les communautés

Les membres des communautés racisées vivent dans un perpétuel état de crise et d'inquiétude à cause des effets du racisme. Chez les Afro-Canadiens, le profilage racial a des retombées dévastatrices. Le sentiment d'injustice qu'ils en ressentent les maintient dans un état de déséquilibre psychologique et de conflit intérieur, tout en renforçant leur conviction que le racisme existe bien et qu'ils peuvent en être victimes à n'importe quel moment.

Des résultats de recherche indiquent que les groupes minoritaires aux prises avec ces situations font appel à plusieurs stratégies pour composer avec leurs effets. Dans certains cas, les personnes acceptent comme véridiques les stéréotypes négatifs qui sont appliqués à leur groupe. En d'autres termes, elles en viennent à se concevoir comme étant inférieures. Elles sont amenées à avoir honte de leurs origines, de leur couleur de peau, etc.

Parmi d'autres répercussions relevées, mentionnons que l'expérience du profilage racial et de la discrimination compromet la capacité des personnes à accéder à des postes de commande, qu'elle aboutit à des dissensions et qu'elle attise les craintes au sein des communautés.

En revanche, il peut y avoir renforcement de la solidarité, les membres de certaines communautés se serrant les coudes pour mieux parer à cette menace.

Plusieurs victimes évoquent les notions d'impuissance, d'affaiblissement, de vulnérabilité et d'émascation pour décrire l'état résultant d'un ou plusieurs incidents de profilage.

Ce sentiment d'impuissance peut se répercuter sur la capacité des personnes de parvenir à des postes de pouvoir ou d'autorité ou même d'y aspirer. En conséquence, ces communautés ne sont pas bien représentées au sein des grandes institutions, notamment celles qui exercent un certain pouvoir sur l'existence même du profilage racial.

IV. RECOMMANDATIONS

1. Montréal, champion de la diversité en emploi : nous recommandons la mise en application du plan d'action pour la diversité en emploi au sein de tous les services de l'appareil municipal avec une reddition des comptes imputables à tous les niveaux administratifs et politiques.
2. Montréal, sanctuaire des sans-papiers : pour faire suite à la décision du Conseil Municipal, nous recommandons l'élaboration d'un plan d'action efficace et pertinent ainsi que l'octroi d'un budget conséquent pour garantir réellement l'installation et l'épanouissement des personnes issues de l'immigration en situation irrégulières.
3. Montréal, incubateur social en matière de gestion de la diversité : à l'instar de l'Observatoire international des Maires sur le Vivre ensemble, nous recommandons la mise sur pied d'un Observatoire municipal du Vivre ensemble qui aura pour mission, en plus d'analyser le profilage racial et social, de mettre en place un incubateur et un accélérateur social pour alimenter les pistes de solutions en matière de gestion de la diversité et du vivre ensemble.
4. Montréal, une ville apprenante : en favorisant le changement institutionnel indispensable à travers, l'adaptation des systèmes judiciaires et de sécurité publique, l'éducation, la santé, l'emploi, le logement aux réalités culturelles des minorités visibles à travers des formations continues, des campagnes de sensibilisations et des programmes d'insertions professionnelles et d'insertions des conseils d'administrations qui sont incitatifs et pour toutes les parties prenantes (employeurs, employés, conseils d'administrations).
5. Montréal, ambassadeur de l'inclusion : en initiant l'élaboration d'une stratégie concertée entre les trois paliers de gouvernance (municipale, provinciale et fédérale) en matière de gestion de la diversité des municipalités canadiennes.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés :
http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf
2. Profilage racial, état des lieux 1 an après :
http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/profilage_racial_1an_etat_des_lieux_2012.pdf
3. <http://www.lapresse.ca/actualites/montreal/201703/01/01-5074695-profilage-racial-le-spvm-regle-systematiquement-a-lamiable-pour-eviter-les-tribunaux.php>)
4. <http://journalmetro.com/actualites/montreal/32094/profilage-racial-au-spvm-les-chiffres/>
5. (<http://www.tvanouvelles.ca/2017/05/29/renvoye-de-lecole-pour-une-poignee-de-main>)
6. <http://www.ledevoir.com/societe/justice/382384/profilage-racial-la-lutte-est-inachevee>
7. <http://www.journaldemontreal.com/2017/02/20/montreal-est-maintenant-une-ville-sanctuaire>
8. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1004183/montreal-immigrants-scolarises-etude-travail-vieillesse-population-reconnaissance-diplome-experience>
9. Ontario Human Rights Commission – OHRC.
10. Commission Ontarienne des Droits de la Personne - CODP, mémoire 11 décembre 2015