

Frédéric Boisrond MBA
Conseiller stratégique indépendant

LE CHANGEMENT DE CULTURE EST AMORCÉ

Deuxième 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)

29 avril 2022

AVERTISSEMENT

Ce deuxième rapport ne doit pas être interprété sans prendre connaissance du contenu de celui que j'ai déposé en novembre 2021.

MISE EN CONTEXTE

En juillet 2020, Monsieur Sylvain Caron, Directeur du SPVM, m'avait confié le mandat d'accompagner son équipe dans une démarche de changement de culture centrée sur la lutte au racisme. Il m'avait demandé de le challenger, de travailler avec lui à sortir son organisation de sa zone de confort. J'affirme sans détour que le SPVM est en marche et que le processus de changement de culture qui vient d'être amorcé, est irréversible.

Nous avons convenu, M. Caron et moi, que mon rôle serait celui de *Conseiller stratégique indépendant* et que j'aurais toute la latitude pour critiquer les pratiques de l'organisation. *On n'a pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes* est le titre du premier rapport que j'ai déposé le 11 novembre 2021 avec une liste de recommandations.

Suite au dépôt du premier rapport, à la demande de M. Sylvain Caron, j'ai mené une série de conversations avec les cadres du SPVM. J'ai répété l'exercice avec les formateurs de la Politique d'interpellation, des répartitrices et des répartiteurs de la *Centrale 911*, les enquêteurs, l'exécutif de la *Fraternité des policiers et policières de Montréal* et d'autres groupes d'employés qui en avaient fait la demande. Je leur ai démontré comment le SPVM a hérité d'une histoire porteuse de biais racistes, misogynes et homophobes qui ont encore une incidence sur leur travail et la réputation de l'organisation.

À toutes les personnes rencontrées au SPVM, j'ai dit qu'au fil de notre éducation et de nos expériences de vie, nous avons toutes et tous été chargés de préjugés. Moi inclus. Des images stéréotypées nous ont été téléchargées et influencent nos reflexes face à l'autre. Toutes sortes d'idées sur les autres nous sont inculquées en fonction de leur identité présumée. Nous sommes tous équipés pour tenir des propos et poser des gestes homophobes, racistes et misogynes. Moi aussi.

Puisque j'ai axé les comportements discriminatoires sur notre éducation, sur la culture de nos organisations, donc sur le système que nous avons en commun, ça m'a permis de déculpabiliser mes interlocutrices et mes interlocuteurs pour aller chercher leur adhésion. Je leur ai fait comprendre qu'ils ne sont pas imputables des traces laissées dans leur organisation par des racistes mais qu'afin de favoriser une citoyenneté montréalaise de grande qualité, ils ont la responsabilité d'en atténuer leurs conséquences sur les autres.

Lors de ces rencontres, j'étais accompagné de Mme Valérie Courville, Conseillère en planification à la *Division des Stratégies, Pratiques d'affaires, et Relations internes du SPVM*. Je remercie Mme Courville pour sa contribution à la préparation des conversations, la contrevérification des informations et les compléments de recherche qui ont nous permis de livrer un substratum cohérent et pertinent.

Je vous présente l'essentiel du contenu de ces conversations et les principaux thèmes qui ont alimenté les échanges ainsi que des indicateurs qui me portent à croire que le changement de culture au SPVM est clairement entamé. À la lecture de ce rapport, vous constaterez que le SPVM commence à sortir de sa zone de confort. Toutes les personnes impliquées peuvent être fières des résultats obtenus et ce, grâce à une collaboration impeccable.

DES CONVERSATIONS QUI NE PEUVENT SE LIMITER AU RACISME

1. LE RACISME SYSTÉMIQUE

Nos conversations étaient résolument centrées sur le racisme systémique et ont toutes débuté par une analyse du discours de François Legault lorsque ce dernier a présenté des excuses à la famille de Joyce Échaquan. Le 6 octobre 2020, à l'Assemblée nationale, le Premier ministre du Québec avait déclaré que pendant des décennies, les peuples autochtones avaient fait l'objet de discriminations. « *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 et d'exclusion, 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. Résultats de ces *blessures profondes*, les personnes autochtones ont perdu confiance dans les institutions, dans l'État, dans le nous-collectif... dans le système.

Les traces dont parle François Legault, ce sont les réflexes sociaux que les racistes laissent dans le savoir-être de nos concitoyennes et de nos concitoyens. C'est aussi le savoir-faire nocif qui reste dans la culture de nos organisations quand elles ont été contaminées par des racistes. C'est ce qui avait fait dire au Sénateur Murray Sinclair que « *le racisme systémique c'est le racisme qui reste quand les racistes sont partis* ».

2. IL N'Y A PAS DE « EUX AUTRES » SANS « NOUS AUTRES »

Pour illustrer les ravages du racisme systémique, dans son rapport d'enquête sur les causes et les circonstances du décès de Joyce Échaquan, Me Géhane Kamel a fait ressortir les conséquences des *traces* laissées dans le système par des racistes. Elle a conclu que, parce qu'elle est autochtone, Joyce Échaquan a été victime de jugements portés d'avance qui ont mené, au pire à l'absence d'un diagnostic, au mieux, à un diagnostic biaisé. Elle a écrit que « *dès son arrivée au Centre hospitalier de Lanaudière, Mme Échaquan est rapidement étiquetée comme narcodépendante* ». De plus, sans aucun fondement, sous aucune base, autre que des préjugés, le personnel médical a évoqué un sevrage alcoolique.

Me Kamel a ajouté « *qu'au moment de son admission à l'urgence du Centre hospitalier de Lanaudière, aucun bilan comparatif des médicaments indiquant les médicaments qui avaient été prescrits à Mme Échaquan n'a été complété* ». Puisqu'elle a refusé les étiquettes de narcodépendante et d'alcoolique qu'on tenait à lui apposer, Joyce Échaquan a été classée comme une manipulatrice. Pour la Coroner, « *il en découle que ses appels à l'aide ne seront malheureusement pas pris au sérieux* ». C'est ça le racisme systémique, une affaire mortelle.

La Coroner a conclu que cette étiquette de narcodépendante a suivi Joyce Échaquan tout au long de son séjour et a guidé les actions du personnel soignant jusqu'à son décès. J'en déduis que Joyce Échaquan a été victime de jugements portés d'avance sur sa condition de femme autochtone, de préjugés dont sont victimes toutes les femmes autochtones, de préjugés qui alimentent leur méfiance envers le système de santé et tous les autres organes de l'État, le cœur de notre système social.

C'est ça le racisme systémique. C'est chaque fois qu'on dit, *eux autres, on l'sait ben*. Ce sont ces formules expéditives qui excluent les uns. C'est ce qui nous enferme dans un « *nous-autres restrictif* » plutôt que dans un « *nous inclusif* ».

Me Géhane Kamel a confirmé la présence de *blessures profondes* en écrivant que « *la communauté atikamekw craint encore plus de recourir à l'hôpital pour obtenir des soins pourtant nécessaires* ». La Coroner a confirmé que les ponts entre le *Centre hospitalier de Lanaudière* et la communauté atikamekw s'étaient effrités. Autres conséquences collatérales de ces mêmes *blessures profondes* pour celles et ceux qui n'ont rien à se reprocher, « *le personnel soignant craint de ne pas être à la hauteur ou encore que leurs propos soient mal interprétés par les patients atikamekw* ». Ces constats ne peuvent que rappeler le discours qui accompagne le désengagement policier.

Si comme les employés du *Centre hospitalier de Lanaudière* qui n'étaient pas impliqués dans les incidents racistes entourant la mort de Joyce Échaquan, un policier du SPVM dit craindre que ses gestes et ses propos lui valent une accusation de raciste, c'est parce que le prestige de sa profession est entaché par le racisme qui reste quand les racistes sont partis. Les racistes lui ont laissé leur sale réputation en héritage.

3. IL Y A DES « TRACES » DANS NOTRE ÉDUCATION

Ce n'est pas d'hier qu'on nous apprend à juger d'avance, à construire nos préjugés. Dans *La Presse* du 9 janvier 2022, Yves Boisvert a relaté le contenu des travaux de l'historienne Catherine Larochelle qui, pendant des années a analysé le contenu des manuels scolaires du XIX^e siècle. Elle a entre autres découvert qu'en 1900, « *dans le premier manuel destiné à tous les élèves de 1^{re} et 2^e année du Québec, on peut lire que les premiers habitants de l'Amérique étaient des sauvages qui ignoraient le nom du bon Dieu. C'étaient des barbares qui vivaient dans les ténèbres du paganisme. Ils ne pardonnaient jamais à leurs ennemis* ». Seule vertu, le courage ce qui leur permettait de faire face au danger et de vivre dans des conditions extrêmes. Au-delà de ça, les personnes autochtones étaient présentées comme odieuses et ridicules.

Plusieurs générations d'enfants du Québec ont vu et lu les stéréotypes racistes dans *Tintin au Congo* et *Tintin en Amérique*. Chaque année, *Télé-Québec* leur présente les clichés racistes bien campés dans *Astérix et Cléopâtre*. Mais ça ne s'arrête là. En 2013, un passage tiré du livre pour enfants « *Une petite sœur tombée du ciel* », un récit sur l'adoption d'une fillette noire par une famille blanche ayant déjà des enfants biologiques, le frère offre une peluche en forme de singe à sa sœur adoptive. L'auteur lui fait dire, « *Je lui ai tendu le petit singe noir en me disant qu'on avait bien choisi parce qu'elle lui ressemblait un peu, finalement* ».

Le 2 février 2022, *La presse Canadienne* rapportait que dans une classe de l'École secondaire régionale Centennial, à Longueuil, il avait été demandé aux élèves de décrire deux gangsters. « *Le premier, un personnage qui ressemble à une femme noire tenant une arme et un autre montrant un homme à la peau foncée portant un foulard sur tête et de larges pantalons très bas* ». Ce n'est pas d'hier qu'on nous apprend à intégrer et à consolider des comportements racistes.

4. LES « BLESSURES PROFONDES » DE CEUX À QUI ON DISAIT SPEAK WHITE

Pour illustrer le concept de racisme systémique, j'ai débuté nos conversations sur l'homophobie, la misogynie mais surtout sur le racisme vécu par les Québécoises et les Québécois blancs francophones à travers l'histoire tout en rappelant comment le Québec en a profité pour transformer les obstacles rencontrés en une révolution tranquille.

J'ai rappelé qu'en 1963, lorsqu'on avait demandé à Donald Gordon, Président du CN, pourquoi il n'y avait aucun Canadien français parmi les cadres de l'entreprise, il avait répondu qu'il n'y avait aucun Canadien français assez compétent pour être cadre supérieur au CN. La déclaration ouvertement raciste de Donald Gordon avait mené au déclenchement d'une immense manifestation étudiante dirigée par un certain Bernard Landry. Plusieurs historiens classent cet épisode parmi les événements déclencheurs de la Révolution tranquille.

En fait, ce n'est pas important de savoir si Donald Gordon était raciste. Ce qui doit nous interpeler, ce sont les *traces* qu'il a laissées dans la culture de son organisation. Ce qu'il faut savoir, c'est combien il a fallu de temps après le départ de Donald Gordon avant qu'un Canadien français devienne cadre supérieur au CN. Tout porte à croire que ça avait pris une vingtaine d'année. Justement...

Le 25 janvier 2022, le CN a annoncé la nomination de Tracy Robinson à titre de présidente-directrice générale. Mme Robinson est la première femme à diriger l'entreprise, certes. Mais elle est une autre unilingue anglophone qui, dans la tourmente créée par le discours du PDG de *Air Canada* à la *Chambre de commerce de Montréal*, a promis d'apprendre le français. Aujourd'hui, l'équipe de direction élargie du CN qui faut-il le rappeler, a son siège social à Montréal depuis plus de 100 ans, est composée de 3 francophones et de 19 anglophones. Jean Charest était le seul francophone au Conseil d'administration avant qu'il s'inscrive dans la course à la direction du *Parti conservateur du Canada*. Plus de 60 après la déclaration de Donald Gordon...

Il est permis de croire que, jusqu'à ce jour, les convictions racistes de Donald Gordon sont incrustées dans la culture du CN et elles ont clairement eu un impact négatif sur les pratiques d'embauche et de dotation. L'organisation a transmis à son personnel, un savoir-faire contaminé par le savoir-être de Donald Gordon. Et c'est exactement ce qui est arrivé dans les services de police au Canada, des organisations qui ont été impactées par des politiques mises en place par des homophobes, des misogynes et des racistes, des politiques tantôt pernicieuses, mais plus souvent inscrites dans les lois. Le SPVM n'a pas échappé à cette réalité globale.

5. LE PLAISIR LUCRATIF DE CEUX QUI AIMENT RIRE DES AUTRES

Autres discours viciés, des propos tenus par une certaine génération d'humoristes autoproclamés qui avaient pris la mauvaise habitude de faire des minorités, la matière première pour faire rire la majorité. Quand Yves Corbeil jouait le personnage de *Boula-Boula*, quand, dans les années 80, Michel Leeb était invité au Québec pour caricaturer un Africain en babouin, quand *Les cyniques* faisaient des blagues sur les *Nèg*, les *Squaws*, les *Waps*, les *Bloques*, les *Poloks* et les *Mongols*, ils n'avaient aucune sensibilité pour ce qui se passait le lendemain dans les bureaux et dans les usines. Aucune.

Chez Denise, un succès de la télévision québécoise, était fondé sur des clichés racistes homophobes et xénophobes. Personne n'avait de compassion pour celles et ceux qui se faisaient ridiculiser le lendemain dans une cour d'école. Personne. Alors on rit !

Des générations de Montréalaises et de Montréalais ont écouté Plume Latraverse, celui qui est présenté comme un des représentants les plus significatifs de la contre-culture québécoise chanté sa pièce *Le vieux Nèg*, un torchon raciste, haineux, dégradant, dénigrant, violent et misogyne. Une attaque gratuite particulièrement sur les femmes afrodescendantes.

Cette même génération a écouté Paolo Noël chanter « *Je m'appelle Paulette je suis une tapette de la rue sanguinet-te* ». Tout le monde a dansé sur cette caricature grossière qui n'avait que pour seul objectif de faire du cash en ridiculisant les homosexuels. Tout le monde a singé Paulette sans se poser de question sur ce que ressentait l'autre qu'on enfonçait dans le fond d'un placard avant de l'enclotrer à double tour. Alors on chante !

Encore aujourd'hui, des tubes comme *Blurred Lines* de Robin Thicke, reprennent sans nuances pour les glorifier, les prétextes que donnent des violeurs pour faire croire que leurs victimes étaient consentantes. Dans *Kill You*, Eminem menace de violer sa mère et de lui mettre une balle dans la tête. Le groupe québécois *Black Taboo* fait son pain et son beurre avec l'apologie du proxénétisme et la culture du viol.

Quand tous ces artistes sont confrontés, ils répliquent que leur matériel est à prendre au second degré ou qu'il ne s'agit que d'un humour bête et méchant. Effectivement, il faut être très bête, tellement bête, trop bête au point d'être incapable de remettre en question sa propre bêtise, sa propre méchanceté.

Mais, tous ces artistes peuvent compter sur le confort que nous procure notre indifférence. Quand ils parviennent, sans trop d'efforts, à nous convaincre que leurs propos sont inoffensifs, on se laisse rapidement tomber dans le laisser-faire avant de banaliser leur profonde volonté d'infliger de nouvelles *blessures profondes*. Alors on danse !

Tous ces messages, lorsque projetés par des idoles et des personnalités, rentrent dans une sous-culture qui normalise la répétition de ces propos dans l'espace public. Ne perdons jamais de vue que des citoyennes et des citoyens, leurs fils et leurs filles qui ont absorbé ces discours discriminatoires qui laissent des *traces* dans nos esprits, travaillent aujourd'hui au SPVM.

6. L'HOMOPHOBIE SYSTÉMIQUE DANS LES SERVICES POLICIERS

Au Canada, jusqu'à la fin des années 90, il était pratiquement impossible pour une personne qui s'identifiait à la communauté homosexuelle de devenir policière ou policier. Dans *Covered in Blue, Police Culture and LGBT Police Officers in the Province of Ontario*, une thèse de maîtrise de Joe L. Couto, on apprend que contrairement à toute autre profession, la police a toujours été projetée comme un milieu hétérosexuel supramasculin. Ce qui en a fait une organisation traditionnellement identifiée comme étant un « *white, working class, male enclave* ».

Dans sa thèse de maîtrise, Joe L. Couto a rappelé que les policiers identifiés comme homosexuels devaient faire face aux insultes de leurs collègues hétérosexuels, à l'humiliation qui résultait du refus de ces derniers de patrouiller en leur compagnie. Il n'est pas sans rappeler qu'il y avait des obstacles à l'embauche des personnes homosexuelles, des barrières pour les formations et les promotions.

D'autant plus que pendant les années 60 jusque dans les années 90, plusieurs corps de police avaient mené des campagnes violentes contre la communauté homosexuelle. Le SPVM n'a pas échappé à cette culture ambiante.

C'est pour toutes ces raisons que le 18 août 2017, Denis Coderre et le Directeur du SPVM Philippe Pichet, avaient présenté des excuses pour la discrimination systémique subie par la communauté LGBTQ de Montréal. Le Maire avait déclaré, « *nous reconnaissons que les gestes qui ont été posés dans les années 60 à 90 par les forces policières et l'administration municipale ont porté atteinte aux droits des personnes LGBTQ, et également à leur dignité. C'est pour cette raison que je veux, au nom de la Ville de Montréal, offrir publiquement nos excuses* ».

Philippe Pichet avait dit « *prendre acte de ce qui est arrivé* ». Il avait reconnu que des raids menés par la police avaient porté atteinte à la dignité des personnes concernées. En fait, Denis Coderre et Philippe Pichet avaient reconnu les *blessures profondes* subies par la communauté LGBTQ. Par leurs excuses, ils avaient confirmé que le SPVM avait été le bras armé des homophobes.

Au final, devenir policier pour une personne homosexuelle posait un problème d'allégeance envers son employeur, oppresseur de sa communauté. C'est ça l'homophobie systémique, des blessures profondes qui conditionnent le rapport de l'autre à nous, des *traces* qui lui soutirent des droits et le privilège de choisir sa profession. Mais, comme disait François Legault, les choses ont changé.

Dans la première thèse rédigée au Québec sur l'homosexualité dans l'armée et la police, Michèle Fournier a pu constater des changements de mentalité. C'est encore plus vrai si on est à Montréal écrit-elle dans le Volume 40 - numéro 17 du bulletin Forum de l'Université de Montréal, « *Si les agents gais du service de police de la métropole conviennent que leur milieu de travail est plutôt conservateur, ceux que la criminologue a rencontrés étaient d'avis qu'il s'était graduellement ouvert à l'homosexualité. « Ces policiers ont rapporté peu d'expériences personnelles liées à l'homophobie. Tous assumaient bien leur choix. »*

Pour Michèle Fournier, ce changement de culture a été rendu possible grâce aux militantisme des organismes de défense des droits de la communauté LGBTQ et à celui du personnel de cette communauté travaillant au SPVM.

Même si les choses ont changé, il ne faut jamais perdre de vue l'impact des politiques globales sur l'homophobie. Jamais. Rappelez-vous que ce n'est qu'en 1973 que l'*Association américaine de psychiatrie* a rayé l'homosexualité de sa liste des maladies mentales. L'*Organisation mondiale de la santé* a retiré l'homosexualité de son registre des maladies en 1990. C'est seulement depuis le 10 janvier 2011 que l'homosexualité ne figure plus sur la liste des maladies couvertes par la *Régie de l'Assurance maladie du Québec*. C'est seulement le 15 décembre 1977 que l'Assemblée nationale du Québec a voté la Loi 88, qui condamne la discrimination basée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi, l'accès au logement et aux services publics. Ce n'est que depuis décembre 2021 que les thérapies de conversion sont devenues illégales au Canada. Qu'on le veuille ou non, même une fois amendées, ces lois et ces règles laissent des *traces* dans notre perception de l'autre.

7. LE PLAFOND DE BÉTON... ARMÉ

Au Québec, jusqu'au 21 août 1975, le *Règlement Numéro 7* disait que pour être policier, il fallait être un homme. C'était aussi simple que ça. La même année, une première policière Nicole Juteau, a été embauchée par la Sûreté du Québec. Au SPVM, c'est Christiane Forcier qui a brisé le plafond de verre le 11 juin 1979. Avant l'entrée en fonction de Mme Juteau, les femmes, qu'on appelait des matrones, travaillent dans les bureaux et dans les centres de détention pour femmes. Aussi bien dire que leurs tâches étaient sexuées. Elles n'avaient pas le droit de porter une arme à feu et ne disposaient pas de pouvoirs d'arrestation. Elles ne pouvaient pas commander des hommes.

Dans le livre, *Être policière, une profession masculine*, Line Beauchesne a écrit que les services de police justifiaient leur position en disant que les femmes étaient habilitées à remplir les fonctions qui ont un lien avec la prévention et le volet communautaire. Le rôle fondamental de la police c'est de faire de la répression et la répression est une job de bras, une job de gars.

Dans une entrevue accordée au *Nouvelliste* de Trois-Rivières le 11 décembre 2021, Nicole Juteau racontait que « *des confrères doutaient de ses capacités à exercer le métier. Certains lui reprochaient d'être une voleuse de job* ». Pour Line Beauchesne, ce genre de comportement était conditionné par une culture masculine qui définissait la profession de policier. Il y avait une crainte que l'entrée des femmes dans la police ne vienne bouleverser ce lieu d'affirmation de la masculinité.

Le 10 mars 2021, le *Service de police de la Ville de Repentigny* a publié une vidéo où l'inspecteur-chef Lison Ostiguy raconte son entrée dans la police en 1979, soit 4 ans après l'abolition du *Règlement No 7*. Elle faisait partie des 10 femmes qui travaillent au sein d'un groupe de 5 200 policiers. Elle rappelle qu'il n'y avait pas de vestiaires pour femmes dans les postes de police. Elle utilisait les placards à balais pour se changer. Elle raconte que des citoyens la stoppait sur la rue pour lui demander si elle était une vraie policière, si elle portait de vraies armes. Elle a aussi dit que « *il y a des policiers qui disaient carrément devant moi, moi, je ne travaille pas avec elle* ».

En 1980, Lison Ostiguy était la première femme à occuper la fonction de Lieutenant. C'étaient les années les plus difficiles de sa carrière parce qu'elle n'a pas reçu le support de ses collègues. Le plus grand défi auquel elle a été confronté a été de constamment prouver qu'elle était à sa place. « *Ce n'est pas parce que physiquement tu es différente que tu ne réagis pas de la même façon que tes collègues (masculins), que tu n'as pas une incidence positive dans cette organisation ou dans ton travail.* »

Comme le démontre le parcours de Nicole Juteau et celui de Lison Ostiguy, même quand le *Règlement numéro 7* a été aboli, la discrimination basée sur le genre a persisté. J'en veux pour preuve cet article de *La Presse* du 1^{er} août 2016 qui révèle qu'en 2015, les policières de la *Sûreté du Québec* gagnaient 84% du revenu de leurs collègues masculins. La Sergente Mélanie Dumaresq, Responsable des communications pour la SQ avait dit que « *cet écart s'explique par le fait qu'il y a davantage d'hommes que de femmes au niveau des officiers de la Sûreté du Québec* ». Oui, mais, c'est parce qu'elles ont accédé à cette fonction seulement après 1975, ce qui explique en grande partie leur sous-représentation aux plus hautes fonctions.

8. LE PHYSIQUE DE L'EMPLOI

Jusqu'en 1979, pour être policier au Québec, il fallait mesurer 5 pieds 8 (1,73m). En juin 2020, Michel Perreault écrivait dans son essai de maîtrise : *Condition et test d'entrée à l'Institut de Police du Québec*, que la *Commission des droits de la personne* s'était interrogé sur la pertinence des critères de poids et de taille comme normes d'embauche pour les policières et les policiers. L'auteur avait rappelé que l'*Office des ressources humaines du Québec*, la *Commission de police du Québec* et la *Commission des droits de la personne* en étaient arrivés au même constat... « *Il y a discrimination de la personne en conservant les critères de poids et de taille comme critères de sélection des candidats pour l'entrée à l'IPQ* ».

La question de la taille comme critère d'embauche des policières et des policiers a été adressée à l'Assemblée nationale le 26 septembre 1985. Dans le *Journal des débats* qui relate les travaux de la *Commission permanente des institutions* et qui portait sur l'examen des orientations, des activités et de la gestion de la *Commission de police du Québec*, le député de Darcy McGee, Herbert Marx avait raconté qu'en 1979 des modifications avaient été apportées au règlement relatif aux normes d'embauche des policiers. « *La taille minimale pour les hommes est diminuée de 5 pieds et huit pouces à cinq pieds et sept pouces et elle est fixée à cinq pieds et trois pouces pour les femmes.* ».

Même s'il est permis de croire que la taille n'était pas un critère d'embauche volontairement raciste, il reste et demeure qu'il a entraîné une surreprésentation des personnes de descendance latino-américaine et asiatique parmi les candidatures rejetées. C'est pour toutes ces raisons qu'en juin 1996, la *Commission ontarienne des droits de la personne* (CODP) avait conclu que la taille comme critère d'embauche était une discrimination indirecte. La CODP avait spécifié que le critère de taille et de poids était généralement employé dans des secteurs d'emploi traditionnellement masculins, entre autres les services d'incendie et de police.

Lors de cette *Commission permanente des institutions* du 26 septembre 1985, David Payne, le député de Vachon avait demandé à Roger Gosselin, Président de la *Commission de police du Québec* si en territoire Inuit, les aspirants policiers étaient concernés par la règle sur la taille. Ce à quoi il avait répondu « *ils ne sont pas soumis à ce règlement. Ils en ont été dispensés, sauf que s'ils voulaient adhérer à un corps policier municipal du Québec, ces normes s'y appliqueraient actuellement* ». M. Gosselin n'avait pas réussi à expliquer comment pour la même fonction, la même charge de travail, les règles aient été différentes du Nord au Sud, différentes d'une communauté à l'autre.

Ce qu'il faut retenir, c'est que victime de discrimination positive au Nord, un policier inuit expérimenté qui n'a pas la taille requise au Sud, n'aurait pas pu intégrer les rangs du service de police à Montréal même s'il était impossible de démontrer que sa taille aurait constitué un handicap dans l'exécution de toutes ses tâches.

À partir de 1985, le critère de taille a été remplacé par des tests physiques. Mais, au final, près de 40 ans après l'abolition du critère de taille, le policier type reste un homme blanc de grande taille. La police sera encore pour quelques années un *white, working class, male enclave*. Là encore, le SPVM n'échappe pas à cette réalité.

IL Y RESTE ENCORE DES *TRACES* DANS LE SYSTÈME

9. LE RACISME QUI RESTE QUAND LES RACISTES SONT PARTIS

Plusieurs de mes interlocuteurs m'ont affirmé qu'il y avait des racistes au SPVM. D'autres l'avaient déjà affirmé dans les médias. Dans les faits, ils confirment ce que disent des militants et des groupes de pression depuis des années. Je comprends mal qu'ils soient outrés d'entendre des citoyennes et des citoyens dire qu'ils sont victimes de racisme de la part des équipes du SPVM.

Dire qu'il y a des racistes au SPVM, c'est faire de toutes les personnes qui travaillent dans l'organisation, des racistes potentiels, c'est alimenter l'argumentaire de celles et ceux qui disent que toutes les policières et tous les policiers du SPVM sont des racistes en puissance, armés.

Quand cette affirmation vient des cadres du SPVM, elle ne peut être qu'un aveu d'incapacité. Quand elle vient de la *Fraternité des policiers et des policières* c'est aussi un autre constat d'impuissance. Dire qu'il y a des racistes dans l'organisation, place l'employeur et le syndicat dans une situation plus inconfortable que celle du personnel policier... Complices par tolérance.

Puisqu'à ce jour, personne ne m'a raconté le congédiement d'un seul policier raciste, je peux déduire qu'on parle de syndiqués qui travaillent encore dans l'organisation. Si effectivement il y a des racistes au SPVM, l'employeur tout comme la *Fraternité des policiers et policières de Montréal*, doivent démontrer que ces personnes ont été identifiées et qu'elles ont été prises en charge. Je me permets cependant de redire aux acteurs concernés qu'il est totalement improductif de faire la chasse aux racistes. Totalement !

Le gouvernement du Québec qui, officiellement, ne reconnaît pas le racisme systémique, a mis en place un *Groupe d'action contre le racisme* (GACR). Elles prévoient un changement au *Code de la route*, de l'éducation continue pour les policières et les policiers, entre autres sur les réalités autochtones, l'ajout d'intervenants en services sociaux dans les patrouilles policières, l'instauration d'une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme. Le GACR a demandé que les thèmes du racisme et de la discrimination soient incorporés dans le cursus tout au long du parcours scolaire. Mais voilà que toutes les recommandations du GACR visent à combattre le racisme systémique. Rien d'autre !

Le GACR n'a proposé aucun changement à la loi pour permettre de congédier un raciste, de lui remettre un constat d'infraction, encore moins de l'arrêter. Il ne peut en être autrement. Être raciste et le déclamer ne sera jamais illégal. On ne pourra jamais punir un individu pour ses convictions. Pour ce qu'il en fait, oui. Avoir des comportements racistes qui privent une personne de ses droits et privilèges, de sa capacité à remplir ses devoirs de citoyens... c'est ça qui est condamnable. Rien d'autre !

Le plus grand danger, c'est de laisser l'espace aux racistes pour influencer le comportement des recrues et ainsi laisser d'autres *traces* dans la culture de l'organisation. Travailler sur le système est la seule approche qui permet d'entamer et de mener un travail sur les *traces* laissées dans la culture de l'organisation par les racistes et d'ouvrir le dialogue et la collaboration avec les communautés qui portent encore des *blessures profondes*.

D'où l'importance pour le SPVM et la *Fraternité des policiers et policières de Montréal* de reconnaître ouvertement le racisme systémique, le seul postulat qui permet de s'attaquer aux obstacles, aux comportements racistes, aux stigmates et aux *blessures profondes*.

10. ON A TOUJOURS FAIT ÇA COMME ÇA

À plusieurs reprises, je me suis fait dire que les policières et les policiers étaient fatigués de se faire traiter de racistes. Pour la *Fraternité des policiers et des policières*, se faire traiter de raciste est l'insulte suprême. Je leur ai rappelé que dans mon premier rapport, déposé en novembre 2021, j'insistais sur le fait qu'on n'a pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes.

Or, le SPVM est prisonnier de l'interprétation des événements. L'Affaire Camara est l'exemple le plus récent où, en quelques heures, sans aucune analyse des faits, des conclusions ont été tirées. La classe politique a alimenté les médias sensationnalistes en invoquant une volonté raciste dans l'arrestation de l'automobiliste qui se trouvait sur les lieux d'un crime.

Un tel événement ne doit pas enlever l'obligation à chaque personne qui travaille au SPVM de prendre conscience des biais qui se cachent derrière ses propos, ses attitudes et ses actions lorsqu'elle interagit avec les autres. Des biais appris dans la sphère publique et ceux que les racistes, les homophobes et les misogynes ont laissé dans la culture de leur organisation. Ces *traces* qui leur fait dire « *on a toujours fait ça comme ça* » sans se demander si en continuant à faire ça comme ça on ne cause pas des *blessures profondes* à d'autres et à soi.

Chaque membre du personnel peut avoir la conscience tranquille s'il est convaincu que pour chacune de ses interventions, à moins que d'autres variables significatifs commandent une sensibilité particulière dans l'intervention, il a traité toute personne, du début à la fin, comme il aurait traité un homme blanc, hétérosexuel de 5 pieds 8. S'il en est convaincu, il n'a pas fort probablement pas eu de comportements racistes, misogynes ou homophobes. Il peut dormir tranquille.

Au risque de me répéter, un comportement, ça se change. C'est beaucoup plus difficile de faire changer de conviction.

11. POUR EN FINIR AVEC LES GANGS DE RUE

Le 16 novembre 2021, Daniel Cléroux qui était invité par le réseau TVA comme un ex-policier et analyste en intervention policière, avait déclaré que Thomas Trudel, un adolescent tué par balles dans le quartier St-Michel et présenté dans tous les médias comme étant un jeune sans histoire, ne pouvait être un membre de gang de rue parce qu'il était Blanc. Je félicite le SPVM qui, dès qu'il avait été mis au courant des propos de Daniel Cléroux, s'en était rapidement dissocié via Tweeter. Mais le problème reste entier parce qu'au fond, Daniel Cléroux avait les références scientifiques pour solidement camper son affirmation.

Dans le No 12 de *Résumé de recherche sur le crime organisé* un fascicule encore disponible sur le site de *Sécurité publique Canada*, on élabore une « *Définition de ce qu'est une gang de rue* ». Pour lui donner de la crédibilité, on écrit que cette définition est basée sur les opinions de chercheurs universitaires, d'organismes d'application de la loi et de décideurs du gouvernement.

On peut lire dans ce fascicule qu'il y a 12 critères pour déterminer si un jeune fait partie d'une gang de rue. Outre l'âge, une certaine forme de structure organisationnelle, des activités illégales et violentes, il y a des rites d'initiation pour les nouveaux membres et la volonté de contrôler un territoire. Mais c'est le critère No 12 qui devrait vous faire capoter.

Critère No 12 : « *La même appartenance ethnique ou raciale*¹ ».

Daniel Cléroux n'a fait que répéter la science entrecroisée qui dit que tous les membres d'une gang de rue sont de la même origine ethnique. Puisque dans St-Michel, on ne parle que des gangs de jeunes Noirs, sur la base du critère No 12, Daniel Cléroux a confirmé ce que j'écrivais dans mon rapport du 12 novembre 2021. Gang de rue est une appellation contrôlée réservée uniquement aux minorités visibles.

Pire encore, le critère No 12 prétend qu'il ne peut avoir de diversité ethnique dans les gangs de rue, ce qui donne un privilège aux jeunes Blancs qui fréquentent ces milieux. Puisqu'ils n'ont pas la couleur du crime, ils seront les derniers à apparaître sur la liste des suspects, quitte à aisément prétexter qu'ils ont été entraînés dans la criminalité par ceux qui ont la mauvaise couleur. Ça revient à dire qu'il y a juste « *eux-autres* » qui peuvent faire ce genre de crimes.

Il serait pratiquement impossible de trouver une règle plus raciste que le critère No 12. Il faut remonter au début du 20^e Siècle pour identifier dans la législation canadienne des lois qui présentaient les Noirs, mais aussi les Jaunes et les Rouges comme une sous-race inférieure menaçante pour les purs, les Blancs. Dans *La couleur des lois*, une histoire juridique du racisme au Canada, Constance Backhouse écrivait que « *jusque dans les années 1930 environ, la plupart des Occidentaux, y compris la plupart des scientifiques et sociologues-historiens, tenaient pour acquis l'infériorité héréditaire des peuples non blancs* ».

C'est de ça qu'il est question de l'infériorité héréditaire, du racisme biologique. Le critère No 12 tellement raciste qu'il n'est plus raciste. Il est raciste.

Le critère No 12 relève d'une volonté de forger une vérité, ni démontrable ni évidente, pour s'inscrire dans un courant de pensée qui explique les comportements des individus, non pas par leur éducation, leur condition sociale et économique, mais par leur infériorité biologique héréditaire. Pour rendre incontestable le déterminisme biologique du gangstérisme, comme au début du siècle, cette vérité préfabriquée est endossée par des scientifiques, avalisée par des organisations respectées et estampillée par l'État canadien.

Il est permis à quiconque qui prend la mesure du critère No. 12, de croire que si le SPVM cautionne le critère No 12, son personnel approche chaque jeune Montréalais d'une minorité visible comme un potentiel membre de gang de rue, son de père comme un vieux ganster et sa mère comme une génitrice de voyous, seule capable d'accoucher de cette sous-espèce dangereuse pour le bien commun.

C'est ça le racisme systémique, le racisme que des racistes ont inscrit dans les lois et les règles qu'on ne prend pas le temps de réviser et qui finit par rentrer dans nos us et coutumes, nos valeurs, notre culture pour devenir une certitude, une norme imperceptible, indémontable et dommageable aussi pour celles et ceux qui les appliquent sans faire de remise en question, ces adeptes du « *On n'a toujours fait ça comme ça* » à qui tout ça finit par péter dans la face.

J'invite le SPVM à se dissocier de cette définition de gang de rue.

¹ [Microsoft Word - 8219091_013_FR_PS_SP_476153_v4_Report_Research_Brief_Number_12_Identifying_Street_G.DOC \(securitepublique.gc.ca\)](#)

LE SPVM A ENTAMÉ SA SORTIE DE ZONE

1. DES AGENTS POUR PROVOQUER LE CHANGEMENT

En novembre 2021, j'invitais le SPVM à devenir un employeur de choix. Ce n'est pas autant le SPVM qui choisit ses employés que ces derniers qui choisissent une organisation qui leur offre une ambiance de travail stimulante et une possibilité de faire progresser leur carrière, la valorisation d'être un agent de changement au service de la population. Tout ça se mesure par la fierté de porter l'uniforme.

En ce qui concerne l'attraction des recrues issues des minorités ethniques et des communautés autochtones, j'applaudis la mise en place de la campagne *Deviens agent de changement* et le programme de AEC en Techniques policières (policiers conventionnels) pour refléter la diversité culturelle de Montréal et enrichir la culture de l'organisation. Cependant, s'il est vrai que les rapports avec la police dans le pays d'origine des parents peuvent avoir un impact sur le choix de carrière de leurs enfants, je rappelle que certaines communautés montréalaises, dont la communauté noire anglophone, ont eu des rapports dramatiques avec la police, ce qui peut aussi avoir une incidence sur le choix de carrière.

Je porte tout de même à votre attention sur le fait que des recrues blanches francophones qui viennent des régions quittent le SPVM parce qu'elles subissent des micro-agressions liées à leur lieu de provenance et leur accent. Il en est de même pour des employés des minorités ethniques. Des policières rapportent encore des agressions verbales sexistes dans le cadre de leur travail. Il y a des tensions entre les employés civils et ceux qui font partie du corps policier.

Il faut prendre conscience que nous pouvons tous être victimes de discrimination et surtout réaliser qu'il y a encore beaucoup de travail à faire avant que le SPVM ne devienne et reste un employeur de choix.

Si ce n'est déjà fait, j'invite le SPVM à mesurer la discrimination lors des entrevues de départ.

12. POUR UNE COMMUNICATION MOINS TIMIDE, PLUS AUDACIEUSE

Aucune institution ne se trouve autant en première ligne que la police. Elle est le dernier recours lorsque tout le reste a échoué. Ses interventions sont réalisées lorsque rien ne va plus et plus souvent qu'autrement, dans l'urgence d'une crise. Mais le travail des policiers exige la compréhension des faits par les citoyennes et les citoyens. Les malentendus et l'interprétation précipitée des événements peuvent ébranler la confiance dans l'institution.

Pour être efficace, la police doit inspirer la confiance. Pour mériter la confiance, elle doit être crédible. Pour être crédible, la police doit démontrer qu'elle est au service du citoyen, de tous les citoyens sans aucune forme de distinction apparente ou réelle. Elle n'est pas à craindre.

De par la nature de sa mission, le SPVM est la source de matière première pour les médias qui, en général, sont à l'affût de la mauvaise nouvelle. Ils ont peu d'intérêt pour les succès des policières et des policiers. C'est au SPVM à communiquer ses bons coups, à démontrer et à rappeler que ses policières et ses policiers remplissent parfaitement leur fonction de protéger la population et de faire de Montréal une ville sécuritaire.

Par ailleurs, je reste convaincu que la majorité des Montréalaises et des Montréalais ne savent pas qu'il existe un bureau de services aux citoyens où toute personne peut, entre autres, déposer une plainte contre un employé du SPVM.

Dans une démarche pour devenir un employeur de choix, une communication plus soutenue aiderait à valoriser le travail des policières et des policiers et du personnel civil. Signe de la volonté de changement, à leur demande, le 19 avril 2022, j'ai rencontré le personnel du département des communications du SPVM pour poursuivre la discussion sur mes constats et identifier des pistes d'actions concrètes.

13. UNE INITIATIVE CAPITALE INITIÉE PAR PERSONNEL DE LA CENTRALE 911

Parlant de bons coups, dans mon rapport de novembre 2021, je disais que le SPVM pourrait devenir le bras armé des racistes, ce qui m'a permis d'apprendre que le personnel de la *Centrale 911* avait mis en place des pratiques pour décontaminer les appels racistes, homophobes et misogynes avant de transmettre l'information aux équipes appelées à intervenir sur le terrain. Cette initiative est capitale et mérite d'être soulignée. D'autant plus que le changement de culture se produit plus rapidement et reçoit une plus grande adhésion quand il vient de la base.

Cette initiative des équipes de la *Centrale 911* qui a reçu l'aval et le soutien de la direction générale, permet d'éviter les escalades et de réduire les risques de confrontation entre les personnes interpellées et les équipes qui interviennent sur le terrain. Elle vise à protéger les citoyennes et les citoyens d'interpellations initiées par d'autres sur des bases discriminatoires et elle protégé la réputation du SPVM et de son personnel qui ne seront pas appelés à exécuter les basses besognes des racistes, des homophobes et des misogynes.

J'ai malheureusement réalisé que très peu de gens dans l'organisation étaient au courant de cette initiative constructive porteuse d'une image positive du SPVM. Voilà un exemple de ce qui devrait être communiqué autant à l'interne qu'à l'externe.

14. DE SOLIDES INDICATEURS D'UN CHANGEMENT DE CULTURE

Entre octobre 2021 et février 2022, M. Caron et moi avons rencontré des médias des communautés concernées par le profilage racial et clairement identifiées dans le rapport déposé en août 2019 par Victor Armony, Mariam Hassaoui et Massimiliano Mulone. Nous avons fait un dépôt de bilan aux personnes autochtones via l'émission *Kwé Bonjour* de Vues et Voix. Nous nous sommes adressés à la communauté maghrébine dans le cadre de l'émission *Rencontres berbères* de Radio Centre-Ville.

Au journaliste Cyrille Ekwalla de *NéoQuébec* qui rejoint majoritairement la communauté afrodescendante, M Caron a rappelé qu'au 1^{er} mars 2021, tout le personnel policier avait été formé sur la politique d'interpellation. Il lui avait dit qu'aucun membre de son personnel ne travaille à lier une communauté spécifique à une criminalité spécifique. Cependant, a-t'il reconnu, au nombre d'interactions entre ses équipes et les citoyens, il peut arriver qu'il y ait des comportements discriminatoires ou des perceptions de comportements discriminatoires. M. Caron a dit que son travail est d'améliorer les pratiques pour éliminer de tels comportements tout en assurant la sécurité de la population.

Alain Joseph, l'animateur de *Coconut Podcast*, un média spécialisé de la diversité ethnique, a dit avoir constaté une volonté de transparence. M. Caron lui a rappelé que 38 % du personnel civil et policier et 25% des recrues de 2021 sont issus de la diversité. Ce qui a fait dire à M. Joseph qu'il y avait au SPVM, une volonté de faire les choses différemment pour une police le plus près possible des citoyens.

Le 15 octobre 2021, Allison Hanes titrait son article dans *The Gazette* « *Major culture change has started at the SPVM* ». Après sa rencontre avec M. Sylvain Caron et moi, elle avait constaté que le SPVM avait pris les moyens nécessaires pour adresser la question du profilage racial et toutes les autres formes de discrimination qui pouvaient exister dans l'organisation. Allison Hanes avait écrit que différentes initiatives avaient été mises en place pour protéger les citoyens et le personnel du SPVM.

Parmi les initiatives portées à l'attention des médias des communautés concernées, je tiens à souligner la série de *Formations sur le développement des compétences interculturelles*, la *Concertation communautaire de rapprochement et de partenariat* avec les organismes du milieu et le *Comité expert en matière de profilage racial et social*. Toutes ces initiatives ont été dynamisées par une volonté collective d'être sensibles aux réalités de l'autre.

Le *Bureau des services aux citoyens (BSC)* qui reçoit les plaintes sur le travail de la force policière, est aussi ouvert à recevoir des témoignages sur l'excellence du travail des policières et des policiers. Ça aussi, le public doit le savoir. Cependant, au cours de mes échanges avec les responsables du BSC il a été souligné et je le déplore, que le personnel avait tendance à justifier les actions des policières et des policiers plutôt que de donner l'opportunité aux plaignants de faire valoir leurs points.

Par ailleurs, une personne qui porte plainte au BSC peut, en dernier recours, être référée vers le bureau du *Commissaire à la déontologie policière*. Or, il n'est pas évident dans l'espace collectif que cette instance soit perçue comme étant totalement indépendante des forces policières. Il peut, là aussi, en résulter une perception de parti pris pour la police. Il faut s'assurer d'apporter les nuances nécessaires pour éviter une telle interprétation.

Mentionnons la mise en place du *Groupe d'action pour le respect des différences* qui s'est donné pour mission de veiller à garantir un milieu de travail exempt de discrimination et empreint de respect, d'équité et de dignité, en particulier au regard des communautés ethniques et racisées, de la place des femmes dans l'organisation et des relations entre le corps policier et le personnel civil.

Le *Comité diversité sexuelle et de genre* rassemble les employés policiers et civils de la diversité sexuelle et de genre qui le souhaitent, afin de contribuer à un environnement professionnel qui soit exempt de toutes formes de discrimination.

Le module *Équité, Diversité, Inclusion (EDI)* a pour mandat de contribuer à ce que « *le SPVM devienne un employeur de choix en attraction, en intégration et en rétention des membres issus des diversités sexuelles, de genre, racisées, ethniques et sociales* ». Faire du SPVM un employeur de choix est une des recommandations que j'avais déposée en novembre 2021. Parmi ses grands défis, il est impératif que l'EDI s'acquitte de bien identifier et d'abattre les obstacles systémiques qui bloquent le passage des membres des groupes concernés vers des postes cadres.

Autre indicateur de ce changement de culture, j'ai été consulté sur toutes les initiatives entamées au SPVM depuis juillet 2020. Entre autres, les responsables du *Forum montréalais pour la lutte contre les armes à feu* m'ont consulté et ensemble nous nous sommes assurés que leurs démarches étaient exemptes de tous biais. Pour toutes les autres initiatives, l'objectif était de questionner, d'analyser pour déceler des traces de discriminations dans les écrits, dans le déploiement et dans l'interprétation possibles des actions entreprises par l'organisation. C'est aussi ça le changement. Apprendre à prévoir les coups. Bien faire les choses pour ne pas devoir s'excuser.

Les personnes en charge de ces initiatives ont compris que la lutte aux différentes formes de discrimination doit être transversale. Je les invite donc à s'assurer d'une parfaite concertation entre les différentes initiatives internes et d'éviter à tout prix le travail en silo afin de maintenir une philosophie et des approches communes. Je les invite à mettre toutes les compétences disponibles à pleine contribution dans la construction, le renouvellement et le maintien du lien de confiance avec les groupes concernés. Justement...

Dans le rapport de Me Géhane Kamel, on peut lire qu'au moment des événements entourant la mort de Joyce Échaquan, une Agente de liaison autochtone de la nation atikamekw était à l'emploi du *Centre hospitalier de Lanaudière*.

La Coroner a écrit que « *étonnamment, très peu d'employés la connaissaient et personne au sein de l'établissement ne l'avait pris sous son aile pour contribuer à son intégration. N'ayant pas de bureau désigné, elle errait dans les corridors ou attendait les demandes de soutien de chez elle* ».

Me Kamel est convaincue que l'Agente de liaison était la seule ressource qui aurait pu permettre d'évaluer le dossier médical de Joyce Échaquan avec la dimension culturelle associée à sa situation. Mais, déplore t'elle, ce poste qui n'a pas été exploité à son plein potentiel n'a servi qu'à donner bonne conscience.

Me Géhane Kamel a ajouté que « *dans les faits, l'agente de liaison est tout au plus un bibelot placé sur une étagère pour faire joli* ». Justement !

Pour maintenir le momentum, personne ne doit être réduit au rôle cosmétique d'un bibelot sur une étagère. Pour maintenir l'engagement policier, il faut que tout le personnel soit mis à contribution pour ajouter de la valeur, les bonnes valeurs... leurs valeurs.

Lors de mes dernières rencontres avec M. Sylvain Caron avant qu'il parte à la retraite, nous avons convenu que le prochain défi serait de partager les acquis avec les postes de quartier, inviter les représentants des communautés concernées à enrichir la démarche. Il faut que le département des communications du SPVM fasse savoir à toutes les Montréalaises et tous les Montréalais que leur service de police est en mouvement.

Il faut inviter tout le monde à contribuer au changement !

Le changement de culture est un processus long, continu et sans fin. Ceux qui initient la transformation ne verront pas le résultat final. Mais je crois fermement qu'on peut constater dès maintenant la volonté de faire autrement mieux, l'évolution des pratiques professionnelles et la confiance renouvelée dans l'institution. Il reste à créer une dynamique pour permettre à toutes et à tous de changer de comportements sans être jugés.

Donnez-leur l'espace-temps pour changer d'avis !

En admettant qu'il y a du racisme systémique dans son organisation, M. Sylvain Caron et son équipe se sont attaqués aux facteurs de discrimination que peuvent être dissimulés dans les méthodes de travail, les pratiques de recrutement, les règles écrites mais surtout celles qui sont non écrites qui conditionnent les comportements de leur personnel qui, faut-il le rappeler, n'a pas besoin d'être raciste pour avoir des comportements racistes.

Ça change la donne !

C'est pour ça qu'à la fin de chacune de mes conversations avec le personnel du SPVM et celle tenue avec l'*exécutif de la Fraternité des policiers et policières de Montréal*, j'ai demandé aux personnes présentes de raconter nos échanges à un ami sans jamais mentionner que je suis un homme, un Noir, un hétérosexuel. S'ils en sont incapables... on a un problème. Si leur interlocuteur le leur demande, une seule et unique réponse s'impose...

Ça change quoi ?

Je remercie et félicite Monsieur Sylvain Caron qui a relevé le challenge et sorti le SPVM de sa zone de confort pour l'embarquer dans cette démarche de changement de culture qui est amorcé pour de bon. Ce changement de culture qui s'opère de façon ordonnée reste perfectible et fragile certes, mais grâce à son leadership et la collaboration irréprochable de son équipe, ce changement est clairement irréversible.

Ça change tout !

Frédéric Boisrond
Conseiller stratégique indépendant

Mardi, 29 avril 2022