



Dix recommandations pour contrer le profilage racial à Montréal

**Mémoire présenté par Projet Montréal
à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
à l'occasion des audiences publiques sur le profilage racial**

Le 11 juin 2010

Table des matières

Présentation de Projet Montréal.....	1
Préambule	1
Réflexions sur le profilage racial.....	2
Les acteurs du profilage racial	2
Les victimes du profilage racial	2
Les conséquences du profilage racial	3
Recommandations.....	4
Recommandations 1, 2 et 3 pour une prise de position claire de la Ville de Montréal contre le profilage racial	4
Recommandations 4 et 5 sur la prévention du profilage racial dans les pratiques d’emploi de la Ville de Montréal	5
Recommandations 6, 7, 8 et 9 sur la sécurité publique à Montréal.....	6
Recommandation 10 sur le voisinage entre les acteurs du profilage et les groupes profilés	7
Conclusion	7

Présentation de Projet Montréal

Projet Montréal est un parti politique montréalais qui a fait élire 14 candidats lors de l'élection du 1^{er} novembre 2009, y compris son chef, Richard Bergeron, maintenant responsable de la mise en valeur du territoire et de l'urbanisme au Comité exécutif de la Ville de Montréal, et deux maires d'arrondissement. Axé sur la qualité de vie, l'urbanisme durable et l'intégrité de l'administration, le programme de Projet Montréal vise la relance économique, démocratique, urbaine et démographique de Montréal.

Préambule

À l'issue des recherches et des consultations qu'elle a menées, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a conclu qu'il existe du profilage racial dans le secteur de la sécurité publique, dans le milieu scolaire ainsi que dans le secteur des services sociaux et de la protection de la jeunesse. La Commission a aussi constaté des pratiques de profilage racial chez le personnel chargé de la sécurité dans un contexte privé (agences privées, portiers, gardiens, etc.), dans les institutions publiques chargées d'appliquer des lois ou des règlements, ainsi que chez les fournisseurs de services au public (magasin, bars, etc.). Selon la Commission, le phénomène du profilage racial touche entre autres les groupes suivants : les Noirs, les Latino-Américains, les Autochtones, les personnes d'origine arabe ou de religion musulmane.

À l'instar de la Commission, Projet Montréal estime qu'il s'agit là d'un problème grave auquel tous les acteurs de la société devraient s'employer à remédier. À cet égard, la Ville de Montréal a un rôle tout particulier à jouer puisque la métropole du Québec accueille une grande partie des membres des groupes profilés. Nous remercions donc la Commission de bien vouloir recevoir nos commentaires. À titre de parti politique municipal et malgré la portée provinciale du rôle de la CDPDJ, nous avons situé ces commentaires dans l'optique des champs d'intervention propres à la Ville de Montréal.

Réflexions sur le profilage racial

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a réalisé une analyse approfondie du phénomène du profilage racial au Québec. Les remarques qui suivent visent à y greffer quelques éléments supplémentaires afin d'étoffer encore davantage la réflexion.

Les acteurs du profilage racial

Nous croyons que la Commission a répertorié avec justesse les contextes où des pratiques de profilage racial peuvent avoir cours, surtout au sein des gouvernements et des administrations publiques.

Nous tenons tout de même à souligner qu'à notre avis, tout citoyen peut à un moment ou un autre devenir « agent d'autorité » officiel ou autoproclamé – que ce soit à titre d'employeur, de directeur, d'agent de surveillance ou dans un autre rôle – et user de ce « statut » pour pratiquer le profilage racial. Le profilage racial se note aussi chez de nombreux propriétaires de logements, ce qui favorise une « ghettoïsation » des groupes victimes et constitue un sérieux frein pour l'intégration sociale de ces derniers. Cette réalité est possible parce que le profilage racial repose sur des stéréotypes ancrés dans la méconnaissance de l'autre. Nous estimons donc qu'il faut considérer le profilage racial comme un phénomène très généralisé auquel aucun groupe ne peut avoir l'assurance d'échapper constamment.

Les victimes du profilage racial

La Commission a recueilli une foule de témoignages très pertinents. Nous retenons en particulier celui de Maurice Chalom, qui a écrit : « (...) les victimes du profilage racial peuvent être « le jeune à l'aspect menaçant avec coiffure Mohawk et jeans déchirés, celui de la rue, le Noir, le Latino ou l'Arabe, avec pantalons baggy et casquette de travers ou encore, le jeune Amérindien traînant dans les rues, l'âme en peine, son baluchon à la main. »¹

¹ Chalom, Maurice, pH. D, mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique de la CDPJ, mai 2010, p. 5-7

Comme M. Chalom et comme la Commission, nous insistons sur le fait que les victimes de profilage sont souvent les plus vulnérables économiquement, bien que les personnes aisées puissent aussi être ciblées. L'âge et le sexe doivent aussi être pris en considération. Par exemple, les jeunes garçons noirs sont plus souvent interpellés que tous les autres segments de la population noire.

Les conséquences du profilage racial

Tel que mentionné par la Commission, les impacts du profilage racial sont affectifs, psychologiques et sociaux : perte de confiance en soi, faible sentiment d'appartenance, sensation d'être des citoyens de seconde classe, révolte, violence, isolement dans un « monde parallèle », méfiance envers les institutions et l'ordre établi, impression de ne jamais réussir à être des citoyens à part entière.

Comme l'a écrit une membre de Projet Montréal : « On ne finit jamais d'arriver au Québec. On a sa carte de citoyenneté? On nous demande le certificat. Et même si on le présente, on nous demande le IMM1000. Et si on a le malheur de ne pas avoir en main ce document, il nous faut alors prouver que notre mère ou notre père paie une facture d'Hydro-Québec ou de Bell. Cela fait 35 ans que j'habite le Québec et que je contribue à la société. Vais-je devoir continuer encore longtemps à prouver que j'existe pour me réinscrire à l'université? »

Recommandations

Recommandations 1, 2 et 3 pour une prise de position claire de la Ville de Montréal contre le profilage racial

Constats

Au Québec, les groupes visés par le profilage racial sont fortement concentrés à Montréal, métropole de la province. La Ville de Montréal, pour qui le maintien d'un climat social harmonieux doit être une priorité, doit afficher clairement son intention de prendre des mesures plus énergiques pour contrer le profilage racial dans ses propres structures et pour être le moteur d'une démarche qui mettra tous les acteurs concernés à contribution afin d'éradiquer les pratiques de profilage racial sur son territoire.

Par ailleurs, à l'heure actuelle, dans notre société, les victimes de profilage racial doivent faire la preuve de l'injustice qu'elles ont subie, alors que les acteurs institutionnels ne sont pas tenus de démontrer qu'ils ont pris les mesures nécessaires pour prévenir les pratiques de profilage racial. La Ville de Montréal doit prendre l'initiative de renforcer l'obligation de reddition de comptes des institutions à cet égard.

Recommandation 1 – Que la Ville de Montréal modifie sa Charte des droits et responsabilités pour y inclure une condamnation du profilage racial et y énoncer l'objectif de son élimination sur son territoire.

Recommandation 2 – Que toutes les entités importantes de la Ville de Montréal, y compris le SPVM et la STM, aient l'obligation de présenter chaque année au Conseil municipal les mesures qu'elles ont prises pour contrer le profilage racial dans leurs activités internes et externes, ainsi que les résultats atteints grâce à ces mesures.

Recommandation 3 – Que la Ville de Montréal donne suite à l'Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal déposé par le Conseil interculturel de Montréal le 11 décembre 2006 (1063808006); qu'elle précise lesquelles, parmi les 22 recommandations de l'organisme, elle compte retenir ainsi que les conditions de leur mise en application.

Recommandations 4 et 5 sur la prévention du profilage racial dans les pratiques d'emploi de la Ville de Montréal

En principe, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* assure une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination en instituant un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus. Malgré cette loi, nous devons admettre qu'il reste énormément à faire à la Ville de Montréal. Les minorités ethniques représentent le tiers de la population montréalaise mais 5 % seulement des effectifs de la Ville. La situation des minorités visibles n'est guère plus enviable : les membres de ces minorités constituent 6 % des effectifs de la Ville alors que leur poids démographique à Montréal est quatre fois plus élevé (24 %). Le profilage racial n'est certes pas l'unique cause de cette situation déplorable, due en partie aux compressions d'effectifs des dernières années qui ont empêché la Ville de faire un rattrapage en embauchant des membres de minorités raciales. Néanmoins, à la lumière des constats de la CDPDJ, entre autres, sur l'existence bien réelle du profilage racial, il est permis de croire que ce phénomène joue un rôle de barrière, qu'il s'agisse d'embauches ou de promotions.

Recommandation 4 – Que la Ville de Montréal prenne les mesures nécessaires pour respecter la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en obligeant toutes ses entités importantes, y compris le SPVM et la STM, à faire la preuve qu'elles bannissent proactivement le profilage racial de leurs pratiques d'emploi, qu'elles favorisent l'embauche des membres des groupes qui en sont victimes et qu'elles prévoient à leur intention des politiques de planification de carrière comprenant des processus de sélection ouverts ainsi que des programmes performants de perfectionnement professionnel.

Recommandation 5 – Que la Ville de Montréal prenne les mesures nécessaires pour que tous ses employés et gestionnaires, y compris ceux du SPVM et de la STM, soient formés et responsabilisés relativement au profilage racial et comprennent le rôle qu'ils ont à jouer pour l'éradiquer; que l'« intelligence interculturelle » fasse partie des compétences nécessaires à l'obtention d'un poste de gestion ou d'autorité.

Recommandations 6, 7, 8 et 9 sur la sécurité publique à Montréal

Constats

Au cours des dernières années, plusieurs événements ont ébranlé la confiance du public en l'impartialité de nos services de sécurité publique et de notre système judiciaire lorsqu'ils interagissent avec des membres de minorités raciales. Des correctifs importants doivent être déployés afin de restaurer cette confiance, surtout au sein des groupes qui sont souvent ciblés par des interventions policières.

Recommandation 6 – Que le gouvernement du Québec donne suite à la résolution unanime du Conseil municipal de Montréal CM10 0219 du 22 mars 2010 et crée sans délai un Bureau indépendant qui aura pour mandat de mener les enquêtes sur des incidents qui entraînent un décès ou des blessures graves à la suite d'une intervention policière ou d'une détention.

Recommandation 7 – Que la Ville de Montréal et le SPVM mettent fin aux tactiques dilatoires utilisées par leurs procureurs respectifs devant le Tribunal des droits de la personne pour faire traîner en longueur les causes de profilage racial et empêcher que ces plaintes soient entendues sur le fond.

Recommandation 8 – Que la Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal amorce une démarche publique de définition des qualités recherchées chez le prochain directeur du SPVM et du mandat qui lui sera confié; que ces qualités et ce mandat tiennent compte de la nécessité de modifier la stratégie juridique du SPVM face aux plaintes de profilage racial et de l'urgence d'améliorer les relations entre les minorités raciales et la police.

Recommandation 9 – Que la Ville de Montréal demande au SPVM de faire évaluer par une firme indépendante la formation des membres des forces policières de la Ville en matière de profilage racial ainsi que les effets concrets de cette formation sur la lutte contre le profilage racial.

Recommandation 10 sur le voisinage entre les acteurs du profilage et les groupes profilés

Constats

L'acceptation repose sur la connaissance de l'autre. Or, 80 % des policiers de Montréal ainsi qu'un employé sur deux des services centraux de la Ville n'habitent pas Montréal. Ils vivent plutôt en banlieue, dans un milieu tout à fait différent de celui des populations qu'ils ont le mandat de servir.

Recommandation 10 – Que la Ville de Montréal, y compris le SPVM et la STM, adoptent un ensemble complet de mesures visant à encourager leurs employés à vivre à Montréal. Ces mesures devraient comprendre entre autres l'octroi d'une carte OPUS ainsi que l'élimination des allocations automobiles et des places de stationnement mises à la disposition des employés. Le fait de vivre à Montréal ainsi qu'une bonne connaissance de la ville et de ses différents groupes culturels devraient aussi être des facteurs positifs dans les barèmes d'évaluation des candidats à un emploi à la Ville, y compris au SPVM et à la STM.

Conclusion

Nous remercions la Commission de sa bienveillante attention et nous espérons que nos recommandations lui seront utiles pour la suite de ses travaux.

Le 11 juin 2010