



Avis sur le profilage racial dix ans après 2006-2016

Avis sur le profilage racial

dix ans après 2006-2016



Montréal 

Membres du Conseil interculturel de Montréal

Marie-Aline Vadius, présidente
Alida Piccolo, première vice-présidente
François Fournier, deuxième vice-président
Coline Camier
Fanny Guérin
Souleymane Guissé
Sabine Monpierre
Orly Nahmias
Jean Emmanuel Pierre
Brunilda Reyes
Romy Schlegel
Moussa Sène
Angela Sierra
Despina Sourias

Membres sortants en 2016

Belgacem Rhamani, président
Nacira Adem
Said Boucheneb
Gérard Chagnon
Jean-Louis Fozin
Sameer Zuberi

Membres du Comité avis et recherche

Marie-Aline Vadius, responsable
Coline Camier
Jean-Louis Fozin
Fanny Guerin
Alida Piccolo
Belgacem Rahmani

Recherche et rédaction

Jean-Claude Icart

Révision

Johanne Viel

Coordination

Edwige Noza
Steves Boussiki

Secrétariat

Christine De Kinder

ISBN

978-2-7647-1472-0 – imprimé français
978-2-7647-1473-7 – PDF français

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec

L'avis a été adopté par les membres le 9 novembre 2016 et mis à jour le 31 mars 2017.

Table des matières

Sommaire	2
Introduction	6
1. Le contexte général de l'avis de 2006	8
1.1 La consultation sur la politique de lutte contre le racisme et la discrimination	8
1.2 Les accommodements raisonnables	9
1.3 Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)	9
1.4 La diversité, une valeur ajoutée	9
1.5 Le Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial	10
1.6 Ensemble, nous sommes le Québec	10
1.7 La mobilisation sur le terrain	11
2. Suivi des recommandations de l'avis de 2006	12
3. Évolution du phénomène	23
3.1 Les statistiques disponibles	23
3.1.1 Le commissaire à la déontologie policière	23
3.1.2 La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ)	25
3.2 La jurisprudence	26
3.3 Les cibles du profilage	28
3.4 La (re)définition du concept	29
3.5 L'élargissement du concept	31
3.6 Les questions d'intersection	31
4. Perspectives	32
4.1 Profilage et exclusion	32
4.2 Discrimination et immigration	33
4.3 Diversité et exclusion	34
5. Recommandations	36
Bibliographie	38
Annexe	42

Sommaire

Le Conseil interculturel de Montréal (CiM) a produit en août 2006 un *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*. Après un état de la situation, le CiM avait formulé une série de recommandations, demandant à la Ville de Montréal de mettre un terme à la pratique du profilage racial dans l'espace urbain relevant de son autorité, notamment en invitant l'ensemble des acteurs institutionnels à prendre des mesures et des engagements destinés à combattre cette pratique. Dix ans plus tard, le CiM estime que le temps est venu d'évaluer la mise en œuvre des recommandations, de mesurer l'évolution du phénomène, d'établir de nouvelles problématiques et de nouveaux acteurs ainsi que de formuler de nouvelles recommandations.

L'avis de 2006 faisait suite à une demande du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). Il avait été produit dans le contexte d'une consultation du gouvernement du Québec sur l'adoption d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination. La crise des accommodements raisonnables banalisa quelque peu le racisme et mit de l'avant d'autres préoccupations. Moins de deux mois après le dépôt du rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles (la commission Bouchard-Taylor), une émeute dans Montréal-Nord, à la suite de la mort d'un jeune homme au cours d'une opération policière, remit sur le tapis les relations entre la police et les jeunes des minorités visibles. C'est donc dans un climat social très tendu, à la veille d'élections générales, que le gouvernement publia le 29 octobre 2008 *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*. Des observateurs soulignèrent l'absence de référence au racisme dans le titre de cette publication et y virent un signe de dilution du phénomène.

Le 17 janvier 2012, la Ville de Montréal annonça la création d'un Comité d'intégration des mesures en matière de profilage, avec pour mandat de se pencher sur les six enjeux suivants : « la sécurité publique, l'accès à l'égalité en emploi, la gestion et le partage de l'espace public, la formation des ressources humaines ainsi que le développement social et la lutte à la pauvreté ». Le SPVM rendit public son *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) des valeurs partagées, un intérêt mutuel*. La STM de son côté entendait poursuivre « la série d'actions qu'elle a implantées au fil des ans pour contrer le racisme et la discrimination » (STM, 2012). Ce comité fut mis en veilleuse par la crise politique qui secoua la Ville à l'automne 2012, qui amena du changement à la mairie, mais il a été remis sur pied en 2016.

L'*Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal* portait sur une question sur laquelle se penchaient déjà plusieurs organismes, institutions et administrations. Même si le CiM n'a pas pu obtenir toutes les informations qu'il désirait dans les délais impartis, on peut affirmer que, dans l'ensemble, cet avis de 2006 a eu une influence certaine et que plusieurs des recommandations ont été suivies :

- modification de la Charte des droits et responsabilités pour engager la Ville à combattre et à éliminer le profilage racial sur son territoire ;
- révision de la politique du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) sur le profilage racial ;
- révision des méthodes d'interpellation policière et ajout de formation particulière ;
- sensibilisation et formation à la diversité ethnoculturelle du personnel de la Ville responsable des activités de sensibilisation et de liaison avec les citoyens ;
- large diffusion de la nouvelle Charte montréalaise des droits et responsabilités auprès du personnel de la Ville, de la population et des

organismes communautaires ;

- mise à profit des occasions offertes à la Ville lors de grands événements pour manifester sa volonté de lutter contre le profilage racial.

D'autres recommandations sont encore à mettre en œuvre, par exemple :

- des études complémentaires en vue de mieux s'outiller afin de combattre le profilage racial ;

- l'imputabilité comme élément principal de toute démarche visant à éradiquer la pratique du profilage racial ;

- un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes de profilage racial ;

- le soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial ;

- la sensibilisation et la formation du personnel des cours municipales ;

- la révision de la portée et des fonctions de l'ombudsman afin de lui permettre de jouer un rôle plus proactif dans les dossiers de discrimination et de profilage racial.

Au cours des dix dernières années, le phénomène du profilage racial a subi des modifications.

Il faut être très prudent dans l'interprétation des données relatives aux plaintes traitées en déontologie et aux dossiers ouverts à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Beaucoup de cas ne sont pas rapportés, et une hausse apparente peut signifier un meilleur travail des organismes sur le terrain. Les cas de profilage racial sont généralement difficiles à prouver et les délais administratifs sont très longs. La problématique du profilage racial touche principalement Montréal, pour des raisons de composition démographique, et environ la moitié des plaintes sont dirigées vers le SPVM. Elle touche cependant toutes les régions du Québec.

Au cours de ces dix années, plusieurs décisions importantes sont venues consolider la jurisprudence qui s'élabore au Québec depuis

janvier 2005, date d'un jugement de la juge Westmoreland-Traoré de la Cour du Québec qui constitue la première décision d'un tribunal québécois sur le profilage racial. En mai 2007, le juge Daniel Dorté de la Cour du Québec précisait certains indicateurs de profilage racial. En mars 2011, la Cour d'appel statuait que le Tribunal des droits de la personne peut être saisi d'une cause de profilage racial même lorsque le plaignant a été trouvé coupable de l'infraction reprochée. En avril 2012, le Tribunal des droits de la personne balisait « les principes développés dans la jurisprudence et la doctrine relatives au profilage racial afin d'en circonscrire les composantes pertinentes à l'appréciation de la preuve produite en l'espèce et les principales caractéristiques attribuées au profilage discriminatoire en droit canadien ». En septembre 2012, le juge Pierre-Armand Tremblay de la Cour du Québec arrive à la conclusion que le profilage racial peut résulter d'une attitude totalement involontaire. En mars 2013, c'est un établissement qui est condamné pour profilage racial par le Tribunal des droits de la personne.

Alors que, en 2006, les jeunes Noirs et Latinos de 18 à 25 ans étaient les plus visés par les pratiques de profilage racial, les jeunes musulmans en sont depuis lors devenus de plus en plus les cibles (CDPDJ, 2010, p. 6). Cette montée de l'islamophobie¹ a mis en lumière l'évolution du discours vers un racisme qui utilise la culture en lieu et place de la race. Les femmes sont touchées différemment par le profilage racial. Il semblerait qu'elles soient moins appréhendées par les policiers en situation de profilage racial. Des études plus spécifiques semblent nécessaires pour approfondir la question et évaluer les conséquences du racisme sur les femmes.

¹ Islamophobie : « Cas particulier du racisme. Attitude d'hostilité envers l'Islam en tant que cadre culturel et religieux et envers les musulmans en tant que personnes et en tant que groupe, qui se traduit par un discours hostile, par de la discrimination et des actes d'agression. Cette forme de racisme s'inspire des représentations essentialistes de l'orientalisme classique sur les musulmans. » (Rachad Antonius, cité dans Labelle, M., 2006.)

Le CiM estime qu'il faudrait introduire dans la définition du profilage racial une caractéristique fondamentale : la notion de discrimination. Elle pourrait se lire comme suit : *Le profilage racial est une forme de discrimination qui se caractérise par le recours à des stéréotypes ou des préjugés plutôt que des comportements [faits, observations, renseignements, descriptions ou *modus operandi*, etc.] pour mener des opérations de contrôle, de surveillance et d'investigation.* Le profilage racial constitue une violation d'un principe fondamental du droit criminel : la présomption d'innocence.

La notion de profilage racial a servi de modèle pour le développement d'autres notions qui désignaient des problématiques à la fois similaires et différentes, à savoir les profilages social et politique (Dupuis-Déri, F., 2014, p. 42). Il est important de comprendre comment les diverses formes de profilage s'influencent mutuellement.

Comme en 2006, « le Conseil estime que les attitudes personnelles sont aussi importantes que les structures organisationnelles et qu'il faut œuvrer non seulement à l'ouverture des organisations face à la diversité, mais, également, contribuer à celle des individus qui forment cette organisation (CiM, *Avis* 2006, p. 18). La discrimination à caractère raciste peut être le résultat de règles en apparence neutres, mais qui produisent des effets négatifs, indépendamment de la bonne foi des personnes qui les appliquent. Il convient également de prendre en considération le fait que « le profilage racial constitue avant tout une facette particulière d'une problématique complexe plus large touchant le racisme, l'intolérance et l'exclusion » (*ibid.*, p. 18).

Rappelons aussi que « les policiers indiquent clairement que les plaintes de citoyens et d'employés constituent, dans sept (7) cas sur dix (10), l'élément déclencheur de leurs interventions » (CiM, *Avis* 2006, p. 15). Il faut aussi signaler l'influence de la situation aux États-Unis sur le traitement des dossiers de profilage racial, tant du côté des minorités visibles que des forces de l'ordre. La principale différence entre la dynamique aux États-Unis et la dynamique locale

est la composante immigration. Aux États-Unis, un Noir est perçu d'abord comme une personne appartenant à une minorité racisée ; au nord du 45^e parallèle, on lui demande d'abord d'où il vient (Schwartz, Z., 2016). Le processus d'immigration entraîne des difficultés spécifiques. Depuis 1980, on observe un allongement de la période de « rattrapage », c'est-à-dire le temps nécessaire à un nouvel arrivant pour rejoindre les niveaux de rémunération de ses homologues dans la société d'accueil. Ceci dit, le profilage racial touche aussi bien des jeunes qui ont grandi ou qui sont nés ici.

Pour un meilleur vivre-ensemble, la lutte contre le racisme doit se situer au cœur de la démarche interculturelle. La lutte contre l'exclusion est une lutte pour l'inclusion et est toujours profitable à l'ensemble de la société. La dimension systémique de la discrimination fait en sorte qu'elle est aveugle et touche aussi des membres de la majorité. Voilà pourquoi les décideurs ont pris position : « La lutte contre le racisme et la discrimination est une responsabilité collective et l'ensemble de la société doit s'y engager » (Gouvernement du Québec, 2008).

En mars 2016, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) rendait publique sa nouvelle politique intitulée *Ensemble, nous sommes le Québec*. La lutte contre le racisme en est une de taille. Il faudra veiller à la mise en œuvre des mesures identifiées et continuer à réfléchir à cette question.

Recommandations de : *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal, dix ans après 2006 - 2016*

1. Que la Ville de Montréal adopte une stratégie intégrée englobant le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), la Société de transport de Montréal (STM) et l'Office municipal d'habitation (OHM) pour lutter contre la discrimination et les inégalités, vers un meilleur vivre-ensemble. Cette stratégie pourrait être au cœur du travail du Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial.

Les outils élaborés par la Coalition internationale des villes contre le racisme ou la Coalition (canadienne) des municipalités contre le racisme et la discrimination auxquelles adhère la Ville de Montréal pourraient être utiles dans cette perspective².

2. Qu'un rapport sur l'état d'avancement de l'adoption et de la mise en œuvre de cette stratégie intégrée soit publié annuellement et que le Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial en avise le CiM officiellement.

3. Que la Ville de Montréal collabore étroitement avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans la lutte contre le profilage racial.

L'objectif principal de cette collaboration serait d'alléger les procédures relatives au traitement des plaintes pour profilage racial et de réduire les délais. Rappelons que le CiM avait déjà formulé cette recommandation dans son rapport annuel d'activités 2009 (CiM, 2010).

4. Que, dans le cadre de la lutte contre le profilage racial, une attention particulière soit apportée au travail des procureurs de la ville et à la formation des juges ainsi qu'aux normes et procédures en vigueur. Cela reprend en partie la recommandation 14 de l'avis de 2006.

Rappelons que, dans son mémoire à la CDPDJ en 2010, le Barreau du Québec avait montré du doigt la discrimination systémique au sein du système de justice.

5. Que la Ville de Montréal invite le ministère

² Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et les discriminations (CCMCRD), *Guide pratique à l'intention des municipalités, des organisations et des citoyens*. Récupéré de <http://unesco.ca/en/home-accueil/~media/Unesco/Sciences%20Sociale/CCMARD%20Guide%20WEB-FR.ashx> (Consulté le 21 octobre 2016) <http://unesco.ca/en/home-accueil/~media/Unesco/Sciences%20Sociale/CCMARD%20Guide%20WEB-FR.ashx>

Coalition internationale des villes contre le racisme, document de discussion n° 3, *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*. Récupéré de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf> (Consulté le 21 octobre 2016) <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf>
Unesco, Coalition internationale des villes inclusives et durables. Récupéré de <http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/> (Consulté le 21 octobre 2016) <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf>

de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec à se pencher sur la formation des policiers, autant au niveau collégial (généralisation et normalisation des cours sur l'interculturel et les relations raciales, inclusion d'un cours de base sur les droits de la personne) qu'à l'École nationale de police du Québec.

Il s'agirait, en ce qui concerne l'école de police, de considérer l'éventualité de revoir la durée de la formation, à l'ENP même ou dans le cadre de la formation continue, compte tenu de la complexification du travail des policiers.

6. Que la Ville de Montréal appuie un organisme communautaire pour la mise en place d'un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes de profilage racial afin de traiter les conséquences psychologiques de cette pratique et de ramener le sentiment de sécurité et d'appartenance à la société québécoise chez celles-ci.

7. Que la Ville de Montréal, en partenariat avec chacun des arrondissements, poursuive et intensifie son soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial par un soutien financier et logistique approprié.

Cette proposition est une reprise d'une recommandation de l'avis de 2006.

8. Que la Ville de Montréal invite les instances concernées à appuyer la recherche dans ce domaine, car il s'agit d'une réalité changeante, qui évolue sans cesse. Il faut périodiquement refaire un état de la question et identifier les bonnes pratiques.

Une attention spéciale devrait être accordée aux mécanismes permettant de réduire la judiciarisation des problèmes sociaux.

Un programme de recherche devrait aussi examiner les conséquences différenciées hommes-femmes du profilage racial.

9. Que la Ville de Montréal profite des grands événements regroupant un large public – notamment Montréal en lumière, Juste pour rire, le Festival de jazz de Montréal ou les FrancoFolies – pour manifester sa volonté de lutter contre le profilage racial.

Introduction

Le Conseil interculturel de Montréal (CiM) est une instance consultative qui donne son avis et formule des recommandations aux membres du comité exécutif et du conseil municipal de la Ville de Montréal sur les mesures à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés d'origine diverses à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la Ville.

En vertu de ce mandat, le CiM a produit en août 2006 un *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*. Pour faire suite à un état de la situation, le CiM a formulé une série de recommandations, demandant à la Ville de Montréal de mettre un terme à la pratique du profilage racial dans l'espace urbain relevant de son autorité, notamment en invitant l'ensemble des acteurs institutionnels à prendre des mesures et des engagements destinés à combattre cette pratique. La direction de la diversité sociale a reçu « le mandat de coordonner les actions des différents services concernés et d'en faire rapport aux membres du Conseil ³ ».

Dix ans plus tard, le CiM estime que le temps est venu d'évaluer la mise en œuvre des recommandations formulées dans son avis de 2006 et de dresser un bilan des résultats enregistrés par les différents intervenants concernés. Ce sera aussi l'occasion de mesurer l'évolution du phénomène afin d'élargir la réflexion et d'identifier de nouvelles problématiques ou de nouveaux acteurs, d'évaluer la possibilité d'utiliser les résultats dans des contextes plus larges et de recommander à la Ville des approches innovantes.

Rappelons que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a adopté en 2005 la définition suivante du profilage racial :

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

³ Lettre de Mme Marie-Josée Bonin, directrice du Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle au président du CiM, 4 octobre 2007.

population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique, nationale ou religieuse, réelle ou présumée. (Turenne, M., 2005.)

Plus précisément, « Le profilage racial peut se manifester dans plusieurs contextes, telles les actions :

- des agents des forces de l'ordre chargés de veiller à la sécurité publique ;
- du personnel chargé de la sécurité dans un contexte privé (agences privées, portiers, gardiens, etc.) ;
- des institutions publiques dans le cadre de l'application de la loi, des règlements, etc. ;
- des fournisseurs de services au public (magasins, bars, etc.). » (CDPDJ, mars 2010, p. 6.)

1 Le contexte général de l'avis

En mai 2004, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) rendait public son *Plan d'action 2004-2007*. La question du profilage racial figure parmi les objectifs du ministère dans le cadre de la lutte contre le racisme et la discrimination, officialisant ainsi la reconnaissance de l'existence du profilage racial au Québec⁴.

En 2005, le gouvernement fédéral rendait public le *Plan d'action canadien contre le racisme*, dans la foulée de la Conférence mondiale contre le racisme tenue à Durban en 2001.

1.1 La consultation sur la politique de lutte contre le racisme et la discrimination

En octobre 2005, le gouvernement du Québec mettait sur pied un groupe de travail sur la pleine participation des communautés noires à la société québécoise, composé de quatre parlementaires et présidé par madame Yolande James, adjointe parlementaire à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles. Après une vaste consultation publique auprès de 275 citoyens et représentants d'organismes et la réception de 37 mémoires, la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Lise Thériault, rendit public le rapport de ce groupe le 6 avril 2006. La ministre annonça à cette occasion la mise en œuvre prochaine de la première recommandation, à savoir l'adoption d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination.

En juin 2006, le gouvernement du Québec lançait un document de consultation intitulé *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination*, dans lequel le phénomène du profilage racial est clairement identifié et nommé⁵. Entre le 12 septembre et le 1^{er} novembre 2006, après une tournée d'information sur le document de la ministre Lise Thériault à travers le Québec, la Commission de la culture, chargée de tenir des auditions publiques dans le cadre de la consultation générale sur ce document, reçut 95 courriels et 124 mémoires, dont celui de la Ville de Montréal. Cette situation a d'ailleurs amené le CiM à réaliser une intervention en septembre 2006 avec la Ville de Montréal devant l'Assemblée nationale du Québec lors des audiences sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.

⁴ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004. *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*. Direction des affaires publiques et des communications, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 96 p.

⁵ MRCI, Direction générale des relations interculturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Document de consultation*. Montréal, Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin 2006, 76 p.

1.2 Les accommodements raisonnables

Le Québec semblait donc en bonne voie de se doter d'une véritable politique de lutte contre le racisme et la discrimination. Cependant, le climat social s'est rapidement détérioré et d'autres préoccupations sont venues occuper l'avant-scène. Le 29 décembre 2006, selon un sondage réalisé par SOM-*La Presse-Le Soleil*, près de six Québécois sur 10 (58,6 %) estimaient la société trop tolérante en matière d'accommodements raisonnables⁶. Deux semaines plus tard, soit le 15 janvier 2007, selon un autre sondage réalisé par la firme Léger Marketing pour *Le Journal de Montréal*, le réseau TVA et la station 98,5 FM, 59 % des Québécois se seraient reconnus fortement, moyennement ou faiblement racistes. Ce sondage fut l'objet de vives critiques en raison des titres chocs et de la banalisation du racisme qui s'y étalaient.

Dix jours plus tard, le 25 janvier 2007, la petite municipalité d'Hérouxville (1 300 habitants), en Mauricie, devenait célèbre dans le monde entier après l'adoption de normes de vie à imposer aux immigrants, afin contrer les accommodements « dits raisonnables ». La situation devint tellement tendue que le gouvernement décida de créer, le 8 février 2007, la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (et religieuses), co-présidée par le philosophe Charles Taylor et le sociologue Gérard Bouchard. Après des audiences publiques et télévisées dans 16 régions du Québec, de septembre à novembre 2007, la commission Bouchard-Taylor, d'après l'appellation par laquelle elle fut rapidement connue, remit son rapport le 18 juin 2008, assorti de 37 recommandations.

1.3 Le SPVM

C'est également en juin 2008 que le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) rendit publique sa toute première *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles* (2008-2010). L'objectif principal consistait à réaffirmer l'engagement du SPVM en matière de lutte contre le profilage racial, par un effort soutenu de sensibilisation et de prévention (p. 18). L'actualité prit rapidement le dessus avec l'affaire Villanueva.

Le 9 août 2008, un jeune de 18 ans, M. Fredy Villanueva, originaire du Honduras, fut tué par un policier au cours d'une intervention de routine dans un parc de Montréal-Nord. Les vives réactions suscitées par cette nouvelle ont donné lieu le lendemain à une émeute qui a duré plusieurs heures et a fait beaucoup de dégâts. Ce drame a eu et a encore d'importantes répercussions dans le quartier.

1.4 La diversité, une valeur ajoutée

C'est donc dans un climat social très tendu, à la veille d'élections générales qui devaient se tenir cinq semaines plus tard⁷, que le gouvernement publia, le 29 octobre 2008, *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*. Coordonné par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

⁶ SOM, tableaux des résultats du sondage « La Presse », décembre 2006, <http://www.som.ca/SondagesPublics/lapresse06622/index.html>

⁷ Soit le 8 décembre 2008.

du Québec (MICC), ce plan inclut diverses mesures destinées à lutter contre le profilage racial, mais, pour la CDPDJ, « dans l'ensemble, [cette politique] mettait surtout l'accent sur des mesures visant à favoriser l'intégration citoyenne, en particulier par l'accès à l'emploi. Bien que fort louables, ces mesures risquent de demeurer vaines si elles ne s'attaquent pas à la source principale de l'exclusion des minorités racisées, soit le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes. » (CDPDJ, 2011.)

Après avoir souligné l'absence de référence au racisme dans le titre du document, Eid et Labelle (2013) concluent pour leur part que « le plan québécois de 2008 conjugue, sans faire les distinctions qui s'imposent, la sensibilisation au racisme, l'éducation interculturelle, l'éducation aux droits et à la citoyenneté, la reconnaissance de la diversité, etc. Ces notions font l'objet d'enchevêtrements constants qui risquent de diluer le traitement politique du racisme. Quant aux mesures d'inspiration proprement antiraciste promues par l'État, elles traduisent le plus souvent une conception par trop psychologisante du racisme. » Ce recours à la psychologie comme facteur explicatif se fait bien sûr au détriment de la dimension structurelle du phénomène.

En 2009, la CDPDJ entreprit une vaste consultation publique sur le profilage racial et les jeunes racisés de 14 à 25 ans. Cette consultation donna lieu à la publication, en mai 2011, d'un important rapport intitulé *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Il contient plus de 90 recommandations, incluant les engagements pris par la Commission.

1.5 Le Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial

Le 17 janvier 2012, le maire de Montréal, M. Gérald Tremblay, le directeur du SPVM, M. Marc Parent, et le président de la STM, M. Michel Labrecque, rendent publique la démarche envisagée par la Ville et ses services « pour lutter contre le profilage racial et social ».

La Ville de Montréal annonce la création d'un Comité d'intégration des mesures en matière de profilage qui aura pour mandat de se pencher sur les six enjeux suivants : « la sécurité publique, l'accès à l'égalité en emploi, la gestion et le partage de l'espace public, la formation des ressources humaines, ainsi que le développement social et la lutte à la pauvreté ». Le SPVM rend public son *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) : Des valeurs partagées, un intérêt mutuel*. La STM de son côté entend poursuivre « la série d'actions qu'elle a implantées au fil des ans pour contrer le racisme et la discrimination » (STM, 2012).

1.6 Ensemble, nous sommes le Québec

En décembre 2014, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)⁸ présentait un document de référence⁹ pour une consultation publique en commission parlementaire en vue

⁸ Le MIDI a remplacé le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) en avril 2014.

⁹ Direction générale de l'énoncé de politique du MIDI, *L'immigration au Québec. Le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires*. Montréal, décembre 2014.

L'un des axes d'intervention proposés est « l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et la lutte contre le racisme et la discrimination ».

d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, entre décembre 2014 et février 2015. Cette politique, *Ensemble, nous sommes le Québec*, fut adoptée en novembre 2015 et rendue publique le 7 mars 2016. La politique contre le racisme devint une des dimensions d'une politique publique beaucoup plus large. La ministre Weil a réclamé de nouveaux crédits (deux millions de dollars) pour celle-là en avril 2016. Cette somme paraît bien mince, mais le plan d'action de 2008, *La diversité : une valeur ajoutée*, était financé seulement à même les budgets existants¹⁰.

La société civile et les villes sont interpellées dans cette nouvelle politique, mais le traitement du racisme devra faire l'objet d'une vigilance particulière, au risque, encore une fois, d'être dilué. Autre différence notable avec le plan d'action *La diversité : une valeur ajoutée, la stratégie d'action Ensemble, nous sommes le Québec, Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion (2016-2021)* contient des indicateurs qui devraient permettre de mesurer les progrès effectués. Cette nouvelle politique reconnaît la nécessité d'un partenariat avec les villes, en tenant compte de la situation particulière de Montréal.

1.7 La mobilisation sur le terrain

Le 31 mars 2016, un citoyen d'origine haïtienne, M. Jean-Pierre Bony, fut atteint par une balle de plastique dans le cadre d'une opération policière visant des trafiquants de stupéfiants à Montréal-Nord. Il mourut quatre jours plus tard. À la suite d'une marche pour dénoncer cette mort et rappeler celle de M. Fredy Villanueva, des manifestants se livrèrent à des actes de vandalisme sur le poste de police 39 ainsi que sur plusieurs commerces.

Tout ceci se passait sur fond de détérioration accélérée des relations entre la police et la communauté noire aux États-Unis, à la suite d'une série de morts de jeunes Noirs, tués par les forces de l'ordre. Il y eut à Montréal de nombreuses manifestations en soutien à la cause des Noirs aux États-Unis (marches, *sit-in*, conférences, etc.), ce qui alimenta par ricochet la réflexion sur la situation locale et encouragea l'apparition de nouvelles associations pour lutter contre le racisme.

La diffusion de deux études universitaires contribua aussi à alimenter le débat public sur ces questions. La première (Neil, R. et J.T. Carmichael, 2015) porte sur la surreprésentation des groupes minoritaires dans les prisons au Canada. La seconde (J. T. Carmichael, & S. L. Kent, 2015) se penche sur les facteurs qui déterminent l'importance des effectifs policiers dans les différents quartiers des villes canadiennes. Soulignons que, en 2011, la CDPDJ relevait déjà que « les minorités racisées font l'objet d'une surveillance ciblée et disproportionnée de la part des forces policières » (CDPDJ, 2011, p. 25).

Au début du mois de mai 2016, une pétition demandant la création d'une commission de consultation sur le racisme systémique au Québec a commencé à circuler. Elle a été mise en ligne sur le site de l'Assemblée nationale¹¹ et a recueilli, au 19 août 2016, date limite pour signer, un total de 2 662 signatures.

¹⁰ Weil, Kathleen. *Journal des débats de la Commission des relations avec les citoyens*, le mercredi 20 avril 2016, vol. 44, n° 56, vers 19 : 35. <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc-41-1/journal-debats/CRC-160420.html#19h30>

¹¹ <https://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition/Petition-6081/index.html>

Le 13 août 2016, dans le cadre du Forum social mondial, le festival Hoodstock – Sommet noir a mis l'accent sur la convergence des luttes des Noirs, des autochtones et des personnes de confession musulmane ou d'origine arabe.

2 Suivi des recommandations de l'avis de 2006

L'avis de 2006 contenait 22 recommandations dont plusieurs ont été mises en œuvre depuis.

- Recommandation 1. Que la Ville de Montréal entreprenne les démarches nécessaires auprès du gouvernement du Québec afin qu'il légifère sur cette problématique et que, à cet effet, il intègre l'interdiction du profilage racial dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La recommandation 12 de l'enquête de la CDPDJ en 2011 se lit comme suit : « Que le gouvernement reconnaisse officiellement une définition du profilage racial et prenne des mesures pour modifier la Charte des droits et libertés de la personne en y inscrivant le profilage discriminatoire comme action interdite. Cette modification pourrait s'inscrire après l'article 10.1 de la Charte, qui protège contre le harcèlement discriminatoire. »

Recommandation non mise en œuvre.

- Recommandation 2. Que la Ville de Montréal modifie sa Charte des droits et responsabilités en indiquant nommément son engagement à combattre et éliminer le profilage racial sur son territoire.

La Charte montréalaise des droits et responsabilités est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elle a été modifiée par un vote unanime du conseil de la Ville de Montréal le 21 novembre 2011, à la suite d'une consultation publique réalisée en 2010. Parmi les amendements apportés pour préciser et renforcer des valeurs importantes et mieux adapter la Charte à la réalité d'aujourd'hui, on note particulièrement l'engagement à « Combattre le profilage racial ou social ainsi que la xénophobie et l'âgisme » (Ombudsman de Montréal, *Rapport annuel 2011*, « Dénouer l'impasse »).

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 3. Que le Service de police de la Ville de Montréal révise et adapte sa politique actuelle sur le profilage racial et illicite en revoyant l'utilisation du qualificatif « illicite » tout en ajustant les facteurs qui le définissent.

Dans le Plan stratégique 2012-2014 du SPVM, on peut lire ce qui suit :

Afin d'avoir une conception commune de cette notion, le SPVM fait sienne la définition

de profilage racial de la CDPDJ : « Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes 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 telles 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 différentiel. »

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. » (SPVM, 2012, p. 11.)

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 4. Que la Ville de Montréal réévalue la réglementation sur les incivilités afin d'assurer une meilleure communication entre les jeunes et les policiers.

En 2011, le SPVM a révisé le mandat de l'escouade ECLIPSE, mise sur pied en 2008. La mission de ce groupe, qui consistait au départ à prévenir la formation des gangs de rue, vise maintenant au démantèlement des crimes violents. Le mandat initial entraînait une plus forte présence policière dans les parcs et le recours à l'approche dite « Tolérance zéro », liée à la lutte aux incivilités. La nouvelle mission porte sur des individus déjà criminalisés.

La même stratégie a été adoptée avec les personnes en situation d'itinérance. Un logigramme d'intervention a été élaboré afin de minimiser les frictions avec ces personnes, autant sur le domaine public qu'à l'intérieur du métro.

De plus, à la suite des recommandations du coroner après son enquête sur l'affaire Villanueva, une vidéo sur l'interpellation policière s'adressant aux jeunes et aux policiers a été réalisée.

Recommandation non mise en œuvre.

- Recommandation 5. Que la Ville de Montréal procède à une analyse régulière des constats et des interpellations, particulièrement dans les quartiers à forte concentration ethnique.

Le SPVM a instauré, depuis 2008, un mécanisme de détection et de suivi des comportements inappropriés, et ce, dans le but d'intervenir en amont de la discipline. (SPVM, 2012). De nouveaux modes de fonctionnement ont été adoptés en 2012, dans le cadre du Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014). Cette approche ne semble cependant pas inclure de collecte systématique de données comme le recommandait le CiM en 2006.

À noter quand même qu'à la fin de l'année 2017, le Bureau de service aux citoyens du SPVM devrait offrir au public la possibilité de signaler des cas de profilage racial ou des comportements inappropriés.

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 6. Que la Ville de Montréal fasse en sorte que les méthodes d'interpellation policière soient l'objet d'une révision et d'une formation particulière.

On note la présence, depuis 2009, d'un expert à l'École nationale de police du Québec (ENPQ) afin d'améliorer les compétences des services policiers en matière de gestion de la diversité culturelle.

De plus, l'ENPQ fait passer un nouveau test psychométrique aux candidats, lequel fait référence à 18 types d'inconduites, dont les tendances racistes.

Enfin, le ministère de la Sécurité publique (MSP) continue à assumer son leadership et à apporter son soutien aux organisations policières à l'égard du profilage, notamment en prévoyant :

- élaborer et diffuser un guide de gestion visant à prévenir la discrimination et le profilage racial destiné aux corps de police ;
- réviser le Guide des pratiques policières afin d'y introduire un énoncé en matière de lutte contre le racisme et la discrimination (CDPDJ, 2012).

Néanmoins, une action dès le niveau collégial permettrait une meilleure application de cette recommandation. En effet, pour Emerson Douyon (2009), le cégep est un lieu clé dans la définition du sentiment d'appartenance au corps policier des nouvelles recrues. Plus précisément, il note que « dès le cégep, au niveau des études en techniques policières, les marqueurs de l'identité policière commencent à être opérationnels. Cette identité virtuelle délimite le territoire, promeut l'utilisation de signes distinctifs, imprègne son sceau sur le mode d'affiliation. Avant même que la sélection finale se réalise au niveau d'un corps de police, on peut déjà déceler au sein de ce réseau l'émergence d'une mentalité qui viendra renforcer la culture policière¹². »

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 7. Que la Ville de Montréal invite les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme à mieux outiller les jeunes en leur proposant des stratégies d'affirmation de leurs droits qui soient efficaces et limitent les risques d'escalade avec les agents de la paix tout en les sensibilisant au travail de ces derniers.

Une entente avec le MIDI permet à la Ville de Montréal de financer différentes activités qui s'inscrivent dans cette lignée.

Le projet Promotion de la diversité culturelle et lutte contre la discrimination est réalisé en partenariat avec Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. Une trousse d'activités d'animation « On ne joue pas avec les droits » a été créée pour être utilisée par

¹² Certains cégeps ont pris l'initiative d'aborder ces questions dans le cadre des cours de criminologie dispensés à leurs étudiants. Cependant, en raison de la faiblesse du contrôle pédagogique pour assurer le niveau ou la validité de cet enseignement, certains cours pourraient faire plus de tort que de bien, en encourageant même des préjugés chez les futurs policiers (Berthomet, S., 2014).

les coordonnateurs et les moniteurs des camps de jour de Montréal, afin de sensibiliser les jeunes à la différence, prévenir les tensions interethniques et favoriser la résolution pacifique des conflits.

Le projet Jeunes Leaders rejoint des jeunes qui fréquentent les abords de l'école secondaire Jean-Grou après les classes. Les participants deviennent des leaders et s'impliquent dans des activités de médiation par les pairs, axées sur la sensibilisation et la promotion de la non-violence dans les lieux publics et les milieux scolaires.

L'organisme Ensemble pour le respect de la diversité (ci-devant la Fondation pour la tolérance) réalise des ateliers interactifs dans les écoles depuis une dizaine d'années. Plus récemment, elle a lancé un programme d'accompagnement scolaire qui lui permet d'encadrer des jeunes femmes et des jeunes hommes qui souhaitent travailler sur les mêmes problématiques et sensibiliser leurs pairs à ces questions.

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 8. Que la Ville de Montréal responsabilise le poste de chef de station ou de superviseur dans les stations du métro de Montréal les plus sensibles de manière à mieux coordonner les mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes.

La Société de transport de Montréal mène ses propres programmes dans ce domaine.

« En novembre 2012, le CA de la STM a adopté une déclaration sur la diversité et l'inclusion qui contient ses engagements en la matière. Notamment, l'engagement suivant : " Promouvoir des pratiques exemptes de toute forme de profilage et de toute forme de discrimination ". [...] Elle est présentement à développer, dans le cadre d'un programme de formation des inspecteurs, un module sur la diversité et le profilage racial.

193 personnes de Sûreté et contrôle ont été formées à Diversité et respect de la personne, aspirants inspecteurs à l'École nationale de police du Québec à Nicolet et inspecteurs en poste confondus. » (Correspondance reçue de M^e Sylvie Tremblay, secrétaire générale et directrice exécutive des affaires juridiques, STM, 7 juillet 2016.)

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 9. Que la Ville de Montréal puisse revoir les procédures d'activation des interventions en fonction des plaintes des citoyens et des employés en allégeant la procédure pour les citoyens qui se sentent « victimisés ».

Le SPVM et la Ville de Montréal ont accepté d'aller en médiation à la CDPDJ pour toutes les plaintes pour profilage racial, ce qui a permis d'accélérer quelque peu le processus. (Communication de M. Alain Cardinal, Service des affaires juridiques et des affaires internes du SPVM, 8 septembre 2016.)

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 10. Que la portée et les fonctions de l'ombudsman soient révisées afin de lui permettre de jouer un rôle plus proactif, notamment dans les dossiers de discrimination et de profilage racial.

L'ombudsman de Montréal n'intervient qu'en dernier recours.

L'ombudsman n'a pas juridiction sur les activités de la STM ou de ses employés. Non plus que sur les interventions ou enquêtes policières régies par la Loi sur la police, qui est provinciale. (M^e Johanne Savard, ombudsman, Ville de Montréal, 9 juin 2016.) Il n'y a pas eu de révision de ce rôle.

Un projet pilote avait cependant été à l'étude en 2008 afin « que l'Ombudsman puisse offrir un processus de médiation des institutions, soit entre les divers services municipaux et autres organismes publics de la Ville¹³ ».

Recommandation non mise en œuvre.

- Recommandation 11. Que la Ville de Montréal affirme que la formation interculturelle des agents de surveillance du métro et des policiers est obligatoire pour assurer la qualité de leurs rapports avec les citoyens à Montréal et que la progression de leur carrière soit associée à leur performance en termes de compétence interculturelle.

En juin 2008, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) rendait publique sa toute première Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles (2008-2010). Au cours des années suivantes, tout le personnel du SPVM a reçu une formation sur les relations interculturelles.

Cette recommandation est devenue en grande partie obsolète en juin 2007, quand les agents de surveillance de la Société de transport de Montréal (STM) ont été intégrés au SPVM, ces agents étant soumis désormais à la stratégie d'action du SPVM.

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 12. Que les mesures de sensibilisation, de conscientisation et de formation à la diversité ethnoculturelle soient élargies à l'ensemble des employés de la Société de transport de Montréal dont les employés d'entretien, les préposés au guichet, les chauffeurs d'autobus et les répartiteurs.

Dans le rapport *Plan concerté pour lutter contre le profilage racial* envoyé par la STM à la Ville de Montréal en janvier 2016, on relève ce qui suit : « La méthodologie de vérification de titres adoptée par la STM est celle de la vérification systématique de la clientèle lors d'opérations de contrôle de titres. Ainsi, toutes les personnes sont soumises au contrôle, ce qui assure l'impartialité de la vérification. Les inspecteurs doivent adopter un comportement

¹³ Procès-verbal d'une assemblée ordinaire du Conseil interculturel de Montréal (CiM) tenue le jeudi 6 mars 2008, 18 h 30, à la salle A des Cours Mont-Royal, 1550, Metcalfe, Montréal.

professionnel et exemplaire en tout temps, régi par un code de comportement ». (STM, réponse reçue par lettre de la secrétaire générale et directrice exécutive des affaires juridiques en date du 7 juillet 2016.)

Par ailleurs, le Plan d'accès à l'égalité en emploi de la STM a donné de bons résultats, particulièrement pour les autochtones, qui sont passés de 20 en 2005 à 45 en 2013, et les minorités visibles, qui étaient 426 en 2005 contre 1 673 en 2013. Enfin, plus de 700 gestionnaires de premier et deuxième niveau ont été sensibilisés et formés à la diversité et l'inclusion dans le cadre d'un programme de développement du leadership (*id.*).

La réponse reçue ne couvre pas l'ensemble des employés visés par la recommandation.

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 13. Que ces mesures soient élargies auprès du personnel de la Ville de Montréal chargé des activités de sensibilisation et de liaison avec les citoyens ainsi qu'auprès du personnel des cours municipales incluant les agents de sécurité, les greffiers, les procureurs et les juges.

Le Service de la diversité sociale et des sports a organisé de nombreuses formations à l'intention du personnel de la Ville, mais il lui a été plus difficile de rejoindre le personnel des cours municipales. Celui-ci n'a pu être touché que très partiellement.

Recommandation mise en œuvre partiellement.

- Recommandation 14. Que la Ville de Montréal, en partenariat avec chacun des arrondissements, poursuive et intensifie son soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial pour leur permettre de remplir leur mandat grâce à un support financier et logistique approprié.

Selon nos informations, aucun soutien logistique ou financier n'a été offert.

Pour ce volet, le Service de la diversité sociale et des sports dit favoriser le travail en amont et soutenir des activités qui favorisent le rapprochement interculturel telles que l'organisation de matchs de soccer entre les jeunes et des membres du SPVM, le soutien à des organismes comme le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, l'Office municipal d'habitation (mixité sociale, volet jeunesse), la Maison d'Haïti ou le Quebec Board of Black Educators (QBBE) dans la mise en œuvre de projets visant la lutte à la discrimination ou l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de minorités visibles.

La Ville ajoute que le Programme d'intervention de milieu jeunesse (PIMJ), qui permet d'offrir aux jeunes âgés de 12 à 30 ans des activités de qualité, diversifiées, accessibles et adaptées à leurs besoins, va dans le même sens. Le PIMJ dispose d'un budget de 400 000 dollars. Il s'adresse à l'ensemble des jeunes présents dans les arrondissements, aux jeunes en difficulté d'intégration et aux jeunes d'origines diverses. Plus de 20 000 jeunes sont rejoints annuellement par ce programme.

Recommandation non mise en œuvre.

- Recommandation 15. Que la Ville de Montréal poursuive et intensifie ses efforts afin que les dispositions de la nouvelle Charte montréalaise des droits et responsabilités, ainsi que toutes les autres interventions de la Ville en matière de racisme et d'exclusion, soient largement diffusées auprès de son personnel, de la population et des organismes communautaires les plus concernés par la question.

La Ville de Montréal a diffusé et continue de diffuser sa Charte des droits et responsabilités, notamment dans le métro et dans la Bibliothèques de Montréal, et a également mené des campagnes auprès des organismes communautaires. Outre le français, la Charte est disponible en anglais, en arabe, en chinois, en créole, en espagnol, en grec, en hébreu, en italien, en portugais, etc. en date du 9 novembre 2016.

Recommandation partiellement mise en œuvre.

- Recommandation 16. Que la problématique du profilage racial soit prise en compte dans le cadre de la réflexion stratégique sur la diversité ethnoculturelle entreprise par le Service de la culture, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle.

Cette problématique a été prise en compte dans le document de réflexion stratégique 2006-2007 du Service de la culture, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle. Ce service est devenu depuis le Service de la diversité sociale et des sports.

Cette préoccupation intervient dans le cadre des ententes entre la Ville et le MIDI pour l'intégration des nouveaux arrivants.

Recommandation mise en œuvre

- Recommandation 17. Que la Ville de Montréal profite des occasions qui lui sont offertes lors de grands événements, tels que le Mois de l'histoire des Noirs et la Semaine d'actions contre le racisme, pour manifester sa volonté de lutter contre le profilage racial.

La Ville est très engagée dans l'organisation d'événements comme le Mois de l'histoire des Noirs et soutient le comité organisateur de la Semaine d'actions contre le racisme. Elle participe aussi à la préparation, à la promotion et à la diffusion des activités prévues. Elle profite de ces tribunes pour promouvoir un message plus inclusif.

On peut cependant se demander aujourd'hui si ce sont les meilleurs véhicules pour diffuser la volonté de lutter contre le profilage racial. Des événements qui rejoignent un public plus large, comme le Grand Prix de Montréal, Le Festival des films du monde, Montréal en lumière, Juste pour rire, le Festival de jazz de Montréal et les Francofolies pourraient être ciblés avec autant, sinon davantage de profit.

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 18. Que la Ville de Montréal mette en place un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes de profilage racial pour atténuer les conséquences psychologiques de cette pratique et ramener le sentiment de sécurité et d'appartenance à la société québécoise chez celles-ci.

La Ville de Montréal ne s'est pas dotée d'un tel programme. On peut par ailleurs se demander si le milieu communautaire ne serait pas mieux placé pour remplir cette mission.

Recommandation non mise en œuvre.

- Recommandation 19. Que l'imputabilité soit l'élément principal de toute démarche visant à éradiquer la pratique du profilage racial et que cette responsabilité incombe en premier lieu aux commandants et aux superviseurs en fonction aux différents postes de quartier de la ville, ainsi qu'aux gestionnaires des Services de transport en commun de Montréal.

Le SPVM a instauré depuis 2008 un mécanisme de détection et de suivi des comportements inappropriés, basé sur l'analyse de ses bases de données internes en matière de discipline, de déontologie et d'enquêtes spéciales, de même que celles de son service à la clientèle. De plus, Le Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) prévoyait « déployer des stratégies cohérentes et intégrées en matière de détection et de prévention du profilage racial et social dans tous les services et unités ». Il s'agissait de miser sur l'engagement des chefs d'unité et des superviseurs afin d'améliorer le mécanisme de supervision et d'encadrement du personnel, notamment par l'établissement d'un cadre de référence pour la supervision du personnel en matière de profilage racial et social (SPVM, 2014).

Au moment de cette mise à jour, le bilan interne et l'évaluation externe de ce Plan stratégique 2012-2014 n'étaient pas encore disponibles au public.

Recommandation partiellement mise en œuvre.

- Recommandation 20. Que la Ville de Montréal invite les institutions et organismes concernés, dont le Service de police et le Service de transport, à déposer le bilan annuel de leurs interventions en matière de lutte contre le profilage racial et le calendrier d'exécution des recommandations qui leur ont été adressées.

Le STM dit ne pas collecter de données relativement au nombre de plaintes pour profilage racial (lettre de la secrétaire générale et directrice exécutive aux affaires juridiques en date du 7 juillet 2016).

Le bilan annuel des interventions du SPVM en matière de lutte contre le profilage racial n'apparaît pas dans le rapport annuel.

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 21. Que la Ville de Montréal forme un comité d’implantation de la politique anti-profilage racial et fasse rapport de l’état de sa mise en œuvre.

La mise en place d’un tel comité avait été annoncée en 2012. Le projet a été réactivé au cours de l’année 2016 sous la forme du Comité d’intégration des mesures en matière de profilage racial.

Recommandation mise en œuvre.

- Recommandation 22. Que le Service de la culture, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle de la Ville de Montréal soit mandaté afin de poursuivre des études complémentaires en vue de mieux s’outiller et combattre le profilage racial et que celles-ci se fassent en collaboration avec les experts et intervenants associatifs touchés par cette problématique.

Recommandation non mise en œuvre.

Tableau récapitulatif du suivi des recommandations de l’avis de 2006

Recommandations	Mise en œuvre	Mise en œuvre partielle	Non mise en œuvre
1. Que la Ville de Montréal entreprenne les démarches nécessaires auprès du gouvernement du Québec afin qu’il légifère sur cette problématique et qu’à cet effet il intègre l’interdiction du profilage racial dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.			X
2. Que la Ville de Montréal modifie sa Charte des droits et responsabilités en indiquant nommément son engagement à combattre et éliminer le profilage racial sur son territoire.	X		
3. Que le Service de police de la Ville de Montréal révise et adapte sa politique actuelle sur le profilage racial et illicite en revoyant l’utilisation du qualificatif « illicite » tout en ajustant les facteurs qui le définissent.	X		
4. Que la Ville de Montréal réévalue la réglementation sur les incivilités afin d’assurer une meilleure communication entre les jeunes et les policiers.			X
5. Que la Ville de Montréal procède à une analyse régulière des constats et des interpellations, particulièrement dans les quartiers à forte concentration ethnique.		X	

Recommandations	Mise en œuvre	Mise en œuvre partielle	Non mise en œuvre
6. Que la Ville de Montréal fasse en sorte que les méthodes d'interpellation policière soient l'objet d'une révision et d'une formation particulière.	X		
7. Que la Ville de Montréal invite les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme à mieux outiller les jeunes en leur proposant des stratégies d'affirmation de leurs droits qui soient efficaces et limitent les risques d'escalade avec les agents de la paix tout en les sensibilisant au travail de ces derniers.	X		
8. Que la Ville de Montréal responsabilise le poste de chef de station ou de superviseur dans les stations du métro de Montréal les plus sensibles de manière à mieux coordonner les mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes.	X		
9. Que la Ville de Montréal puisse revoir les procédures d'activation des interventions en fonction des plaintes des citoyens et des employés en allégeant la procédure pour les citoyens qui se sentent « victimisés ».		X	
10. Que la portée et les fonctions de l'ombudsman soient révisées afin de lui permettre de jouer un rôle plus proactif, notamment dans les dossiers de discrimination et de profilage racial.			X
11. Que la Ville de Montréal affirme que la formation interculturelle des agents de surveillance du métro et des policiers est obligatoire pour assurer la qualité de leurs rapports avec les citoyens à Montréal et que la progression de leur carrière soit associée à leur performance en termes de compétence interculturelle.		X	
12. Que les mesures de sensibilisation, de conscientisation et de formation à la diversité ethnoculturelle soient élargies à l'ensemble des employés de la Société de transport de Montréal dont les employés d'entretien, les préposés au guichet, les chauffeurs d'autobus et les répartiteurs.		X	
13. Que ces mesures soient élargies auprès du personnel de la Ville chargé des activités de sensibilisation et de liaison avec les citoyens ainsi qu'auprès du personnel des cours municipales incluant les agents de sécurité, les greffiers, les procureurs et les juges.		X	

Recommandations	Mise en œuvre	Mise en œuvre partielle	Non mise en œuvre
14. Que la Ville de Montréal, en partenariat avec chacun des arrondissements, poursuive et intensifie son soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial pour leur permettre de remplir leur mandat grâce à un support financier et logistique approprié.		X	
15. Que la Ville de Montréal poursuive et intensifie ses efforts afin que les dispositions de la nouvelle Charte montréalaise des droits et responsabilités, ainsi que toutes les autres interventions de la Ville en matière de racisme et d'exclusion, soient largement diffusées auprès de son personnel, de la population et des organismes communautaires les plus concernés par la question.	X		
16. Que la problématique du profilage racial soit prise en compte dans le cadre de la réflexion stratégique sur la diversité ethnoculturelle entreprise par le Service de la culture, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle.	X		
17. Que la Ville de Montréal profite des occasions qui lui sont offertes lors de grands événements, tels que le Mois de l'histoire des Noirs et la Semaine d'actions contre le racisme, pour manifester sa volonté de lutter contre le profilage racial.	X		
18. Que la Ville de Montréal mette en place un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes de profilage racial pour atténuer les conséquences psychologiques de cette pratique et ramener le sentiment de sécurité et d'appartenance à la société québécoise chez celles-ci.			X
19. Que l'imputabilité soit l'élément principal de toute démarche visant à éradiquer la pratique du profilage racial et que cette responsabilité incombe en premier lieu aux commandants et aux superviseurs en fonction aux différents postes de quartier de la ville, ainsi qu'aux gestionnaires de services de transport en commun de Montréal.		X	
20. Que la Ville de Montréal invite les institutions et organismes concernés, dont les services de police et les services de transport, à déposer le bilan annuel de leurs interventions en matière de lutte contre le profilage racial et le calendrier d'exécution des recommandations qui leur ont été adressées.	X		

Recommandations	Mise en œuvre	Mise en œuvre partielle	Non mise en œuvre
21. Que la Ville de Montréal forme un comité d'implantation de la politique anti-profilage racial et fasse rapport de l'état de sa mise en œuvre.	X		
22. Que le Service de la culture, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle de la Ville de Montréal soit mandaté afin de poursuivre des études complémentaires en vue de mieux s'outiller et combattre le profilage racial et que celles-ci se fassent en collaboration avec les experts et intervenants associatifs touchés par cette problématique.			X
Total :	10	7	5

Dans l'ensemble, on peut affirmer que l'*Avis sur la problématique du profilage racial* à Montréal du Conseil interculturel de Montréal paru en 2006 a eu un impact certain. Même s'il y a encore du travail à faire, plusieurs des recommandations ont été suivies. Cet avis portait sur une problématique sur laquelle se penchaient déjà plusieurs organismes, institutions et administrations auxquels il s'adressait. Outre son à-propos et sa pertinence, d'autres facteurs ont pu jouer. D'une part, il avait été sollicité par un organisme de terrain, le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), ce qui a contribué à produire une étude assez fouillée de cette problématique. D'autre part, le membre du CiM qui a dirigé les travaux du comité de travail *ad hoc* contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance, M. Guy Drudi, a également siégé sur le Comité stratégique et de concertation avec les partenaires organisationnels du SPVM de 2005 à 2010. Bien que n'étant pas décisionnel, ce comité a néanmoins un pouvoir consultatif et peut donc avoir une certaine influence sur les orientations du SPVM.

3 Évolution du phénomène

Au cours des dix dernières années, le phénomène n'est pas resté statique et a subi des modifications que nous allons essayer de décrire sommairement.

3.1 Les statistiques disponibles

3.1.1 Le commissaire à la déontologie policière

Le système déontologique policier assure l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. Dans sa forme actuelle, il est largement tributaire d'une recommandation formulée par la commission Bellemare¹⁴. Il comprend le commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique). Le commissaire traite 90 % des plaintes déposées. Il participe également aux objectifs du *Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée*.

¹⁴ Bellemare, Jacques (président), « Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Plaintes déontologiques reçues alléguant racisme ou profilage racial

	Corps de police				Motifs des plaintes			
	Nombre	SPVM	Autres corps	SQ	Arrestations	Sécurité routière	Interpellations	Autres
2008-09	96	65,6 %	26,1 %	8,3 %	21	28	24	23
2009-10	102	59,3 %	36,3 %	4,4 %	20	32	26	24
2010-11	92	62 %	36 %	2 %	21	29	16	26
2011-12	111	57 %	38 %	5 %	17	50	21	23
2012-13	126	63 %	25 %	12 %	31	55	14	26
2013-14	121	45 %	48 %	7 %	11	59	16	35
2014-15	76	49 %	46 %	5 %	14	25	23	14

Source : Rapports annuels de gestion du commissaire à la déontologie policière (déontologie-policière.gouv.qc.ca).

Les plaintes alléguant du racisme ou du profilage racial représentent, bon an mal an, environ 5 % de l'ensemble des plaintes reçues en déontologie. Le commissaire ne peut pas se saisir par lui-même d'une affaire. La plupart des plaintes sont déposées à l'initiative de citoyens, mais certains (de 10 à 30 %) se font accompagner par des organismes d'aide, généralement le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) ou la Ligue des Noirs du Québec.

La problématique du profilage racial touche toutes les régions du Québec, mais elle est davantage présente à Montréal, pour des raisons de composition démographique. Environ la moitié des plaintes sont dirigées vers le SPVM. Il aurait été intéressant de savoir la proportion de plaintes reçues des autres corps policiers opérant dans le Grand Montréal.

À l'origine de la majorité des interventions policières conduisant à des plaintes, on trouve des opérations de routine qui dégénèrent, « puisque, à tort ou à raison, le citoyen visé se sentait alors souvent victime d'abus dans le cadre d'opérations dites de " tolérance zéro " ou de " lutte à l'incivilité " » (Gauthier, M^e R., 2007).

Le traitement des plaintes en déontologie

	Examens initiaux en cours	Conciliations (en cours ou réussies)	Enquêtes en cours	Dossiers clos par le commissaire	Citations devant le tribunal ¹⁵	Total
2008-09	0	46	14	35	3	98
2009-10	2	49	7	42	8	108
2010-11	6	38	10	45	3	92
2011-12	0	54	11	44	8	117
2012-13	9	41	24	52	3	129
2013-14	0	53	3	65	12	133
2014-15	0	33	0	42	1	76

Source : Rapports annuels de gestion du commissaire à la déontologie policière (déontologie-policière.gouv.qc.ca)

¹⁵ Des citations peuvent avoir été déposées dans des dossiers reçus au cours de l'année précédente, ce qui altère le total de cas traités comparativement aux plaintes reçues.

Selon la *Loi sur la police*, toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation¹⁶.

Les « dossiers clos par le commissaire » englobent :

- les cas de refus du plaignant ou d'absence de collaboration au processus de conciliation ;
- les dossiers fermés à la suite d'un examen initial en raison de l'absence manifeste de base factuelle suffisante ;
- les affaires classées après conciliation ou enquête ;
- les cas de révision en cours devant le tribunal déontologique.

Les décisions du commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne ou externe, selon le cas.

Il n'en reste pas moins que les cas de profilage racial sont généralement difficiles à prouver et que les délais administratifs sont très longs. Très peu de cas se rendent jusqu'au tribunal déontologique.

3.1.2 La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ)

Les plaintes pour profilage racial peuvent aussi être adressées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ). De fait, certains cas sont présentés devant les deux instances. À noter aussi que les délais sont également très longs à la CDPDJ.

Tout comme avec la déontologie policière, près de la moitié de ces dossiers (157 sur 334) impliquent le SPVM. Là encore, il aurait été intéressant d'avoir les données pour les autres corps de police du Grand Montréal.

Dossiers pour profilage racial ouverts par la CDPDJ pour la période 2008-2016¹⁷

Année	Dossiers ouverts
2008-2009	36
2009-2010	48
2010-2011	40
2011-2012	47
2012-2013	68
2013-2014	43
2014-2015	24
2015-2016	28
Total général	334

Source : CDPDJ, correspondance en date du 6 juillet 2016.

¹⁶ La CDPDJ avait recommandé « que le gouvernement révisé la *Loi sur la police* de manière à rendre facultatif le processus de conciliation lorsqu'une plainte est déposée au commissaire à la déontologie policière, et à garantir une enquête dès lors que celui-ci a des raisons de croire que le Code de déontologie des policiers du Québec a été enfreint » (CDPDJ, 2011, p. 51).

¹⁷ Au moment de rendre public ce rapport, nous apprenons que « Le SPVM règle systématiquement hors des tribunaux les plaintes de profilage racial portées contre ses agents à la CDPDJ. De 2012 à 2016, le SPVM a contesté en cour une seule des 30 plaintes qui ont été " fermées " sur des questions de profilage racial. » (Lessard, D., 2017.)

Rappelons aussi qu'il faut être très prudent dans l'interprétation des données sur les plaintes en matière de profilage racial. Beaucoup de cas ne sont tout simplement pas rapportés, certaines victimes peuvent se décourager devant la longueur des procédures, craindre d'éventuelles représailles, ou encore estimer que le jeu n'en vaut pas la chandelle.

D'un autre côté, une hausse apparente peut simplement signifier un meilleur travail des organismes sur le terrain, un effet de formations diverses ou d'une campagne de sensibilisation.

Répartition des dossiers selon le secteur mis en cause

Année	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	Total
Secteur du MEC									
Organismes gouvernemental et public	26	39	24	31	44	28	17	20	229
Service	2	1	3	7	15	7	3	3	41
Secteur commercial	3	1	9	7	4	6	3	5	38
Transport, communication et gaz		7	4	1	3	2			17
Bâtiment et travaux publics	4								4
Finance, assurances et immobilier				1	2				3
Industrie							1		1
Autres	1								1
Total	36	48	40	47	68	43	24	28	334

Source : CDPDJ, correspondance en date du 6 juillet 2016.

On constate que près de 70 % des dossiers impliquent des organismes gouvernementaux, et près de 25 % des commerces ou des services.

Ce tableau illustre le fait que le profilage racial n'est pas une exclusivité du Service de police ou même des services municipaux. Il s'agit d'une problématique bien plus large, pouvant se retrouver dans bien d'autres secteurs de la société.

3.2 La jurisprudence¹⁸

Au cours de ces dix années, plusieurs décisions importantes sont venues consolider la jurisprudence qui s'élabore au Québec depuis janvier 2005, date d'un jugement¹⁹ de la juge Westmoreland-Traoré de la Cour du Québec, la première décision d'un tribunal québécois sur le profilage racial.

¹⁸ Voir notamment Dominique, M^e M., 2015.

¹⁹ R. c. Campbell, C.Q. Montréal, n° 500-01-004657-042-001, 27 janvier 2005, j. Westmoreland-Traoré.

<http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?liste=12640922&doc=475A4352560B1F03>

En mai 2007, dans l'affaire Nikolay Valkov contre la Société de transport de Montréal²⁰, le juge Daniel Dortélus de la Cour du Québec précise certains indicateurs de profilage discriminatoire, comme par exemple des investigations inappropriées ou abusives.

En mars 2011, la CDPDJ remporte une bataille juridique contre le SPVM²¹ : selon la Cour d'appel, le Tribunal des droits de la personne peut être saisi d'une cause de profilage racial même lorsque le plaignant a été trouvé coupable de l'infraction reprochée. Cette décision souligne un problème réel : une ville est à la fois une communauté qui a la responsabilité d'intégrer tous ses membres et une organisation garante du maintien de l'ordre public. Il est possible qu'il y ait parfois quelques difficultés à concilier ces différents mandats.

En avril 2012, la CDPDJ remporte une importante victoire devant le Tribunal des droits de la personne²³ présidé par la juge Michèle Pauzé : un policier du SPVM et la Ville de Montréal étaient condamnés à verser 18 000 dollars à un homme d'origine arabe victime de profilage racial. Cette décision balisait « les principes développés dans la jurisprudence et la doctrine relatives au profilage racial afin d'en circonscrire les composantes pertinentes à l'appréciation de la preuve produite en l'espèce et les principales caractéristiques attribuées au profilage discriminatoire en droit canadien ».

En septembre 2012, dans l'affaire *Longueuil (Ville de) c. Debellefeuille*²³, le juge Pierre-Armand Tremblay de la Cour du Québec arrive à la conclusion que le profilage racial n'est pas nécessairement volontaire et empreint de mauvaise foi, qu'il peut résulter d'une attitude totalement involontaire ou inconsciente. Cette décision présente aussi des exemples de profilage comme l'interception, la détention ou l'arrestation arbitraire d'une personne appartenant à un certain groupe sans motif raisonnable.

Toujours en septembre 2012, dans l'affaire *Montréal (ville de) c. Lundy*²⁴, le juge Robert Beauséjour de la Cour municipale de la Ville de Montréal retient les témoignages contradictoires ou invraisemblables, tels que les rapports rédigés *a posteriori* ou en contradiction avec la preuve recueillie, comme autres indicateurs de profilage discriminatoire.

En mars 2013, le Tribunal des droits de la personne, présidé par la juge Carole Brosseau, reconnaît quatre plaignants noirs (dont deux policiers et un militaire en civil) comme victimes de profilage racial dans un bar de Terrebonne²⁵. Un élément important de cette décision est que l'établissement fut trouvé coupable, le portier qui avait refusé l'accès à ces quatre personnes pour des motifs discriminatoires ayant agi sur l'ordre du propriétaire.

²⁰ *Valkov c. Société de transport de Montréal*, 2007 QCCQ 5677, J.D. DORTÉLUS.

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=C751443189B67F7584158675539D3F8C&page=1>

²¹ *Montréal (Ville de) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 519 (CanLII)

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=38DEDB52F26097276B77B4BC739188F1&page=8>

²³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (service de police de la ville de) (SPVM)*, 2012, QCTDP 5.

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=0EE2B2123DFD745416C7D8375DAD9545&page=1>

²³ *Longueuil (Ville de) c. Debellefeuille*, 2012 QCCM 235 (CanLII) 3)

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=C9526CF95340EE8514AAB2F46ED62A9F&page=1>

²⁴ *Montréal (ville de) c. Lundy*, 2012 QCCM 256, n° 781 034 741, 14 septembre 2012.

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=6B96A471B2387E95630790151E747720&page=1>

²⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bertrand*, 2013, QCTDP 6.

<http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?ID=AAA7A4960C504B73CEB575B318E95092&page=1>

Il faudrait aussi prendre en compte des décisions prises dans d'autres provinces ou au niveau fédéral qui ont aussi contribué à étoffer la jurisprudence en la matière.

3.3 Les cibles du profilage

L'avis de 2006 traite de la question des cibles du profilage à différentes reprises. On y lit ainsi que :

« ce sont les jeunes de 18 à 25 ans issus des minorités visibles en général et les jeunes Noirs en particulier qui sont le plus souvent l'objet de ces pratiques » (CiM, avril 2006).

« [...] la pratique du profilage racial touche essentiellement les jeunes adultes de 18 à 25 ans issus des minorités visibles, ce qui n'exclut pas pour autant les jeunes femmes et les adultes issus de ces mêmes communautés » (CiM, avril 2006).

Il semble que les femmes courent en général moins de risques que les hommes d'être appréhendées par la police, y compris en situation de profilage racial (Wortely et Owusu-Bempah, 2011 : 398) ou social (Campbell et Eid, 2009 : 34). La Fédération des femmes du Québec estime pour sa part que :

les effets et les formes particulières que peut prendre le profilage racial sur les femmes ont été peu explorés : il y a un manque de données sur les conséquences de ce phénomène sur les femmes comme citoyennes, conjointes, épouses, sœurs, amies, etc. De manière générale, les femmes au sein des groupes ou des communautés qui connaissent le racisme sont discriminées de façon disproportionnée : pensons au taux de chômage des femmes immigrantes ou racisées ou à leurs difficultés d'accès aux services sociaux et de santé. Dans cette perspective, il devient impératif d'examiner les impacts différenciés hommes-femmes du profilage racial. (FFQ, 2010.)

Il y eut un changement notable au cours des dernières années : « la date fatidique du 11 septembre 2001 [...] a joué un rôle d'accélérateur dans la déclinaison des rapports à l'autorité et à la Sécurité. Cela fait tendance d'inclure partout de plus en plus d'agents préposés à la sécurité et davantage de groupes "racialisés"²⁶ sous surveillance, bien au-delà du groupe traditionnel noir » (CiM, avril 2006). En 2010, la CDPDJ observait que « les groupes "racisés" les plus susceptibles d'être victimes de profilage racial sont les Noirs, les Latino-Américains, les autochtones, les personnes d'origine arabe ou de religion musulmane » (CDPDJ, 2010, p. 6).

Ces nouvelles cibles ont conduit à de nouvelles préoccupations, notamment la radicalisation menant à la violence. On ne peut qu'approuver l'initiative du SPVM d'avoir mis « sur la glace toute démarche pour dresser un portrait type de l'apprenti djihadiste basé sur des signes apparents facilement identifiables par les patrouilleurs » (*La Presse +*, 21 mai 2015). Il y a encore le travail en amont à poursuivre, car des incidents (ou même des perceptions) de profilage racial pourraient alimenter la frustration et le sentiment de rejet susceptibles de

²⁶ Ou « racisés ».

contribuer à la radicalisation menant à la violence.

La discrimination vécue ou perçue, la présence de préjugés racistes, parfois islamophobes, sont tous des facteurs qui nuisent à la participation sociale des Québécois de toutes origines ainsi que leur sentiment d'appartenance à la société québécoise. Bien que la radicalisation soit influencée par plusieurs facteurs, elle semble toucher en particulier les jeunes nés au Québec de parents immigrants, qui développent un sentiment d'impuissance, individuelle et collective, à l'égard de l'exclusion vécue par eux et leurs proches dans la société québécoise (MIDI, 2015, p. 31).

Enfin, pour la période 2013-2016, la « race » vient au second rang des motifs de crimes ou incidents à caractère haineux rapportés au SPVM, tout juste après la religion, soit 125 cas contre 128, sur un total de 304 incidents répertoriés²⁷ (SPVM, 2016).

La présence des groupes autochtones, des personnes arabes ou de religion musulmane parmi les principales cibles du profilage racial doit aussi inciter à se pencher davantage sur la situation des femmes dans ce dossier (Arnaud, A., 2010 et Bendriss, N., 2012). L'ajout de ces deux groupes dans le dossier invite donc à poser un regard nouveau sur la problématique féminine du profilage racial.

3.4 La (re)définition du concept

Cette montée de l'islamophobie a aussi mis en lumière l'évolution du discours vers un nouveau racisme, sans référence à la race. Il s'agit d'un racisme voilé, symbolique, implicite, qui utilise la culture au lieu de la race (Douyon, 2006). Ce nouveau racisme est analysé depuis plusieurs décennies déjà et vise à ériger entre des différences religieuses ou culturelles des barrières aussi infranchissables et définitives qu'ont pu l'être celles reposant sur des prétendues différences biologiques. Dans son bilan déposé un an après la publication de son *Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, la CDPDJ précisait que « dans le cas du profilage racial on réfère principalement à la “race”, la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale » (Brossard et Pedneault, 2012).

Il est donc préférable de parler de profilage racial plutôt que de parler de profilage ethnique, religieux ou culturel. L'expression « profilage racial » met en lumière la démarche fondamentale à l'œuvre, à savoir, poser le caractère irréductible et infranchissable des différences. Si les « races » n'existent pas, le racisme quant à lui existe bel et bien et peut créer des « races » à sa convenance.

Dans *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, on trouve cette définition :

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

²⁷ Les 51 autres cas étaient motivés par d'autres facteurs, comme l'orientation sexuelle, la langue ou le sexe.

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, nationale ou religieuse, réelle ou présumée. (MIDI, 2015 c, p. 45.)

Il nous semble qu'il manque un élément important, fondamental même, dans cette définition, comme dans plusieurs autres : la discrimination.

Dans son avis de 2006, le CiM écrivait que « Le profilage racial est (...) un acte raciste et discriminatoire qui doit être interdit ». Quelques mois plus tôt, Emerson Douyon disait quant à lui du profilage que c'est « une variante de la discrimination raciale » (Douyon, 2006). La CDPDJ est du même avis quand elle écrit que « Dès 2003, la Commission [...] a été, au Québec, l'une des pionnières dans le travail [...] visant à faire reconnaître l'existence du profilage racial comme *forme de discrimination*²⁸ ». Plus récemment, l'Observatoire sur les profilages abondait dans le même sens : « Le profilage racial est une des formes que peut prendre la discrimination ».

Selon une grille d'analyse, aujourd'hui classique, le racisme est une idéologie qui se manifeste par des préjugés, la discrimination, la ségrégation et la violence. D'après cette approche, le profilage racial se situe nettement au niveau de la discrimination ; c'est une des formes que peut prendre la discrimination. La discrimination est donc une caractéristique fondamentale, une propriété essentielle, un caractère distinctif, un élément de base du concept de profilage racial. Pour ces motifs, le CiM estime qu'il faudrait introduire cette dimension dans la définition du profilage racial qui pourrait, par exemple, se lire comme suit :

Le profilage racial est une forme de discrimination qui se caractérise par le recours à des stéréotypes ou à des préjugés plutôt qu'à des comportements [faits, observations, renseignements, descriptions ou modus operandi, etc.] pour mener des opérations de contrôle, de surveillance et d'investigation.

Une définition plus longue pourrait inclure la notion de *violation de la présomption d'innocence*, un principe fondamental du droit criminel (De Angelis, P., 2014). Les conséquences sont lourdes : méfiance envers les institutions, dégradation du sentiment d'appartenance et du niveau de participation à la collectivité et, par voie de conséquence, de la cohésion sociale, compromission des perspectives d'avenir pour les jeunes, coûts financiers élevés pour la société, etc. (CODP, 2003).

²⁸ C'est nous qui soulignons.

3.5 L'élargissement du concept

Le profilage comme façon de désigner un type de discrimination a eu un succès certain, au point d'inspirer des intervenants qui l'ont importé dans leurs champs d'action : « La notion de profilage racial a servi de modèle pour le développement d'autres notions qui désignaient des problématiques à la fois similaires et différentes, à savoir les profilages social et politique » (Dupuis-Déri, F., 2014, p. 42).

La CDPDJ a produit en 2009 un document au sujet du profilage social intitulé *La judiciarisation des personnes en situation d'itinérance à Montréal : un profilage social* (Campbell et Eid, 2009). Cette recherche établit que, « Pour qu'il y ait profilage social, il suffit que la personne en situation d'autorité assigne une identité d'itinérant à un individu sur la base de signes visibles tels que l'apparence physique, les comportements, l'attitude et la tenue vestimentaire ». Autrement dit, ce sont des signes visibles de pauvreté ou de marginalité qui déclenchent l'intervention.

Plus récemment, autour de l'affaire des « carrés rouges²⁹ », des observateurs ou des analystes ont parlé de « profilage politique » : « Le profilage politique fait référence au traitement différent réservé à certains manifestants à cause de leurs convictions politiques [...]. Ils [les policiers] procèdent aux arrestations de masse lors de manifestations altermondialistes, non pas en fonction des agissements illégaux des manifestants, mais plutôt sur la base de leur identité politique, réelle ou supposée » (Lemondé, L., 2010 : 7). À noter que le concept de profilage politique n'est pas encore admis par les autorités, même s'il est utilisé de plus en plus communément.

3.6 Les questions d'intersection

Il n'est pas impossible que d'autres types de profilage discriminatoire dérivés du profilage racial soient proposés dans le futur, en relation avec d'autres motifs de discrimination définis à l'article 10 de la Charte. Il est important de comprendre si et comment les diverses formes de profilage s'influencent mutuellement (Dupuis-Déry, F., 2014).

Cette question d'intersection faisant partie de la réalité du terrain permettra de corriger l'absence de référence aux membres des Premières Nations parmi les cibles du profilage dans l'avis de 2006, le mandat du CiM portant uniquement sur les communautés culturelles. Outre la dimension historique, la présence des autochtones est de plus en plus importante à Montréal, en raison de la migration urbaine. Ce phénomène touche particulièrement les jeunes de moins de 25 ans qui constituent environ le tiers de cette population et se retrouvent souvent en situation de vulnérabilité : fréquentation scolaire et taux de diplomation plus faible, taux de chômage plus élevé, revenus plus faibles, etc. La population de sans-abris a augmenté au centre-ville. Le Conseil ne saurait ignorer cette dimension de la diversité montréalaise.

²⁹ Insigne porté par des étudiants en grève contre notamment la hausse des frais de scolarité.

4 Perspectives

Il ne nous a pas été possible d'obtenir toutes les données que nous aurions aimé avoir dans les délais impartis. Cependant, il nous semble indéniable que l'avis de 2006 du Conseil interculturel de Montréal a contribué à faire bouger les choses et que de nombreux progrès ont été accomplis depuis. Il convient de les reconnaître et de les saluer. Il faut aussi être conscient de la fragilité de ces acquis et se rappeler que « la prévention et la vigilance sont de mise pour assurer une paix sociale durable » (CiM, 2006, p. 18). Plusieurs des actions entreprises doivent être répétées régulièrement. Par exemple, de nouvelles recrues arrivent chaque année et ont besoin de formation. Le contenu de ces formations doit être actualisé périodiquement et revisité avec ceux qui les avaient déjà reçues.

Comme en 2006, « le Conseil estime que les attitudes personnelles sont aussi importantes que les structures organisationnelles et qu'il faut œuvrer non seulement à l'ouverture des organisations face à la diversité, mais, également, contribuer à celle des individus qui forment cette organisation (*idem.*, p. 18). Autrement dit, la formation ne suffit pas, il faut aussi opérer des changements structurels. La discrimination à caractère raciste peut être le résultat de règles en apparence neutres, mais qui produisent des effets négatifs, indépendamment de la bonne foi des personnes qui les appliquent. D'un autre côté, des personnes en situation d'autorité peuvent se laisser guider par des stéréotypes dans l'exercice de leurs pouvoirs discrétionnaires. La formation est nécessaire.

4.1 Profilage et exclusion

Il convient également de prendre en considération le fait que « le profilage racial constitue avant tout une facette particulière d'une problématique complexe plus large touchant le racisme, l'intolérance et l'exclusion » (*ibid.*, p. 18). Il faut bien sûr s'attaquer au profilage racial, mais il faut aussi, et surtout, travailler sur la problématique de la marginalisation, plus large, si l'on vise un changement véritablement durable. Dans son rapport sur le décès de Fredy Villanueva, le coroner Perreault recommandait « la mise sur pied d'un plan d'action particulier relatif à la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale des personnes et des communautés qui composent la population de Montréal-Nord. Ce plan d'action devrait être rendu public³⁰ ». Le coroner a estimé qu'une telle recommandation faisait partie de son mandat, car « la problématique semble telle qu'une intervention policière anodine peut se transformer en situation à haut risque de perte de vies humaines³¹ ». Des chercheurs de l'Université McGill concluaient récemment que « la meilleure solution, et il y en a plusieurs, est de résoudre les problèmes sur le terrain au sein des communautés, des questions comme la pauvreté, les inégalités et la discrimination³² ».

Rappelons aussi que « les policiers indiquent clairement que les plaintes de citoyens et d'employés constituent, dans sept (7) cas sur dix (10), l'élément déclencheur de leurs interventions » (CiM, *Avis* 2006, p. 15). De nombreux jeunes acquièrent ainsi le statut de

³⁰ Perreault, A., Rapport d'enquête sur les causes et les circonstances du décès de Fredy Alberto Villanueva, survenu à Montréal le 9 août 2008. Dossier n° 141740, 13 décembre 2013, p. 133.

³¹ *Idem.*

³² Traduction libre.
Neil et Carmichael, Carmichael et Trent, 2015.

personnes « connues du système », ce qui en fait des suspects lors de tout incident ultérieur dans le secteur. Plusieurs vont aussi plaider coupables à des accusations mineures, sur le conseil d'avocats et se retrouver ainsi avec des casiers. Des interventions auprès des employés municipaux – dans les parcs, par exemple – et des intervenants du milieu scolaire devraient être envisagées pour trouver des solutions.

4.2 Discrimination et immigration

On reproche souvent aux groupes de jeunes Noirs d'imiter les groupes américains et de vouloir littéralement plaquer sur la société québécoise toute la dynamique au sud de la frontière, sans aucun discernement. Le racisme est un phénomène universel et a donc des constantes dans ses manifestations, mais il ne s'exprime que dans des contextes historiques et sociaux particuliers. Cependant, cette influence de la société américaine, que l'on retrouve dans bien d'autres domaines, ne vaut pas seulement pour les groupes racisés. Par exemple, la pratique du profilage racial a été importée des États-Unis par des agents de la GRC, après un séminaire tenu là-bas, et s'est répandue par la suite à tous les corps policiers du Canada. La stratégie de lutte aux incivilités a été inspirée par les méthodes adoptées par la police de New York sous l'administration de Rudolf Giuliani, à partir du milieu des années 1990.

Cette influence américaine sur le traitement des dossiers ici a été abordée par le Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *CDPDJ c. Bombardier inc*³³. Un citoyen d'origine pakistanaise s'était vu refuser une formation en raison de dispositions adoptées par les autorités américaines après les événements du 11 septembre 2001. Ces dispositions ne s'appliquaient pas au Canada, mais la compagnie craignait la réaction des autorités américaines. La juge Michèle Rivest avait ordonné « à la défenderesse, Bombardier inc. (Bombardier Aerospace Training Center) de cesser d'appliquer ou de considérer les normes et décisions des autorités américaines en matière de "sécurité nationale" lors du traitement de demandes de formation de pilote sous une licence de pilote canadienne ».

Sur les questions de discrimination en général et de profilage racial en particulier, la principale différence entre la dynamique aux États-Unis et la dynamique locale est la composante immigration. Aux États-Unis, un Noir est perçu d'abord comme appartenant à une minorité racisée ; au nord du 45e parallèle, on lui demande d'abord d'où il vient (Schwartz, Z., 2016). Dans son mémoire de juin 2010, le Barreau rappelait que, « depuis les années 1970, le Québec a été témoin d'une métamorphose démographique importante ». La composition de l'immigration a connu d'importantes modifications au cours des quarante dernières années et le nombre de personnes faisant partie des minorités visibles a augmenté de façon marquée.

³³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bombardier inc. (Bombardier Aerospace Training Center)*, 2010, QCTDP 16. n° 500-53-000262-079. 29 novembre 2010.
<http://citoyens.socij.qc.ca/php/decision.php?ID=1838841BC38B0E3A962C14339DD6333E&page=1>

En février 2013, la CDPDJ faisait remarquer que la « responsabilité d'élaborer des politiques gouvernementales concernant les immigrants confiée au ministre pourrait lui permettre de proposer une véritable politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination³⁴ ». En 2015, elle revenait à la charge en recommandant que « la politique sur l'immigration, la diversité et l'inclusion prenne en compte le caractère systémique de la discrimination à chacune des étapes de la politique (élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation)³⁵ ».

Le processus d'immigration a toujours entraîné des difficultés spécifiques, mais depuis 1980, on observe³⁶ un allongement de la période de « rattrapage », c'est-à-dire le temps nécessaire à un nouvel arrivant pour rejoindre les niveaux de rémunération de ses homologues dans la société d'accueil. Cette situation n'est pas sans conséquences. L'adaptation à une nouvelle société est un processus multidimensionnel, qui se développe sur plusieurs niveaux (économique, social, culturel). Le rythme est différent selon les niveaux, mais la dimension économique conditionne généralement les autres. Le mélange pauvreté et exclusion est très volatile. Ceci dit, le profilage racial affecte aussi des jeunes qui ont grandi ou qui sont nés ici et qui n'ont donc pas de problèmes d'adaptation.

4.3 Diversité et inclusion

La diversité de sa population est une préoccupation majeure pour la Ville de Montréal qui a adopté, en janvier 2006, la Charte montréalaise des droits et des responsabilités. L'article 2 stipule que « La dignité de l'être humain ne peut être sauvegardée sans que ne soient constamment et collectivement combattues la pauvreté ainsi que toutes les formes de discrimination, notamment celles fondées sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la langue, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap ».

En octobre 2006, la Ville adhère à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, un maillon de la Coalition internationale des villes contre le racisme, lancée par l'UNESCO en 2004. En juin 2015, ce fut l'adoption de la Déclaration de Montréal sur le vivre-ensemble à la suite d'un Sommet international.

Pour un meilleur vivre-ensemble, la lutte contre le racisme doit se situer au cœur de la démarche interculturelle. La lutte contre l'exclusion – ou la lutte pour l'inclusion – est toujours profitable à l'ensemble de la société. Par exemple, la lutte contre la discrimination d'étudiants de l'Université Sir Georges Williams en 1969 a conduit les universités à travers

³⁴ CDPDJ (2013) dans le cadre des consultations de la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 14, *Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*, p. 45.

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_PL14_Charte_langue_francaise.pdf

³⁵ CDPDJ, (2015) *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, p.12.

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf

³⁶ Picot, Garnett et Hou, Feng (2003), *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*. Ottawa, Statistique Canada, 11F0019MIF n° 198.

Picot, Garnet (2004), *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles*, Statistique Canada, 11F0019MIF.

Statistique Canada, *Le Quotidien*, « Étude : Taux de faible revenu chez les immigrants arrivant au Canada », le mardi 30 janvier 2007.

le Canada à créer un poste d'ombudsman. Cette crise avait mis en lumière le fait que les universités n'avaient pas de mécanisme adéquat pour traiter les plaintes des étudiants. Les structures qui régissent actuellement l'industrie du taxi à Montréal découlent directement des résultats de l'enquête de la Commission des droits de la personne du Québec sur le racisme dans cette industrie (1982-1984) : cette enquête avait mis au jour de sérieux problèmes structurels dans ce secteur d'activité. La réflexion sur les relations entre les services de police et la communauté amorcée après la mort d'Anthony Griffin en 1987 débouchera sur le virage vers la police communautaire quelques années plus tard. La dimension systémique de la discrimination à caractère raciste est aveugle et nuit aussi aux membres de la majorité. Voilà pourquoi « La lutte contre le racisme et la discrimination est une responsabilité collective et [que] l'ensemble de la société doit s'y engager » (Gouvernement du Québec, 2008).

Au cours des dix dernières années, il y a eu six grandes consultations qui ont porté sur, ou abordé, la problématique du racisme et de la discrimination, sans compter les nombreux colloques et journées d'étude. Il faudra continuer à réfléchir à cette question, mais il faudra aussi mettre en œuvre les mesures déjà imaginées. Il serait souhaitable qu'une structure citoyenne se mette en place pour examiner les actions concrètes adoptées dans le cadre de la nouvelle politique *Ensemble, nous sommes le Québec* et qu'on s'assure que les ressources nécessaires soient allouées par le gouvernement à cette fin.

Recommandations

1. Que la Ville de Montréal adopte une stratégie intégrée englobant le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), la Société de transport de Montréal (STM) et l'Office municipal d'habitation (OHM) pour lutter contre la discrimination et les inégalités, vers un meilleur vivre-ensemble. Cette stratégie pourrait être au cœur du travail du Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial.

Dans cette perspective, les outils élaborés par la Coalition internationale des villes contre le racisme ou la Coalition (canadienne) des municipalités contre le racisme et la discrimination pourraient être utiles à la Ville de Montréal³⁷.

2. Qu'un rapport sur l'état d'avancement de l'adoption et de la mise en œuvre de cette stratégie intégrée soit publié annuellement et que le Comité d'intégration des mesures en matière de profilage racial en avise le CiM officiellement.

3. Que la Ville de Montréal poursuive une stratégie de collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans la lutte contre le profilage racial.

L'objectif principal de cette collaboration serait d'alléger les procédures relatives au traitement des plaintes pour profilage racial et de réduire les délais. Rappelons que le CiM avait déjà formulé cette recommandation dans son rapport annuel d'activités 2009 (CiM, 2010).

4. Que, dans le cadre de la lutte contre le profilage racial, une attention particulière soit portée au travail des procureurs de la ville et à la formation des juges ainsi qu'aux normes et procédures en vigueur. Cela reprend en partie la recommandation 14 de l'avis sur le profilage racial de 2006.

³⁷ Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et les discriminations (CCMCRD), *Guide pratique à l'intention des municipalités, des organisations et des citoyens*. Récupéré de <http://unesco.ca/en/home-accueil/~media/Unesco/Sciences%20Sociale/CCMARD%20Guide%20WEB-FR.ashx> (consulté le 21 octobre 2016).

Coalition internationale des villes contre le racisme, document de discussion n° 3, *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination* Récupéré de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf> (consulté le 21 octobre 2016).

Unesco, *Coalition internationale des villes inclusives et durables* récupéré de <http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/> (consulté le 21 octobre 2016).

Rappelons que, dans son mémoire à la CDPDJ en 2010, le Barreau du Québec avait montré du doigt la discrimination systémique au sein du système de justice.

5. Que la Ville de Montréal invite le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec à se pencher sur la formation des policiers et des policières, autant au niveau collégial (généralisation et normalisation des cours sur l'interculturel et les relations raciales, inclusion d'un cours de base sur les droits de la personne) qu'à l'École nationale de police du Québec.

Il s'agirait, en ce qui concerne l'École nationale de police, de considérer la possibilité de revoir la durée de la formation dispensée aux étudiants, même ou dans le cadre de la formation continue, compte tenu de la complexification du travail de policier.

6. Que la Ville de Montréal appuie un organisme communautaire pour la mise en place d'un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes de profilage racial afin d'atténuer les conséquences psychologiques de cette pratique et de ramener le sentiment de sécurité et d'appartenance à la société québécoise chez celles-ci.

Il s'agit d'une reprise d'une recommandation de l'avis de 2006.

7. Que la Ville de Montréal, en partenariat avec chacun des arrondissements, poursuive et intensifie son soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial par un support financier et logistique approprié.

Il s'agit d'une reprise d'une recommandation de l'avis de 2006.

8. Que la Ville de Montréal invite les instances concernées à appuyer la recherche dans ce domaine, car il s'agit d'une réalité changeante, qui évolue sans cesse. Il faut périodiquement refaire un état de la question et déterminer les bonnes pratiques.

Une attention spéciale devrait être accordée aux mécanismes permettant de réduire la judiciarisation des problèmes sociaux.

Un programme de recherche devrait aussi examiner les effets différenciés hommes-femmes du profilage racial.

9. Que la Ville de Montréal profite des grands événements et festivals, notamment Montréal en lumière, Juste pour rire, le Festival international de jazz de Montréal et les FrancoFolies, pour manifester sa volonté de lutter contre le profilage racial.

Bibliographie

Antonius, R. et Icart, J.C. (2009), « Profils différentiels de pauvreté : que révèlent-ils de plus ? », dans l'ouvrage sous la direction de M. Labelle et F. W. Remiggi *Inégalités, racisme et discriminations : regards critiques et considérations empiriques*, pp. 77-94. Montréal : CRIEC, département de sociologie, UQAM, 2009, Les Cahiers du CRIEC, n° 33, juin 2009, 118 p.

Arnaud, A. (2010), « Les femmes autochtones durement touchées », *Bulletin de la ligue des droits et libertés*, automne 2010, pp. 21-22

Barreau du Québec (2010), *Mémoire en réponse à la consultation sur le profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Montréal, Maison du Barreau, juin 2010.

Bendriss, N. (2012), « En marge de la société : les arabes et les musulmans ». *Vivre ensemble. Bulletin de pastorale interculturelle*. Centre Justice et Foi, vol. 19, n° 64, hiver 2012.

Berthomet, S. (2014), « Profilage racial en techniques policières ? », *Journal de Montréal*, Blogue, 4 avril. <http://stephaneberthomet.com/profilage-racial-en-techniques-policieres/>

Brossard, L. et Pedneault, E. (2012), *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage et ses conséquences – Un an après : État des lieux*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, le 13 juin 2012. http://www.cdpedj.qc.ca/publications/profilage_racial_1an_etat_des_lieux_2012.pdf

Campbell, C. et Eid, P. (2009). *La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Direction de la recherche, de l'éducation – coopération et des communications. Novembre 2009, 208 p. http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/itinerance_avis.pdf

Carmichael, J. T. & Kent, S. L. (2015) « Structural Determinants of Municipal Police Force Size in Large Cities Across Canada : Assessing the Applicability of Ethnic Threat Theories in the Canadian Context ». *International Criminal Justice Review*, September 2015 vol. 25 n° 3, pp. 263-280

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), 2010. Document de consultation sur le profilage racial, mars 2010, 44 p. http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/profilage_racial_consultation.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), 2011. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, 131 p. http://www.cdpedj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) (2013), *Mémoire à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 14, Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*, février 2013, 49 p.

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_PL14_Charte_langue_francaise.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) (2015), *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, janvier 2015, 52 p.

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) (2003), *Un prix humain trop élevé : les coûts humains du profilage racial. Rapport d'enquête*, Toronto, CODP, 81 p.

http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Paying_the_price%3A_The_human_cost_of_racial_profiling_fr.pdf

Conseil interculturel de Montréal (2006), *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal, octobre 2006*, 45 p.

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/Avis_profilage_racial.pdf

Conseil interculturel de Montréal (2010), *Présentation à la CDPDJ sur le profilage racial et ses conséquences*, par Bergman Fleury, président sortant, Montréal, 9 juin 2010.

De Angelis, P. (2014). « Racial Profiling and the Presumption of Innocence » *Netherlands Journal of Legal Philosophy*, n° 1, pp. 43-58.

http://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/rechtsfilosofieentheorie/2014/1/NJLP_2213-0713_2014_043_001_004

Dominique, M^e M (2015). « Le profilage discriminatoire ». Communication aux *Grands rendez-vous de la formation*. Barreau du Québec. Secrétariat et direction du Contentieux, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. PowerPoint, 12 février 2015.

Douyon, E. (2006), « Nouvelles réflexions sur le profilage racial », dans CiM, recueil de témoignages. avril 2006.

Dupuis-Déri, F. (2014), « Émergence de la notion de “profilage politique” : répression policière et mouvements sociaux au Québec » *Politique et Sociétés*, vol. 33, n° 3, 2014, pp. 31-56.

<http://id.erudit.org/iderudit/1027939ar>

Eid, P., Labelle, M. (2013), « Vers une politique québécoise antiraciste ? » *Relations*, 763, pp. 18-21.

<http://id.erudit.org/iderudit/68517ac>

Fédération des femmes du Québec (FFQ) (2010), « Le profilage racial... et les femmes ? », Intervention dans le cadre des consultations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial, Montréal, juin.

Gauthier, M^e R. (2007), « Comprendre et prévenir le profilage racial. Vision du commissaire à la déontologie policière ». *Séminaire Intervention policière dans une société en changement*. École nationale de police. Nicolet, 29 mars 2007.

Labelle, M. (2006) *Un lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. Observatoire international sur le racisme et les discriminations, UNESCO et CRIEC, Coalition internationale des villes contre le racisme. Document de discussion n° 1.

Lessard, D. (2017), « Le SPVM règle systématiquement avant d’aller en cour », dans *La Presse +*. 2 mars 2017, section Actualités, écran 6.

Lemondé, L. (2010) : « Le profilage dans l’espace public. Comment cacher ce que l’on ne veut pas voir ! » dans *Bulletin de la ligue des droits et libertés*, automne 2010, pp. 6-8.

<http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/bulletin-automne2010page-par-page.pdf>

Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) (2014), *L’immigration au Québec. Le rôle du ministère de l’Immigration, de la diversité et de l’inclusion et de ses partenaires*. Document de référence. Gouvernement du Québec, Montréal, décembre 2014, 142 p.

http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/DOC_RoleQuebecImmigration.pdf

Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) (2015 a), *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble. Plan d’action gouvernemental 2015-2018*. Gouvernement du Québec, Montréal, juin 2015, 35 p.

http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PLN_Radicalisation.pdf

Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) (2015 c), *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion*, Gouvernement du Québec, novembre 2015, 61 p.

<http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/dossiers/consultation-publique.html>

Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) (2015 d), *Ensemble, nous sommes le Québec. Stratégie d’action en matière d’immigration, de participation et d’inclusion*. Gouvernement du Québec, novembre 2015, 67 p.

http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Strategie_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

Ministère des Relations avec les citoyens et de l’Immigration (MRCI) (2004), *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d’action 2004-2007*. Direction des affaires publiques et des communications, ministère des Relations avec les citoyens et de l’Immigration, 96 p.

<http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/PlanAction20042007-integral.pdf>

Ministère des Relations avec les citoyens et de l’Immigration (MRCI), Direction générale des relations interculturelles (2006), *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Document de consultation*. Montréal, Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles, juin, 76 p.

<http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-Politique-Lutte-Racisme.pdf>

Neil, R. et Carmichael, J.T. (2015), « The Use of Incarceration in Canada: A Test of Political and Social Threat Explanations on the Variation in Prison Admissions across Canadian Provinces, 2001–2010* » *Sociological Inquiry*, vol. 85, n° 2, May 2015, pp. 309-332.

Ombudsman de Montréal, *Rapport annuel 2011*, « Dénouer l'impasse ».

https://ombudsmantemontreal.com/wp-content/uploads/2012/04/2011_RAPP_FR_WEB.pdf

Perreault, A. (2013), *Rapport d'enquête sur les causes et les circonstances du décès de Fredy Alberto Villanueva, survenu à Montréal le 9 août 2008*. Dossier n° 141740, 13 décembre 2013, 143 p.

<http://www.lapresse.ca/fichiers/4721718/rapport-enquete-coroner-deces-fredy-alberto-villanueva.pdf>

Schwartz, Z. (2016), « How a Black Lives Matter Toronto co-founder sees Canada » *MacLean's*, juillet 8, 2016.

<http://www.macleans.ca/news/canada/how-black-lives-matter-co-founder-janaya-khan-sees-canada/>

Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (2008), *Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles (2008-2010)*.

https://www.spvm.qc.ca/upload/documentations/Plan_action_rel_inter.pdf

Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (2012), *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) : Des valeurs partagées, un intérêt mutuel*.

https://www.spvm.qc.ca/upload/documentations/Plan_strategique_LOREZ.pdf

Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (2016), *Rapport statistiques. Crimes haineux 2013-2014-2015-2016*. Module Assurance qualité.

Société de transport de Montréal (STM) (2012), « Des mesures concrètes pour lutter contre le profilage racial et social », communiqué, 17 janvier 2012. <https://www.stm.info/fr/presse/communiques/2012/des-mesures-concretes--pour-lutter-contre-le-profilage-racial-et-social>

Turenne, M. (2005), *Le profilage racial : mise en contexte et définition*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Direction de la recherche et de la planification, juin 2005, 15 p.

http://www.cdpdj.qc.ca/publications/profilage_racial_definition.pdf

Wortley, Scot et Owusu-Bempah Akwasi (2011): « The usual suspects: police stop and search practices in Canada », *Policing and Society*, 21:4, pp. 395-407.

<http://dx.doi.org/10.1080/10439463.2011.610198>

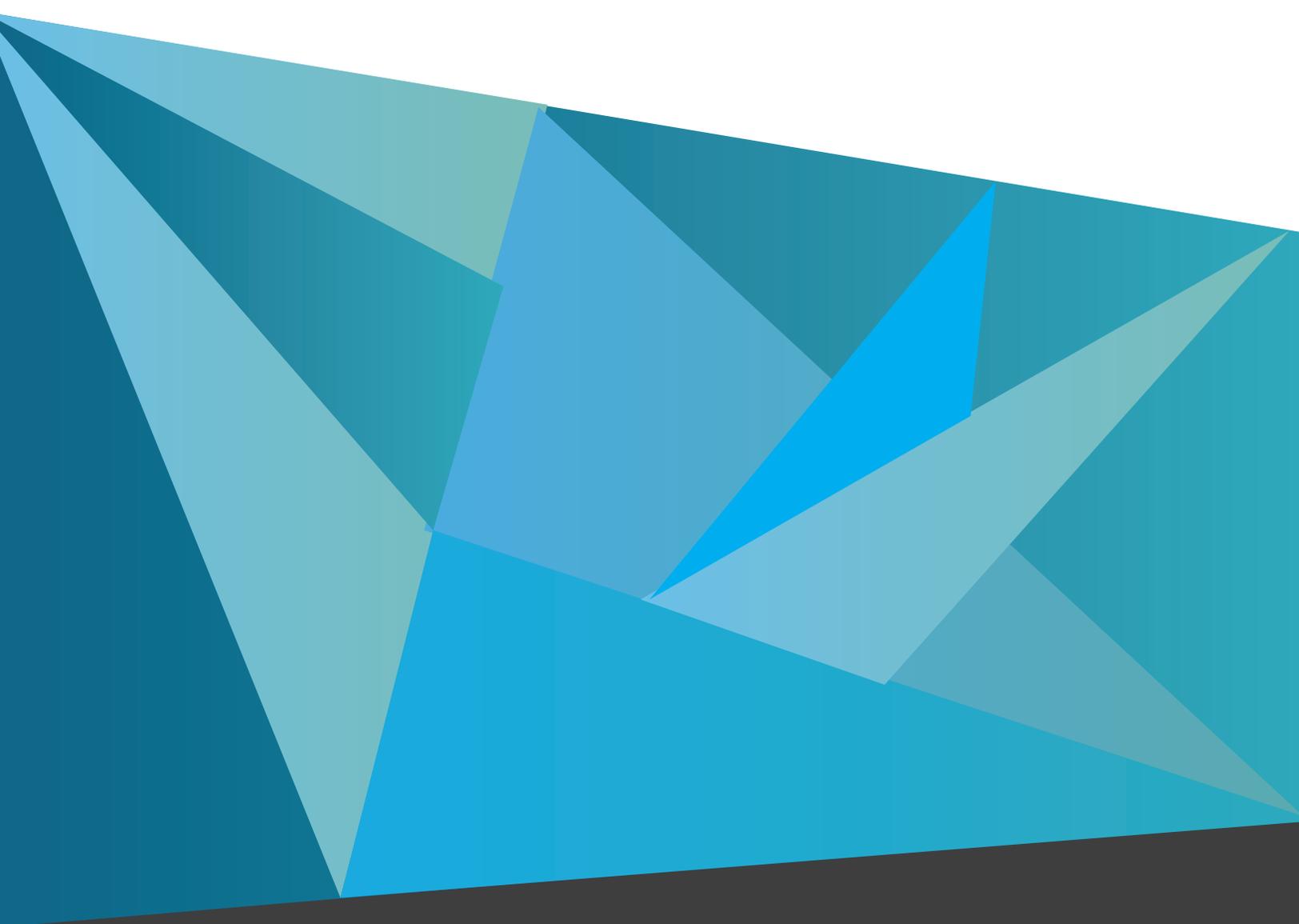
ANNEXE

Liste des personnes rencontrées

- 1- M^{me} Michelle Côté, chef de la Section recherche et planification, SPVM.
- 2- M. Fady Dagher, assistant-directeur, SPVM.
- 3- M. Herman Deparice-Okomba, directeur du Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence.
- 4- M^{me} Marie Dominique, secrétariat et direction du contentieux, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- 5- M. Guy Drudi, ex-membre du CiM, responsable du comité de travail *ad hoc* contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance.
- 6- M^{me} Martine Faille, MIDI, direction générale des politiques et programmes de participation et d'inclusion.
- 7- M^{me} Johanne Magloire, agente d'éducation et de coopération, direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- 8- M^{me} Claude Mompoin, Diversité sociale, Ville de Montréal, conseillère en affaires interculturelles.
- 9- M. Fo Niemi, directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales.
- 10- M^{me} Evelyne Pedneault, conseillère juridique, direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- 11- M. Marc Rivest, Diversité sociale, Ville de Montréal, chef d'équipe Développement social et relations interculturelles.

Nous avons eu recours à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des enseignements personnels (RLRQ, c.A-2-1)* pour obtenir certaines informations de la Société de transport de Montréal (STM) et du commissaire à la déontologie policière.

Nous avons communiqué par courriel avec l'ombudsman de la Ville de Montréal.



CONSEIL INTERCULTUREL DE MONTRÉAL

www.ville.montreal.qc.ca/cim