

## **PROFILAGE RACIAL ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DES JEUNES RACISÉS**

### **RAPPORT DE LA CONSULTATION SUR LE PROFILAGE RACIAL ET SES CONSÉQUENCES**

#### **UN AN APRÈS : ÉTAT DES LIEUX**

Louise Brossard, chercheure

M<sup>e</sup> Evelyne Pedneault, conseillère juridique

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Le 13 juin 2012



## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>1 MISE EN CONTEXTE .....</b>	<b>5</b>
1.1 Discrimination systémique et profilage racial .....	5
1.1.1 Le profilage racial : Définition et fondements .....	5
1.1.2 Le droit à l'égalité et l'interdiction de discrimination .....	7
1.2 La démarche de la Commission .....	11
1.2.1 La nécessité d'une approche systémique .....	11
1.2.2 Une large consultation populaire .....	12
1.2.3 Les conclusions et recommandations de la Commission .....	13
1.2.4 Et la suite? .....	15
<b>2 PREMIÈRE RÉPONSE GOUVERNEMENTALE .....</b>	<b>16</b>
2.1 Une première réponse gouvernementale concertée .....	17
2.2 Une stratégie à venir? .....	24
<b>3 UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DE SON SERVICE DE POLICE .....</b>	<b>24</b>
<b>4 PREMIERS ÉCHOS DES ORGANISMES ET GROUPES OEUVRANT SUR LE TERRAIN .....</b>	<b>32</b>
4.1 La sécurité publique .....	33
4.1.1 Une majorité d'organismes considèrent que rien n'a changé .....	34
4.1.2 Des améliorations sont toutefois notées .....	35
4.2 Le milieu scolaire .....	37
4.2.1 Un peu plus de la moitié des organismes n'observent aucun changement .....	37
4.2.2 Des améliorations notées grâce à des mesures mises en œuvre .....	38
4.3 Protection de la jeunesse .....	38
4.4 Le rapport, son impact et son appropriation .....	39
4.4.1 Un impact jugé positif .....	39
4.4.2 L'appropriation du rapport .....	40
4.4.3 Les attentes par rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse .....	41

<b>5</b>	<b>LA COMMISSION ET SES ENGAGEMENTS .....</b>	<b>42</b>
5.1	La détection du profilage et la recherche de la preuve .....	44
5.2	L'approche systémique du profilage racial .....	45
5.3	La médiation.....	47
5.4	Les retards dans le traitement des plaintes .....	47
5.5	Regagner la confiance des organismes communautaires .....	51
	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>54</b>
	<b>ANNEXE I</b>	
	<b>LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT .....</b>	<b>57</b>
	<b>ANNEXE II</b>	
	<b>LES ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION AU RAPPORT.....</b>	<b>71</b>

## INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>1</sup>, dont les membres sont nommés par l'Assemblée nationale, a pour mission d'assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes inscrits dans la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>, loi de nature quasi constitutionnelle adoptée en 1975. Elle a, entre autres, pour mandat d'analyser les lois, règlements, normes et pratiques institutionnelles, tant publiques que privées, en vue de s'assurer qu'ils sont conformes à la Charte. La Commission a également la responsabilité de faire les recommandations qu'elle estime appropriées<sup>3</sup>.

Dans le cadre de ce mandat, la Commission a entrepris en 2009 une consultation publique sur le profilage racial. Depuis plusieurs années, la Commission devait en effet traiter individuellement de nombreuses plaintes pour profilage racial et il est apparu évident que la solution à la discrimination systémique vécue par les minorités racisées<sup>4</sup> doit elle aussi prendre une dimension systémique. Il fallait notamment susciter une prise de conscience collective quant à ce problème et cerner les pistes de solution à mettre en œuvre par l'ensemble de la société pour contrer tant le profilage racial que la discrimination systémique qui vise les groupes racisés. Dès le départ, la démarche de la Commission est donc axée sur la recherche de solutions. La consultation a d'ailleurs démontré que ces solutions existent, qu'il suffit de les mettre en œuvre.

Au mois de mai 2011, la Commission a rendu public un rapport de consultation intitulé *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*<sup>5</sup>. Ce rapport regroupe 93 recommandations visant l'ensemble de l'État québécois et, plus particulièrement, le secteur de la sécurité publique, le

---

<sup>1</sup> Ci-après « la Commission ».

<sup>2</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 57 al. 1 et 2 (ci-après « la Charte »).

<sup>3</sup> *Id.*, art. 71 al. 1 et al. 2 (6°).

<sup>4</sup> La Commission préfère l'usage du qualificatif « racisé » à celui de « racial » afin de souligner que, loin de correspondre à une réalité objective, la notion de « race » renvoie à une catégorie *essentialisante ou stigmatisante* assignée par le groupe majoritaire. Voir notamment : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, mai 2011, p. 9, note 4.

<sup>5</sup> *Id.*

milieu scolaire et le système de la protection de la jeunesse<sup>6</sup>. Ce fut également l'occasion pour la Commission de prendre un certain nombre d'engagements afin de contribuer, elle aussi, à la lutte contre le profilage racial et ses conséquences<sup>7</sup>.

Depuis, la Commission a su assurer un suivi rigoureux de ses engagements comme de l'ensemble des recommandations formulées dans son rapport. Or, sans qu'elle se soit formellement engagée à effectuer un bilan périodique de la mise en œuvre de ceux-ci, voici maintenant le moment de poser la question : qu'en est-il un an après la sortie de ce rapport? Avons-nous une meilleure connaissance du problème du profilage racial et de ses conséquences? Y a-t-il eu une prise de conscience du problème et des solutions qui doivent être mises en place? Ces solutions, qui depuis un an prennent notamment la forme des recommandations de la Commission, ont-elles été mises en œuvre? Sont-elles sur le point de l'être? Cela fait-il une différence sur le terrain? Qu'en disent les différents intervenants et intervenantes qui ont contribué au portrait de la situation tracé par la Commission dans le cadre de la consultation publique menée en 2009-2010? Ce sont autant de questions auxquelles la Commission se propose de répondre dans le cadre du présent document, l'objectif étant de dresser un état des lieux, un an après la publication du rapport de consultation.

Pour ce faire, nous rappellerons d'abord le contexte qui a conduit à la consultation de la Commission et tracerons les grandes lignes de sa démarche. Ensuite, un état des lieux sera présenté en trois temps. Dans un premier temps, une analyse de la réponse qu'ont offerte, à ce stade-ci, les différents ministères, municipalités et services de police aux recommandations de la Commission sera livrée. Dans un deuxième temps, seront rapportées les observations de porte-parole d'organismes qui ont participé à la préconsultation sur le profilage racial menée en 2009. Enfin, la Commission fera un examen de l'état d'avancement des engagements qu'elle a pris dans le cadre de son rapport sur le profilage racial et ses conséquences.

---

<sup>6</sup> *Id.*, p. 113-120. Voir l'annexe 1 du présent document.

<sup>7</sup> *Id.*, p. 121. Voir l'annexe 2 du présent document.

## 1 MISE EN CONTEXTE

### 1.1 Discrimination systémique et profilage racial

#### 1.1.1 Le profilage racial : Définition et fondements

Faisant du profilage racial l'une de ses priorités organisationnelles, la Commission retient depuis 2005 une définition de ce phénomène qui fait spécifiquement référence au principe de la discrimination résultant de l'application disproportionnée d'une mesure sur des segments particuliers de la population<sup>8</sup>. Ainsi, non seulement la définition de la Commission vise toute action prise par une personne en situation d'autorité qui invoque des motifs de sécurité, mais elle tient également compte du caractère systémique du problème. Cette définition du profilage racial se lit comme suit :

« 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, 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 différent.

Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »<sup>9</sup>

Le 18 avril 2012, le Tribunal des droits de la personne rendait d'ailleurs un premier jugement condamnant une personne en situation d'autorité – en l'espèce un policier du Service de police de la Ville de Montréal – au motif de profilage racial. Ce faisant, le tribunal souligne que la définition de la Commission « inclut non seulement les facteurs d'appartenance réelle à un

---

<sup>8</sup> Michèle TURENNE , « Le profilage racial : une atteinte au droit à l'égalité – Mise en contexte, fondements et perspectives pour un recours », dans *Développements récents profilage racial*, vol. 309, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 41, 50.

<sup>9</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Le profilage racial : mise en contexte et définition*, 2005, p. 18.

groupe défini sur la base d'un motif interdit, mais aussi ceux d'appartenance présumée »<sup>10</sup>.

Ainsi :

« [...] les personnes auxquelles on attribue à tort des caractéristiques associées à un motif interdit sont autant protégées que celles qui les possèdent réellement, et ce, en raison des préjugés et stéréotypes sur lesquels se fonde souvent la discrimination. »<sup>11</sup>

La juge Pauzé ajoute que cela « rappelle en fait la dimension hautement subjective de la discrimination », une composante subjective reconnue en droit québécois et canadien.

La notion de disproportion est également une dimension importante caractérisant le profilage racial parce que, peu importe les contours concrets qu'il prend, il s'agit généralement d'actions prises par une personne en situation d'autorité qui sont démesurées, inusitées, qui se démarquent des pratiques normales<sup>12</sup>. Le Tribunal des droits de la personne le rappelle également :

« La question n'est donc pas de savoir si l'intervention policière était adéquate ou non, mais d'établir si elle a été effectuée de manière inhabituelle et susceptible de porter atteinte au droit [du plaignant] de jouir, sans discrimination fondée sur son origine ethnique, de ses droits à la sûreté et à la liberté de sa personne ainsi qu'à son droit à la sauvegarde de sa dignité. »<sup>13</sup>

Ce caractère disproportionné, différencié ou inhabituel peut notamment se traduire par un abus de pouvoir, l'utilisation d'une force excessive, l'emploi de propos harcelants, irrespectueux ou discriminatoires ou encore le fait de procéder à des inspections démesurées. Dans tous les cas, le racisme et les stéréotypes liés à l'appartenance ethnique et raciale constituent le fondement des pratiques de profilage racial. Les préjugés agissent alors comme éléments déclencheurs de ces actions. Ainsi, on préjuge – souvent inconsciemment – que les membres de certains

---

<sup>10</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) et Dominique Chartrand*, TDP Montréal, n° 500-53-000326-106, 18 avril 2012, j. Pauzé, par. 165-166. Le policier Dominic Chartrand a déposé une *Requête pour permission d'en appeler de ce jugement* datée du 22 mai 2012. Notons toutefois que la requête n'émane pas du contentieux de la Ville de Montréal ou de son service de police. La requête sera présentable devant la Cour d'appel du Québec le 22 août 2012.

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> M. TURENNE, préc., note 8, p. 90.

<sup>13</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) et Dominique Chartrand*, préc., note 10, par. 250.



groupes racisés sont plus à risque de perturber l'ordre ou de menacer la sécurité. Résultat : on ne cible plus des comportements objectivement menaçants, mais les personnes appartenant aux groupes qu'on croit plus susceptibles de les adopter.

Les témoignages offerts dans le cadre de la consultation de la Commission ont été tout aussi nombreux que troublants quant à l'existence de ce genre de pratiques. Et, si le secteur de la sécurité publique est particulièrement visé par les allégations de profilage racial, celui-ci peut se manifester dans d'autres contextes<sup>14</sup>. Comme nous le verrons dans la section suivante du présent document, l'ensemble des intervenants et institutions ciblés a cependant l'obligation de prendre les moyens pour lutter contre le profilage racial et la discrimination visant les groupes racisés. Ainsi, les solutions existent. Elles sont fondées sur le droit à l'égalité garanti à tous et toutes, notamment en vertu de la Charte.

### **1.1.2 Le droit à l'égalité et l'interdiction de discrimination**

Comme le confirmait encore récemment le Tribunal des droits de la personne, le profilage racial, « de par sa nature », « constitue une forme particulière de discrimination »<sup>15</sup>. Il en est une des manifestations « exercée en contexte d'autorité et ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un ou l'autre des motifs interdits par la Charte »<sup>16</sup>. Pourtant, de nombreux instruments juridiques garantissent le droit à l'égalité contre les différentes formes de discrimination, incluant le profilage racial. Citons à ce propos l'article 7 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*<sup>17</sup>, de même que l'article 26 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial. Document de consultation sur le profilage racial*, mars 2010, p. 3.

<sup>15</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) et Dominique Chartrand*, préc., note 11, par. 173.

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Rés. 217 A (III), Doc. Off. A.G. N.U., 3<sup>e</sup> sess., suppl. n° 13, p. 17, Doc. N.U. A/810 (1948), art. 7: « Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ».

<sup>18</sup> *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, 999 R.T.N.U. 171, R.T. Can. 1976 n° 47 (entrée en vigueur le 23 mars 1976, adhésion par le Canada le 19 mai 1976), art. 26: « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet (...suite)

La *Charte canadienne des droits et libertés* offre également une protection constitutionnelle contre la discrimination, garantissant le droit à l'égalité en vertu de son article 15<sup>19</sup>. Enfin, l'article 10 de la *Charte québécoise* énonce lui aussi une telle garantie dans les termes suivants :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »<sup>20</sup>

Plus simplement, il y a discrimination dans le bénéfice d'un droit garanti par la *Charte* lorsque les trois éléments prévus à l'article 10 de cette dernière sont réunis, soit :

- une distinction, exclusion ou préférence,
- fondée sur l'un des motifs de discrimination,
- et ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à une pleine égalité dans la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.<sup>21</sup>

Quant au premier de ces trois éléments, rappelons que la discrimination peut être directe ou indirecte. Ainsi, la discrimination sera qualifiée de directe lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence fondée sur un motif de discrimination interdit est ouverte ou avouée. La discrimination peut toutefois être indirecte. C'est le cas lorsqu'« une personne adopte une

---

égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

<sup>19</sup> *Charte canadienne des droits de la personne*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, (1982, R.-U., c. 11)], art. 15 al. 1: « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ».

<sup>20</sup> Préc., note 2, art. 10.

<sup>21</sup> Voir notamment : *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525; *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90; *Johnson c. Commission des affaires sociales*, [1984] C.A. 61.

conduite, une pratique ou une règle qui est neutre à première vue et s'applique également à tous, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un individu ou un groupe d'individus en ce qu'elle leur impose des contraintes non imposées aux autres »<sup>22</sup>. Une mesure en apparence neutre peut donc avoir un effet discriminatoire pour une personne ou un groupe de personnes, par exemple, lorsque cette mesure leur impose « des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres »<sup>23</sup> en raison de leur « race »<sup>24</sup>, de leur couleur, de leur origine ethnique ou nationale ou encore de leurs convictions religieuses.

Qu'elle soit directe ou indirecte, la discrimination peut par ailleurs être systémique. Dans l'arrêt *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, la Cour d'appel confirme d'ailleurs qu'une discrimination systémique doit être comprise comme étant « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »<sup>25</sup>.

En ce qui a trait plus particulièrement aux motifs interdits de discrimination en vertu de l'article 10, notons que dans le cas du profilage racial on réfère principalement à la « race », la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale. Comme l'expliquait M<sup>e</sup> Michèle Turenne, « on sait que le profilage racial s'exerce principalement sur la base de motifs généralement

---

<sup>22</sup> Christian BRUNELLE, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans Collection de droit du Barreau du Québec, vol. 7, *Droit public et administratif*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p. 57.

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> Bien que la notion de « race » figure dans la Charte québécoise, ainsi que dans la plupart des dispositions antidiscriminatoires des instruments internationaux et des autres législations nationales, la Commission tient à réitérer une mise en garde quant à l'usage qu'elle en fera dans le présent rapport. Si l'idée d'une race biologique n'a pas de fondement scientifique, « on ne peut en dire autant de la "race sociale", c'est-à-dire la race socialement construite. Plus encore, les préjugés et la discrimination fondés sur la race, ainsi que les inégalités qui en découlent, nous rappellent que la race, bien qu'étant originellement une fiction idéologique, n'en a pas moins des effets sociaux bien réels, qui ne peuvent en aucun cas être négligés ». Daniel DUCHARME et Paul EID, « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée? », *L'Observatoire de la génétique*, n° 24, septembre-novembre, 2005, [En ligne]. [http://www.omics-ethics.org/observatoire/cadrages/cadr2005/c\\_no24\\_05/c\\_no24\\_05\\_02.html](http://www.omics-ethics.org/observatoire/cadrages/cadr2005/c_no24_05/c_no24_05_02.html) (Page consultée le 23 mars 2012)

<sup>25</sup> *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201, par. 47; confirmant *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24. Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 14.

apparents des personnes qui en sont victimes [...]. C'est la perception subjective de la personne en autorité mise en cause qui est déterminante. »<sup>26</sup> Rappelons d'ailleurs que tout au long de notre consultation, la majorité des participants et participantes ont insisté sur le fait que les préjugés et les stéréotypes constituaient la toile de fond de la discrimination et du profilage racial<sup>27</sup>.

Cela dit, plusieurs motifs prohibés peuvent constituer des facteurs aggravants dans les situations de profilage racial. C'est le cas par exemple de l'âge, du sexe ou encore de la condition sociale. À ce titre, référer à l'approche intersectionnelle permet de tenir compte du cumul et de l'entrecroisement de tous ces motifs<sup>28</sup>, ceux-ci pouvant s'alimenter mutuellement<sup>29</sup> et ainsi traduire des réalités particulières.

Afin de compléter l'analyse d'une situation discriminatoire au sens de l'article 10 de la Charte, mentionnons également que parmi les droits souvent mis en jeu dans le cadre d'une situation de profilage racial, les plus souvent cités sont les suivants : le droit à la vie, à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté de sa personne<sup>30</sup>; le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation<sup>31</sup>; le droit au respect de sa vie privée<sup>32</sup>; de même que le droit d'accès aux moyens de transport ou aux lieux publics<sup>33</sup>. De nombreux droits judiciaires sont également invoqués, notamment le droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé<sup>34</sup>; le droit de ne pas être privé de sa liberté ou de ses droits sans motif prévu par la loi<sup>35</sup>; le droit de ne pas faire l'objet de saisies,

---

<sup>26</sup> M. TURENNE, préc., note 8, p. 66.

<sup>27</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 15.

<sup>28</sup> M. TURENNE, préc., note 8, p. 66-67.

<sup>29</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 14, p. 6.

<sup>30</sup> Charte, art. 1.

<sup>31</sup> *Id.*, art. 4.

<sup>32</sup> *Id.*, art. 5.

<sup>33</sup> *Id.*, art. 15.

<sup>34</sup> *Id.*, art. 23.

<sup>35</sup> *Id.*, art. 24.

perquisitions ou fouilles abusives<sup>36</sup>; le droit de toute personne arrêtée d'être traitée avec humanité et respect<sup>37</sup> de même que le droit à la présomption d'innocence<sup>38</sup>.

C'est sur ces bases que la Commission concluait dans le cadre de son rapport sur le profilage racial que les trois secteurs ciblés par la consultation devaient être analysés sous l'angle de la discrimination systémique<sup>39</sup>. Comme nous le verrons dans les paragraphes suivants, ces conclusions faisaient d'ailleurs suite à deux années de consultation et de travail de la Commission.

## **1.2 La démarche de la Commission**

Depuis 2003, la Commission reçoit et traite de nombreuses plaintes pour profilage racial, plaintes qui mettent principalement en cause les forces policières, mais également d'autres institutions et organismes, tant publics que privés.

### **1.2.1 La nécessité d'une approche systémique**

Comme la Commission le soulignait dans le cadre de son rapport, le profilage racial revêt en général des formes subtiles et insidieuses. Le fait de devoir traiter de nombreuses plaintes en cette matière l'a obligé à réfléchir au concept même de profilage racial, mais également à revoir certaines de ses pratiques. Ainsi, elle a par exemple constaté qu'il n'est pas évident de prouver qu'une intervention policière est fondée, non pas sur un motif réel ou un soupçon raisonnable, mais plutôt sur la couleur, la « race » ou l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse, de la personne ciblée. En outre, il arrive qu'une interpellation ou la remise d'un constat d'infraction vienne sanctionner une infraction réellement commise. Toutefois, en vertu du deuxième paragraphe de la définition que la Commission a adopté, quand les policiers tendent, à infraction ou comportement égal, à sanctionner ou surveiller de façon disproportionnée les personnes racisées, il s'agit d'une forme de profilage racial systémique caractérisé par le

---

<sup>36</sup> *Id.*, art. 24.1.

<sup>37</sup> *Id.*, art. 25.

<sup>38</sup> *Id.*, art. 33.

<sup>39</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 14.

principe de « deux poids, deux mesures »<sup>40</sup>. La Cour d'appel a d'ailleurs confirmé au mois de mars 2011 que la déclaration de culpabilité ou la condamnation d'une personne « n'affectait en rien la recevabilité du recours » de cette dernière pour profilage racial<sup>41</sup>.

Par ailleurs, la Commission a pu constater que son système de traitement des plaintes individuelles, tout en étant nécessaire, peut s'avérer limité eu égard au phénomène du profilage racial. Étant donné la dimension systémique de celui-ci, il lui a semblé indispensable d'amener les institutions concernées à apporter les correctifs d'ordre structurel nécessaires en vue de contrer ces manifestations de la discrimination vécue par des groupes racisés de notre société.

### **1.2.2 Une large consultation populaire**

Prenant acte de la particularité et de l'ampleur du problème du profilage racial, la Commission a jugé nécessaire d'entreprendre une consultation sur la question du profilage racial et de la discrimination systémique à l'égard des minorités racisées au Québec, consultation qu'elle a lancée en septembre 2009. L'objectif était notamment de donner une voix aux victimes de profilage racial, de susciter une prise de conscience collective relativement à ce problème et à ses conséquences, puis de cerner les pistes de solution pour contrer tant le profilage racial que la discrimination systémique qui vise les groupes racisés.

Précisons toutefois que la Commission a choisi de faire porter cette consultation sur le profilage et la discrimination particulièrement vécus par les jeunes racisés âgés de 14 à 25 ans. Ce choix est motivé par différentes raisons, notamment le fait que les jeunes sont les plus susceptibles d'être la cible du profilage racial, d'une part parce qu'ils sont de grands utilisateurs de l'espace public et, d'autre part, parce que les stéréotypes et préjugés tendent à leur attribuer une plus grande propension à la déviance<sup>42</sup>. Soulignons également que l'impact du profilage sur les jeunes peut être plus grand quant à leur choix de vie et à leur intégration sociale.

---

<sup>40</sup> *Id.*, p. 10.

<sup>41</sup> *Ville de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 519, par. 4.

<sup>42</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 11.

Par ailleurs, bien que la discrimination cible les jeunes racisés dans plusieurs secteurs de leur vie, la Commission a circonscrit sa consultation au profilage racial et à la discrimination systémique les visant dans trois secteurs institutionnels clés de leurs activités : le secteur de la sécurité publique, le milieu scolaire et le système de protection de la jeunesse.

Avant de lancer cette consultation, la Commission a mené une préconsultation au cours de l'été 2009. Ce fut l'occasion d'une série de rencontres avec les représentants et représentantes d'une centaine d'organismes afin de s'assurer du caractère approprié de la démarche et de leur participation à celle-ci. Puis, dans le cadre de la consultation tenue au mois de septembre 2009, la Commission a recueilli près de 150 témoignages de jeunes, de leurs parents, d'experts et de représentants de groupes communautaires. S'appuyant sur cette consultation ainsi que sur les résultats de recherches et d'analyses sur le profilage, la Commission a publié, au mois de mars 2010, un document de consultation. Celui-ci visait à guider les présentations écrites et les échanges dans le cadre d'audiences publiques tenues à Montréal et à Québec aux mois de mai et juin suivants. La Commission a alors reçu 54 communications écrites et 75 personnes, citoyens et citoyennes ou provenaient des milieux de la recherche ou encore d'organismes communautaires ou institutionnels.

### **1.2.3 Les conclusions et recommandations de la Commission**

Fortes des études, mémoires et témoignages recueillis lors de cette consultation, la Commission a été à même de présenter les enjeux et problématiques liés au profilage racial et à la discrimination systémique, de même qu'à leurs conséquences. Ainsi peut-on lire dans le rapport faisant suite à cette consultation :

« S'il est une conclusion que la Commission peut légitimement tirer au terme de sa consultation, c'est que les problèmes de profilage racial et de discrimination systémique perçus par les jeunes des minorités racisées au sein des milieux institutionnels ciblés sont suffisamment importants pour que la société dans son ensemble se sente interpellée. Le Québec ne peut accepter qu'une partie de ses citoyens ait perdu confiance dans ses institutions publiques et, plus grave encore, se sente étrangère dans sa propre société. »<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> *Id.*, p. 111.

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'ensemble de l'analyse composant ce rapport. Il convient toutefois de rappeler que la démarche de la Commission a été fondamentale notamment parce qu'elle a permis d'identifier des pistes de solution concrètes que la Commission a traduit par la formulation de 93 recommandations. Parmi ces recommandations, 6 sont de portée générale, 44 visent plus particulièrement le secteur de la sécurité publique, 33 ciblent le milieu scolaire et 10 interpellent le système de protection de la jeunesse<sup>44</sup>.

Les principales recommandations visent notamment l'adoption, par le gouvernement, d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination qui comprendrait spécifiquement un plan d'action pour prévenir et enrayer le profilage racial. La Commission recommande également que l'interdiction de profilage racial soit inscrite dans la Charte et que l'on procède à la révision des lois et règlements afin de s'assurer que celles-ci n'aient pas d'effet discriminatoire sur les minorités racisées. Il serait d'ailleurs tout aussi impératif qu'on révisé les politiques, pratiques et normes organisationnelles afin de prévenir la discrimination et le profilage racial, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de lutte à la criminalité et aux gangs de rue, de lutte aux incivilités, de vérification des titres de transport et de circulation de la clientèle des réseaux de transports en commun; les pratiques et normes organisationnelles en milieu scolaire; de même que les énoncés de mission et codes d'éthique des centres jeunesse.

Par ailleurs, des recommandations tout aussi importantes de la Commission ciblent les enjeux suivants :

- la mise sur pied de mécanismes rigoureux de collecte et de publication systématique des données concernant l'appartenance raciale présumée des individus desservis par les ministères et institutions, ciblés par l'action policière ou devant faire face au système judiciaire ou au système de justice pénale pour adolescent;
- l'adoption de mesures de lutte à la pauvreté visant encore plus particulièrement les groupes plus à risque de vivre sous le seuil de la pauvreté, parmi lesquels les immigrants récents, les Autochtones, les groupes racisés et les mères monoparentales;

---

<sup>44</sup> Préc., note 6.



- l’intégration d’une formation antiraciste et interculturelle dans les programmes du ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport, mais également l’implantation d’une formation qui devrait être dispensée à tous les intervenants et intervenantes;
- la prise de mesures, par les ministères et institutions concernés, visant à contrer la discrimination raciale à l’embauche afin que le personnel des établissements touchés reflète la diversité ethnoculturelle québécoise;
- la mise sur pied par les institutions publiques de mécanismes de supervision et de reddition de comptes permettant de détecter et de contrôler les manifestations de profilage racial, et ce, à tous les niveaux;
- l’établissement, par les ministères et institutions concernés, de partenariats durables avec les organismes communautaires intervenant auprès des minorités racisées et la prise en compte de leur expertise.

Ce fut également l’occasion pour la Commission de prendre 11 engagements particuliers afin de contribuer, elle aussi, à la lutte contre le profilage racial et ses conséquences<sup>45</sup>. Parmi ces engagements figure celui d’effectuer un suivi rigoureux de la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport. Ainsi, la section 4 du présent document traitera plus particulièrement des engagements de la Commission et des changements qu’ils ont provoqués au cours de la dernière année.

#### **1.2.4 Et la suite?**

Les recommandations que la Commission porte depuis mai 2011 sont le résultat d’un exercice de consultation et de réflexion assidu, mais le travail ne s’arrête pas là. Encore faut-il que les ministères et institutions visés mettent en œuvre ces recommandations et que la Commission respecte ses engagements.

Un an plus tard, la Commission est bien consciente qu’il s’agit d’un très court laps de temps pour accomplir tous les changements demandés. Cela dit, quel premier constat peut-on déjà dresser des progrès accomplis et des actions planifiées? Certes, le problème du profilage racial est de plus en plus connu et reconnu. L’expression entre dans le vocabulaire là où on ne

---

<sup>45</sup> Préc., note 7.

l’entendait pas et les discours commencent à changer. Une prise de conscience du problème est réelle. Mais qu’en est-il des changements concrets attendus par la Commission? C’est ce que nous verrons plus en détail dans le chapitre suivant.

## **2 PREMIÈRE RÉPONSE GOUVERNEMENTALE**

En mai 2011, la Commission interpellait l’ensemble du gouvernement québécois, les personnes élues et les décideurs à apporter les modifications nécessaires tant sur le plan législatif qu’organisationnel pour lutter contre le profilage racial :

« Au cours de notre consultation, nous avons constaté qu’il existait déjà des initiatives intéressantes, des projets et des partenariats prometteurs, mais ces initiatives relèvent davantage de l’action isolée que de la pratique institutionnalisée. Les déclarations de principe condamnant le racisme et la discrimination doivent s’accompagner d’un engagement politique réel menant à la mise en œuvre de mesures préventives et de recours efficaces pour les victimes. »<sup>46</sup>

Plus particulièrement, les recommandations de la Commission visaient les ministères de l’Éducation, l’Emploi et la Solidarité sociale, l’Immigration et les Communautés culturelles, la Justice, la Santé et les Services sociaux de même que la Sécurité publique. Ainsi, le rapport rappelait notamment que « s’il est vrai que [les préjugés et les stéréotypes] sont susceptibles de se trouver dans toutes les couches de la population, les agents de l’État ont l’obligation de les neutraliser »<sup>47</sup>.

Depuis, la Commission a rencontré les représentants de ces ministères à différentes reprises, tant dans le cadre de rencontres bilatérales, qu’autour d’une table interministérielle créée pour l’occasion. Lors d’une rencontre de cette table tenue le 12 janvier 2012, la Commission informait les porte-parole ministériels présents qu’elle entendait rendre public un état des lieux soulignant le premier anniversaire de la sortie de son rapport de consultation sur le profilage racial. La Commission demandait alors à chacun des ministères présents de désigner une personne ressource avec laquelle elle pourrait entrer en communication dans le cadre de cet exercice. Elle a ensuite formalisé cette démarche dans une lettre adressée aux membres de la

---

<sup>46</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 4

<sup>47</sup> *Id.*, 5, p. 111.

Table interministérielle datée du 19 janvier 2012. Ceux-ci ont alors été invité par écrit à faire parvenir un état de situation des actions posées à ce jour en vue de mettre en œuvre des recommandations les concernant.

## 2.1 Une première réponse gouvernementale concertée

C'est une réponse concertée, coordonnée par le ministère de la Justice, qu'ont voulu offrir les ministères interpellés. Ceux-ci ont fait parvenir à la Commission la liste des actions déjà posées afin de contrer le profilage racial en date du 4 mai 2012. Le tableau qui suit présente intégralement les actions rapportées :

<b>Profilage racial – Les actions des ministères concernés</b>	
<b>4 mai 2012</b>	
<b>Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordination du plan d'action intitulé <i>La diversité : une valeur ajoutée Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013</i>, qui inclut diverses mesures destinées à lutter contre le profilage racial, sous la responsabilité du ministère de la Sécurité publique (MSP), de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et du Commissaire à la déontologie policière (CDP).</li> <li>▪ Apport de son expertise en matière de connaissance des communautés culturelles, de racisme et de discrimination au Service de police de la Ville de Montréal (ci-après « le SPVM »), leader au sein des corps policiers sur ces problématiques.</li> <li>▪ Présence depuis 2006 de la conseillère experte du ministère dans les domaines du racisme et de la discrimination sur le Comité expert sur le profilage racial et social du SPVM, qui a notamment travaillé sur le plan d'action triennal 2007-2009 sur le développement des compétences interculturelles et les outils de formation utilisés; le plan directeur des relations avec les citoyens, rendu public en 2010; et la <i>Politique sur le profilage racial et social</i> ainsi que le <i>Plan stratégique en matière de profilage racial et social 2012-2014. Des valeurs partagées, un intérêt mutuel</i>, rendus publics le 17 janvier 2012.</li> </ul>
<b>Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation à l'importance d'offrir des services de qualité aux enfants et familles issus des communautés culturelles et traitement dans l'offre de services <i>Jeunes en difficulté</i> des services à offrir aux communautés culturelles et à la nécessité d'adapter les services à leurs réalités.</li> <li>▪ Indication dans le Manuel de référence sur la protection de la jeunesse du principe visant à tenir compte des communautés culturelles dans le système de protection de la jeunesse.</li> <li>▪ Présence d'un répondant pour les communautés culturelles dans chaque agence. À cet effet, l'article 349 de la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux</i> prévoit qu'une agence doit, en concertation avec les organismes représentatifs des communautés culturelles et les établissements de sa région, favoriser l'accessibilité</li> </ul>

	<p>aux services de santé et aux services sociaux qui soit respectueuse des caractéristiques de ces communautés culturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Création par le MSSS en 2003-2004 d'un comité consultatif chargé de lui donner son avis afin de s'assurer que l'organisation des services tient compte des diverses réalités culturelles. À cet effet, l'article 433.1 de la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux</i> témoigne de l'importance qui est accordée aux personnes issues des communautés ethnoculturelles et de la nécessité d'adapter la prestation des services afin de mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes.</li> <li>▪ Mandat donné par le ministère à un comité de travail pour élaborer un bilan de santé physique et psychosociale des réfugiés et des demandeurs d'asile afin de mieux répondre à leurs besoins à leur arrivée et d'assurer les bonnes références selon leur condition. Le comité a terminé ses travaux et doit déposer un rapport final aux autorités du MSSS sous peu.</li> <li>▪ Collaboration avec le MICC dans le cadre de l'Entente MSSS-MICC pour favoriser l'intégration et la francisation des immigrants ainsi que dans le cadre de différents comités, dont celui sur la politique gouvernementale intitulée <i>La diversité : une valeur ajoutée Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013</i>. Dans le cadre de ce plan d'action, le MSSS a notamment la responsabilité des mesures suivantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) favoriser l'insertion professionnelle des jeunes des communautés culturelles au moyen du programme « Qualification des jeunes »;</li> <li>b) enrichir les programmes de formation interculturelle offerts au personnel et aux gestionnaires du réseau (une recension est en cours de réalisation en vue de voir ce qui existe et de bonifier);</li> <li>c) documenter la situation du racisme et de la discrimination dans le réseau. Le système de plainte du réseau inclut depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009 le motif de plainte pour racisme et discrimination. Les suivis sont assurés par les commissaires aux plaintes;</li> <li>d) stimuler les efforts de recherche sur l'influence du racisme et de la discrimination sur la santé.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concernant les classes d'accueil, il y a eu :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Élaboration d'un outil uniforme d'évaluation de la compétence langagière afin de déterminer quels élèves ont droit à des services particuliers d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français, outil dont la diffusion est prévue en 2012-2013;</li> <li>b) Publication d'un document sur l'intégration linguistique scolaire et sociale à l'intention du milieu scolaire et d'un guide administratif dont la diffusion est prévue en 2012;</li> <li>c) Modifications apportées au financement et à la déclaration des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français pour les règles budgétaires de 2012-2013;</li> <li>d) Proposition de nouvelles modalités pour le soutien aux activités interculturelles.</li> </ul> </li> <li>▪ En ce qui a trait aux élèves à besoins particuliers :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Analyse de la présence des élèves issus de l'immigration de certaines communautés racisées parmi les élèves handicapés ou élèves en difficulté</li> </ul> </li> </ul>

	<p>d'adaptation ou d'apprentissage (version préliminaire livrée en décembre 2011).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enfin, relativement au cheminement des élèves :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Soutien de la réalisation d'études ayant démontré la nécessité de mettre en place des services adaptés pour les élèves immigrants qui arrivent tardivement au secondaire, notamment afin d'assurer une meilleure transition vers l'éducation des adultes. Formation éventuelle d'un comité ministériel afin de proposer des pistes de solution.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Ministère de la Sécurité publique (MSP)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place, en 2005, du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial, qui regroupe les principaux intervenants concernés et a notamment pour mandat de développer des orientations et des politiques en la matière, d'échanger sur les meilleures pratiques, de développer l'expertise, etc.</li> <li>▪ Organisation, en 2007, d'un séminaire de sensibilisation sur le thème « Comprendre et prévenir le profilage racial et illicite » destiné aux gestionnaires des organisations policières et diffusion d'un guide intitulé « L'intervention policière dans une société en changement : Comprendre et prévenir le profilage racial et illicite » dans les organisations policières.</li> <li>▪ Amélioration de la formation initiale et la formation continue des policiers en la matière, notamment par :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) L'intégration par le MELS, à l'automne 2005, de la notion de profilage racial au programme Techniques policières;</li> <li>b) 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;</li> <li>c) L'administration par l'ENPQ d'un nouveau texte psychométrique aux candidats, lequel fait référence à 18 types d'inconduites, dont les tendances racistes.</li> </ul> </li> <li>▪ Participation active au plan d'action intitulé <i>La diversité : une valeur ajoutée Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec</i>.</li> <li>▪ Introduction, en 2006, d'une section portant sur les plaintes liées au profilage racial et diffusion accrue et continue d'information sur les devoirs des policiers et le recours des citoyens lors d'intervention policières inappropriées par le Commissaire à la déontologie policière dans son rapport annuel.</li> <li>▪ Investissement, par l'entremise du Fonds de recrutement des policiers, de 2,7 M \$ sur trois ans (2009-2012) pour renforcer les liens de confiance et favoriser le rapprochement entre les services de police et la population montréalaise, notamment en favorisant l'échange, la concertation et le rapprochement dans huit arrondissements de Montréal, dont certains secteurs ont un indice de pauvreté et d'exclusion sociale plus élevé. Ce projet a également reçu un financement supplémentaire de 600 000 \$ du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles pour la même période.</li> <li>▪ Publication, par le Service de police de la Ville de Montréal, de son plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014).</li> <li>▪ Dépôt du Projet de loi n° 46 – <i>Loi concernant les enquêtes policières indépendantes</i>, lequel vise à conférer une assise légale claire au processus, à l'encadrer davantage et à instituer le Bureau civil de surveillance des enquêtes indépendantes.</li> <li>▪ Poursuite du leadership assumé et du soutien apporté aux organisations policières à</li> </ul>

	<p>l'égard du profilage, notamment en prévoyant :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Confier le suivi d'un certain nombre de recommandations concernant spécifiquement les corps de police et l'arrimage entre les plans d'action des différentes organisations au Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial;</li> <li>b) Élaborer et diffuser un guide de gestion visant à prévenir la discrimination et le profilage racial destiné aux corps de police;</li> <li>c) Réviser le Guide des pratiques policières afin d'y introduire un énoncé en matière de lutte contre le racisme et la discrimination;</li> <li>d) Recenser et diffuser les meilleures pratiques visant à éviter les biais discriminatoires dans les politiques et les plans d'intervention des organisations policières;</li> <li>e) Poursuivre la sensibilisation sur le phénomène (communiqué aux corps de police, etc.);</li> <li>f) Suivre l'évolution de la problématique (nombre de plaintes en déontologie, nombre de plaintes en milieu carcéral, etc.).</li> </ol>
<p><b>Ministère de la Justice (MJQ) et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transmission en 2006 par le DPCP à tous les procureurs d'un communiqué détaillé visant à les sensibiliser au profilage racial, lequel peut soulever certaines préoccupations à l'étape, notamment de l'autorisation de poursuivre ou encore être soulevé par la défense dans le cadre d'une requête fondée sur la Charte canadienne. Ce communiqué traite du contexte dans lequel une allégation de profilage racial est le plus souvent susceptible d'être soulevée et des conséquences probables de la démonstration de l'exercice d'un profilage racial, notamment l'exclusion de la preuve suivant le paragraphe 24(2) de la Charte.</li> <li>▪ Formation spécifique de base offerte annuellement à tous les nouveaux procureurs aux poursuites criminelles et pénales afin qu'ils soient en mesure de déceler les erreurs judiciaires et les cas de profilage racial.</li> </ul>
<p><b>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efforts consacrés à l'atteinte de l'objectif de 25 % fixé par le gouvernement en matière d'embauche et de représentation des membres des communautés culturelles, avec un taux d'embauche en 2010-2011 de 21,5 % des membres des communautés culturelles pour l'ensemble des statuts d'emploi (régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire).</li> <li>▪ Efforts consacrés à l'atteinte du taux de représentativité des membres des communautés culturelles au sein de l'effectif régulier de 9 % fixé par le Programme d'accès à l'égalité pour les personnes membres des communautés culturelles avec un taux de 4,9 % en 2010-2011.</li> <li>▪ Collecte de données relatives à l'origine ethnique ou nationale et à l'appartenance à une minorité visible des personnes déposant une demande de services à Emploi-Québec à l'aide du formulaire « Demande de services – Renseignements généraux (formulaire 3003) ». Les données ainsi recueillies permettent à l'agent d'aide à l'emploi d'envisager d'éventuelles difficultés d'intégration en emploi et de mieux répondre aux besoins de ces personnes et leur donner, si nécessaire, accès à des programmes et mesures spécifiques.</li> <li>▪ Mesure de lutte contre la pauvreté ciblant précisément les groupes plus à risque de vivre sous le seuil de la pauvreté, notamment par :</li> </ul>

	<p>a) Le plan de lutte contre la pauvreté (2010-2015) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Qui prévoit la création d'Alliances pour la solidarité dans chaque région afin de favoriser la mobilisation et la concertation des acteurs dans la mise en œuvre de solutions (plan d'action) pour soutenir l'inclusion sociale et économique de toutes les citoyennes et de tous les citoyens;</li><li>– Alliances qui, dans l'élaboration de leur plan d'action, doivent dresser un portrait de la situation régionale identifiant notamment la présence de groupes d'individus qui sont en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale ou plus à risque de l'être de manière à s'assurer que leurs besoins soient pris en compte.</li></ul> <p>b) La mesure Soutien aux enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Un crédit d'impôt remboursable, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, versé aux parents afin de couvrir les besoins essentiels des enfants à charge de moins de 18 ans.</li></ul> <p>c) Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Mesure incitative auprès des employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles lors de leur première expérience de travail dans leur domaine de compétence par l'octroi d'une subvention salariale, permettant l'acquisition d'une première expérience de travail au Québec.</li></ul> <p>d) La mesure Québec pluriel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Programme de mentorat qui permet aux jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles de bénéficier de l'accompagnement d'un mentor et de recevoir des conseils pour faciliter leurs démarches d'intégration au marché du travail; programme offert dans six territoires soit Gatineau, Laval, Longueuil, Montréal, Québec et Sherbrooke.</li></ul> <p>e) Le dispositif de services intégrés destiné aux personnes nouvellement arrivées :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Travail conjoint du MESS et du MICC, depuis juillet 2010, en vue de mettre en place ce dispositif parallèlement aux programmes offerts spécifiquement aux personnes immigrantes;</li><li>– visant à revoir l'offre de services gouvernementale afin de mieux coordonner les interventions faites auprès des personnes immigrantes nouvellement arrivées et d'en augmenter la cohérence et l'efficacité;</li><li>– et ayant pour objectif d'accélérer l'intégration socioprofessionnelle de ces personnes et d'augmenter leur taux d'emploi.</li><li>– Ces travaux ont notamment permis de mieux définir les rôles et responsabilités de chacun (ministère et partenaires) en matière de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes; de simplifier le parcours vers l'emploi des personnes immigrantes en regroupant l'ensemble de la démarche d'accompagnement vers l'emploi chez Emploi-Québec et ses ressources externes; de mettre en place un cheminement de la clientèle des entreprises entre le MESS et le MICC.</li></ul> <p>f) Le programme Ma place au soleil :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Programme initialement mis en œuvre pour augmenter la scolarisation des jeunes mères de moins de 25 ans cheffes de famille monoparentale puis</li></ul>
--	---

	<p>élargi aux parents en 2011, les aidant à reprendre leurs études et à obtenir un diplôme de la formation professionnelle ou de la formation technique, tout en favorisant leur intégration sur le marché du travail et en améliorant leur situation économique, professionnelle et familiale.</p> <p>g) Le programme Soutien financier aux mineures enceintes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Aide financière mensuelle accordée temporairement aux mineures enceintes sans ressources financières à partir de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse jusqu'à la naissance de l'enfant, et ce, en complément à d'autres formes de soutien et d'encadrement du MSSS, afin de favoriser la santé des jeunes filles et de leur bébé à naître.</li></ul>
--	--

Sans commenter en détail chacune des actions listées par les ministères, il convient de noter que la majorité d'entre elles ont été prévues avant la sortie du rapport de consultation de la Commission. Elles peuvent donc difficilement avoir été mises en œuvre à la suite des recommandations que contenait celui-ci. Certaines de ces initiatives pouvaient même, dans une certaine mesure, faire partie du portrait de la situation dénoncée par la Commission. C'est notamment le cas du plan d'action *La diversité : une valeur ajoutée Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* à propos duquel la Commission écrivait ce qui suit :

« Cette politique comportait bien quelques mesures antidiscrimination, dont la plupart étaient déjà mises en œuvre, par la Commission notamment. Mais dans l'ensemble, elle 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. C'est pourquoi, tel qu'elle l'a déjà recommandé, la Commission estime que le gouvernement devrait adopter, dans une politique, une stratégie d'action globale de lutte contre le racisme et la discrimination. »<sup>48</sup>

Cela dit, soulignons que les changements demandés peuvent prendre du temps. Des actions et initiatives entreprises il y a plusieurs années ont donc pu avoir un impact particulier au cours de la dernière année et contribuer à lutter contre le profilage racial et la discrimination systémique depuis la sortie du rapport de consultation de la Commission.

---

<sup>48</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 16-17.



Par ailleurs, plusieurs éléments listés par les ministères font effectivement partie de l'état des lieux qu'il est possible de dresser quant à l'action gouvernementale de la dernière année en matière de profilage racial. Parmi ces éléments, citons notamment :

- les mesures mises en œuvre par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) relativement aux classes d'accueil, aux élèves à besoins particuliers et au cheminement des élèves;
- le dépôt par le ministère de la Sécurité publique du *Projet de loi n° 46 – Loi concernant les enquêtes policières indépendantes*;
- la publication par le Service de police de la Ville de Montréal de son plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) intitulé *Des valeurs partagées, un intérêt mutuel*.

C'est sans doute un début, mais il convient d'admettre que la Commission est toujours en attentes d'engagements ciblés et correspondant davantage à ses recommandations. Elle tient ainsi à réitérer l'importance et la pertinence de chacune d'elles.

C'est d'ailleurs à la lumière de ces recommandations que la Commission a commenté certaines des mesures listées par le gouvernement au moment de leur sortie publique. C'est le cas par exemple du projet de loi n° 46 déposé à l'Assemblée nationale le 2 décembre 2011. Dans le cadre de l'étude de ce projet de loi par la Commission des institutions, la Commission a notamment tenu à souligner que celui-ci ne répondait pas aux recommandations qu'elle avait formulées sur le sujet dans son rapport de consultation<sup>49</sup>. De même, c'est également sur la base de ces recommandations qu'elle a salué la sortie publique, le 17 janvier 2012, du plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014) de la Ville de Montréal et de son service de police, ce plan stratégique constituant sans aucun doute un pas dans la bonne direction. Nous y reviendrons

---

<sup>49</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le projet de loi n° 46, Loi concernant les enquêtes indépendantes*, M<sup>e</sup> Evelyne Pedneault, (Cat. 2.412.116), février 2012.

## 2.2 Une stratégie à venir?

Toujours dans le cadre de cette réponse concertée offerte par les ministères interpellés notons que le ministre de la Justice est à considérer une approche concertée visant à élaborer une stratégie globale d'intervention du gouvernement contre le profilage racial et la discrimination systémique.

La Commission salue cette ouverture, souhaitant que ce soit l'occasion de mettre réellement en lumière la responsabilité collective que tous doivent porter contre le profilage racial et la discrimination systémique. Souhaitons également que cette ouverture sera rapidement concrétisée dans des actions et mesures tangibles qui permettront de s'attaquer efficacement à cet important problème social.

## 3 UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DE SON SERVICE DE POLICE

Le secteur de la sécurité publique ayant été largement ciblé dans le cadre de la consultation menée par le Commission, il est rapidement devenu évident que les municipalités et services de police de la province ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des recommandations qui en ont découlé. Plusieurs d'entre elles les ciblent d'ailleurs directement<sup>50</sup>.

Or, seuls la Ville de Montréal, le SPVM et la Société de transport de Montréal (ci-après « la STM ») semblent avoir pris acte de ces recommandations au cours de la dernière année. 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, rendaient en effet publique la démarche envisagée par la Ville et ses services « pour lutter contre le profilage racial et social »<sup>51</sup>.

On apprenait alors que la Ville de Montréal allait créer un Comité d'intégration des mesures en matière de profilage qui aura pour mandat de se pencher sur les six enjeux suivants : « la

---

<sup>50</sup> Concernant les municipalités, voir : préc., note 6, recommandations 2, 7 à 11, 16, 23 à 25, 27 et 28. Concernant les services de police, voir : préc., note 6, recommandations 2, 7 à 11, 17, 21 et 22, 28, 31. Puis, concernant les sociétés de transport, voir, préc., note 6, recommandations 16 et 17.

<sup>51</sup> VILLE DE MONTRÉAL, SPVM, STM, *Des mesures concrètes pour lutter contre le profilage racial et social*, Communiqué de presse, Montréal, 17 janvier 2012, p. 1.

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 »<sup>52</sup>.

La STM, quant à elle, disait vouloir poursuivre « la série d'actions qu'elle a implantée au fil des ans pour contrer le racisme et la discrimination »<sup>53</sup>.

Puis, ce fut l'occasion pour le SPVM de rendre public son *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)* intitulé *Des valeurs partagées, un intérêt mutuel*<sup>54</sup>. Faisant sienne la définition du profilage racial de la Commission<sup>55</sup>, le SPVM annonçait alors avoir fait de la lutte au profilage racial et social « une priorité organisationnelle »<sup>56</sup>. Dans le cadre du plan stratégique dévoilé, celle-ci se traduit à travers « trois nouveaux défis auxquels doit répondre le SPVM » en la matière, soit : 1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires; 2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté; et 3. Agir sur les comportements inappropriés<sup>57</sup>. La réalisation de ces défis devrait s'appuyer sur les trois orientations que sont 1.1. la prévention, mobilisation et encadrement; 2.1. la communication, rapprochement et démystification; et 3.1. la détection, recherche et suivi<sup>58</sup>. Le plan stratégique du SPVM comprend également les trois grands axes d'intervention suivants : 1.1.1. informer, former, outiller et innover; 2.1.1 se rapprocher des citoyens et consolider les partenariats avec la communauté; et 3.1.1. renforcer la vigie<sup>59</sup>. Le tableau suivant, tiré du plan stratégique lui-même<sup>60</sup>, reprend l'ensemble de ces éléments.

---

<sup>52</sup> *Id.*

<sup>53</sup> *Id.*

<sup>54</sup> SPVM, *Des valeurs partagées, un intérêt mutuel. Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)*, Montréal, 2012.

<sup>55</sup> *Id.*, p. 14.

<sup>56</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>57</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>58</sup> *Id.*, p. 19.

<sup>59</sup> *Id.*

<sup>60</sup> *Id.*, p. 40 et 41.

La Commission a par ailleurs rencontré les représentants du SPVM le 28 mai dernier, notamment afin de donner à ceux-ci l'occasion de présenter l'état d'avancement du plan stratégique, un peu plus de quatre mois après sa sortie. Le tableau suivant rapporte également les principaux éléments qui ont alors été exposés dans la colonne commentaires.

Défis :	1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires	Commentaires du SPVM sur l'état d'avancement 2012 du <i>Plan stratégique</i>
Orientations :	1.1. Prévention, mobilisation et encadrement	
Axes d'intervention :	1.1.1. Informer, former, outiller et innover	
Mesures et certains moyens :	<p><b>A. Accroître les compétences interculturelles du personnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir les PDQ dans l'organisation d'une journée d'échanges annuelle portant sur les relations police/citoyens dans le quartier</li> <li>▪ Concevoir un bottin linguistique pour soutenir les policiers</li> <li>▪ Mettre en place un programme de formation continue qui conjuguera des méthodes d'enseignement théorique et pratique</li> <li>▪ Enrichir le programme des aspirants commandants, des nouveaux promus (sergents, SD et LD) et des nouvelles recrues en incluant les volets interculturel et éthique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une tournée générale de rencontres auprès des commandants, lieutenants, superviseurs, délégués syndicaux, agents sociocommunautaires, sergents-détectives, et agents de sécurité routière, de chacun des 33 postes de quartier a été initiée afin de les informer et d'échanger avec eux sur la politique ainsi que sur le plan stratégique en matière de profilage racial et social. Réalisation estimée à 45 %.</li> <li>▪ Quant aux formations adaptées aux réalités locales visant à susciter des interactions et des réflexions sur les relations policiers/citoyens dans les postes de quartier, six postes de quartier ont été identifiés et les responsables d'unité ont été rencontrés. Réalisation estimée à 20 %.</li> <li>▪ Le bottin linguistique est à l'étape de la conception graphique. Réalisation estimée à 70 %.</li> <li>▪ Une démarche exploratoire a été entreprise par l'équipe de Division formation, les ressources humaines et la RAC en vue d'enrichir le programme des aspirants commandants, des nouveaux promus et des nouvelles recrues en incluant les volets interculturel et éthique. Réalisation estimée à 20 %.</li> <li>▪ Notons qu'une vidéo interactive destinée aux policiers afin de prévenir le profilage racial et social est également à l'étape de la validation finale. Réalisation estimée à 80 %.</li> </ul>
	<p><b>B. Déployer des stratégies cohérentes et intégrées en matière de détection et de prévention du profilage racial et social dans tous les services et unités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Établir une procédure pour s'assurer que la mise en place des nouvelles stratégies en matière de lutte contre la criminalité n'engendre pas de traitement discriminatoire ni de perception de profilage racial et social</li> <li>▪ Mettre en place le projet P.T.M.</li> </ul>	

Défis :	1. Favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires	Commentaires du SPVM sur l'état d'avancement 2012 du <i>Plan stratégique</i>
Orientations :	1.1. Prévention, mobilisation et encadrement	
Axes d'intervention :	1.1.1. Informer, former, outiller et innover	
	<p><b>C. Améliorer le mécanisme de supervision et d'encadrement du personnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaborer un cadre de référence pour la supervision du personnel en matière de profilage racial et social</li> </ul>	
	<p><b>D. Promouvoir et reconnaître l'engagement du personnel policier en matière de relations avec la communauté</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Préconiser l'usage d'outils de valorisation internes pour souligner les initiatives du personnel en matière de RAC (bon travail, mentions de qualité, remises de prix...)</li> <li>▪ Utiliser les tribunes de reconnaissance à l'externe pour valoriser et faire connaître les initiatives du personnel en matière de RAC (prix de reconnaissance ministériels, galas...)</li> <li>▪ Actualiser les critères de promotion pour tenir compte du volet RAC</li> <li>▪ Utiliser les médias de masse et les événements</li> </ul>	

<b>Défis :</b>	<b>2. Maintenir la confiance et le respect de la communauté</b>	<b>Commentaires du SPVM sur l'état d'avancement 2012 du <i>Plan stratégique</i></b>
<b>Orientations :</b>	<b>2.1. Communication, rapprochement et démystification</b>	
<b>Axes d'intervention :</b>	<b>2.1.1. Se rapprocher des citoyens et consolider les partenariats avec la communauté</b>	
<b>Mesures et certains moyens :</b>	<b>A. Favoriser la réalisation des activités de rapprochement interculturel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir les projets en matière de rapprochement avec la communauté par l'entremise du GAAP</li> <li>▪ Produire une capsule vidéo destinée aux jeunes</li> <li>▪ Promouvoir le projet échanges jeunesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développée en partenariat avec le comité de vigie jeunesse et les commissions scolaires, la vidéo destinée aux jeunes et visant à démystifier le métier de policier est à l'étape de la finalisation. Réalisation estimée à 80 %.</li> </ul>
	<b>B. Multiplier les contacts positifs et les échanges dynamiques sur nos réalités respectives, et mobiliser les citoyens et les partenaires autour du rapprochement police/citoyens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réaliser une campagne de sensibilisation sur le service à la clientèle et les relations police/citoyens</li> <li>▪ Mettre à profit la structure de vigilance organisationnelle et l'expertise des agents de concertation</li> <li>▪ Poursuivre le développement de la trousse d'accueil des nouveaux immigrants</li> <li>▪ Développer les outils en communication interculturelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'ensemble des comités de vigie ont identifié les thématiques de mobilisation pour l'année. Dans certains cas, les projets sont en cours de développement. Réalisation estimée à 50 %.</li> </ul>
	<b>C. Adapter nos stratégies de communication en tenant compte de la diversité des citoyens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développer des partenariats avec le réseau des médias communautaires (radio, télévision et journaux communautaires) pour joindre les communautés culturelles</li> <li>▪ Favoriser l'utilisation des moyens de communication électroniques (médias sociaux)</li> </ul>	
	<b>D. S'entendre avec les partenaires pour agir de façon complémentaire sur les problématiques sociales, dans le respect de nos rôles et compétences respectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Être à l'affût des consultations publiques et des forums sociaux se déroulant dans le quartier et y assister</li> </ul>	
	<b>E. Poursuivre les efforts pour une meilleure représentation de la communauté dans nos effectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accroître la performance de notre programme PAÉ</li> <li>▪ Améliorer notre programme de recrutement des cadets afin qu'il soit représentatif de la communauté</li> </ul>	

<b>Défis :</b>	<b>3. Agir sur les comportements inappropriés</b>	<b>Commentaires du SPVM sur l'état d'avancement 2012 du <i>Plan stratégique</i></b>
<b>Orientations :</b>	<b>3.1. Détection, recherche et suivi</b>	
<b>Axes d'intervention :</b>	<b>3.1.1. Renforcer la vigie</b>	
<b>Mesures et certains moyens :</b>	<b>A. Améliorer le mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normaliser le mode de fonctionnement du mécanisme de détection et de prévention des comportements inappropriés</li> </ul>	
	<b>B. Optimiser le processus de traitement des plaintes à l'interne et évaluer la satisfaction des citoyens au regard des interventions policières</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualiser le fonctionnement du Bureau du service à la clientèle du SPVM et développer une stratégie d'information et de promotion pour le faire connaître</li> <li>▪ Mettre en place un comité d'analyse des plaintes avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>61</sup></li> <li>▪ Mettre en place une activité de formation basée sur l'apprentissage des techniques de communication et de résolution des plaintes (ou insatisfactions) des citoyens, destinée aux gestionnaires et aux superviseurs</li> <li>▪ Réaliser des sondages et enquêtes de satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un comité de pilotage multidisciplinaire a été mis en place au sein du SPVM en vue d'actualiser le processus de traitement des plaintes et le fonctionnement du Bureau du service à la clientèle. Réalisation estimée à 15 %.</li> </ul>
	<b>C. Apporter un soutien aux policiers lors des plaintes non justifiées contre eux en matière de profilage racial et social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire des sorties médiatiques (internes et externes) pour rétablir les faits</li> <li>▪ Fournir, le cas échéant, des soutiens juridiques et psychologiques au policier concerné</li> </ul>	
	<b>D. Renforcer le réseautage interservices en matière de profilage racial et social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tenir un colloque national sur le profilage racial et social</li> <li>▪ Encourager le personnel à prendre part à des colloques, à du réseautage interservices et autres activités en matière de RAC, et le soutenir dans ses démarches</li> <li>▪ Développer des ententes de partenariat</li> </ul>	

<sup>61</sup> À la suite de la rencontre du 28 mai, la Commission tient à souligner qu'un comité spécifiquement dédié à l'analyse conjointe des plaintes qu'elle reçoit contre le SPVM ne pourra voir le jour. Des discussions sont toutefois en cours en vue d'instaurer avec le SPVM des rencontres trimestrielles d'évaluation du suivi des recommandations. Ces rencontres permettront de discuter de toutes questions relatives au profilage racial et de faire le point sur ce dossier.



Encore une fois, l'objet du présent document n'est pas de commenter dans le détail chacune des actions rapportées par les intervenants visés, mais de présenter un premier état des lieux de la mise en œuvre des recommandations de la Commission. En ce sens, la Commission souhaite seulement souligner l'évolution notable du discours de la Ville de Montréal et de ses services de même que l'annonce de changements concrets annoncés en vue de lutter contre le profilage racial et ses conséquences. Souhaitons qu'il s'agisse là d'un début porteur d'importantes avancées en la matière.

Notons par ailleurs que la Commission déplore les doutes importants qu'a émis le SPVM quant à la pertinence de sa recommandation relative à la collecte de données<sup>62</sup>. Dans le cadre même du plan stratégique présenté en janvier dernier, le SPVM écrivait ainsi ce qui suit à ce sujet :

« En somme, comme les partenaires consultés, le SPVM réfute l'idée que la collecte de données constitue un " mal nécessaire ". Il faut explorer d'autres moyens pour détecter les possibles biais discriminatoires pouvant survenir à différentes étapes des interventions policières. Par exemple : mesurer le taux de satisfaction des communautés (réaliser des sondages de satisfaction, des diagnostics de sécurité, consulter les comités de vigie ou les commissions de sécurité publique, etc.). »<sup>63</sup>

La Commission salue toutefois le changement d'orientation que semble avoir pris le SPVM en cette matière au cours des derniers mois. Il convient en effet de relater qu'une démarche exploratoire a été entreprise par l'équipe des relations avec les citoyens et de la recherche du SPVM afin d'identifier les meilleures pratiques de collecte de données. Les représentants de ces équipes sont également en contact avec le service de police d'Ottawa et la Commission ontarienne des droits de la personne puisqu'à la suite d'une entente intervenue entre eux le service de police d'Ottawa est sur le point de mettre sur pied un projet de collecte des données.

Pour conclure, s'il convient de noter que la Ville de Montréal fait face à des enjeux particuliers dans ce dossier, principalement en raison de sa composition démographique, il va sans dire

---

<sup>62</sup> Préc., note 6, recommandation n° 16 : « que les services de police municipaux, ainsi que la Sûreté du Québec, recueillent et publient systématiquement des données concernant l'appartenance raciale présumée des individus dans le cas des actions policières afin de documenter le phénomène et de prendre les mesures appropriées; que ces mêmes mécanismes soient établis par les sociétés de transport en commun au regard des actions de leurs préposés.

<sup>63</sup> SPVM, préc., note 54, p. 36.

que la Commission s'attend à ce que l'ensemble des municipalités du Québec emboîte le pas dans les plus brefs délais.

#### **4 PREMIERS ÉCHOS DES ORGANISMES ET GROUPES OEUVRANT SUR LE TERRAIN**

Telle qu'annoncé, cette section présente le point de vue du milieu communautaire quant aux changements qu'il a pu observer sur le terrain en matière de profilage racial. La Commission a utilisé une méthode qualitative pour effectuer ce coup de sonde. Ainsi, un appel téléphonique a été lancé aux organismes communautaires qui ont participé à la préconsultation; ce qui représente une centaine d'appels. En tout, trente porte-parole d'organismes ont répondu par téléphone à nos questions. Parmi ceux-ci, seulement cinq n'avaient pas participé à la préconsultation, mais leur organisation avait été représentée par d'autres personnes. Par ailleurs, deux personnes interrogées appartiennent à la même association.

La plupart des personnes interrogées appartiennent à des groupes qui sont situés à Montréal (19) dans différents arrondissements. Les autres associations sont logées dans les régions de Sherbrooke (4), Gatineau (4) et Trois-Rivières (3). Toutes ces organisations travaillent de près avec les populations racisées. Certaines offrent des activités aux familles, d'autres s'adressent spécifiquement aux jeunes. Les champs d'intervention de ces groupes sont variés : insertion en emploi, défense des droits, accès et droit au logement et relations communautaires avec les services policiers.

Le questionnaire utilisé a servi à vérifier si les personnes ont noté des modifications sur le terrain ou des incidents concernant le profilage racial. Il cherche également à mesurer l'usage que les organismes font du rapport. Enfin, il a permis de recueillir les attentes des organismes en regard de l'action future de la Commission sur ce sujet.

La méthodologie qualitative utilisée ne permet pas de dire que les propos recueillis sont représentatifs de la perception de tout le milieu associatif œuvrant auprès des communautés racisées ni de rendre compte de l'ensemble du phénomène de profilage racial au Québec en 2012. Cela dit, les contacts privilégiés que ces organisations entretiennent avec les populations

les plus susceptibles de subir du profilage racial constituent une source d'information précieuse qui offre des indications pertinentes sur les correctifs à apporter.

Bien que le questionnaire touche les trois secteurs abordés dans le rapport – soit la sécurité publique, le milieu scolaire et le système de la protection de la jeunesse – les personnes interrogées ont principalement abordé les rapports entre la sécurité publique et les minorités racisées. En cette matière, la majorité des personnes interrogées n'ont pas constaté d'amélioration. Malgré cette appréciation plutôt négative, plusieurs rapportent des initiatives visant à rapprocher les services policiers des communautés racisées.

Par ailleurs, il est à noter que beaucoup moins de commentaires ont trait au milieu scolaire et encore moins concernent la protection de la jeunesse. Pour le milieu scolaire, les constats d'amélioration sont presque aussi importants que ceux qui concluent au *statu quo*. Quant à la protection de la jeunesse, les commentaires sont presque également répartis entre les personnes qui ne voient pas ou qui voient peu de changement et celles qui font état d'une amélioration.

Enfin, en ce qui a trait aux attentes vis-à-vis de la Commission, la très grande majorité des personnes interrogées encouragent cette dernière à poursuivre son travail de formation, d'éducation et de sensibilisation sur le profilage racial qu'elles jugent essentiel et approprié.

Dans les pages qui suivent, les propos recueillis quant aux trois secteurs touchés seront présentés plus en détail.

#### **4.1 La sécurité publique**

La très grande majorité (n=20) des personnes interrogées sont d'avis qu'il n'y a pas eu d'amélioration depuis un an dans les rapports entre le personnel de la sécurité publique et les minorités racisées. Par ailleurs, huit personnes disent avoir observé une amélioration tandis que deux autres ne pouvaient se prononcer sur ce sujet. Les sous-sections suivantes présentent ces perspectives.

#### **4.1.1 Une majorité d'organismes considèrent que rien n'a changé**

Malgré la mise en lumière du problème de profilage racial et les efforts de sensibilisation qui ont été consentis, malgré les programmes de formation interculturelle offerts aux services de police, la majorité des porte-parole interrogés ne voient pas d'amélioration sur le terrain. Une personne interrogée fait remarquer qu'avant même la sortie du rapport, son organisme faisait déjà de la sensibilisation, mais que « les mêmes personnes problématiques restent imperméables ».

Plusieurs relatent des événements de profilage racial qui auraient été commis tant de la part des services policiers, que des médias et des instances judiciaires. Par exemple, les jeunes racisés seraient toujours plus surveillés dans les lieux publics, on les accuserait de « flâner », « d'être sur l'aide sociale » ou de « faire des problèmes ». Une personne remarque que le personnel de la sécurité publique qui est responsable des liens avec la communauté aurait de meilleurs rapports avec les adultes qu'avec les jeunes. Les médias mettraient l'emphase sur des larcins commis par des jeunes racisés en précisant que ce sont des jeunes « noirs » ou « musulmans ». Aux yeux de certaines personnes interrogées, les policières et policiers feraient concorder leur version des faits, soit dans le cadre d'une enquête interne de la police ou encore devant les tribunaux, de façon à se protéger entre eux. À ce titre, d'ailleurs, des parents disent à leurs enfants de ne pas contester sur le champ lorsqu'ils reçoivent des contraventions afin de s'éviter des ennuis, quitte à les contester plus tard. Certains porte-parole tiennent des propos très durs par rapport à la façon dont les services policiers usent de leur pouvoir. Ils considèrent que la police fait un mauvais usage de son pouvoir discrétionnaire, qu'elle fait preuve d'« abus de pouvoir » et d'« arrogance ».

Un certain nombre de personnes soutiennent que les discours ne se traduisent pas par des changements de comportement sur le terrain. Elles font référence notamment aux déclarations de certains dirigeants – entre autres de la direction du SPVM – qui ont manifesté leur intention d'éliminer le profilage racial. Ce qui a pour résultat que la méfiance envers les services policiers est encore présente.

Pour plusieurs, il y a encore beaucoup de travail à faire pour éliminer le profilage racial : « on a le sentiment de toujours recommencer à zéro ». Le personnel de la sécurité publique ne posséderait pas les connaissances et les habiletés pour travailler auprès des populations

racisées. Par exemple, il ne serait pas sensible au fait que la communauté noire englobe plusieurs personnes d'origines ethniques ou nationales différentes. Or, ce que l'on nomme les « communautés culturelles » revêt en fait des réalités multiples qui sont loin de représenter un bloc uniforme et monolithique. Aussi, au sein d'une même communauté ethnoculturelle, il existe plusieurs groupes sociaux auprès desquels il faut intervenir différemment, que ce soit les jeunes, les personnes âgées, etc.

Cela dit, certains porte-parole qui ne voient pas ou peu d'amélioration constatent tout de même certains éléments positifs. L'un d'eux note que la sensibilisation aura eu comme effet positif de faire connaître ou reconnaître le problème : « On ne peut plus nier son existence ». Aussi, les jeunes et les parents seraient plus au fait de leurs droits et des recours possibles. Une autre soutient que les interventions policières très musclées dans sa communauté ont diminué, cependant, les interventions policières en général demeurent toujours trop fréquentes.

Par ailleurs, plusieurs personnes évoquent des initiatives visant le rapprochement des services policiers avec les organismes et les jeunes. Les activités organisées sont diverses : tournoi de soccer, projet artistique, rénovation d'un local, etc. Cependant, certaines rencontres avec les jeunes auraient été marquées par des tensions, un manque de sensibilité de la part des policières et policiers envers leur culture ou encore par l'absence de contacts sociaux significatifs. Pour certaines personnes, ces tentatives de rapprochement ne permettent pas de bâtir une confiance et un respect mutuel, alors que d'autres sentent une certaine ouverture. Toutefois, rapporte-t-on, ces activités ne sont pas, à elles seules, garantes de réussite; il faut plus.

#### **4.1.2 Des améliorations sont toutefois notées**

Parmi les porte-parole qui notent une amélioration (n=8), à peu près la moitié juge ce changement notable alors que l'autre moitié le qualifie de léger. Cependant, la majorité s'accorde pour dire qu'il faut poursuivre le travail de concertation, d'éducation et de sensibilisation auprès des services policiers.

Les améliorations rapportées ont trait au type d'intervention et d'approche utilisé par la sécurité publique. Par exemple, les policiers et policières prendraient davantage le temps de parler aux

jeunes plutôt que de leur donner des contraventions. Ils ne feraient plus de visites surprises dans certains organismes; ce qui rassurerait des jeunes pour qui la police représente, dans leur pays d'origine, une force menaçante. Aussi, les services policiers auraient changé de tactique pour contrer les conflits qui éclatent entre des groupes de jeunes appartenant à des communautés racisées différentes. Plutôt que de cibler tous les jeunes issus de ces communautés, ils cibleraient certains jeunes qu'ils jugent comme étant des *leaders* ayant une influence négative. Enfin, plusieurs porte-parole soulignent des améliorations notables lorsque les services policiers se dotent de personnel professionnel civil – et non policier – responsable des liens avec la communauté.

Cependant, ces améliorations s'accompagnent encore d'attitudes négatives et de profilage racial. On donne l'exemple d'un jeune racisé anglophone à qui un policier aurait dit : « Tu ne parles pas encore français. Qu'est-ce que tu fais ici? ». Or, cet échange aurait eu lieu dans le cadre d'une activité visant un rapprochement entre les jeunes et la police. De plus, certains membres des services policiers nieraient toujours qu'il y a du profilage racial. En outre, un porte-parole rapporte que si des améliorations notables se sont fait sentir dans son quartier, les jeunes continuent à rencontrer des difficultés lorsqu'ils sont à l'extérieur du quartier, notamment dans le centre-ville.

Par ailleurs, des membres des organismes interrogés notent que ces améliorations ont été rendues possibles grâce à leur travail soutenu de sensibilisation et de concertation avec les services policiers du quartier. Que ce soit par le biais de rencontres communes statutaires, par la présence des services policiers aux tables de concertation du milieu ou encore par la mise en place d'initiatives particulières. Une personne souligne que la vigilance reste toujours de mise et que le travail de sensibilisation et d'éducation doit se faire de façon régulière et continue.

D'autres groupes soulignent que le support à l'intégration des personnes immigrantes peut aussi contribuer à prévenir les problèmes. Ainsi, il faut poursuivre les efforts de francisation, d'intégration en emploi et de lutte à la pauvreté. Mais, l'intégration de personnes immigrantes semble plus difficile dans certains milieux plus homogènes culturellement. C'est ce dont témoigne la porte-parole d'un organisme situé dans un milieu rural où la majorité des employeurs et des employés sont natifs de la région. Elle souligne toutefois les difficultés d'intégrer en emploi tant des personnes immigrantes que des personnes blanches établies

depuis longtemps au Québec et qui proviennent de l'extérieur de la région. Cela dit et malgré certains non-dits et préjugés retenus, elle croit que la tolérance est plus grande à tous égards.

## **4.2 Le milieu scolaire**

Rappelons que sur les trente organismes interrogés, seulement neuf ont émis des commentaires concernant le profilage racial dans le milieu scolaire. Cela peut s'expliquer en partie par le peu de contacts entre les organismes interrogés et le milieu scolaire. D'une part, ces organismes travaillent avec les jeunes en dehors des heures de classe (aide aux devoirs, par exemple) et d'autre part, ils ne partagent pas de projet commun avec le milieu scolaire. Sur les neuf commentaires reçus, cinq ne font état d'aucun changement alors que les quatre autres vont dans le sens inverse.

### **4.2.1 Un peu plus de la moitié des organismes n'observent aucun changement**

Les cinq organismes qui ne voient pas d'amélioration donnent différents exemples montrant des pratiques persistantes de profilage racial, de discrimination et de racisme. Notamment, on rapporte des gestes discriminatoires de la part du corps professoral qui n'auraient pas été sanctionnés par une direction d'école. D'autres soutiennent que les enseignantes et enseignants continuent à décourager les élèves issus de l'immigration à poursuivre des études ou à suivre le parcours scolaire de leur choix.

Plusieurs porte-parole interrogés pensent que le personnel du milieu scolaire manque de connaissance, de formation et de savoir-faire par rapport aux « particularités culturelles ». Il ne comprendrait pas les réalités des parents (pauvreté, anxiété, emplois, chômage), surtout dans les classes d'accueil. Dans le même sens, une autre personne note des lacunes tant au niveau de la formation continue du personnel en milieu scolaire que dans les programmes universitaires de formation des maîtres. Aussi, les programmes scolaires destinés aux élèves se limiteraient encore trop souvent aux questions interculturelles et aborderaient très peu l'antiracisme. Les cours d'histoire ne parleraient pas, non plus, de l'esclavage en Nouvelle-France. Les quelques initiatives qui iraient dans ce sens seraient le fait de professeurs qui agissent sur une base individuelle, sans le support de la direction.

En somme, et pour reprendre les propos d'une intervenante, le fait que le problème ne soit identifié et admis que depuis peu de temps explique probablement en partie le peu d'amélioration constaté sur le terrain.

#### **4.2.2 Des améliorations notées grâce à des mesures mises en œuvre**

Les quatre organismes qui observent une amélioration dans le milieu scolaire font état de mesures qui auraient été mises en place. Dans un cas, on aurait remplacé l'ancien gardien de sécurité par un nouveau qui, lui, appartient à la communauté noire. Dans un autre quartier, ce seraient des efforts de concertation et de communication avec la clientèle adulte qui auraient été bénéfiques. Dans d'autres cas, on souligne l'importance d'avoir des ressources professionnelles qui agissent comme interface entre l'école, les familles immigrantes et les différents services. Ces ressources permettraient, d'une part, de sensibiliser les différents acteurs aux réalités des populations immigrantes et d'autre part, d'accompagner et de diriger les familles vers les services existants.

En d'autres termes, pour voir des améliorations, il est nécessaire d'adopter des mesures concrètes.

#### **4.3 Protection de la jeunesse**

Il y a également peu d'organismes qui se sont prononcés en matière de discrimination systémique dans le système de protection de la jeunesse (n=7). Déjà dans la préconsultation, on notait un « faible nombre de témoignages recueillis »<sup>64</sup> à ce sujet. Ce petit nombre s'explique probablement en partie par le fait que les porte-parole interrogés représentent des organismes qui n'ont pas pour mission de traiter de questions liées à la protection de la jeunesse. Le commentaire d'une personne interrogée va en ce sens : « nous n'incitons pas les élèves à aborder ce sujet avec nous. Nous laissons cela aux intervenants appropriés ».

Parmi les personnes qui se sont prononcées, trois évaluent qu'il n'y a pas eu de changement. L'un rapporte le témoignage de mères qui se plaignent du peu de considération de leur culture

---

<sup>64</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 14, p. 33.



dans les interventions effectuées par les directions de la protection de la jeunesse (DPJ). L'autre considère que beaucoup de travail reste encore à faire dans ce milieu. Par contre, les commentaires de la troisième personne interrogée sont malgré tout encourageants puisqu'elle remarque une volonté de faire mieux, ce qui lui permet de croire que la situation s'améliorera avec le temps.

Les quatre autres porte-parole considèrent qu'il y a eu des améliorations. Deux d'entre eux soutiennent que les directrices et directeurs de la protection de la jeunesse auraient modifié leur approche et feraient preuve d'une meilleure compréhension des réalités interculturelles. Aussi, deux personnes disent que leur groupe est interpellé par les DPJ pour intervenir auprès de populations racisées. L'un d'eux aurait assuré la médiation entre le DPJ, le tribunal et une famille migrante qui vivait un conflit entre ses valeurs et les dispositions de la Loi de la protection de la jeunesse. L'autre groupe rapporte avoir été sollicité pour participer à la planification stratégique du DPJ et pour dispenser une formation interculturelle auprès de son personnel.

#### **4.4 Le rapport, son impact et son appropriation**

##### ***4.4.1 Un impact jugé positif***

La vaste majorité des organismes interrogés ont lu, en tout ou en partie, le rapport sur le profilage racial produit par la Commission. Bien qu'au moment des entrevues téléphoniques la Commission n'ait pas sollicité d'appréciation sur l'impact du rapport, certaines personnes l'ont fait.

Des groupes saluent la prise de conscience qu'a suscitée la sortie de ce rapport. Une prise de conscience qui a touché plusieurs des parties impliquées et même des organismes qui, de prime abord, n'observent pas un tel phénomène auprès de leur clientèle. C'est le cas notamment d'une équipe qui, même si elle n'est pas témoin de profilage racial, a poussé sa réflexion à propos du problème « d'intégration culturelle » à la suite de la lecture du rapport. Une autre association souligne la qualité du contenu du rapport et considère que cette production de la Commission « donne du poids à l'existence réelle du problème ». Cependant, ce même organisme constate, avec étonnement, que plusieurs représentants ou

représentantes d'organisations et d'institutions publiques n'ont pas lu le document. Enfin, des organismes soulignent la pertinence des pistes de solutions proposées par la Commission.

Quelques réserves, en revanche, ont été émises à propos du contenu du rapport. On aurait aimé que le rapport témoigne davantage du profilage racial vécu par la communauté latino-américaine puisque cette dernière vit des réalités similaires à celles de la communauté noire. Un autre organisme souligne que les recommandations auront plus ou moins d'impact sur leur clientèle adulte en processus d'employabilité qui, selon lui, n'est pas affectée par le profilage racial.

Enfin, une personne qui, au départ, était sceptique par rapport à la démarche de consultation considère que la Commission a fait un bon travail.

#### **4.4.2 L'appropriation du rapport**

Plus de la moitié des groupes disent s'être approprié le rapport entre autres en organisant diverses activités autour de la question du profilage racial. Par exemple, en présentant le contenu du rapport aux jeunes et aux adultes; en faisant des interventions de sensibilisation auprès de la municipalité; en développant un programme s'adressant aux jeunes de différents groupes d'âge (18-25 ans, 10-15 ans); en formant ses nouvelles et nouveaux employés.

Quelques organisations se montrent toutefois dubitatives par rapport à ce type d'activité de rapprochement. Elles ont en mémoire le manque de connaissance et de sensibilité qu'afficherait la police face à la culture des jeunes. Ce qui, en fin de compte, a nui au rapprochement. Le racisme étant ancré depuis plusieurs années, il faudra beaucoup de temps et d'efforts pour constater une diminution des préjugés qu'il engendre, souligne un porte-parole.

Par ailleurs, le thème du profilage racial constitue une large part des activités régulières actuelles des organisations. La persistance d'incidents de profilage racial, principalement chez les jeunes, oblige à poursuivre le travail de sensibilisation. D'ailleurs, cette question est traitée depuis plusieurs années par les organismes. On souligne aussi que le profilage racial est abordé dans le cadre de discussions plus larges sur le racisme systémique. En plus d'organiser régulièrement des soirées de discussions sur ces questions, tant pour les jeunes que pour les

parents, des actions sont entreprises pour construire des relations saines avec les services policiers.

#### **4.4.3 Les attentes par rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**

À la question « Qu'est-ce que vous attendez de la CDPDJ à ce stade-ci? », les organismes ont, pour l'essentiel, encouragé la Commission à poursuivre le travail de sensibilisation, d'éducation, de représentation auprès des instances concernées (services policiers, milieu scolaire et gouvernement) (20). « Il ne faut pas se décourager. Il faut continuer à marteler le message ». On précisait les publics à cibler, soit les jeunes, les parents, les communautés, les organismes communautaires, spécifiquement ceux qui œuvrent auprès des communautés racisées, le personnel des écoles, les personnes en situation d'autorité, les institutions, la population québécoise en général et les médias qui véhiculent beaucoup de préjugés. Bien que le rapport ne porte pas sur la situation en emploi, des personnes soulignent l'importance de sensibiliser les employeurs parce que « les gens des minorités ne se font pas embaucher ».

Certains commentaires précisent la forme et le contenu que devrait prendre le travail de sensibilisation de la Commission : inviter la police et/ou le personnel des écoles à des formations en présence de la communauté; se rendre dans les régions pour faire de l'éducation comme il s'en fait à Montréal; faire part des recours possibles; former spécifiquement les associations interculturelles aux droits de la personne; aborder non seulement l'interculturalisme, mais, encore plus important, l'antiracisme; continuer à diffuser les résultats de recherche; faire connaître d'autres recherches sur le sujet; se joindre aux autres mouvements.

D'autres suggestions d'action ont été émises :

- Des porte-parole proposent de continuer à mettre de la pression sur la ville de Montréal, sur la police, sur le gouvernement, notamment concernant la cueillette de données statistiques sur le profilage racial, puisqu'il reste encore beaucoup à faire;
- Certains suggèrent de faire un suivi des recommandations du rapport.

En résumé, les constats posés aujourd’hui sont en plusieurs points similaires à ceux déjà exposés par les organismes qui ont participé à la préconsultation à l’été 2009. La majorité des groupes sont toujours témoins de profilage racial même si certains notent quelques améliorations.

Une tendance semble se dessiner quant à l’appréciation des améliorations. Généralement, les organismes notent que les avancés sont tributaires d’efforts soutenus mis en place par différents acteurs, notamment les groupes eux-mêmes qui prennent différentes actions depuis longtemps sur cette question. Plusieurs d’entre eux agissent non seulement sur le profilage racial, mais plus largement sur les questions de racisme et de discrimination systémique fondée sur la race, la couleur, la langue, l’origine ethnique ou nationale et, à certains égards, la condition sociale. Leur volonté de poursuivre le travail transparaît notamment à travers les différentes initiatives entreprises pour combattre plus spécifiquement le problème du profilage racial.

Les interventions de la Commission en matière de profilage racial et de discrimination systémique (formations régulières, prises de position publique et interventions auprès des décideurs) sont considérées, par une majorité comme une contribution importante favorisant la prise de conscience du phénomène de profilage racial. Plusieurs souhaitent que la Commission poursuive en ce sens. Certaines personnes expriment le désir que la Commission fasse aussi pression auprès des décideurs. D’autres encore considèrent plus important qu’elle travaille plus largement sur les questions liées à l’antiracisme et à l’interculturalisme. Le sujet des femmes immigrantes a été soulevé, ce qui pourrait nous amener à considérer cette question sous l’angle de l’analyse différencié selon le sexe. Comme le résume une intervenante, il faut développer la capacité d’accueil de toute la population québécoise : « On forme peu les Québécois à recevoir et à aider les immigrants à qui on demande beaucoup plus ».

## **5 LA COMMISSION ET SES ENGAGEMENTS**

Depuis plusieurs années, la Commission contribue à la lutte contre le profilage racial et la discrimination systémique, d’une part, en s’attardant à conceptualiser le problème et circonscrire le concept et, d’autre part, en effectuant un travail de réflexion et de sensibilisation

essentiel à la reconnaissance de formes de discrimination. Elle s'est également dotée des outils nécessaires pour accueillir et traiter les plaintes portant sur le profilage racial, et ce, dès 2003.

La Commission a toutefois reconnu ses limites. Elle en dressait d'ailleurs le constat dans le cadre de son rapport de consultation l'an dernier : cette démarche lui a rapidement permis de réaliser que la perte de confiance dans les institutions publiques qu'exprimaient les victimes de profilage racial et les groupes et organismes qui œuvrent à l'enrayer ne l'épargnait pas<sup>65</sup>. Ainsi :

« La plupart des personnes et des groupes consultés reconnaissaient et appuyaient les efforts de la Commission en matière de lutte au profilage racial, mais certains considéraient soit que ses actions en ce sens étaient insuffisantes, soit qu'elle se complaisait dans l'attentisme ou, ce qui revient au même, qu'elle manquait de combativité, en particulier sur le front judiciaire. Il faut dire que plusieurs avaient à l'esprit les précédentes consultations ou enquêtes publiques tenues au Québec sur le racisme et la discrimination. Ces personnes étaient promptes à rappeler que ces exercices, en général, n'avaient pas contribué à apporter des changements significatifs et durables, et elles doutaient, par conséquent, que faire appel à la Commission réussisse là où les autres moyens avaient échoué. »<sup>66</sup>

C'est donc pour éviter un tel échec que la Commission, prenant acte de ces critiques, a tenu à prendre une série d'engagements afin de répondre aux attentes exprimées dans le cadre de la consultation. Ces engagements, au nombre de 11, visent principalement à :

- améliorer les mécanismes de détection des situations de profilage et mieux outiller le personnel dédié aux enquêtes à recevoir et traiter ces plaintes;
- mieux prendre en compte le caractère systémique du profilage racial;
- rendre accessibles, dans l'intérêt public, les règlements obtenus par médiation, tout en protégeant l'anonymat des parties;
- réduire au maximum les retards dans le traitement des plaintes pour profilage racial;
- et, regagner la confiance des minorités ethniques et racisées, mais aussi des groupes et organismes qui les représentent et défendent leurs droits<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 103.

<sup>66</sup> *Id.*

<sup>67</sup> *Id.*, p. 103-108.

Qu'en est-il un an plus tard? C'est ce que nous verrons plus en détail dans les paragraphes suivants.

## **5.1 La détection du profilage et la recherche de la preuve**

Parmi les critiques adressées à la Commission, on lui a reproché d'analyser trop étroitement les plaintes déposées en matière de profilage racial. On l'a répété à maintes reprises, le profilage racial est une forme de discrimination insidieuse et subtile dont la preuve est difficile à faire. Le Tribunal des droits de la personne le confirme d'ailleurs, il s'agit dans la plupart des cas d'une preuve circonstancielle<sup>68</sup>. Or, la recherche et l'identification des éléments pouvant constituer une telle preuve nécessitent une expertise particulière. La Commission dispose déjà d'outils de formation à cet égard, mais consciente de l'importance de cet enjeu et du chemin qu'il reste à faire à ce chapitre, elle s'est engagée :

« 1. à veiller à ce que la formation sur le profilage racial dispensé, notamment à son personnel affecté au traitement des plaintes, s'accompagne de mécanismes de suivi destiné à en mesurer l'efficacité afin, le cas échéant, d'apporter les correctifs nécessaires. »<sup>69</sup>

La Commission sera en mesure d'offrir dès cette année une formation aux enquêteurs, enquêtrices et responsables de l'évaluation préliminaire sur la jurisprudence canadienne en matière de profilage racial, incluant le dernier jugement obtenu devant le Tribunal des droits de la personne.

Comme elle l'a recommandé à d'autres institutions, la Commission devra par ailleurs continuer de développer ces mesures de formation offertes à son personnel. Elle devra également prendre les moyens nécessaires afin de s'assurer qu'elles s'accompagneront de mécanismes de suivi permettant d'en évaluer l'efficacité et, le cas échéant, d'y apporter les correctifs nécessaires.

---

<sup>68</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) et Dominique Chartrand*, préc., note 10, par. 181.

<sup>69</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 103-104 et 121.

## 5.2 L'approche systémique du profilage racial

Visant un ensemble de mesures intimement liées au premier engagement dont nous venons de discuter, la Commission s'est également engagée à mieux prendre en compte le caractère systémique du profilage racial dans le traitement des plaintes qu'elle reçoit. Elle le notait dans son rapport, que ce soit à l'étape de l'évaluation préliminaire, dans le cadre de la recherche d'éléments de preuve en cours d'enquête ou au moment d'exiger des mesures de redressement, elle doit s'assurer du caractère systémique de son intervention. Ainsi, la Commission s'est engagée :

- « 2. à concevoir et implanter un modèle d'intervention qui, dans le cas des plaintes comportant une dimension systémique, prévoit la mise sur pied d'une équipe rassemblant des expertises complémentaires et dont les membres travailleront en concertation à toutes les étapes du traitement de la plainte;
3. à porter une attention particulière, dans son traitement des plaintes pour profilage racial, aux éléments de preuve contextuels, tels que des données statistiques révélant des modèles suspects récurrents dans les interventions policières ou encore des politiques organisationnelles aux effets potentiellement discriminatoires;
4. à être davantage portée, dans son traitement des plaintes pour profilage racial à proposer ou, le cas échéant, demander à ce que soient ordonnés des correctifs d'ordre structurel. »<sup>70</sup>

En ce qui a trait d'abord au deuxième engagement, soulignons que les enquêteurs et enquêtrices de la Commission assignés au traitement des dossiers de profilage racial se réunissent désormais toutes les deux semaines. L'objectif de ces rencontres est de faire le point sur la situation, mais également d'échanger sur les meilleures pratiques à adopter dans ce type de dossiers. Un avocat du contentieux de la Commission participe d'ailleurs à ces rencontres afin de répondre à leurs questions et, plus généralement, d'agir à titre de personne ressource.

Quant au troisième engagement, soulignons, d'une part, que la Commission a effectué plusieurs interventions au cours de la dernière année, auprès de son personnel impliqué dans les dossiers de profilage racial, quant à l'importance de contextualiser les éléments de preuve soumis dans le cadre de ces dossiers. D'autre part, plus d'une quinzaine d'avis juridiques ont été rédigés par les juristes de la Commission relativement à ce type de dossier depuis

---

<sup>70</sup> *Id.*, p. 104 et 121.

l'adoption du rapport sur le profilage racial. Ces avis font une analyse rigoureuse des éléments de preuve circonstancielle et des politiques organisationnelles en cause dans des dossiers que la Commission mène. À titre d'exemple, citons l'analyse qu'elle a faite de la politique de traitement des plaintes aux motifs de traitement discriminatoire et de profilage des détenus, du contexte entourant les interpellations fréquentes des jeunes Noirs conduisant des voitures de luxe de même que de celui qui prévaut dans le cadre des interceptions pour vérification de titre de transport par la Société de transport de Montréal. C'est notamment sur la base de ces avis juridiques que la Commission pourra continuer de revoir et d'approfondir l'approche systémique et contextuelle qu'elle souhaite mettre de l'avant.

À la suite du quatrième engagement qu'elle a pris, la Commission a par ailleurs demandé que soient ordonnés des correctifs d'ordre structurel dans plusieurs dossiers, notamment dans les trois ayant fait l'objet des analyses juridiques précitées. Ainsi, toujours à titre d'exemple, référons à l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Steven Laincy) c. Service de police de la Ville de Montréal* portant sur l'interpellation d'un jeune Noir conduisant une voiture de luxe. Dans ce dossier, la Commission demande notamment au Tribunal des droits de la personne :

« D'ORDONNER que le Service de police de la Ville de Montréal révise ses politiques et pratiques policières relativement à l'application du *Code de la sécurité routière* afin d'en détecter et d'en éliminer les impacts discriminatoires sur les personnes racisées;

D'ORDONNER que le Service de police de la Ville de Montréal recueille et publie systématiquement des données concernant l'appartenance raciale présumée des individus dans le cas des actions policières afin de documenter le phénomène et de prendre des mesures appropriées;

D'ORDONNER que le Service de police de la Ville de Montréal formule des directives permettant de détecter et de contrôler les manifestations de profilage racial parmi leurs agents;

D'ORDONNER que le Service de police de la Ville de Montréal prenne des mesures afin de s'assurer que les pratiques de recrutement, de promotion et d'évaluation des policiers tiennent compte des compétences en matière interculturelle. »<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Steven Laincy) c. Service de police de la Ville de Montréal*, Demande introductive d'instance, TDP Montréal, n° 500-53-000344-117, 4 août 2011, p. 2-3.



Et il en est de même dans plusieurs dossiers où la Commission tente de proposer tous les correctifs nécessaires à l'éradication de la situation discriminatoire en cause, que ces correctifs aient une portée individuelle ou structurelle.

### 5.3 La médiation

Dans le cadre de son rapport sur le profilage racial, la Commission se disait « consciente que, dans les dossiers comportant une dimension systémique, ou pour lesquels il n'existe pas de précédents jurisprudentiels, un règlement obtenu par médiation peut constituer une source de déception pour certains groupes ayant comme objectifs l'intérêt public et l'avancement du droit »<sup>72</sup>. Rappelant que conformément à l'article 71(2) de la Charte, elle doit favoriser un règlement et qu'il ne lui appartient pas de s'opposer à la volonté du plaignant, sauf si c'est contraire à l'intérêt public<sup>73</sup>, la Commission s'était engagée :

« 5. à rendre accessibles, dans l'intérêt public, les règlements obtenus par médiation, tout en protégeant l'anonymat des parties. »<sup>74</sup>

La Commission maintient cet engagement et devra, au cours des prochains mois, se pencher sur les mesures à mettre en place en vue de le respecter. À ce chapitre, la Commission tient cependant à répéter que « dans les cas de profilage racial, l'épuisement moral et psychologique, voire le découragement, comptent pour beaucoup dans les motifs qui poussent certains plaignants à vouloir retirer leur plainte au terme d'une médiation »<sup>75</sup>. Or, comme nous le verrons dans les paragraphes suivants, il convient à ce titre d'attirer l'attention sur la question des retards qui continuent de s'accumuler dans le traitement des plaintes pour profilage racial.

### 5.4 Les retards dans le traitement des plaintes

Les engagements qu'a pris la Commission quant aux retards dans le traitement des plaintes sont le reflet de la grande préoccupation qu'elle porte à ce sujet. Ces retards sont d'autant plus déplorables qu'ils affectent non seulement les plaignants à toutes les étapes du processus,

---

<sup>72</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 104.

<sup>73</sup> *Id.*, p. 105.

<sup>74</sup> *Id.*, p. 121.

<sup>75</sup> *Id.*, p. 105.

mais expliquent également en partie la perte de confiance envers la Commission qu’avaient exprimée les porte-parole des minorités ethniques et racisées lors de la consultation menée sur la question. Il convient donc de souligner à nouveau qu’elle « s’engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire au maximum les retards dans le traitement des plaintes »<sup>76</sup>. La Commission s’engage notamment :

« 6. à assurer un meilleur suivi auprès des plaignants afin de les tenir mieux informés de l’évolution du traitement de leur plainte, et ce, à toutes les étapes du processus;

7. à réduire au maximum les retards dans le traitement des plaintes pour profilage racial, et ce, à toutes les étapes;

8. à privilégier toute mesure et option à sa disposition lui permettant de saisir le Tribunal des droits de la personne sur le fond dans les dossiers de profilage racial, même à défaut de la collaboration des policiers mis en cause à l’étape de l’enquête;

9. lorsque nécessaire, à poursuivre ses démarches auprès des autorités municipales, dont la Ville de Montréal, afin qu’elles s’assurent que leurs policiers collaborent pleinement aux enquêtes de la Commission portant sur le profilage racial, notamment en livrant leur témoignage lorsque requis. »<sup>77</sup>

Depuis, en vue de respecter le sixième engagement pris par la Commission, un suivi régulier du traitement des dossiers de profilage racial est effectué par les coordonnateurs de l’évaluation et des enquêtes de la Commission. Ceux-ci s’assurent notamment que les parties sont tenues informées de l’état d’avancement de leur dossier.

Il convient par ailleurs de s’attarder à l’engagement spécifique de réduire au maximum les retards dans le traitement des plaintes pour profilage racial. À ce sujet, notons d’abord que 75 % des enquêtes finalisées par la Commission en 2011-2012, et ce, relativement à tous les motifs de discrimination confondus, l’ont été dans un délai moyen de 161 jours. Malgré cela, 25 % de toutes les enquêtes sont finalisées dans un délai plus long. Ce qui fait que le délai moyen de l’ensemble des enquêtes finalisées en 2011-2012 a été de 316 jours. Dans les deux cas, ces délais demeurent bien en deçà de la période maximale de 15 mois prévue dans la

---

<sup>76</sup> *Id.*, p. 105.

<sup>77</sup> *Id.*, p. 121.

*Déclaration de services aux citoyens* adoptée dès 2001<sup>78</sup>. La Commission est toutefois consciente que ces délais peuvent encore être réduits.

Cela dit, il suffit de comparer ces données aux délais moyens des enquêtes que la Commission mène en matière de profilage racial afin de constater encore une fois que les problèmes de retard qui caractérisent ces dernières sont d'un tout autre ordre. Ainsi, les 26 enquêtes portant sur une plainte de profilage racial que la Commission a finalisées au cours de cette même période ont reçu un traitement moyen de 600 jours. Le délai d'enquête moyen en cette matière est donc presque deux fois plus long qu'en toute autre matière. Force est de constater que le premier front judiciaire ouvert par la Ville de Montréal, clairement identifié l'an dernier dans le rapport de consultation de la Commission, soit le refus de collaborer et de témoigner des policiers dans le cadre des enquêtes qu'elle mène sur réception des plaintes<sup>79</sup>, allonge encore significativement les délais de traitement des dossiers de profilage racial.

Soulignons pourtant qu'à la suite des septième et huitième engagements pris par la Commission, celle-ci a adopté certaines mesures en vue d'améliorer les délais de traitement des dossiers de profilage racial, tant dans le cadre des enquêtes que dans le cadre de ses démarches judiciaires.

La Commission demeure convaincue qu'elle peut encore améliorer ses pratiques, mais à l'évidence, elle n'est pas seule responsable du problème que constituent les délais d'enquête des dossiers de profilage racial. L'obstruction systématique qu'oppose le contentieux de la Ville de Montréal à l'étape de l'enquête a constitué jusqu'à tout récemment un véritable problème, et ce, malgré le règlement intervenu devant la Cour supérieure entre la Commission et la Ville de Montréal<sup>80</sup>. À ce chapitre, la Commission salue toutefois l'entente conclue avec la Ville de Montréal et son service de police en date du 14 mai 2012 quant au traitement des dossiers impliquant les policiers du SPVM. Cette entente devrait favoriser l'obtention de documents et la

---

<sup>78</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Déclaration de service aux citoyens. La personne au cœur des actions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, mars 2001, p. 3.

<sup>79</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 106.

<sup>80</sup> *Ville de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Transaction, CS Montréal, n° 500-17-054623-098, 19 septembre 2011.

prise de déclarations de policiers par la Commission dans le traitement des dossiers impliquant la Ville de Montréal et le SPVM, et ainsi réduire les délais dudit traitement.

La Commission est d'ailleurs fort satisfaite du jugement de la Cour d'appel obtenu en mars 2011 venant confirmer la compétence du Tribunal des droits de la personne de se saisir des cas de profilage racial malgré l'existence, le cas échéant, d'un constat d'infraction pénale ou d'accusations criminelles à l'encontre du plaignant<sup>81</sup>. Ce jugement fait suite à la contestation judiciaire par la Ville de Montréal du « droit de la Commission de porter des accusations de profilage racial si le plaignant a déjà été reconnu coupable de l'infraction qui lui était reproché »<sup>82</sup>. Le deuxième front judiciaire ouvert par la Ville de Montréal dans le cadre des manœuvres dilatoires dénoncées dans le rapport de consultation est donc clos.

La Commission tient également à souligner qu'elle a remporté une importante victoire judiciaire devant le Tribunal des droits de la personne alors que, le 18 avril 2012, celui-ci a rendu jugement après avoir entendu pour la première fois les représentations complètes des parties dans un dossier de profilage racial<sup>83</sup>. Retenant la version du plaignant et statuant que le policier avait non seulement proféré des paroles discriminatoires, mais qu'il avait fait preuve d'acharnement, le Tribunal a ordonné à la Ville de Montréal et au policier en cause de payer 10 000 \$ à titre de dommages moraux. Le policier devra également payer 8 000 \$ en dommages punitifs. Soulignons, d'ailleurs, qu'au-delà du cas particulier en cause, le Tribunal des droits de la personne en vient à la conclusion suivante :

« Cela étant, le Tribunal rappelle que les rapports difficiles des forces policières de Montréal avec les membres de groupes racisés sont documentés depuis longtemps, si l'on pense notamment aux conclusions des rapports Bellemare et Corbo ainsi qu'au rapport récent de la consultation publique menée par la Commission en matière de profilage racial. Aussi, le Tribunal ne peut qu'inviter les autorités policières à travailler avec détermination à la résolution de ces problèmes complexes. »<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> *Ville de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 41.

<sup>82</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 105.

<sup>83</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal) et Dominique Chartrand*, préc., note 10.

<sup>84</sup> *Id.*, par. 284.

À ce propos, et conformément au neuvième engagement pris, la Commission a poursuivi ses démarches auprès des autorités municipales, dont la Ville de Montréal, afin de contrer les manœuvres dilatoires de celles-ci. Elle a notamment rencontré les représentants policiers et municipaux de la Ville de Montréal à plusieurs reprises depuis la sortie de son rapport. Sur le plan plus strictement procédural, elle a également tenté de diverses façons de faciliter la collaboration des procureurs de la Ville de Montréal aux dossiers en cause, notamment en leur assurant un meilleur accès aux documents pertinents. La Commission entend poursuivre ses efforts en ce sens, mais elle espère également voir les autorités policières et municipales répondre positivement à l'invitation du Tribunal en vue de résoudre ce « problème complexe »<sup>85</sup>.

## 5.5 Regagner la confiance des organismes communautaires

Comme il fut mentionné précédemment, les personnes victimes de profilage racial et les groupes communautaires qui travaillent à son élimination avaient exprimé leur perte de confiance dans les institutions publiques, y compris dans la Commission.

Soucieuse de demeurer une alliée crédible du milieu communautaire et de jouer, avec lui, un rôle de premier plan en matière de profilage racial, la Commission s'engageait, dans son rapport, à « regagner la confiance, non seulement des minorités ethniques et racisées, mais aussi des groupes et des organismes qui les représentent et défendent leurs intérêts »<sup>86</sup>. Pour ce faire, la Commission prenait notamment les engagements suivants :

« 10. Demeurer à l'écoute des organismes communautaires qu'elle a rencontré à l'occasion de la consultation et à continuer à travailler en concertation avec eux;

11. Effectuer un suivi rigoureux, dans les années à venir, afin que les recommandations qu'elle a adressées aux différents acteurs institutionnels dans ce rapport soient effectivement mises en œuvre. »<sup>87</sup>

Afin de démontrer le sérieux du dixième engagement de la Commission, son président, le directeur de la Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, de

---

<sup>85</sup> *Id.*

<sup>86</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 108.

<sup>87</sup> *Id.*, p. 121.

même que des membres du service de l'éducation ont d'abord présenté le contenu du rapport aux organismes communautaires ayant participé à la consultation. Cette présentation a eu lieu dans le cadre de deux rencontres. L'une de ces rencontres s'est tenue dans le quartier Côte-des-Neiges et regroupait une soixantaine d'organismes issus des quartiers Petite Bourgogne, LaSalle, Notre-Dame-de-Grâce et Côte-des-Neiges. L'autre s'est déroulée dans le quartier Saint-Michel et rassemblait 25 personnes en provenance des quartiers Saint-Michel, Rivière-des-Prairies et Montréal-Nord.

Outre ces rencontres, 34 formations ont été dispensées à des membres de groupes communautaires avant et après la publication du rapport sur le profilage racial. En 2011-2012, donc après la sortie du rapport, 18 formations ont été données à Montréal, 3 en Montérégie, 1 en Estrie, 1 à Laval et 1 sur la Côte-Nord. Ces formations ont donné lieu à des échanges fructueux qui permettent à la Commission de continuer à recevoir et à être à l'affût des préoccupations des organismes communautaires.

Ces différentes actions démontrent que la Commission a pris au sérieux cet engagement. Elle est restée à l'écoute et a maintenu un dialogue fructueux avec les organismes communautaires. La Commission s'assurera de maintenir ces liens vivants tant par l'intermédiaire des canaux de communication déjà en place que par de nouvelles initiatives qui répondront aux besoins du moment.

Dans le cadre de son onzième et dernier engagement, la Commission s'est engagée à faire tout ce qui est en son pouvoir pour que son rapport ait des retombées concrètes. Parmi les moyens pris pour ce faire, la Commission s'affaire notamment à suivre de près les engagements en matière de profilage racial des institutions auprès de qui elle a formulé des recommandations. À ce titre, le présent bilan vise à mesurer le chemin parcouru depuis un an par les institutions concernées et à en rendre compte en vue de mieux orienter la suite des travaux en la matière et les actions à entreprendre sans délai.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la Commission a associé six ministères à sa démarche en mettant sur pied une table interministérielle. Les six ministères sont ceux de la Justice (MJ), de la Sécurité publique (MSP), de la Santé et des Services sociaux (MSSS), de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), de l'Emploi et de la Solidarité sociale

(MESS) et de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Cette table constitue un autre moyen pour s'assurer que ces acteurs prennent des actions qui mènent à des changements réels. Plus précisément, l'objectif de cette table est de « mieux connaître les mesures que ceux-ci avaient mises ou comptaient mettre en œuvre afin de prévenir le profilage racial et la discrimination systémique dans les établissements publics relevant de leur autorité »<sup>88</sup>. Cette table s'est réunie à trois reprises avant la parution du présent rapport.

Par ailleurs, la Commission a rencontré individuellement, tout juste avant la parution du rapport, neuf ministères et organismes publics concernés, soit le Conseil des relations interculturelles, le ministère de la Justice, la Ville de Montréal et ses services de police (SPVM) et de transport (STM), le MESS, le directeur des poursuites criminelles et pénales du Québec, le MELS, le MICC, le maire de l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve et vice-président de la commission de la sécurité publique de la ville de Montréal et la Fédération des commissions scolaires. Ces rencontres bilatérales ont été l'occasion de présenter aux instances les recommandations de la Commission qui les concernaient et de prendre connaissance des engagements qu'elles comptaient prendre à ce sujet.

Après la parution du rapport, une rencontre de la table interministérielle a réuni des intervenantes et intervenants clés des six ministères, soit les six sous-ministres, leur personnel professionnel responsable du dossier, ainsi que la présidence, la vice-présidence et plusieurs personnes professionnelles et cadres de la Commission. De plus, sept rencontres bilatérales se sont tenues respectivement avec le MELS, le MSSS, la Protectrice du citoyen et le vice-protecteur du citoyen, le Bâtonnier du Québec, la Fédération des commissions scolaires du Québec (deux rencontres bilatérales). Ces rencontres ont essentiellement servi à favoriser une meilleure compréhension de nos recommandations, à sensibiliser les différents acteurs à leur importance ainsi qu'à les inciter à les mettre en œuvre.

---

<sup>88</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 4, p. 12.

## CONCLUSION

Au mois de mai 2011, la Commission rendait public le rapport *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés* à la suite d'un vaste exercice de consultation lancé en 2009. Sans équivoque quant à la responsabilité que doit assumer l'État dans la lutte contre la discrimination, ce rapport regroupait 93 recommandations, dont 6 de portée générale, 44 visant plus particulièrement le secteur de la sécurité publique, 33 ciblant le milieu scolaire et 10 interpellant la protection de la jeunesse. La consultation de la Commission ayant largement démontré que des solutions permettant de contrer le profilage racial et la discrimination systémique existent, la Commission s'était par ailleurs engagée à suivre de près cette mise en œuvre.

Un an après la publication de ce rapport, il est trop tôt pour faire un véritable bilan de la mise en œuvre de celui-ci. La Commission est consciente de l'importance des enjeux et de l'ampleur des difficultés qui se posent dans la recherche d'un véritable changement. Il lui semblait toutefois important de rendre compte du cheminement et du travail accompli jusqu'ici. Ce premier état des lieux est l'occasion de constater, encore une fois, que la lutte au profilage racial et à la discrimination systémique est un travail de longue haleine. La première année de mise en œuvre des recommandations de la Commission aura ainsi été marquée par des prises de conscience importante du problème, des changements de vocabulaire et la planification d'actions à venir davantage que par la mise en œuvre d'actions concrètes. Nous pouvons nous désoler de ce constat, mais il importe avant tout de poursuivre le travail afin que des résultats plus concrets puissent être rapportés dans un avenir très proche. Comme le soulignait l'un des porte-parole d'organismes interrogés dans le cadre de cet exercice bilan : « Il ne faut pas se décourager. Il faut continuer à marteler le message ».

La Commission s'engage donc à continuer non seulement à demeurer à l'écoute des communautés racisées, mais également à poursuivre le suivi rigoureux qu'elle effectue des recommandations qu'elle a adressées aux différents acteurs institutionnels et des engagements qu'elle a elle-même pris.



À ce chapitre, la Commission salue l'ouverture démontrée par le ministère de la Justice à une action gouvernementale concertée de lutte contre le profilage racial. Il est certain qu'elle entend suivre de près les travaux menés à cet égard.

La Commission est par ailleurs fort satisfaite de l'importante victoire judiciaire qu'elle a remportée devant le Tribunal des droits de la personne le 18 avril dernier. La juge Pauzé a alors rendu jugement après qu'un tribunal ait entendu pour la première fois les représentations complètes des parties dans un dossier de profilage racial.

Certes, il reste beaucoup de travail à accomplir, mais c'est notamment forte du soutien communautaire, d'un engagement politique des principaux acteurs gouvernementaux interpellés sur la question et d'un premier jugement phare en la matière que la Commission entend continuer de lutter contre le profilage racial et la discrimination systémique.



---

## **ANNEXE I LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT**

La Commission recommande :

1. que le gouvernement adopte une politique de lutte contre le racisme et la discrimination, qui comprenne notamment un plan d'action pour prévenir et enrayer le profilage racial et ses conséquences;
2. que chaque institution ciblée par cette consultation s'assure que son personnel reflète la diversité ethnoculturelle de la population qu'il dessert, au moyen de mesures appropriées pour atteindre et même dépasser les objectifs de représentation prévus par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
3. que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour augmenter la représentation des minorités ethniques et racisées dans l'administration publique et que, concurremment, l'article 92 de la Charte soit modifié afin d'assujettir les PAE de la fonction publique aux mécanismes de reddition de comptes et de contrôle de la Commission;
4. que pour chaque secteur visé, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), en collaboration avec les facultés universitaires concernées, s'assure que les programmes comportent une formation antiraciste et interculturelle et veille à ce que les étudiants acquièrent une compétence interculturelle au terme de leurs études;
5. que les ministères et les institutions concernés se dotent de méthodes et d'indicateurs uniformes pour recueillir des données sur l'origine ethnique et la couleur des populations qu'ils desservent, et puissent ainsi déceler les possibles biais discriminatoires;
6. que le gouvernement prévoie davantage de mesures de lutte à la pauvreté qui ciblent précisément les groupes les plus à risque de vivre sous le seuil de la pauvreté, parmi lesquels les immigrants récents, les Autochtones, les groupes racisés et les mères monoparentales, et qu'il se dote d'outils d'évaluation visant à en mesurer l'efficacité.

## LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

La Commission recommande :

7. que les villes et leur service de police révisent les politiques de déploiement des ressources policières selon les quartiers afin de prévenir la discrimination et le profilage racial;
8. que les villes et leur service de police révisent les politiques de lutte à la criminalité et aux gangs de rue en tenant compte des biais discriminatoires qu'elles comportent en elles-mêmes ou dans leur application;
9. que les villes et leur service de police prennent des mesures pour que les résultats de l'application des politiques de lutte à la criminalité et aux gangs de rue soient connus du public;
10. que chaque ville et son service de police révisent les politiques et pratiques policières relativement à l'application des règlements municipaux afin d'en détecter et d'en éliminer les impacts discriminatoires sur les personnes racisées;
11. que la Ville de Montréal et le SPVM révisent les politiques et les pratiques policières en matière de lutte aux incivilités afin d'en détecter et d'en éliminer les impacts discriminatoires sur les personnes racisées;
12. 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;
13. que soit prohibé le profilage racial dans la Loi sur la police et dans le Code de déontologie des policiers du Québec;
14. que le gouvernement prenne des mesures pour modifier la Loi sur la sécurité privée afin d'y inscrire les actions interdites liées au profilage racial;

15. que les villes et les administrateurs des réseaux de transport en commun prévoient des politiques interdisant le profilage racial associé à la vérification des titres de transport et à la circulation de la clientèle;
16. que les services de police municipaux, ainsi que la Sûreté du Québec, recueillent et publient systématiquement des données concernant l'appartenance raciale présumée des individus dans le cas des actions policières afin de documenter le phénomène et de prendre les mesures appropriées; que ces mêmes mécanismes soient établis par les sociétés de transport en commun au regard des actions de leurs préposés;
17. que les ministères de la Justice et de la Sécurité publique prennent les mesures nécessaires pour documenter la trajectoire judiciaire des minorités racisées dans tout le système judiciaire (mise en accusation, judiciarisation, sentences, libération conditionnelle, etc.);
18. que les centres jeunesse produisent et rendent publiques des données sur la représentation des jeunes racisés condamnés en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents au sein des centres de réadaptation, ainsi que sur le type de mesures (judiciaires ou autres) que le DPJ tend à proposer pour ces jeunes;
19. que le ministère de la Sécurité publique et les villes établissent une procédure de reddition de comptes annuelle relativement aux actions entreprises pour contrer le profilage racial par les corps de police;
20. que les services de police mettent en place des mesures qui permettent d'assurer une plus grande impartialité dans la supervision de leurs agents, notamment en intégrant des cadres policiers ou des commandants dans le processus;
21. que les services de police formulent des directives permettant de détecter et de contrôler les manifestations de profilage racial parmi leurs agents;

22. que les villes mettent sur pied des comités de vigie antiprofilage composés de membres de la société civile et de membres des conseils municipaux et que, plus précisément, la Ville de Montréal rende publics les travaux de la Commission de la sécurité publique;
23. que les villes s'inspirent de certaines initiatives de partenariat réussies entre la police et le milieu communautaire (comme à Rivière-des-Prairies et à Saint-Michel) pour concevoir d'autres modes de prévention et de contrôle de la criminalité;
24. que soit prévue, dans les programmes de techniques policières et dans celui de l'École nationale de police, une formation en antiracisme assortie d'une évaluation formelle des acquis pour les futurs policiers; que les Villes et le ministère de la Sécurité publique mettent sur pied une démarche semblable pour les policiers en exercice;
25. que le gouvernement modifie la Loi sur la sécurité privée afin d'y prévoir une formation similaire adaptée au contexte de la sécurité privée;
26. que l'École nationale de police du Québec, les Villes et le ministère de la Sécurité publique mettent en place des moyens pour favoriser des stages et des activités en milieu diversifié, tant dans le curriculum des agents en formation que dans le cadre de leur travail;
27. que les Villes et les services de police prennent des mesures afin de s'assurer que les pratiques de recrutement, de promotion et d'évaluation des policiers tiennent compte des compétences en matière interculturelle;
28. que le ministère de la Justice et le ministère de la Sécurité publique prennent des mesures afin de s'assurer que tous les acteurs du système judiciaire et des tribunaux administratifs (juges, avocats, procureurs de la couronne, agents de libération conditionnelle, gardiens de prison, etc.) seront recrutés, formés, évalués et promus en tenant compte de leurs compétences interculturelles;
29. que le Directeur des poursuites criminelles et pénales adopte des règles de pratique permettant de détecter les actions liées au profilage racial dans les dossiers qui lui sont soumis;

- 
30. que les administrateurs des services de police s'associent à des partenaires communautaires pour lutter efficacement contre la criminalité, dans le respect des droits des citoyens, et que, pour ce faire, le gouvernement et les municipalités prévoient dans leur budget des ressources financières adéquates;
31. que le gouvernement, en vue d'assurer une surveillance civile effective de la police, modifie la Loi sur la police et le Code de déontologie des policiers du Québec afin de permettre au Commissaire de mener des enquêtes de sa propre initiative lorsque l'intérêt public le commande;
32. que le ministère de la Sécurité publique prenne des moyens pour faire mieux connaître aux citoyens les devoirs des policiers et les recours prévus au Code de déontologie des policiers du Québec;
33. que le gouvernement modifie la Loi sur la police et le Code de déontologie des policiers du Québec afin d'obliger les policiers, sous peine de sanctions, à informer les citoyens de leurs droits chaque fois qu'ils procèdent à une interpellation, à une arrestation ou qu'ils dressent un constat d'infraction;
34. que le gouvernement modifie la Loi sur la police et le Code de déontologie des policiers du Québec afin que le Commissaire à la déontologie policière, avec l'accord du plaignant, transmette toute plainte alléguant un comportement potentiellement discriminatoire à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui en est alors également saisie;
35. 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;
36. que le gouvernement modifie la Loi sur la police afin d'abroger l'article 192 qui confère aux policiers le droit au silence et à la non-collaboration, étant donné que le processus de déontologie policière est de nature civile et non criminelle;

37. que le ministère de la Sécurité publique établisse des balises en application du Code de déontologie des policiers du Québec en vue de mieux guider le Comité de déontologie policière dans l'application des sanctions prévues aux articles 234 et 235 de la Loi sur la police;
38. que le ministère de la Sécurité publique et le Directeur des poursuites criminelles et pénales adoptent une directive qui prévoit le retrait des mises en accusation par la Couronne en application des articles 24(1) et 24(2) de la Charte canadienne lorsque le Code de déontologie des policiers du Québec a été enfreint par un policier;
39. que le gouvernement modifie la Loi sur la police afin que, lorsqu'il est prouvé qu'une contravention a été donnée pour des motifs ou dans des circonstances qui contreviennent au Code de déontologie des policiers du Québec, l'entité qui a perçu l'amende (soit la municipalité, soit le gouvernement) verse au plaignant une compensation financière équivalente à la somme perçue et aux frais payés;
40. que le ministère de la Sécurité publique prenne des mesures afin qu'une majorité de civils qui ne sont pas des ex-policiers mènent les enquêtes et le processus de conciliation en matière de déontologie policière;
41. qu'afin de garantir une plus grande indépendance et impartialité du système de déontologie le processus de nomination du Commissaire à la déontologie, du Commissaire adjoint ainsi que des membres du Comité de déontologie soit connu du public;
42. que le ministère de la Sécurité publique prenne des mesures afin d'assurer une représentation équitable des personnes des minorités ethniques et racisées, ainsi que des femmes, au sein du système de déontologie policière;
43. que le gouvernement modifie la Loi sur la police afin de prévoir l'encadrement réglementaire du processus d'enquête sur des incidents impliquant des policiers et ayant entraîné un décès ou des blessures graves, et que ce cadre inclue tous les éléments et les balises recommandés par le Protecteur du citoyen;



44. que le ministère de la Sécurité publique adopte des lignes directrices afin d'assurer une plus grande transparence du processus d'enquête, notamment en ce qui concerne le rapport transmis au directeur des poursuites criminelles et pénales;
45. de modifier la Loi sur la police afin de créer un bureau des enquêtes spéciales, organisme indépendant qui aurait pour mandat de mener les enquêtes sur des incidents impliquant des policiers et ayant entraîné un décès ou des blessures graves;
46. de prendre des mesures pour assurer la présence d'enquêteurs civils qui ne sont pas des ex-policiers au sein des équipes chargées de mener ce type d'enquêtes;
47. de favoriser l'équilibre homme-femme et la représentation de la diversité ethnoculturelle québécoise parmi les personnes chargées de réaliser, de surveiller et de superviser ces enquêtes;
48. que le ministre de la Sécurité publique dépose annuellement à l'Assemblée nationale un rapport sur la tenue des enquêtes menées sur des incidents impliquant des policiers et ayant entraîné un décès ou des blessures graves, ainsi que sur les décisions prises en conséquence;
49. que toute nouvelle entité indépendante mandatée pour faire enquête sur des incidents impliquant des policiers et ayant entraîné un décès ou des blessures graves rende compte annuellement à l'Assemblée nationale de la gestion des enquêtes qu'elle a menées.

## LE MILIEU SCOLAIRE

La Commission recommande :

50. que les directions d'école : 1) énoncent expressément dans leur projet éducatif et leurs normes organisationnelles que la discrimination sous toutes ses formes est interdite dans l'école, y compris en matière de maintien de l'ordre, de la discipline et de la sécurité; et 2) examinent leurs pratiques et leurs normes organisationnelles afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de tout biais discriminatoire;
51. que les directions d'école collaborent davantage avec les parents et les organismes communautaires pour trouver des solutions aux problèmes comportementaux des élèves;
52. que les commissions scolaires dispensent une formation sur la discrimination et le profilage racial à l'intention des cadres, du personnel enseignant et non enseignant;
53. que lorsque la direction d'une école fait appel à une agence de sécurité privée, elle exige que le travail des agents soit exempt de profilage racial, que des consignes claires leur soient données à cet effet et qu'un contrôle serré soit exercé sur ceux-ci;
54. que les commissions scolaires et les écoles qui desservent une population issue des minorités ethniques et racisées rendent obligatoire, pour l'ensemble de leur personnel, une formation sur l'antiracisme et l'interculturel;
55. que les écoles conçoivent des modèles « alternatifs » de collaboration parents-école, notamment en reconnaissant comme interlocuteurs légitimes des personnes ou acteurs mandatés par les parents pour agir en leur nom, par exemple un membre de la famille élargie ou encore des représentants d'organismes communautaires;
56. que le MELS, en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, effectue des tests de validité pour s'assurer que l'indice de défavorisation actuellement utilisé pour déterminer les écoles admissibles à une aide financière supplémentaire est bien adapté aux écoles desservant une forte proportion de familles racisées ou issues de l'immigration;

- 
57. que le MELS exige, de la part des écoles bénéficiaires des programmes d'aide financière pour écoles défavorisées, une reddition de comptes plus serrée afin de s'assurer que l'argent accordé a effectivement servi à financer des projets visant à favoriser la réussite et la persévérance scolaires chez les élèves en difficulté des milieux défavorisés;
58. que le MELS fournisse aux écoles un cadre de référence qui établisse des critères précis auxquels les projets soumis devront satisfaire pour être admissibles aux programmes de financement visant à favoriser la réussite et la persévérance scolaires chez les élèves en difficulté des milieux défavorisés;
59. que le MELS ventile les données sur les élèves classés EHDAA de manière à obtenir un portrait statistique plus fin qui permettrait de connaître, au sein de chaque sous-catégorie, le poids relatif des élèves racisés et issus de l'immigration, ainsi que la proportion de ces élèves qui sont envoyés en classe spéciale;
60. que le MELS revoie ses outils d'évaluation des EHDAA afin de s'assurer qu'ils ne sont pas teintés de biais culturels menant à des classements inadéquats, et qu'il veille à ce que le personnel spécialisé autorisé à faire ces classements tienne compte de la dimension culturelle dans ses évaluations;
61. que le MELS balise davantage la notion « élève à risque » en précisant mieux les critères qui justifient l'usage de cette étiquette par le personnel scolaire;
62. que le MELS produise des données sur la part que représentent les élèves racisés et issus de l'immigration parmi les élèves à risque, notamment parmi ceux envoyés en classe spéciale ou dans les écoles de réadaptation scolaire;
63. que le MELS ventile les données sur les élèves à risque issus des minorités ethniques et racisées, selon qu'il s'agit d'élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou des troubles comportementaux;

64. que les commissions scolaires intègrent dès le départ les élèves du secteur de l'accueil dans leur école de quartier au lieu de les diriger vers un point de service de leur commission scolaire;
65. que les commissions scolaires prévoient un plan de transition permettant, pour chaque élève du secteur de l'accueil, une intégration en classe régulière adaptée aux besoins et au rythme d'apprentissage de chacun, et ce, le plus rapidement possible;
66. que le MELS accorde une réduction du nombre d'élèves par classe lorsqu'il y a intégration d'élèves issus du secteur de l'accueil en classe régulière;
67. que les commissions scolaires, en collaboration avec le MELS, s'assurent que les élèves de l'accueil intégrés en classe régulière continuent de recevoir un soutien linguistique adapté à leurs besoins;
68. que la Loi sur l'instruction publique prévoit une dérogation permettant à l'élève allophone ayant intégré tardivement le système scolaire québécois et présentant un grand retard scolaire de poursuivre sa scolarisation au secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans;
69. que le MELS uniformise les outils d'évaluation des compétences langagières des élèves allophones;
70. que le MELS exige des commissions scolaires une reddition de comptes plus détaillée concernant l'usage et la gestion des allocations destinées aux élèves recevant des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français;
71. que le MELS exige des commissions scolaires qu'elles documentent, à l'aide de données, la trajectoire scolaire des élèves issus du secteur de l'accueil afin de vérifier l'efficacité des modèles de services d'accueil et de soutien linguistique;
72. que les commissions scolaires mettent en place des initiatives à l'intention des familles nouvellement arrivées afin de créer les conditions optimales à une intégration scolaire et sociale;

- 
73. que les commissions scolaires s'assurent que les outils pédagogiques et le matériel didactique utilisés en classe d'accueil sont adaptés aux besoins particuliers, à la réalité socioculturelle et à l'âge des élèves de ce secteur;
74. que les directions d'école s'assurent de la collaboration entre les classes d'accueil et les classes régulières afin de permettre l'intégration optimale des élèves qui passent d'un secteur à l'autre;
75. que les commissions scolaires veillent à ce que les centres de formation des adultes tiennent davantage compte des classements effectués au secteur des jeunes ainsi que de l'information relative aux besoins pédagogiques et aux difficultés scolaires indiquée par les écoles secondaires, notamment dans les plans d'intervention;
76. que le MELS veille à ce que les élèves dont les besoins sont particuliers et qui fréquentent les centres d'éducation des adultes puissent bénéficier d'une offre de services pédagogiques adaptée à leurs besoins;
77. que les commissions scolaires revoient le mode de financement des centres d'éducation des adultes de façon à ce que ces derniers ne soient plus incités, même indirectement, à sanctionner les absences répétées des élèves par l'expulsion;
78. que les commissions scolaires veillent à ce que le secteur des adultes mette sur pied des programmes de francisation mieux adaptés aux besoins des jeunes immigrants, soit des cours adaptés à l'apprentissage des matières scolaires requises pour l'obtention de leur DES;
79. que le MELS, en collaboration avec les commissions scolaires, prenne les mesures nécessaires pour permettre aux élèves en difficulté d'obtenir, dans la mesure du possible, leur diplôme d'études secondaires au secteur des jeunes, et ainsi infléchir la tendance actuelle des écoles secondaires à diriger cette catégorie d'élèves vers le secteur des adultes;

80. que les facultés d'éducation en formation initiale, ainsi que les commissions scolaires en formation continue dispensent des cours ou de la formation obligatoires visant à initier les étudiants à l'éducation antiraciste et interculturelle;
81. que le MELS, dans son document La formation à l'enseignement – Les orientations – Les compétences professionnelles (MEQ, 2001), ajoute aux douze compétences professionnelles dont l'acquisition par les futurs enseignants est jugée prioritaire une treizième compétence renvoyant à la capacité de s'engager dans une démarche d'ouverture à la diversité par le moyen d'une approche antiraciste et interculturelle;
82. que les facultés d'éducation mettent sur pied des programmes d'accès à l'égalité visant à augmenter la représentation des membres des minorités ethniques et racisées parmi leurs étudiants inscrits en formation des maîtres;
83. que les facultés d'éducation mènent des campagnes de recrutement, assorties de mesures incitatives telles que des bourses d'études, qui visent à encourager les membres des minorités ethniques et racisées à opter pour une formation universitaire menant à l'enseignement aux niveaux préscolaire, primaire et secondaire.

## LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

La Commission recommande :

84. que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), en collaboration avec le MELS, dispense aux professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux une formation interculturelle et antiraciste visant à réduire les mauvaises interprétations de la dynamique familiale qui a cours chez les jeunes des minorités racisées et issues de l'immigration;
85. que les CSSS, en collaboration avec les centres jeunesse et des experts spécialisés en intervention interculturelle et antiraciste, assument un rôle de premier plan dans la mise sur pied de cette formation;

- 
86. que les DPJ se dotent d'indicateurs permettant à leurs intervenants d'évaluer les situations pour lesquelles une consultation interculturelle auprès d'un expert est requise, et ce, à toutes les étapes du système de protection de la jeunesse;
  87. que le MSSS s'assure que les partenariats formels entre les centres jeunesse, les services de première ligne et le milieu communautaire deviennent la norme en matière de protection de la jeunesse, et qu'il en assure le financement;
  88. que les centres jeunesse et les CSSS établissent davantage de partenariats formels avec les organismes communautaires afin que, lorsque la situation s'y prête, les interventions auprès des familles migrantes ou racisées soient soutenues par une équipe multidisciplinaire et intersectorielle s'assurant que les services sont adaptés aux besoins de ces personnes;
  89. que tous les DPJ se dotent d'un document de référence pour intégrer l'approche interculturelle et antiraciste à leurs processus d'évaluation clinique, et qu'ils s'assurent que les orientations et les principes de ce document soient bien compris et appliqués par les intervenants;
  90. que les centres jeunesse inscrivent leur engagement à respecter les principes d'une approche antiraciste et interculturelle dans une politique, dans leur énoncé de mission et dans leur code d'éthique;
  91. que les centres jeunesse mettent sur pied des mécanismes destinés à s'assurer que l'approche interculturelle et antiraciste soit prise en considération à tous les niveaux de l'organisation;
  92. que les centres jeunesse qui desservent une population issue des minorités ethniques et racisées rendent obligatoire, pour tous leurs employés, une formation interculturelle et antiraciste;
  93. que les centres jeunesse conçoivent et appliquent un protocole d'entrevue et des examens d'embauche permettant de s'assurer que les instruments et les critères de sélection utilisés

à des fins de recrutement mesurent bien les compétences interculturelles et antiracistes des candidats pour toutes les catégories d'emplois, y compris les postes de cadres.



## **ANNEXE II LES ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION AU RAPPORT**

La Commission s'engage :

1. à veiller à ce que la formation sur le profilage racial dispensée, notamment, à son personnel affecté au traitement des plaintes, s'accompagne de mécanismes de suivi destinés à en mesurer l'efficacité afin, le cas échéant, d'apporter les correctifs nécessaires;
2. à concevoir et implanter un modèle d'intervention qui, dans les cas de plaintes comportant une dimension systémique, prévoit la mise sur pied d'une équipe rassemblant des expertises complémentaires et dont les membres travailleront en concertation à toutes les étapes du traitement de la plainte;
3. à porter une attention particulière, dans son traitement des plaintes pour profilage racial, aux éléments de preuve contextuels, tels que des données statistiques révélant des modèles suspects récurrents dans les interventions policières ou encore des politiques organisationnelles aux effets potentiellement discriminatoires;
4. à être davantage portée, dans son traitement des plaintes pour profilage racial, à proposer ou, le cas échéant, demander à ce que soient ordonnés des correctifs d'ordre structurel;
5. à rendre accessibles, dans l'intérêt public, les règlements obtenus par médiation, tout en protégeant l'anonymat des parties;
6. à assurer un meilleur suivi auprès des plaignants afin de les tenir mieux informés de l'évolution du traitement de leur plainte, et ce, à toutes les étapes du processus;
7. à réduire au maximum les retards dans le traitement des plaintes pour profilage racial, et ce, à toutes les étapes;

8. à privilégier toute mesure et option à sa disposition lui permettant de saisir le Tribunal des droits de la personne sur le fond dans les dossiers de profilage racial, même à défaut de la collaboration des policiers mis en cause à l'étape de l'enquête;
9. lorsque nécessaire, à poursuivre ses démarches auprès des autorités municipales, dont la Ville de Montréal, afin qu'elles s'assurent que leurs policiers collaborent pleinement aux enquêtes de la Commission portant sur le profilage racial, notamment en livrant leur témoignage lorsque requis;
10. à demeurer à l'écoute des organismes communautaires qu'elle a rencontrés à l'occasion de la consultation et à continuer à travailler en concertation avec eux;
11. à effectuer un suivi rigoureux, dans les années à venir, afin que les recommandations qu'elle a adressées aux différents acteurs institutionnels dans ce rapport soient effectivement mises en œuvre.

LB/EP/ra/cl