

Frédéric Boisrond MBA
Conseiller stratégique indépendant

1

PAS BESOIN D'ÊTRE RACISTE POUR AVOIR DES COMPORTEMENTS RACISTES

Premier rapport dans le cadre du mandat de consultation sur la lutte au racisme au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

10 novembre 2020

- **Le mandat**

En juillet 2020, Monsieur Sylvain Caron, Directeur du SPVM, m'a approché et m'a confié le mandat d'accompagner son équipe dans une démarche de changement de culture centrée sur la lutte au racisme au sein de son organisation. Nous avons convenu que mon rôle serait celui de *Conseiller stratégique indépendant* et que j'aurai toute la latitude pour faire ressortir et critiquer les pratiques de l'organisation. Dans le cadre de ce mandat, je lui ai fait savoir que je n'aurai pas d'allégeances au SPVM. Ce qui m'interpelle c'est la possibilité de contribuer à la recherche de services respectueux de la dignité de toute personne desservie par le SPVM.

- **Limites**

Ce premier rapport a été rédigé suite à des rencontres avec le personnel de l'organisation, des observations sur le terrain et la revue des rapports et de documents internes. Dans ce compte-rendu, je ne reviendrai pas sur les constats qui ont été faits en août 2019 par Victor Armony, Mariam Hassaoui et Massimiliano Mulone. J'ai pris connaissance de leur rapport pour éviter des redondances et pour améliorer ma compréhension de la situation et pour mieux conseiller Monsieur Caron dans ce virage qu'il entame.

1. MISE EN CONTEXTE

Le Directeur du SPVM reconnaît que « *des inégalités sociales peuvent être liées à des discriminations systémiques, lesquelles sont observables dans toutes les sphères de notre société, dans toutes les institutions et les organisations, incluant le SPVM* ». Pour pallier à la situation, il veut amorcer un virage culturel au sein de son organisation. Difficile et nécessaire, ce virage tend à corriger et à prévenir des comportements inadéquats de certains membres du service, mais aussi à prévenir l'interprétation erronée de leurs actions et de leurs propos par des publics spécifiques et par le public en général.

Pour moi, ce virage ne doit pas laisser l'impression qu'il y engendra des assouplissements injustifiés pour les membres des communautés qui ont été lésées au cours des dernières années. Les changements annoncés ou à venir ne doivent pas donner l'impression qu'ils avantageront les délinquants et les criminels. Le SPVM doit clairement démontrer que les changements proposés visent à protéger les honnêtes citoyennes, les citoyens qui n'ont rien à se reprocher et les policières et les policiers dans l'accomplissement de leurs tâches.

Mais en tout premier lieu, il faut admettre qu'il y aura résistance au changement si tout le monde n'y trouve pas son compte. Le mouvement des droits civiques aux États-Unis nous a appris que pour qu'il y ait acceptation, toute la société doit bénéficier du changement.

Il faut prendre le temps de faire comprendre aux Québécoises et aux Québécois de souche que si on ne résout pas le problème de racisme, eux aussi seront perdants. Il faut qu'ils sachent que la recherche d'équité pour les minorités n'est pas une attaque contre les Blancs et que ça ne leur enlève rien. Au contraire, ils doivent savoir qu'il n'y a rien de rassurant à vivre dans une société non-inclusive.

Il faut rappeler à toutes et à tous que les traitements inéquitables ne s'appliquent pas uniquement aux personnes issues des minorités. Des Blancs aussi portent plainte contre des policières et des policiers pour des comportements misogynes, homophobes ou pour de la discrimination basée sur leur statut social. Il faut les convaincre que le changement de comportements discriminatoires liées à l'appartenance ethnique aura inévitablement des retombées sur toutes les autres formes de discrimination.

Monsieur Caron reconnaît qu'il y a des racistes dans son organisation. Cependant, l'énorme majorité de policières et des policiers ont prêté serment pour servir les citoyens avec intégrité et avec le désir de respecter leur droit à un traitement sans discrimination. Oui, il y a des racistes au SPVM, mais, ils ne sont pas assez nombreux pour le qualifier d'organisation raciste. Cependant, nous savons qu'il suffit d'un seul raciste pour contaminer la culture d'une organisation, pour influencer le comportement du personnel qui n'a aucune intention raciste.

Par ailleurs, nous devons admettre qu'aucune loi n'interdit à qui que ce soit d'être raciste et rien n'oblige un raciste à se dévoiler. C'est uniquement dans l'action et dans les interrelations avec les autres qu'il est possible d'observer des comportements racistes. C'est là que la notion de racisme systémique prend toute son importance.

2. LE RACISME SYSTÉMIQUE

La définition la plus juste du racisme systémique est celle qui peut être déduite du discours d'excuses présenté à la famille de Joyce Echaquan par François Legault le 6 octobre 2020. Le Premier ministre du Québec avait dit que pendant des décennies, les peuples autochtones avaient fait l'objet de discriminations. Puis, il avait ajouté que « *les choses ont changé mais ça a laissé des blessures profondes. Ça a laissé des traces chez beaucoup d'individus.* »

Les blessures profondes c'est le sentiment de rejet qui a créé la méfiance des personnes autochtones envers les institutions qui devraient les desservir au même titre que tous les autres Québécois et Québécoises. C'est cette perte de confiance dans le système qui crée l'éloignement social et favorise la ghettoïsation.

Les traces, c'est ce qui reste dans le savoir-faire et le savoir-être des personnes qui travaillent dans les structures après que la culture de l'organisation ait été contaminée par des racistes.

Au final, le racisme systémique est composé d'un ensemble de comportements discriminatoires, plus souvent inconscients, appris au sein d'une organisation dont la culture a été influencée par des racistes. Celui ou celle qui comprend cette approche sait que la solution ne passe pas par la chasse aux racistes. Non.

Ce ne sont pas les racistes qui posent le plus de problèmes. Ce sont les comportements racistes qu'il faut éradiquer. Pour ça, il faut toujours se rappeler qu'on n'a pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes.

C'est le système qui génère les comportements racistes et plus de tels comportements sont répétés et acceptés au sein de l'organisation, plus les personnes qui les adoptent courent le risque de les internaliser et de devenir de véritables racistes. Plus il y aura de véritables racistes au sein d'une organisation, plus elle sera perçue comme une organisation ayant normalisé de tels comportements. Elle risque d'être qualifiée d'organisation raciste.

Pour briser ce cercle vicieux, il faut changer la culture de l'organisation. Cependant, le changement de culture n'est pas une action concrète atteignable en soi. C'est le résultat de changements de comportements qui doit l'angle d'attaque. Pour changer les comportements, il faut revoir les règles, revoir le vocabulaire utilisé au sein de l'organisation, sensibiliser les employés sur leurs méthodes d'intervention pour être capable de projeter une image saine de l'organisation et d'eux-mêmes.

3. LES MICRO-AGRESSIONS

Les micro-agressions sont un des premiers éléments qui permettent de mesurer le taux de contamination d'un système. Mais c'est surtout ce qu'on retrouve dans un milieu de travail qui n'est pas préparé, qui n'est pas ouvert à la diversité.

Tout propos qui rappelle inutilement à l'autre qu'il vient d'ailleurs se résume à lui demander si, compte tenu de ses origines, il croit avoir le bagage pour comprendre les codes sociaux d'ici. C'est cette variable dans une conversation qui n'apporte rien à la compréhension de la situation que l'autre reçoit comme une volonté de le mettre à sa place, de lui rappeler qu'il est différent de la majorité.

Notons ici que la plupart des personnes dans une organisation qui font usage de micro-agressions n'ont pas des intentions racistes et ne sont pas nécessairement racistes. Au contraire, ils croient même que c'est une bonne façon d'apprendre à connaître l'autre, d'ouvrir une conversation avec lui. Mais ils ne savent pas comment l'autre reçoit de tels commentaires qu'ils croient anodins voire bienveillants.

Rappelons qu'une micro-agression, c'est tout ce qui rappelle à l'autre qu'il est différent sans que l'objectif ne soit l'enrichissement de la conversation sur la base de cette différence.

Une micro-agression est tout ce qu'on dit à l'autre ou de l'autre mais qu'on n'aurait pas dit à quelqu'un de la même origine que soi. Puisque de tels propos ne permettent pas d'améliorer la compréhension d'une situation, ils sont perçus par l'autre comme discriminatoires même si l'intention était autre.

Il est vrai qu'au SPVM, l'identité ethnoculturelle perçue ou présumée d'une personne fait partie de la cueillette précise d'informations et sert à l'identification des individus. Cependant, il serait impératif de soustraire de telles références dans des contextes non-appropriés et de s'assurer d'utiliser un vocabulaire qui n'est pas historiquement chargé de préjugés, qui n'est pas méprisant ou vexatoire.

Preuve qu'il est difficile de changer de vocabulaire, je me suis fait dire que le SPVM n'utilisait plus le thème « *Gang de rue* ». C'est certainement le cas dans des communications officielles. Néanmoins, au cours des derniers mois, je l'ai entendu à pratiquement chacune de mes rencontres avec le personnel.

Historiquement, « *gang de rue* » fait référence à des groupes criminalisés composés de jeunes Noirs, Arabes, Asiatiques et Latino-américains. Je veux croire que si le SPVM n'utilise plus cette expression, c'est sûrement parce qu'il a été démontré qu'elle ne s'applique pas aux jeunes Blancs. Puisque c'est le cas, puisque l'expression est chargée de préjugés, à l'entendre, tout interlocuteur peut immédiatement se faire une idée de qui il s'agit.

Il faut non seulement, faire rentrer « *groupe criminalisée* », l'expression de remplacement, dans les réflexes du personnel, il faut aussi poursuivre les efforts pour identifier et éradiquer tout autre vocable discriminatoire dans ce milieu de travail.

4. INTERVENIR EN AMONT

Si le racisme systémique est le résultat de la contamination de la culture de l'organisation par les racistes, il faut admettre qu'il est très facile pour un raciste de rejoindre les rangs du SPVM.

- **Le programme de techniques policières**

Au CEGEP Ahuntsic, le classement des candidatures au programme de *Techniques policières* est traité uniquement en tenant compte de la qualité du dossier scolaire. Puis, suivent des tests d'évaluation des aptitudes physiques et l'évaluation médicale. On ne dit rien sur les attitudes et les comportements. L'ouverture à la diversité n'est même pas affichée comme un critère secondaire.

Le CEGEP de l'Outaouais et celui de Sherbrooke disent entre autres, qu'un candidat à la profession est à la bonne place s'il a d'excellentes capacités pour réagir rapidement à des situations d'urgence, s'il est capable de bien gérer son stress, s'il fait preuve de rigueur et s'il est en parfaite condition physique. Rien sur la citoyenneté responsable. L'ouverture d'esprit n'est même pas affichée comme un simple atout.

- **L'École nationale de police**

À l'étape suivante, rien dans la politique d'admission de l'*École nationale de police* ne dit que les racistes ne sont pas les bienvenus. Rien. Dans le *Document d'information sur la vérification des bonnes mœurs* on apprend que les vérifications se limitent à l'honnêteté et l'intégrité, des notions difficilement mesurables. Ce qui l'est, ce sont les fréquentations et l'absence d'antécédents judiciaires. Malgré tout, ça ne dit rien sur la possibilité que l'étudiant ait des comportements racistes.

- **Travailler au SPVM**

La politique d'embauche du SPVM dit que le candidat doit être exempt d'antécédents judiciaires et n'avoir commis aucun acte répréhensible. L'enquête sur la sécurité et l'intégrité permet de déterminer si le candidat à la profession de policier avait fait preuve de comportements irréprochables dans sa vie personnelle, professionnelle et sociale. Elle ne mentionne pas ce qui adviendrait d'une personne qui aurait de tels comportements dans le cadre de ses fonctions.

Au moment de l'embauche au SPVM, aucun mécanisme ne permet d'identifier avec justesse un policier ou un employé civil ayant des comportements racistes. Surtout, rien n'indique dans les politiques internes qu'il y a une volonté de les identifier pour les écarter. Il serait temps que le SPVM dise ouvertement dans sa politique que l'organisation n'embauchera pas des racistes et qu'il y a des mesures disciplinaires et d'accompagnement pour les personnes qui démontrent de tels comportements.

Si le racisme systémique est le résultat de la contamination de la culture de l'organisation par les racistes, il faut admettre qu'il est pratiquement impossible de congédier un raciste. D'où la nécessité de tout faire pour s'assurer qu'il ne soit pas embauché.

- **Le programme de policiers conventionnels**

Le recrutement via le programme de « *policiers conventionnels* » du SPVM permet de recruter des diplômés autochtones ou issus de minorités visibles ou ethniques qui n'ont pas suivi une formation en *Techniques policières*. Parce qu'il ne présente aucun critère sur les comportements racistes potentiels, il laisse entrevoir que le SPVM pourrait être perçu comme une organisation qui croit que le racisme est un comportement associé uniquement aux Blancs.

Notons qu'avant de recruter des personnes autochtones ou issues des minorités visibles, le SPVM doit se donner pour objectif d'offrir un milieu de travail ouvert à la diversité sous toutes ses formes. Le public doit se reconnaître dans la composition de la force de police mais à tous les niveaux hiérarchiques. L'attractivité de personnel potentiel sera augmentée lorsque le SPVM deviendra un employeur de choix.

Cela dit, le recrutement de personnel issu des minorités ne peut être un objectif. C'est le résultat du changement de culture qui rendra le SPVM attrayant et la profession de policier valorisante pour toutes et tous, incluant des diplômés autochtones ou issus de minorités visibles ou ethniques.

Autrement, le SPVM laisse l'impression qu'il veut recruter dans les communautés ciblées pour respecter des quotas. Or, la représentation des minorités dans l'organisation n'est pas garante de changement. Si le milieu n'est pas préparé, n'est pas ouvert à la diversité sous toutes ses formes, les recrues du programme de « *policiers conventionnels* » pourraient être confrontées à un milieu hostile, ce qui augmentera leur probabilité d'échec.

5. LA POLITIQUE SUR LES INTERPELLATIONS

Parler de la « *nouvelle* » politique d'interpellation du SPVM, c'est ignorer qu'il n'y en avait pas eu d'autres avant. En fait, il faut parler de la « *première* » politique en la matière. Elle vient spécifiquement interdire que des interpellations soient basées sur l'identité ethnoculturelle, les signes religieux ou le statut social. En fait, l'existence même de cette politique vient confirmer que la discrimination et le profilage racial qui sont désormais interdits, étaient permis ou tolérés dans l'organisation même si de tels comportements allaient à l'encontre des droits fondamentaux.

7

- **Les faits observables**

Cette première politique dit que désormais, les interpellations doivent être faites sur des faits observables. Tout porte à croire que l'organisation permettait qu'elles soient faites sur des banalités, des préjugés ou sur bases discriminatoires. Or, cette notion de fait observables reste floue et fait appel au subjectif.

Les faits observables constituent la grande faiblesse de la politique d'interpellation.

La notion de faits observables laisse énormément de place au jugement potentiellement biaisé de la policière et du policier et à ses propres analyses pour justifier ses actions. Si la notion de faits observables n'est pas bien cadrée, la politique d'interpellation risque de rimer à rien, absolument rien. Le SPVM, ses policières et ses policiers encourront les mêmes risques réputationnels qu'avant la mise en place de la politique et les citoyens pourraient avoir le même sentiment, soit celui de subir des abus de pouvoir.

- **Le défi du 911**

Les policiers et les policières peuvent initier des interpellations sur des faits qu'ils observent au cours de leurs patrouilles. Ils peuvent être sollicités par des citoyennes et des citoyens qui leur demandent d'intervenir ou par celles et ceux qui utilisent le service 911. Dans les faits, les demandes de ces personnes sont traitées comme des faits observables... observables par une tierce partie.

Lorsqu'une personne intercepte une policière ou un policier ou appelle au 911 pour demander une intervention, il y a risque que cette personne porte un jugement raciste sur un évènement ou décide d'utiliser la police pour régler ses comptes avec des personnes sur la base de leur appartenance ethnique. Il existe donc une forte probabilité que la police soit utilisée comme le bras armé des racistes.

Dans ce cas, les policières et les policiers sont d'abord mis en danger par l'escalade que peut provoquer une interpellation non-fondée. Ces patrouilleurs et ces patrouilleuses tout comme le SPVM risquent d'être étiquetés comme racistes. Or, rien n'est prévu pour intervenir auprès des citoyennes et des citoyens qui utilisent la police via le 911 pour faire exécuter leurs desseins racistes.

- **Les droits des personnes interpellées**

La première politique sur les interpellations dit que le SPVM informera et sensibilisera les policières et policiers quant aux droits des citoyens dans le cadre de la pratique de l'interpellation policière. On y ajoute que les policières et les policiers doivent informer le citoyen des motifs justifiant l'interpellation. Oui mais, ne faudrait-il pas dire aux citoyens quels sont leurs droits ?

L'*Article 4.2* de la politique d'interpellation dit que la personne interpellée n'a aucune obligation légale de s'identifier ou de répondre aux questions du policier. N'étant pas détenue, elle peut quitter les lieux en tout temps. Or, aucune action n'est prévue pour éduquer les citoyennes sur ce droit fondamental.

Par ailleurs, au cours de l'été 2020, il était devenu évident que la majorité des citoyens et des citoyennes ne savaient pas la différence entre une interpellation et une infraction liée au *Code de la route*.

- **L'impact négatif d'une interpellation non-fondée**

Au cours d'une session de formation sur la première politique d'interpellation, les formateurs ont dévoilé 2 cas où une interpellation non-fondée avait eu un impact sur la vie familiale d'un citoyen et dans l'autre cas, sur la vie professionnelle d'un homme d'affaires.

À cela s'ajoute que sur le site du CEGEP Ahuntsic, on apprend qu'un étudiant suivant la formation menant au DEC en *Techniques policières* doit faire un stage en milieu policier. « *Un étudiant qui obtient deux refus de placement en stage de la part des organisations policières ne peut faire son stage* ». Il est dit que l'étudiant qui n'arrivera pas à se mériter un stage ne pourra pas compléter son diplôme en *Techniques policières*.

Le CEGEP ajoute que le refus de stage est généralement motivé par la présence d'un casier judiciaire ou par des fiches d'interpellation concernant des événements criminels. Or, ce qu'on apprend, c'est qu'une personne peut être liée à une interpellation criminelle sans y être réellement associée. Il y a lieu non seulement de sensibiliser les policières et les policiers sur la portée de leurs actions mais aussi de se questionner sur les dommages que peuvent causer des fichiers d'interpellations non-fondées qui sont gardés dans les systèmes pour plusieurs années.

- **Les mesures disciplinaires**

Il est mentionné dans la politique d'interpellation que l'auteur d'une interpellation réalisée avec une intention évidente de profilage racial doit être pris en charge. Nulle part il n'est mentionné ce que veut dire une prise en charge. Il devient impératif de préciser cette notion. Autrement, les citoyennes et les citoyens pourront faire valoir que les policières et les policiers ayant des comportements racistes, sont protégés par le système.

6. QUELQUES ACTIONS PRIORITAIRES

- Le SPVM dit qui il embauche. Il est temps de dire qui il n'embauchera pas.
- Le SPVM devrait déclarer formellement qu'il est une organisation qui prend tous les moyens pour intégrer dans ses politiques et ses actions des mesures antiracistes qu'il s'engage à les évaluer et à les soumettre à un processus d'amélioration continue.
- Il serait approprié de créer des groupes témoins composés de citoyens de toutes origines ethniques, incluant des Québécoises et des Québécois de souche, pour réviser, questionner et proposer des améliorations aux politiques, aux pratiques et aux procédures du SPVM afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de possibilités d'interprétation liées au racisme, à l'homophobie, à la misogynie, à l'antisémitisme et à toutes les autres formes de discrimination.
- Le SPVM devrait utiliser les médias sociaux pour diffuser les initiatives sur la lutte au racisme et annoncer les avancements, les résultats, les succès et les bons coups.
- Chaque membre du personnel devrait affirmer et réaffirmer son engagement en matière de comportement antiraciste. Chaque membre du personnel devrait se faire rappeler régulièrement que tout comme pour l'homophobie et la misogynie, les comportements racistes d'un individu ternissent la réputation de l'organisation et de tous ceux et celles qui y travaillent.
- Si ce n'est déjà fait, il faut faire savoir à chaque membre du personnel qu'il est un ambassadeur de sa profession et de son organisation. Ses comportements inadéquats rejailliront sur la réputation de toutes et de tous. Ses comportements exemplaires aussi.
- Le SPVM devrait travailler avec des organismes communautaires pour diffuser les droits des citoyens en cas d'interpellation, en cas d'infractions au *Code de la route* et les devoirs des citoyens qui y assistent à ces événements.
- Le SPVM devrait intégrer dans les programmes de formation des scénarios basés sur des exemples de ce que l'organisation considéré comme des faits observables.
- Le SPVM devrait intégrer dans les programmes de formation des scénarios basés sur des situations où il peut y avoir des comportements racistes de part et d'autre.

7. EN CONCLUSION DE L'ÉTAPE

Pour certains citoyens, les policiers et les policières sont des agents de répression. Ils sont armés. C'est cette image qu'il faut casser à tout prix pour renforcer celle de l'agent de maintien de la paix et d'intervenants et d'intervenantes de première ligne.

J'espère que la démarche que nous avons entamée pour amorcer ce changement de culture favorisera la perception de la policière et du policier comme étant avant tout, un agent facilitateur de l'harmonie sociale.

10

Je souhaite que le SPVM se donne pour objectif d'être un employeur inclusif qui ne fait pas qu'offrir un emploi mais surtout un rôle d'agent de changement.

Je souhaite surtout, qu'à partir de là, nous convenons qu'il serait improductif de faire la chasse aux racistes, d'accuser qui que ce soit de quoi que ce soit. Ce sur quoi il nous faut travailler, ce sont les comportements racistes.

Notre travail sera facilité si nous parvenons à faire comprendre à toutes et à tous qu'on n'a pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes.

Un comportement, ça se change. C'est beaucoup plus difficile de faire changer d'idée à un raciste.

Frédéric Boisrond
Conseiller stratégique indépendant

10 novembre 2020