

14 juillet 2021

# Avis sur le profilage racial

Bâtir la confiance, restaurer le dialogue

**ccril**

Comité consultatif  
sur les relations  
interculturelles  
de Laval



Avis adopté lors de l'assemblée des membres du CCRIL le 22 juin 2021.

#### **Membres du CCRIL**

Malorie Sarr-Guichaoua, présidente  
Jean-Philippe Beaudoin  
Chaïma Ben Miloud  
Emmanuel Bulamatari

William Korbatty  
Serge Teupé  
Laval Villeneuve

#### **Membres du sous-comité Avis sur le profilage racial**

Emmanuel Bulamatari  
William Korbatty  
Laval Villeneuve

#### **Coordination de l'avis**

Marilyne Alerte

#### **Soutien administratif**

Élyse Faucher

#### **Recherche et rédaction**

Victor Armony, Professeur titulaire au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et Directeur de l'Observatoire des diasporas du Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ)

#### **Révision linguistique**

Marjorie Aimé (TexteSansFaute.com)

#### **Conception graphique**

Service des communications et du marketing

#### **Comité consultatif sur les relations interculturelles de la Ville de Laval**

3131, boulevard Saint-Martin Ouest, 5<sup>e</sup> étage  
C. P. 422, succursale Saint-Martin  
Laval (Québec) H7V 3Z4

[comite.interculturel@laval.ca](mailto:comite.interculturel@laval.ca)

<https://www.laval.ca/Pages/Fr/A-propos/comite-consultatif-relations-interculturelles.aspx>

# Faits saillants et recommandations

## Faits saillants

- Dans le cadre d'un mandat qui lui a été confié par le Comité exécutif de la ville de Laval portant sur le profilage racial, le Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval (CCRIL) a mené une consultation et une réflexion en vue de formuler des recommandations.
- Le CCRIL a choisi de se concentrer sur la collecte de témoignages à l'égard des expériences et des perspectives de ceux et celles qui se sentent personnellement concerné.e.s par la question du profilage racial.
- Profil des répondants :
  - 64% des répondants se sont identifiés comme femmes et 29% comme hommes (7% n'ayant pas répondu à la question sur le genre).
  - En termes d'âge, 11% ont 18 à 25 ans, 18% ont 26 à 35 ans, 32% ont 36 à 45 ans, 21% ont 46 à 55 ans et 9% ont 55 ans et plus (9% n'ayant pas répondu à la question sur l'âge).
  - Les participant.e.s se sont identifié.e.s principalement comme Afro-descendant.e.s (45%), Arabes (44%) et Latinas/os (6%).
- Un des constats principaux de la consultation du CCRIL : les personnes afro-descendantes se prononcent plus négativement que les membres des autres groupes en matière de confiance envers la police et quand il s'agit d'évaluer leur relation avec le SPL. Plus spécifiquement, concernant le profilage racial :
  - 87% des personnes qui s'identifient comme afro-descendantes considèrent qu'il y a du profilage racial à Laval;
  - 47% d'entre elles disent avoir déjà été victimes de profilage racial;
  - 61% d'entre elles considèrent qu'il n'existe pas de mécanismes adéquats pour corriger le profilage racial.
- Les personnes consultées ont également eu l'occasion de suggérer plusieurs pistes de solutions en vue de contrer les risques de profilage racial.

- Nourri par l’avis de ces Lavallois.e.s, majoritairement issu.e.s des minorités ethnoculturelles, le CCRIL intervient dans le présent avis afin de proposer plusieurs pistes pour éclairer et appuyer les efforts qui visent à réduire les risques de profilage racial à Laval.
- Bien que la question du profilage racial concerne toutes les figures d’autorité, il va de soi que les pratiques policières représentent le noyau de la problématique. C’est pourquoi les recommandations s’adressent tout particulièrement au Service de Police de Laval (SPL), quoique leur application puisse, dans plusieurs cas, s’étendre à d’autres institutions municipales.
- Par ailleurs, le CCRIL prend acte et salue les orientations et les transformations annoncées récemment par le SPL. Les recommandations suivantes ont pour but de surligner certaines dimensions qui, selon les membres du CCRIL, méritent davantage d’attention ou qui semblent demeurer dans un angle mort de l’approche préconisée par le SPL.

## Recommandations du CCRIL en matière de profilage racial

<b>Formation des policières et des policiers</b>	<b>R.1</b> Dans le cadre des formations policières sur le profilage racial et les comportements discriminatoires, adopter ou renforcer les approches qui favorisent l’acquisition de compétences en matière de relations interculturelles.
<b>Nouvelles escouades : directives en lien avec le profilage racial</b>	<b>R.2</b> Inclure dans la nouvelle offre de service en sécurité publique, notamment en ce qui concerne la création des escouades spécialisées, des balises et des directives explicites en lien avec les risques de profilage racial.
<b>Collecte de données</b>	<b>R.3</b> Évaluer, lors de la mise en place du système de collecte de données sur l’identité ethnoculturelle des personnes interpellées par le Service de police de Laval, les effets des divers éléments de la nouvelle offre de service en sécurité publique sur les risques de profilage racial.
<b>Rapprochement avec la communauté afro-descendante</b>	<b>R.4</b> Accorder, dans les actions de rapprochement entre le SPL et les populations minoritaires lavalloises, une attention particulière à la communauté afro-descendante, car beaucoup de ses membres témoignent de perceptions et d’expériences négatives dans leurs interactions avec la police.
<b>Plaintes et sanctions</b>	<b>R.5</b> Faire connaître et, le cas échéant, rendre plus effectives et transparentes les procédures en matière de plaintes citoyennes contre le SPL et de sanctions pour les policières et les policiers qui feraient du profilage racial.

# Table des matières

<b>Faits saillants et recommandations</b>	<b>i</b>
<b>Mot du sous-comité avis profilage racial</b>	<b>2</b>
<b>Mandat du CCRIL</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1. Contexte</b>	<b>6</b>
<b>2. Démarche</b>	<b>9</b>
<b>3. Données consultatives</b>	<b>11</b>
<b>4. Recommandations</b>	<b>16</b>
<b>Conclusion</b>	<b>27</b>
<b>Remerciements</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 1 Données consultatives</b>	<b>32</b>
<b>Résultat du questionnaire de la Ville de Laval</b>	<b>32</b>
<b>Résultat du questionnaire du CCRIL</b>	<b>36</b>

# Mot du sous-comité avis profilage racial

Suite à l'assassinat de Georges Floyd aux États-Unis le 25 mai 2020, un père de famille afro-américain de 46 ans, entre les mains d'un policier blanc, l'enjeu du profilage racial a refait les manchettes. La vidéo partagée de ce drame filmé en direct a suscité des manifestations sans précédent dans plusieurs grandes villes occidentales.

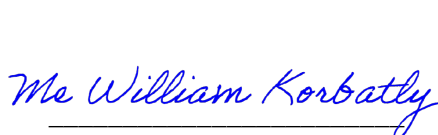
Le profilage racial n'est ni nouveau ni récent, il existe depuis de nombreuses années. Plusieurs rapports et études ont été rédigés afin d'analyser ce phénomène, à partir desquels de nombreuses recommandations ont été formulées. Malheureusement, la volonté réelle et concrète de les mettre en œuvre n'est toujours pas au rendez-vous ou à la hauteur des attentes et des besoins.

Pour sa part, la Ville de Laval a manifesté la volonté et le leadership de s'attaquer à la question en profondeur et nous a mandatés dans le but d'effectuer notre propre analyse et d'émettre des recommandations sur le sujet.

Ainsi, vous ne verrez pas dans ce rapport une énième étude sur la théorie du profilage racial ou des recommandations générales qui ne touchent que la surface de l'iceberg, mais plutôt une analyse basée sur des faits survenus sur le territoire lavallois, tels que perçus par les personnes impliquées, ainsi que des recommandations pour des solutions qui touchent le fond des choses et non pas uniquement des actions cosmétiques qui ont peu d'effet sur le nœud du problème.

Nous remercions le Comité exécutif de la Ville de Laval, le Service de police, la division des consultations citoyennes, M. Victor Armony et, tout particulièrement, les Lavalloises et Lavallois qui ont répondu à notre appel, car sans eux ce rapport n'aurait pas vu le jour.

Bonne lecture.



William Korbatty  
Membre du CCRIL et du sous-comité  
Avis sur le profilage racial



Laval Villeneuve  
Membre du CCRIL et du sous-comité  
Avis sur le profilage racial



Emmanuel Bulamātari  
Membre du CCRIL et du sous-comité  
Avis sur le profilage racial

# Mandat du CCRIL

Le CCRIL a pour mandat d'étudier toute question déterminée par le Comité exécutif relativement à l'immigration, la diversité ethnoculturelle et les relations interculturelles afin de renforcer le rôle de la ville de Laval comme ville accueillante et inclusive sur les axes d'intervention suivants :

- Adaptabilité et accessibilité des services municipaux;
- Conditions de travail, accès à l'équité en emploi, ascension professionnelle;
- Mécanismes et conditions de participation citoyenne pour une meilleure représentation des personnes issues de la diversité ethnoculturelle en politique;
- Appui à l'intégration par l'emploi et la francisation.

Le CCRIL formule des avis ou des recommandations au Comité exécutif sur toute autre question que le CCRIL juge à propos dans le cadre de son mandat, selon un mécanisme qui aura été déterminé par le Comité exécutif.

Dans le cadre de son mandat, le CCRIL assume notamment les responsabilités suivantes :

- Assurer une veille dynamique sur les enjeux en matière de relations interculturelles, d'inclusion et de participation citoyenne.
- Sensibiliser, informer et conseiller les instances municipales sur les enjeux en matière de relations interculturelles, d'inclusion et de participation citoyenne.
- Développer une connaissance des enjeux municipaux en lien avec les relations interculturelles.
- Proposer des solutions afin de maintenir des relations interculturelles harmonieuses ainsi que d'entretenir une dynamique d'échanges entre toutes les cultures.
- Établir un plan de travail annuel établissant les priorités du Comité, de concert avec le Comité exécutif.
- Agir en complémentarité et en collaboration avec les organismes et instances de concertation existants et œuvrant dans le domaine des relations interculturelles à Laval.
- Accomplir toute autre fonction qui lui est assignée par le Comité exécutif.

# Introduction

En 2019, la Ville de Laval constituait trois nouveaux comités consultatifs : le Conseil des Lavalloises, le Comité consultatif jeunesse de Laval (CCJL) ainsi que le présent Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval (CCRIL). Ces comités consultatifs ont pris naissance dans la *vision stratégique - Laval 2035 : urbaine de nature*, qui place le citoyen au cœur des orientations de la Ville et encourage la participation des citoyens dans la prise de décisions liées à son développement. Formés de Lavalloises et Lavallois bénévoles, ils permettent de mieux connaître les réalités, les conditions de vie et le savoir-faire expérientiel de certains groupes ciblés (femmes, personnes issues de communautés culturelles, jeunes)<sup>1</sup>. Le Conseil municipal a ainsi nommé sept membres s'intéressant aux questions d'immigration et de diversité afin de faire partie du CCRIL : Malorie Sarr-Guichaoua (présidente), Chaïma Ben Miloud, Jean-Philippe Beaudoin, Emmanuel Bulamatari, William Korbatty, Serge Teupé et Laval Villeneuve.

En juin 2020, la Ville de Laval présentait le *Nouveau regard du Service de police de Laval*, une réflexion sur les moyens à mettre en place pour offrir un service de proximité de qualité à l'ensemble des citoyens, sans distinction à l'égard de leurs origines ethniques ou statut social. Dans le cadre de cette réflexion et dans l'esprit de la mission de ces nouveaux comités consultatifs, des mandats d'importance ont été confiés au CCRIL ainsi qu'au CCJL.

Ainsi, en juin 2021, le CCRIL a présenté son tout premier avis portant sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi, afin que les effectifs de la Ville dans leur ensemble soient plus représentatifs de la réalité sociodémographique de Laval. Cet avis du CCRIL propose un ensemble de recommandations visant « l'instauration d'une culture inclusive basée sur le respect, l'équité, l'échange interculturel et la valorisation de l'altérité au sein de la Ville de Laval »<sup>2</sup>.

Le Comité consultatif jeunesse de Laval a tout récemment produit un avis présentant des mesures à prendre et des activités à mener pour susciter une connaissance mutuelle, accroître le dialogue et assurer un rapprochement entre les jeunes Lavallois et le Service de police de Laval.

<sup>1</sup> Comité consultatif sur les relations interculturelles, *Rapport d'activité 2020*, Ville de Laval, 2021.

<sup>2</sup> Comité consultatif sur les relations interculturelles, *Avis sur l'accès à l'égalité en emploi*, Ville de Laval, 2021.



C'est donc en complémentarité avec ces avis que les membres du CCRIL présentent leur deuxième avis confié à travers la démarche du Nouveau regard sur le Service de police de Laval portant sur le profilage racial. Plus précisément, le Comité exécutif de la Ville de Laval a mandaté le CCRIL afin de produire un avis sur « **le phénomène de profilage racial, sur ses causes et ses manifestations, tels que ceux-ci sont perçus par les communautés et les citoyens issus de l'immigration et qu'il accompagne cet avis de recommandations et suggère des solutions** ».

Dans le but d'apporter une expertise sur la question du profilage racial et de soutenir ses membres dans les recherches et la rédaction de cet avis, le CCRIL a retenu les services de Victor Armony, Professeur titulaire au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et Directeur de l'Observatoire des diasporas du Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ).

Afin de répondre au mandat confié, le CCRIL s'est tourné vers la collecte de témoignages à l'égard des expériences et des perspectives des Lavalloises et Lavallois qui se sentent personnellement concerné.e.s par la question du profilage racial. Nourri par l'avis de ces citoyens majoritairement issu.e.s des minorités ethnoculturelles, le CCRIL propose dans le présent document des pistes pour éclairer et appuyer les efforts qui visent à réduire les risques de profilage racial à Laval.

# 1. Contexte

La production d'un avis sur le profilage racial en 2021 ne peut ignorer le climat social et politique dans lequel cet enjeu se place. Durant l'été 2020, la mort violente de George Floyd à Minneapolis a déclenché des protestations contre le racisme dans les corps de police partout en Amérique du Nord. Toutefois, la réflexion sur la mission, les moyens et objectifs de la police dans la société était déjà amorcée, étroitement associée à une prise de conscience au sujet des effets discriminatoires que certaines pratiques policières et certains biais organisationnels peuvent avoir sur les minorités, sans qu'il existe nécessairement une visée raciste dans le comportement des policières et policiers. Autrement dit, le caractère systémique du profilage racial exige que l'on dépasse la question de l'intentionnalité des individus qui exercent l'autorité et que l'on se penche sur les institutions et leur fonctionnement.

Au Québec, le dévoilement des résultats d'une analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) à l'automne 2019, démontrant d'importants biais systémiques dans les interpellations, a provoqué une discussion collective sur la portée des activités policières au chapitre de la collecte du renseignement et leur possible impact négatif sur les minorités racisées<sup>3</sup>. Le constat de l'existence de disparités importantes dans le traitement des personnes afro-descendantes, autochtones et arabes a conduit le SPVM à adopter, en juillet 2020, la première politique pour encadrer les interpellations au Québec, avec un accent mis sur l'objectif de réduire les risques de profilage racial.

En effet, déjà en 2019, le Ministère de la Sécurité publique (MSP) avait entamé une profonde « réflexion sur la réalité policière » au Québec. En mai 2021, un comité consultatif mandaté par le MSP a déposé un rapport proposant un virage majeur en vue de « pouvoir compter sur une police efficace, efficiente et moderne, en phase avec les attentes des citoyens et l'évolution de notre société »<sup>4</sup>. Un simple décompte permet d'observer que le terme « profilage racial » apparaît 67 fois dans ce rapport. Plusieurs de ses recommandations portent spécifiquement sur cette problématique : interdire les interpellations basées sur un motif discriminatoire, obliger les services de police à colliger des données raciales sur les personnes interpellées, financer des recherches sur les mécanismes discriminatoires dans le système policier, établir un plan d'action contre la discrimination systémique. Toutefois, plusieurs corps de police québécois

<sup>3</sup> Victor Armony, Mariam Hassaoui et Massimiliano Mulone, « Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial », 2019.

<sup>4</sup> Comité consultatif sur la réalité policière, *Rapport final. Modernité, confiance, efficacité*, Gouvernement du Québec, 2021.

n'ont pas attendu la sortie du rapport du MSP pour aller de l'avant avec une réforme de leur offre de service. Par exemple, le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL) a adopté en 2019 une approche de « police de concertation », axée sur la prévention et sur les besoins des citoyens et des communautés locales<sup>5</sup>, allant jusqu'à proposer récemment « une immersion sans arme et sans uniforme dans la communauté » dans le cadre de la formation policière<sup>6</sup>. Aussi en 2019, le Service de police de la Ville de Repentigny (SPVR) a fait appel à une agence spécialisée en « gouvernance inclusive » et a confié à une équipe de recherche l'analyse de ses données d'interpellation<sup>7</sup>.

Le Service de Police de Laval (SPL), quant à lui, a entrepris en 2020 une vaste réforme de ses approches organisationnelles dans le but de « revisiter certains modes de fonctionnement, revoir les pratiques en place et déployer une série d'actions pour renforcer les liens avec les citoyens issus de l'immigration, afin d'accroître le sentiment de sécurité et de confiance qu'ils éprouvent dans et envers leur Ville »<sup>8</sup>. Le SPL se donnait ainsi pour objectif de : mieux connaître la diversité ethnoculturelle, implanter une formation continue en relations interculturelles, augmenter la représentativité des minorités au sein des effectifs, renforcer l'imputabilité de la police, développer un système pour documenter le profilage racial, élaborer une politique d'interpellation et se rapprocher de la population. En lien avec cette démarche, le SPL a procédé à une consultation publique sur le sentiment de sécurité et la vision du travail policier chez les Lavallois.e.s. Cette consultation, qui s'est déroulée entre l'été 2020 et le printemps 2021, a consisté à réaliser une « caravane citoyenne » (119 personnes rencontrées), à tenir des ateliers participatifs (avec 101 personnes) et des groupes de discussion avec 29 policières et policiers, ainsi qu'à effectuer un sondage en ligne auprès de 2811 personnes, incluant 378 membres des minorités ethnoculturelles (13% du total).

Au niveau démographique, la ville de Laval se caractérise par une très grande diversité ethnoculturelle. La population d'origine immigrante compte pour 28,5% du total et elle s'accroît rapidement d'année en année (elle a augmenté de 21% entre 2011 et 2016)<sup>9</sup>. Les principaux pays de naissance sont : Liban, Haïti, Maroc, Algérie et Grèce. La Syrie est, avec Haïti, la principale origine nationale récente. Un peu plus du quart (26,1%) de la population de Laval s'identifie à une minorité dite « visible ». Or, les policières et policiers du SPL qui sont « issus de la diversité » ne représentent que 6,4% des effectifs<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Frédéric Khalkhal, « Fady Dagher prône 'une police de concertation' à l'agglomération de Longueuil », *Les Versants*, 10 octobre 2019.

<sup>6</sup> Pierre Saint-Arnaud, « Longueuil amorce un virage vers une police d'intervention plus sociale », *La Presse*, 14 juin 2021.

<sup>7</sup> Améli Pineda, « La police de Repentigny se veut plus inclusive », *Le Devoir*, 16 novembre 2020.

<sup>8</sup> Service de Police de Laval, « Nouveau regard sur le Service de Police de Laval », 2020.

<sup>9</sup> Ville de Laval, « Portrait statistique de la population immigrante de la région de Laval », 2019.

<sup>10</sup> Pierre Chapdelaine de Montvalon, « Laval porte un 'nouveau regard' sur son service de police », *Radio-Canada*, 22 juin 2020.

Par ailleurs, entre 2018 et 2020, le SPL a fait l'objet de 22 plaintes (19 en déontologie et 3 au civil) pour profilage racial et certaines allégations de traitement discriminatoire envers des personnes afro-descendantes à Laval ont attiré l'attention médiatique en 2020<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Verity Stevenson, « Laval police arrest of young black man deemed 'gratuitous assault,' as calls renewed for police reform », *CBC*, 5 juin 2020.

## 2. Démarche

C'est dans ce contexte de prise de conscience mondiale face au profilage racial et de grands changements annoncés dans le *Nouveau regard sur le SPL* que les travaux du sous-comité responsable de l'avis sur le profilage racial du CCRIL ont débuté en octobre 2020. Ne voulant pas doubler les activités de consultation du SPL, le CCRIL a choisi de **se concentrer sur la collecte de témoignages à l'égard des expériences et des perspectives chez ceux et celles qui se sentent personnellement concerné.e.s par la question du profilage racial.**

La définition de profilage racial proposée aux participant.e.s a été la suivante : « On parlera d'une situation de profilage racial quand une personne investie d'autorité – un membre de la police ou tout autre individu agissant dans l'exercice de sa fonction de direction ou d'administration au niveau municipal – traite de manière discriminatoire un citoyen en raison de l'appartenance de ce dernier à une minorité 'ethnique', 'raciale' ou 'visible', ou de son origine nationale, sa religion, sa langue, etc. ». Comme dans bien des phénomènes de violence psychologique, il est extrêmement difficile de distinguer, sur le plan empirique (et, par conséquent, juridique), les dimensions objectives et subjectives d'une situation de discrimination. Les réponses des participant.e.s reposent, évidemment, sur leur perception et l'interprétation de leurs expériences, mais celles-ci demeurent valables, fiables et importantes.

À la différence du sondage et des consultations citoyennes, dont le but était d'obtenir un portrait global de la situation (ce qui veut dire, dans la pratique, que les vues majoritaires ou « typiques » ressortent le plus fortement), nous nous sommes tournés vers les Lavallois.e.s qui répondaient à notre appel. L'invitation à participer a été diffusée sur internet (courriel et réseaux sociaux) dans les milieux communautaires issus de l'immigration et des minorités ethnoculturelles de Laval. En ce sens, bien que les résultats ne soient pas représentatifs sur le plan statistique, ils nous permettent de dégager quelques tendances. De plus, **la pertinence des propos recueillis réside surtout dans leur richesse qualitative, car ils nous suggèrent les contours du vécu et du discours de ceux et celles qui sont les plus affecté.e.s par le profilage racial.**

Dans le cadre de cet avis, le CCRIL a aussi voulu vérifier l'existence de disparités raciales dans les interpellations du SPL en analysant les données relatives aux interpellations. Toutefois, le

CCRIL a été informé par le SPL que les informations relatives à l'origine ethnique ne sont pas compilées par la police de Laval.

### 3. Données consultatives

En plus d'examiner la documentation disponible en matière de profilage racial et de travail policier à Laval, le CCRIL a assemblé, par le biais d'un questionnaire, le point de vue de 97 Lavallois.e.s (86 personnes ayant répondu à une série de questions sur leurs perceptions, expériences et opinions à l'égard du profilage racial, et 11 personnes qui ont fourni un témoignage en tant que victimes ou témoins de profilage racial). De ce total, 64% des personnes se sont identifiées comme femmes et 29% comme hommes (7% n'ayant pas répondu à la question sur le genre). En termes d'âge, 11% ont 18 à 25 ans, 18% ont 26 à 35 ans, 32% ont 36 à 45 ans, 21% ont 46 à 55 ans et 9% ont 55 ans et plus (9% n'ayant pas répondu à la question sur l'âge). En ce qui concerne les réponses à la question sur l'appartenance ethnique, nationale ou religieuse, les participant.e.s se sont identifié.e.s principalement comme Afro-descendant.e.s (45%), Arabes (44%) et Latinas/os (6%).

À noter que cette question ne suggérait pas de choix de réponse, laissant les participants choisir le terme afin de s'identifier. Le CCRIL utilise le terme afro-descendant afin de désigner les personnes d'ascendance africaine (plus précisément subsaharienne). Étant donné la présence de la diaspora africaine, antillaise, caraïbienne et de leurs descendants, le CCRIL a choisi ce terme qu'il trouve plus englobant et qui ne réfère pas spécifiquement à la couleur de la peau.

De plus, ont été examinés les résultats du sondage conduit par la Ville de Laval auprès de 2811 de ses résidents, dont 378 personnes racisées, notamment en ce qui concerne leurs rapports avec le Service de police de Laval. Ces données démontrent qu'il existe une problématique particulière au point de vue des relations entre la police de Laval et les résidents qui s'identifient comme Noirs<sup>12</sup> (voir les graphiques en annexe de l'Avis). En voici quelques constats :

- 50% des personnes noires sont fortement d'accord (répondent 9 ou 10 sur une échelle de 0 à 10) avec l'énoncé « Les policiers de Laval font du profilage racial », comparativement à seulement 8% chez les personnes blanches (16% chez les personnes arabes, 18% chez les personnes asiatiques et 23% chez les personnes latino-américaines).

<sup>12</sup> Le sondage de la Ville demandait aux répondants de s'identifier parmi les termes suivants : Noir, Arabe, Latino-Américain, Asiatique, Autochtone et Blanc. Les mêmes termes sont donc utilisés dans cette section de l'avis qui traite des résultats de la consultation de la Ville.

- 41% des personnes noires sont fortement d'accord (répondent 9 ou 10 sur une échelle de 0 à 10) avec l'énoncé « J'ai la perception que je recevrai un traitement différent selon l'origine du policier avec qui j'interagis », comparativement à seulement 8% chez les personnes blanches (16% chez les personnes arabes, 18% chez les personnes asiatiques et 24% chez les personnes latino-américaines).
- 27% des personnes noires sont fortement d'accord (répondent 9 ou 10 sur une échelle de 0 à 10) avec l'énoncé « Si je marchais dans la rue et voyais un policier, je ferais tout pour l'éviter », comparativement à seulement 3% chez les personnes blanches (11% chez les personnes arabes, 20% chez les personnes asiatiques et 8% chez les personnes latino-américaines).

**Le CCRIL observe des résultats similaires – les personnes afro-descendantes se prononçant plus négativement que les membres des autres groupes – en matière de confiance envers la police et lorsqu'il s'agit d'évaluer leur relation avec le SPL.** La consultation menée par le CCRIL a confirmé ces tendances (voir les graphiques en annexe de l'Avis) : par exemple, 87% des personnes qui s'identifient comme afro-descendantes considèrent qu'il y a du profilage racial à Laval et 47% d'entre elles disent avoir déjà été victimes de profilage racial. Parmi les personnes afro-descendantes consultées, 61% considèrent qu'il n'existe pas de mécanismes adéquats pour enrayer le profilage racial.

Les personnes consultées ont suggéré plusieurs pistes de solution en vue de contrer les risques du profilage racial. Ces pistes peuvent être regroupées en 9 thèmes (ordonnés par le nombre de mentions, en commençant par le thème le plus répertorié) :

1. *Formation et sensibilisation des policiers et des autorités.*

Exemples : « Plus de formation et sensibiliser les policiers du SPL sur la réalité changeante de la population lavalloise »; « L'éducation / sensibilisation des employé.e.s en position d'autorité »; « Une démarche et un accompagnement rigoureux devraient être offerts afin d'opérer un changement de culture ».

2. *Plaintes et sanctions.*

Exemples : « Formation et sanctions exemplaires lorsque les personnes d'autorité sont prises à défaut »; « Prévention, formation et mécanismes institutionnels permanents de



traitement des plaintes »; « Promotion des outils à disposition des citoyens pour signaler les comportements discriminatoires ».

3. *Communication et dialogue.*

Exemples : « Les policiers devraient connaître les personnes du quartier, établir un sens de communauté et non d'autorité à l'égard des citoyens »; « Mieux présenter et/ou représenter les gens de la diversité ethnique à la population, aux autorités »; « La communication est l'outil le plus important pour éliminer ces comportements ».

4. *Collecte, analyse et diffusion des données.*

Exemples : « Faire une étude scientifique pour déterminer le degré de gravité du phénomène de profilage à Laval »; « Rendre publiques les données sur les interpellations et surtout, rendre obligatoire le rapport sur l'interpellation »; « Prendre au sérieux les témoignages de ceux et celles qui ont vécu un profilage racial ».

5. *Diversité dans la police et dans les postes d'autorité.*

Exemples : « Engager plus de minorités visibles au sein de la police »; « S'assurer d'une certaine représentativité des minorités ethniques et raciales dans les instances municipale, policière, santé, éducation ».

6. *Éducation, sensibilisation publique.*

Exemples : « Une éducation amorcée au niveau de la famille et poursuivie à l'école et dans la société »; « Il faudra une campagne de sensibilisation sur les enjeux de discrimination, profilage racial, racisme systémique auprès de toutes les instances, et même auprès de Monsieur et Madame Tout le monde ».

7. *Caméra corporelle.*

Exemple : « Mettre des caméras sur les uniformes des policiers ».

8. *Politiques et procédures policières.*

Exemples : « Justifier l'arrestation, expliquer en détail la raison de l'arrestation dans un rapport »; « Que les gens de la police aient l'interdiction de faire des arrestations de contrôle sans preuve que la personne arrêtée a fait un acte répréhensible ».

9. *Application de mesures et de recommandations existantes.*

Exemples : « Si des programmes de sensibilisation à Montréal sont développés, ils devraient également être appliqués à Laval »; « En plus des efforts dans la sensibilisation, qu'il y ait aussi un travail dans la direction de ce qui est fait à Longueuil. C'est-à-dire une Police communautaire, proche des gens, qui comprend leurs réalités ».

Nos recommandations reprennent certains éléments tirés de ces pistes, mais elles nous ont surtout permis d'identifier les dimensions qui, aux yeux des personnes concernées par le phénomène, exigent une attention particulière dans une démarche de réduction des risques de profilage racial. Les pistes qui nous ont été suggérées sont toutes indubitablement pertinentes mais, pour certaines d'entre elles, le CCRIL n'est pas prêt à en endosser la recommandation. En particulier, les caméras corporelles représentent un enjeu sur lequel les résultats des études et les positions des experts ne sont pas unanimes et plusieurs facteurs complexes entrent en ligne de compte pour qu'une décision en ce sens soit prise par un corps policier. Nous prenons acte tout de même que les Lavallois.e.s qui ont partagé leur avis avec nous voient dans le port de caméras par les policiers un outil de lutte contre le risque de profilage racial.

Afin de refléter le contexte duquel émanent les suggestions reçues, nous avons tenu compte de la manière dont les membres des minorités racisées vivent l'expérience du profilage racial à Laval. Nous incluons ici quelques extraits afin d'illustrer la teneur des témoignages :

« Un policier m'a déjà donné une contravention, car je me suis arrêtée par erreur étant donné que je pensais qu'il me faisait signe. Mais le policier m'a demandé si j'étais avec les gens noirs d'une autre voiture qu'il venait d'arrêter. Quand je lui ai dit que je ne les connaissais pas, il a hésité et m'a dit qu'il me donnerait juste un ticket pour avoir dépassé la limite de 20 km/h ... puisqu'il devait inventer une excuse pour profiter injustement du fait de m'être arrêtée » (Femme afro-descendante, 40-44 ans).

« On a vu que la Mercedes appartenait à une femme, on a voulu nous assurer que tout allait bien. C'était la voiture à ma mère et elle n'a pas été déclarée volée » (Homme noir, 25-29 ans).

« Une amie voilée de la famille a été arrêtée par la police pour ne pas avoir fait un arrêt complet. Le policier lui a dit que c'est la deuxième fois qu'il voyait passer une femme voilée (il a assumé que c'était elle les deux fois juste à cause de son voile) et qu'il ne l'avait pas arrêté la première fois. C'était la première fois de la journée qu'elle passait à cet endroit » (Personne arabo-musulmane).

« Un contrôle de police sans raison valable. Quand j'ai posé la question du pourquoi j'ai été contrôlée, l'agente m'a répondu que j'avais tourné à droite bizarrement et que ça semblait louche » (Femme afro-descendante, 45-49 ans).

Ces propos attirent notre attention sur certains aspects potentiellement problématiques du travail policier, notamment en ce qui concerne la perception que peuvent en avoir les personnes qui, en raison de leur appartenance minoritaire, sont particulièrement affectées par la discrimination dans tous les espaces sociaux. Bien qu'il ne soit pas possible d'affirmer que, dans toutes ces expériences spécifiques, ce soit toujours la policière ou le policier qui a commis une faute, délibérément ou non, il n'en demeure pas moins que la possibilité d'un excès ou d'un geste arbitraire s'avère plausible. Même si la policière ou le policier avait une raison justifiable pour interpeller ou intercepter ces personnes, il est clair que cette raison n'a pas été suffisamment communiquée ou que la manière dont l'interaction s'est déroulée n'a pas permis à la citoyenne ou au citoyen d'avoir le sentiment d'être traité.e équitablement. **C'est pourquoi nos recommandations, tout en se fondant sur les réflexions et analyses menées au sein du CCRIL à la lumière de la réalité lavalloise et québécoise actuelle, tiennent également compte de ce que les personnes racisées elles-mêmes témoignent de leur vécu subjectif.**

## 4. Recommandations

Nourri par l'avis d'une centaine de Lavallois.e.s, majoritairement issu.e.s des minorités ethnoculturelles, le CCRIL aborde plusieurs pistes pour éclairer et appuyer les efforts qui visent à réduire les risques de profilage racial à Laval.

Par ailleurs, le CCRIL prend acte et salue les orientations et les transformations annoncées récemment par le Service de Police de Laval (SPL). Les recommandations suivantes ont pour but de surligner certaines dimensions qui, selon les membres du CCRIL, méritent davantage d'attention ou qui semblent rester dans un angle mort de l'approche préconisée par le SPL.

Bien que la question du profilage racial concerne toutes les figures d'autorité, il va de soi que les pratiques policières représentent le noyau où se manifeste l'aspect le plus visible de la problématique. C'est pourquoi les recommandations s'adressent tout particulièrement au SPL, quoique leur application puisse, par ailleurs, s'étendre à d'autres institutions municipales.

Les recommandations du CCRIL s'inscrivent dans cinq thématiques :

1. La formation des policières et des policiers.
2. La création des nouvelles escouades.
3. La mise en place du système de collecte de données.
4. Les activités de rapprochement avec les minorités ethnoculturelles.
5. Le traitement des plaintes citoyennes.

**R1. Dans le cadre des formations policières sur le profilage racial et les comportements discriminatoires, adopter ou renforcer les approches qui favorisent l'acquisition de compétences en matière de relations interculturelles.**

La formation collégiale en techniques policières couvre (ou a couvert jusqu'à récemment) le profilage racial dans le cadre d'une séance de 3 heures du cours Analyse de la profession policière (durant la première session du Cégep<sup>13</sup>). Les programmes de formation initiale à

<sup>13</sup> Le gouvernement du Québec a annoncé récemment l'ajout (obligatoire en 2023) de 45 heures au programme en techniques policières au sujet des réalités autochtones et des minorités racisées. Voir : Véronique Lauzon, « Une formation bonifiée pour les apprentis policiers », *La Presse*, 7 avril 2021.

l'École nationale de Police du Québec offrent plusieurs occasions d'aborder la question du profilage racial, généralement en lien avec la problématique des biais discriminatoires, des réalités autochtones et du respect des droits des citoyens. Il existe également des cours de perfectionnement qui touchent directement ou indirectement le profilage racial (parmi des contenus liés aux interventions auprès de personnes dont l'état mental est perturbé, aux comportements homophobes, etc.). Le SPL a diffusé en 2015 une formation à son personnel dans la foulée de l'implantation de sa politique d'intervention en matière de profilage racial et, dans les scénarios utilisés dans l'introduction des recrues, certains aspects des comportements discriminatoires sont abordés. Enfin, le SPL a annoncé en 2020 la création d'un programme de « formation continue en relations interculturelles et en gestion de la diversité pour l'ensemble des policiers et des cadres de la Ville de Laval ».

On ne peut donc pas dire que les policières et policiers qui travaillent actuellement à Laval n'ont pas été exposé.e.s ni familiarisé.e.s à cet enjeu, non plus que la Ville de Laval et son service de police ignorent ou négligent l'importance de s'outiller devant le risque de profilage racial dans les rapports entre les figures d'autorité et les membres des minorités ethnoculturelles. Cependant, les données consultatives indiquent l'existence d'une brèche entre ces efforts et les perceptions dans la communauté. Bien des personnes racisées et, tout particulièrement les personnes afro-descendantes, ont insisté sur le besoin de sensibiliser davantage les policières et policiers de Laval et de les amener à prendre conscience des leurs possibles biais. C'est pourquoi il semble nécessaire de miser sur une formation dont les modalités soient :

- **Continues** : périodiques (avec un nombre minimal d'heures de formation requises), obligatoires et évaluées quant à l'atteinte des objectifs, à l'intégration de la formation dans les pratiques et à l'impact en matière de profilage racial et de comportements discriminatoires.
- **Participatives** : sous la forme d'ateliers pratiques et complétées par des visites dans les milieux de vie et des interactions avec des personnes minoritaires.
- **Appliquées** : visant à développer une compréhension sociologique qui arrime le concept de discrimination systémique – dont le profilage est l'une des manifestations – à l'expérience vécue par ceux et celles qui la subissent.

- **Situées** : en plus de rappeler les fondements sociaux et juridiques de l'institution policière (en particulier dans le contexte des interpellations), ainsi que les devoirs et les pouvoirs des policières et des policiers, la formation devrait inclure un aperçu sociodémographique de Laval et des impacts du profilage racial sur les divers groupes de sa population.

En ce qui concerne le contenu des formations, bien que nous conseillions fortement que le SPL consulte des experts afin de les développer, certains thèmes nous semblent d'emblée incontournables :

- Les concepts de profilage racial et de discrimination systémique (définitions sociologiques et juridiques; influence des biais involontaires et inconscients; facteurs organisationnels).
- Les relations interculturelles (comme le dit le *Nouveau regard sur le Service de Police de Laval*, il faut « accroître la connaissance des populations qui vivent sur le territoire lavallois, de leurs dynamiques et de leurs réalités »; cela comporte une familiarisation culturelle allant au-delà des statistiques démographiques sur les minorités présentes à Laval et dans la région métropolitaine; par exemple : la déconstruction des préjugés courants envers certains groupes ethniques).

Enfin, même si cette recommandation s'adresse principalement au SPL, le CCRIL considère que ces formations – adaptées selon le contexte professionnel et institutionnel – doivent être suivies par les gestionnaires de la Ville. Il est impératif que ces derniers soient sensibilisés et outillés devant le risque de profilage racial, autant pour pouvoir le détecter dans les activités sous leur responsabilité que pour développer une vigilance à l'égard de l'exercice de leur propre fonction d'autorité.

## **R.2 Inclure dans la nouvelle offre de service en sécurité publique, notamment en ce qui concerne la création des escouades spécialisées, des balises et des directives explicites en lien avec les risques de profilage racial.**

La nouvelle offre de service en sécurité publique du SPL sera implantée d'ici 2023 en tenant compte d'« avoir une meilleure capacité d'intervention, à optimiser l'efficacité opérationnelle, tout en augmentant la proximité avec les citoyens » (SPL, *Questions et réponses pour les partenaires*, novembre 2020). Cette nouvelle offre comporte comme aspect central, outre une restructuration territoriale de la répartition des effectifs (fermeture des postes de quartier, déploiement sur l'axe Est-Ouest), la création de plusieurs nouvelles escouades spécialisées, notamment : l'Escouade Prévention, pour intervenir auprès des différents milieux communautaires ayant des réalités et des besoins spécifiques, et l'Escouade Azimut, dédiée aux interventions en matière de criminalité, de désordre public, d'incivilités et de sécurité routière.

Nous constatons que la restructuration proposée repose sur une vision policière de la sécurité fondée sur une approche de proximité et des interventions tant préventives que réactives. Quoique la terminologie anglophone soit éloquente à cet égard (on utilise les termes *Police Officer* tout autant que *Peace Officer*), le CCRIL croit que mettre l'emphase sur la terminologie « agent de la paix » plutôt que « policier » favorise l'intégration d'une approche plus communautaire du travail policier et, corollairement, d'une plus grande sensibilité à l'égard du profilage racial, de la discrimination, de leur manifestation et de leur impact.

Ceci dit, et sans remettre en cause les fondements de la restructuration de l'offre de service en sécurité publique, il importe de se questionner sur la manière dont la proximité avec les citoyens sera maintenue et élargie, en tenant compte des besoins en matière de ressources qu'exige la mise en œuvre d'une approche de proximité. Le SPL réfère à des formes de proximité qui ne sont pas seulement physiques (notamment les démarches et les services accessibles en ligne) pour justifier la fermeture des postes de quartier, ainsi qu'à des mesures d'efficacité opérationnelle (surtout en termes de temps de réponse). Or, cette approche concerne surtout l'Escouade Azimut, dont la visée est par définition plus réactive et répressive (et axée sur le renseignement, en lien avec le nouveau Centre intelligent de vigie opérationnelle, ou CIVO), alors qu'une conception de la proximité qui serait davantage axée sur le développement des liens avec la communauté semble réservée à l'Escouade

Prévention, laquelle « élabore des plans en matière de prévention et planifie les opérations à rayonnement communautaire pour l'ensemble du Service de police ». Cette spécialisation est sans doute un bien-fondé dans le modèle que le SPL souhaite adopter, mais il sera essentiel d'inclure des balises claires afin que le travail d'intervention communautaire ne soit pas « délesté » vers l'une des escouades (Prévention) au détriment d'une vision globale et substantive de la proximité avec toute la population desservie. Sans cela, il est à craindre qu'un focus étroit porté sur la lutte contre la criminalité et les incivilités (Azimut) contribue à accentuer la distance entre la police et certains groupes minoritaires, dont les relations avec le SPL sont déjà problématiques, en augmentant plutôt qu'en réduisant le risque (réel et perçu) de profilage racial.

Le SPL a annoncé l'élaboration d'une politique sur les interpellations qui « suppose une révision en profondeur des pratiques en la matière, particulièrement en contexte interculturel » (*Nouveau regard sur le Service de Police de Laval*, 2020). Non seulement il serait crucial que cette démarche de création d'une politique sur les interpellations soit associée à des consultations menées auprès des communautés minoritaires, mais aussi que la nouvelle politique soit mise en place en conjonction avec la création d'ateliers visant à ce que les policières et les policiers se l'approprient avec une compréhension adéquate de l'impact négatif que les interpellations peuvent avoir sur le sentiment de sécurité chez les personnes racisées.

Enfin, dans la perspective de renforcer les balises contre le profilage racial, il serait souhaitable que le SPL se dote d'une politique officielle de non-discrimination à l'interne et à l'externe. Cela représenterait un geste cohérent avec l'adhésion récente de la Ville de Laval comme membre de la Coalition des municipalités inclusives de l'UNESCO. En prenant publiquement l'engagement de lutter contre le racisme et la discrimination sous toutes ses formes, le SPL affirmerait son objectif de participer activement à la construction d'une société où tous et toutes sont traités équitablement. À cet égard, le SPL aurait également avantage à identifier au sein du réseau des villes inclusives une organisation policière reconnue pour sa mise en place de mesures de lutte à la discrimination et au profilage racial efficaces et efficientes afin d'échanger sur les bonnes pratiques.



### **R.3 Évaluer, lors de la mise en place du système de collecte de données sur l'identité ethnoculturelle des personnes interpellées par le Service de police de Laval, les effets des divers éléments de la nouvelle offre de service en sécurité publique sur les risques de profilage racial.**

Depuis seulement quelques années, plusieurs juridictions québécoises et canadiennes ont fait appel à des chercheurs indépendants pour effectuer des analyses sur les données policières, notamment en matière d'interpellation. Plusieurs initiatives récentes ou en cours aux paliers municipal, provincial et fédéral ont fait en sorte que la production d'indicateurs de profilage racial et l'engagement à diffuser des rapports annuels soient désormais des démarches tenues pour acquises par les populations desservies. C'est dans ce contexte que le SPL a annoncé le développement et la mise en place d'un système de collecte de données en lien avec ses activités, en particulier en ce qui concerne l'appartenance ethnoculturelle des personnes interpellées. Des indicateurs rendus publics annuellement permettront d'analyser « la problématique du profilage racial de manière transparente ».

Or, afin d'assurer cette transparence, ainsi que dans le but de produire un véritable portrait de la situation, il est souhaitable que les données collectées par le SPL soient accessibles et que leur analyse, objective et indépendante, permette de porter une attention aux disparités entre les escouades nouvellement constituées, les différentes minorités racisées et parmi les divers secteurs de la ville. Un tel portrait détaillé servira de référence pour observer les tendances futures, une fois la nouvelle offre de service en cours d'implantation. Des objectifs de réduction dans les disparités observées pourront alors être établis et ainsi servir de paramètres d'évaluation de son succès en matière de lutte contre le profilage racial.

En particulier, le SPL devrait se pencher sur :

- La distribution des interpellations effectuées auprès des divers groupes (majorité blanche et minorités racisées) par rapport à leur poids démographique à Laval.
- La distribution des interpellations effectuées auprès des divers groupes (majorité blanche et minorités racisées) par rapport à leur contribution relative à la criminalité et aux incivilités.

- Les tendances longitudinales dans la pratique d'interpellation auprès des divers groupes de la population lavalloise (augmentation, diminution, stabilité dans le nombre d'interpellations).
- La distribution des divers motifs d'interpellation (sur initiative de la policière ou du policier, suivant un appel de service ou une plainte de citoyen.ne; motivée par l'observation d'un comportement suspect, par un besoin d'aide, sur demande d'un autre corps policier, etc.).
- Les différences par catégories d'âge, avec une attention particulière portée aux jeunes racisés<sup>14</sup>.

Enfin, il faut souligner que toutes ces données représentent la trace documentaire des activités policières, ce qui soulève la question de tout ce qui ne serait pas colligé dans les fiches d'interpellation. Puisque le suivi statistique des tendances en matière de profilage racial exige des données complètes et fiables, cet enjeu s'avère névralgique pour tous les services de police qui produisent des portraits chiffrés sur les disparités ethnoculturelles. En effet, on sait que toutes les interpellations ne sont pas enregistrées, car la policière ou le policier décide de la pertinence et de l'utilité du renseignement en lien avec sa mission de prévention de la criminalité. Certains services de police font le choix de documenter la totalité des interventions dans un but de transparence; d'autres se dotent de principes explicites pour encadrer les informations à enregistrer. Dans tous les cas, l'objectif ultime devrait être de minimiser la part de l'arbitraire et d'éliminer toute interpellation sans motif valable. Cette question doit être abordée par le SPL et l'orientation adoptée devrait s'appuyer sur des consultations avec des membres et des organismes issus des populations minoritaires et donner lieu à des consignes claires et justifiées tant sur le plan opérationnel que dans une visée de développer et de maintenir de bonnes relations avec tous les citoyens et toutes les citoyennes de Laval.

<sup>14</sup> Cet élément est également repris dans l'avis du Comité consultatif jeunesse de Laval dans son avis sur les jeunes et le Service de Police (2021).

**R.4** Accorder, dans les actions de rapprochement entre le SPL et les populations minoritaires lavalloises, une attention particulière à la communauté afro-descendante, car beaucoup de ses membres témoignent de perceptions et d'expériences négatives dans leurs relations avec la police.

Le SPL développe plusieurs initiatives de rapprochement communautaire (« Café avec un policier », Déjeuner prévention, Semaine toxicomanie, etc.; tenue de kiosques dans des événements tels que la Fête de la Famille, les fêtes de quartier, etc.). Ces actions concernent la population générale ou, dans certains cas, spécifiquement les jeunes. C'est dans le cadre des activités de prévention de la criminalité que le SPL engage plus particulièrement, sans nécessairement les cibler délibérément en tant que tels, les membres des minorités ethnoculturelles : rencontres avec des résidents des HLM, participation aux cours de francisation et d'autres rencontres et causeries sur certaines problématiques ponctuelles (Maison de la famille, congrégations religieuses, écoles). Malgré ces efforts, le SPL reconnaît la « nécessité de mieux connaître la diversité ethnoculturelle et d'établir un diagnostic sur la qualité des relations avec les communautés » et s'engage à la mise en place de mesures « pour intensifier le dialogue et pour assurer une meilleure compréhension des enjeux vécus ainsi que du rôle des policiers dans la communauté » (*Nouveau regard sur le Service de Police de Laval*, 2020).

Or, dans cette perspective, le sondage effectué par la Ville de Laval met en lumière certaines tendances préoccupantes au sujet de la perception qu'ont les personnes racisées de leur service de police municipal. Par exemple, bien que les personnes arabes, latino-américaines et asiatiques affichent un niveau de satisfaction et de confiance envers le SPL comparable à celui des membres de la majorité blanche, ces groupes sont proportionnellement plus réticents à rencontrer un policier et ils sont plus nombreux à penser que la police fait du profilage racial. Par ailleurs, les chiffres révèlent un enjeu encore plus significatif : la population afro-descendante semble avoir une image beaucoup moins favorable du SPL que le reste de la population de Laval. Cette réalité a été confirmée par les consultations menées par le CCRIL : les opinions et les témoignages des personnes afro-descendantes – hommes et femmes, jeunes et plus âgés – reflètent des expériences et des perceptions négatives répandues au sein de cette minorité. Il va sans dire que ce type de situation augmente le risque de profilage racial (la réticence et la méfiance que bien des personnes afro-descendantes entretiennent

envers la police ne peuvent que renforcer un cercle vicieux de soupçon mutuel). Des actions devraient donc être réalisées pour :

- Améliorer la perception de la police au sein de la population afro-descendante, cela par le biais de campagnes de diffusion, de visites de policiers dans les milieux communautaires (en cherchant des formules autres que celles du kiosque d'information ou de la présentation devant un groupe) et de visites des membres de la communauté dans le milieu policier (par exemple, des « portes ouvertes » de poste de quartier et des accompagnements de patrouilles).
- Développer des activités auprès des jeunes racisés qui ne soient pas centrées sur la prévention de la criminalité, car cela peut contribuer (involontairement) à les associer à la délinquance, mais plutôt sur des intérêts partagés (par exemple, des activités sportives ou artistiques).
- Familiariser et sensibiliser les policières et les policiers de manière spécifique au sujet de la population afro-descendante du Québec, en mettant un accent particulier sur la concertation avec des organismes communautaires issus ou œuvrant auprès de cette minorité. Cela peut se faire, entre autres, par les moyens suivants :
  - Promouvoir un programme d'intégration des policières et des policiers dans les milieux communautaires et associatifs par l'entremise, par exemple, d'une journée de participation ou d'un stage d'observation au sein de cette population.
  - Profiter de la célébration du Mois de l'histoire des Noirs en février chaque année pour valoriser leurs contributions au Québec, y compris en ce qui concerne l'histoire et la réalité de cette communauté comme cible disproportionnée d'interventions policières partout en Amérique du Nord (plutôt qu'aborder ces enjeux à l'intérieur de la thématique générale de la « diversité » multiethnique).
- En plus de miser sur une plus grande diversité ethnoculturelle au sein du corps policier<sup>15</sup>, il serait souhaitable que le SPL s'engage aussi dans une diversification

<sup>15</sup> Dans son Avis sur l'accès à l'égalité en emploi (2021), le CCRIL a énoncé les conditions gagnantes et formulé des recommandations afin d'atteindre une meilleure représentativité des minorités visibles et ethniques au sein des employés de la Ville de Laval.

professionnelle : l'embauche de personnel civil (des criminologues, des sociologues, des médiateurs interculturels) issu des minorités pourrait favoriser le rapprochement avec la communauté.

## **R.5 Faire connaître et, le cas échéant, rendre plus effectives et transparentes les procédures en matière de plaintes citoyennes contre le SPL et de sanctions pour les policières et les policiers qui feraient du profilage racial.**

Neuf Lavallois.e.s sur dix ont dit, dans le cadre de la consultation réalisée par le CCRIL, qu'il est « extrêmement important » ou « très important » de « mieux faire connaître les mécanismes de plaintes et recours pour les citoyen.ne.s qui se considèrent victimes de profilage racial ». Parmi les personnes afro-descendantes consultées, une majorité (61%) se dit en désaccord avec le fait qu'il existe à Laval des mécanismes adéquats pour corriger la situation si une policière ou un policier fait du profilage racial. Plusieurs d'entre eux ont référé à l'importance de rendre plus accessibles les mécanismes de plainte contre la police, notamment en matière d'accompagnement des plaignant.e.s dans le processus. À cet égard, nous avons reçu des suggestions comme la création d'un numéro de téléphone pour le signalement de comportements discriminatoires et l'embauche par la Ville de personnel d'aide juridique. La question des sanctions pour les figures d'autorité qui posent des gestes discriminatoires a également été soulevée à plusieurs reprises.

Dans le cadre du présent mandat, le CCRIL n'est pas en mesure de déterminer si les mécanismes existants en matière de plaintes citoyennes contre la police sont adéquats, accessibles et efficaces. Deux constats peuvent toutefois être effectués : (a) les membres des minorités racisés – du moins ceux qui ont été consultés et qui sont concernés par la question du profilage racial – tendent à penser que ces mécanismes laissent à désirer; et (b) la documentation du SPL (sur son « nouveau regard » et sur sa nouvelle offre de service en sécurité) ne fait aucune allusion à cet aspect. Outre le fait que le site web du SPL contient des renseignements sur le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) dans la section sur les signalements de la Foire aux questions, il est difficile de voir comment un.e citoyen.ne peut trouver ce qu'il faut faire lorsqu'il/elle se considère victime de traitement discriminatoire de la part de la police. Il serait donc nécessaire d'effectuer une révision des procédures et des

modalités d'accès pour assurer – et démontrer au public – que l'enjeu du profilage racial est traité par le SPL avec le sérieux qu'il mérite.

Dans ce même ordre d'idées, une dimension clé à considérer dans la réflexion à mener en vue d'une amélioration du processus de traitement des plaintes citoyennes est celle de l'*accessibilité universelle*. Plusieurs barrières peuvent se dresser à l'accès des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou qui éprouvent des difficultés à lire et à écrire. Celles qui vivent avec des limitations fonctionnelles doivent aussi être prises en compte. Somme toute, au regard même du vécu de certaines personnes, la notion de porter plainte contre la police ou contre les autorités gouvernementales peut susciter des craintes quant aux répercussions possibles. Tous ces facteurs réduisent objectivement l'accessibilité en matière de plaintes citoyennes. Dans une ville diverse comme Laval, on ne peut se contenter de simplement « afficher les informations » pour que toutes et tous, peu importe la condition sociale ou l'origine, puissent se prévaloir de leur droit à dénoncer une injustice commise à leur égard.

# Conclusion

Cet avis a été produit dans un contexte où de nombreuses initiatives, analyses et discussions autour du profilage racial et de la discrimination systémique convergent sur la scène publique québécoise, canadienne et nord-américaine, engageant tous les paliers gouvernementaux : municipal, provincial et fédéral. À cet égard, nos constats et nos recommandations s'inscrivent dans un consensus qui émerge à propos du besoin de repenser en profondeur la sécurité publique et, spécifiquement, de développer des balises et des données pouvant contribuer à réduire les risques de profilage et de discrimination dans l'offre de services. Les virages « communautaires », de « proximité », de « concertation », de « partenariat », sont de mise; les services de police se veulent davantage « branchés sur la population », ayant les « citoyens au cœur », « proches de leurs besoins », etc. Évidemment, on ne peut que se féliciter d'une telle réalité, ainsi que de souligner les efforts qui, sous cet angle, sont actuellement consacrés à développer des liens de coopération et de confiance, et à accroître la transparence du travail policier.

Au Québec, bien que la réalité ne soit pas celle perçue aux États-Unis, il n'en demeure pas moins que plusieurs voix, surtout dans les milieux minoritaires, se lèvent pour questionner et même dénoncer certaines pratiques policières. Néanmoins, cet enjeu s'inscrit dans une problématique plus vaste qui concerne la société entière : la discrimination systémique, dont le profilage constitue une des manifestations. En effet, les inégalités d'accès et de traitement qui opèrent sur des bases ethniques sont aussi présentes dans l'emploi, la santé publique, le logement, etc. Or, ce n'est pas aux policières et aux policiers, de plus en plus appelés à agir dans un registre d'intervention sociale (en lien avec des questions d'itinérance, de dépendance, de marginalisation, de santé mentale, de conflits conjugaux, familiaux et interpersonnels), de résoudre les facteurs structurels qui sous-tendent le racisme ou la pauvreté. En revanche, il est à présent clair que la police peut faire partie du problème plutôt que de la solution, lorsque son fonctionnement, outre les bonnes intentions, provoque des effets discriminatoires sur certains groupes. **Si la mission fondamentale de la police est de garantir la sécurité de l'ensemble de la société, cela ne doit pas s'accomplir au détriment d'une partie de la population.** Au contraire, il serait juste de dire que c'est la sécurité – et le sentiment subjectif de sécurité – de ceux et celles qui sont déjà vulnérabilisés par le racisme qui devrait être la véritable mesure du succès du travail policier.

Les données consultatives que nous avons analysées confirment ce que d'autres ont observé et documenté : plusieurs membres de la communauté afro-descendante ne se sentent pas en sécurité, soit parce qu'ils éprouvent de la méfiance à l'égard de la police, parce qu'ils ont eu des expériences négatives avec les autorités, parce qu'ils ne se sentent pas traités équitablement, ou parce qu'ils ont l'impression que leur voix n'est pas suffisamment entendue (notamment quand ils se plaignent ou demandent des explications ou des correctifs). Les personnes que nous avons consultées considèrent que la Ville de Laval doit s'investir sur la formation des policiers et des autorités, rendre plus accessibles et efficaces les mécanismes de plaintes et de sanctions en matière de profilage racial, favoriser le dialogue entre la police et les communautés locales, mettre en place des systèmes de collecte, d'analyse et de diffusion de données sur les interventions policières, diversifier la police et les postes d'autorité municipale, mener des campagnes d'éducation publique, introduire l'utilisation de caméras corporelles, mieux baliser les pratiques et les procédures policières et s'inspirer des réformes de la police qui sont en cours ailleurs au Québec. Toutes ces suggestions convergent vers une meilleure connaissance mutuelle, de même que vers une plus grande imputabilité de la part de ceux et celles qui exercent le pouvoir de l'État.

Les recommandations de cet avis n'arrivent donc pas dans un vide. La Ville de Laval et son service de police se sont déjà mobilisés en vue de combattre le profilage racial et plusieurs des inquiétudes énoncées par les personnes consultées par le CCRIL font déjà l'objet de plans d'action et mesures prévues. C'est pourquoi nous n'avons pas inclus parmi nos recommandations, par exemple, le besoin d'établir une politique institutionnelle sur les interpellations : le SPL l'a déjà promis dans son *Nouveau regard*. Notre propre regard a plutôt porté sur les aspects qui nous paraissent d'actualité (Recommandation 4 sur le rapprochement avec la communauté afro-descendante) et les changements qui ne sont pas explicitement annoncés par le SPL (Recommandation 5 sur les mécanismes de plaintes et sanctions) ou dont les détails n'ont pas encore été tout à fait précisés (Recommandation 1 sur les modalités des formations et Recommandation 3 sur le système de données). Aussi, nous avons voulu signaler certains points dans la nouvelle offre de service en sécurité publique qui, selon le CCRIL, devraient faire l'objet d'une attention particulière dans un but de réduire les risques de profilage racial (Recommandation 2 sur les nouvelles escouades).



Pour finir, nous ne voulons pas manquer de souligner l'option qui a été prise pour une approche consultative dans ce dossier. La création de comités citoyens par la Ville de Laval et l'attribution de mandats comme le nôtre nous semblent bien exprimer l'esprit qui doit animer ces débats collectifs.

# Remerciements

Le CCRIL aimerait tout d'abord remercier toutes les Lavalloises et tous les Lavallois ayant contribué à cet avis en prenant le temps de partager leur expérience et/ou leur opinion en lien avec le profilage racial. Le sujet du profilage racial fut grandement débattu au cours de la dernière année et vous avez été sollicités par diverses instances à participer à différents panels, sondages, formations, marches ou discussions sur le sujet, ce qui peut engendrer une certaine fatigue ; mais vous avez répondu à l'appel du CCRIL et nous vous en sommes fort reconnaissants.

Un grand merci également à tous les organismes communautaires et autres institutions qui ont diffusé l'appel du CCRIL à participer à la présente démarche.

Les membres du CCRIL remercient également Victor Armony pour le travail effectué dans le cadre de cet avis. Sa grande expertise, son assiduité et son écoute ont permis de guider le CCRIL tout au long des étapes ayant mené à la production de ce document.

Le CCRIL remercie aussi les employés des différents services de la Ville de Laval qui ont collaboré avec le CCRIL pour lui permettre de produire un avis de qualité.

Finalement, le CCRIL tient à remercier le Comité exécutif de lui avoir confié cet important mandat.



**Annexe**

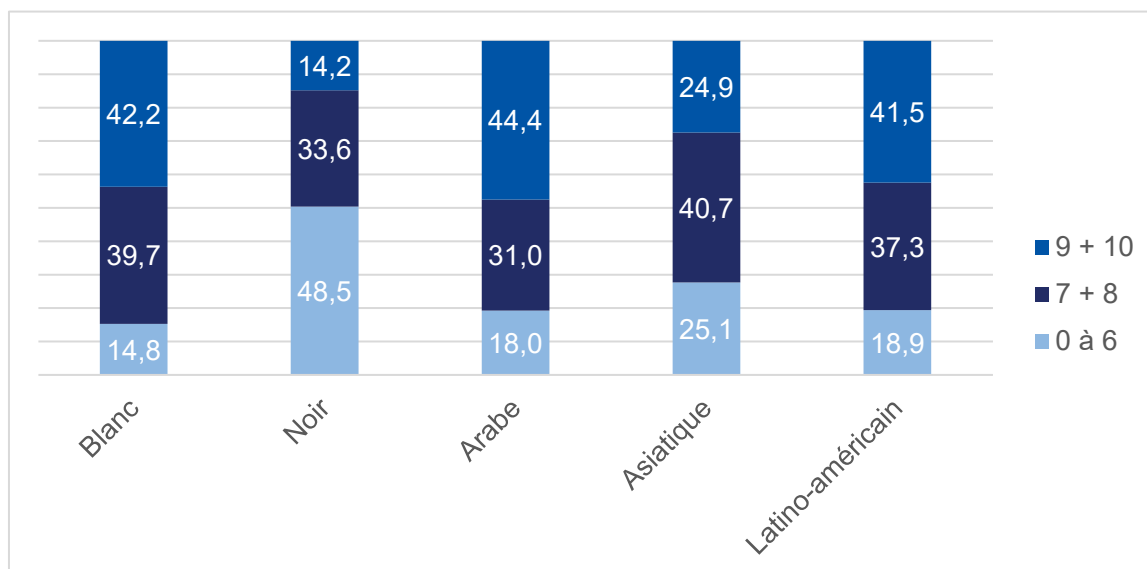
# Annexe 1

## Données consultatives

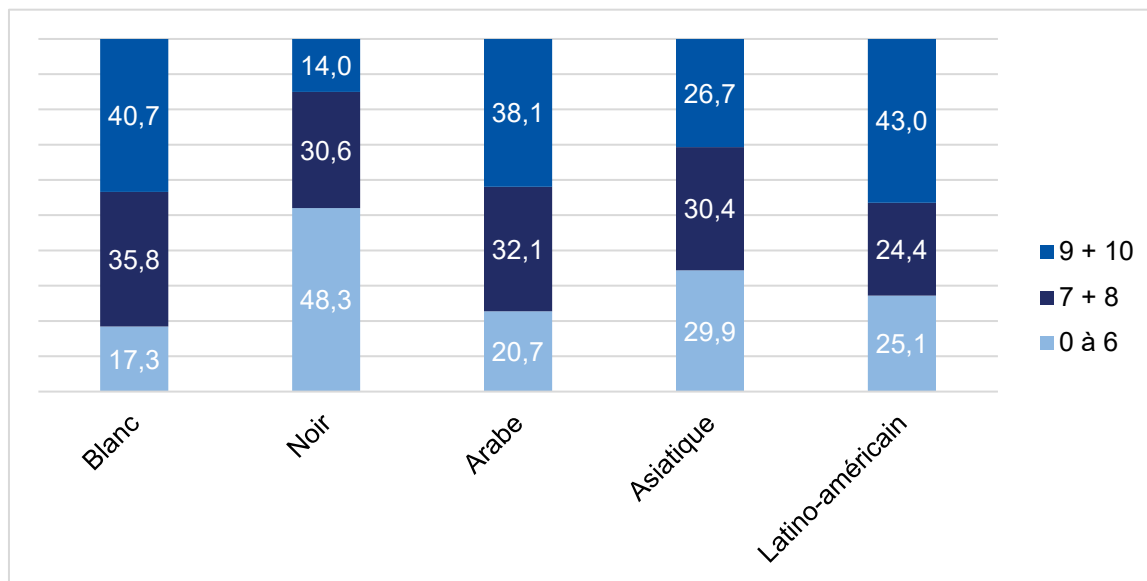
### Résultat du questionnaire de la Ville de Laval

(Blanc=2433; Arabe=177; Noir=68; Asiatique=52; Latino-américain=81)

De façon générale, quel est votre niveau de confiance envers le Service de police de Laval ?

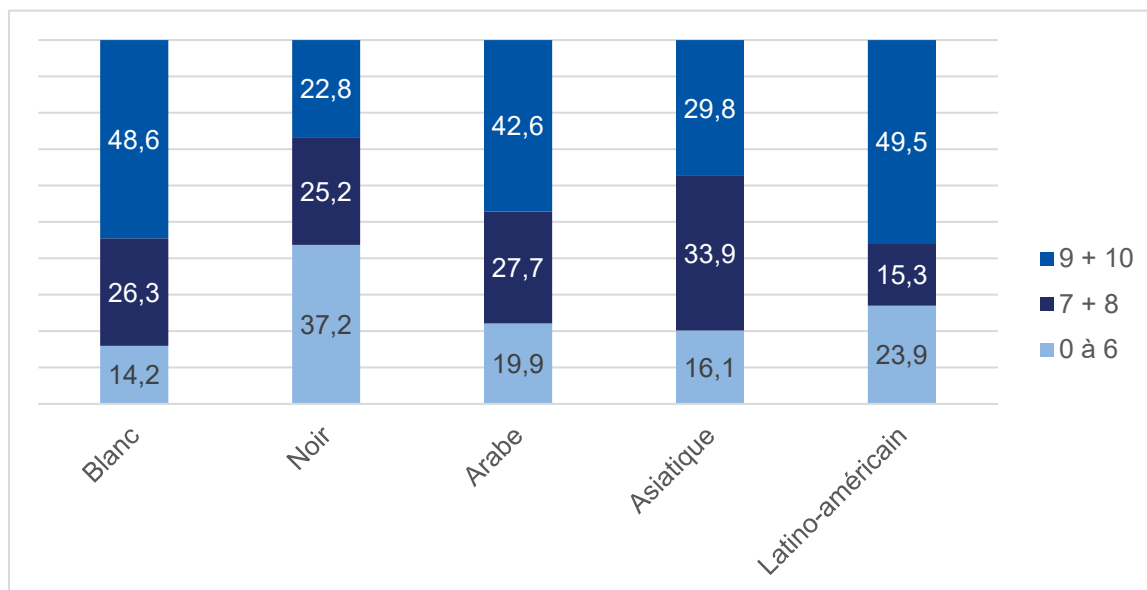


J'ai une opinion positive du Service de police de Laval

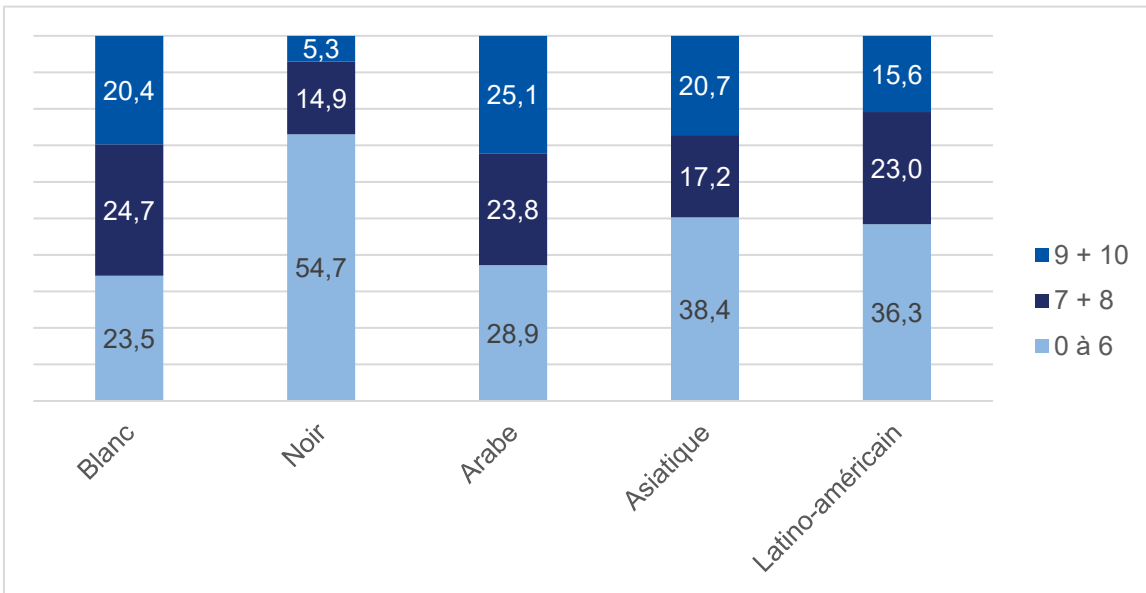


(Blanc=2433; Arabe=177; Noir=68; Asiatique=52; Latino-américain=81)

Ma relation avec le Service de police de Laval est positive

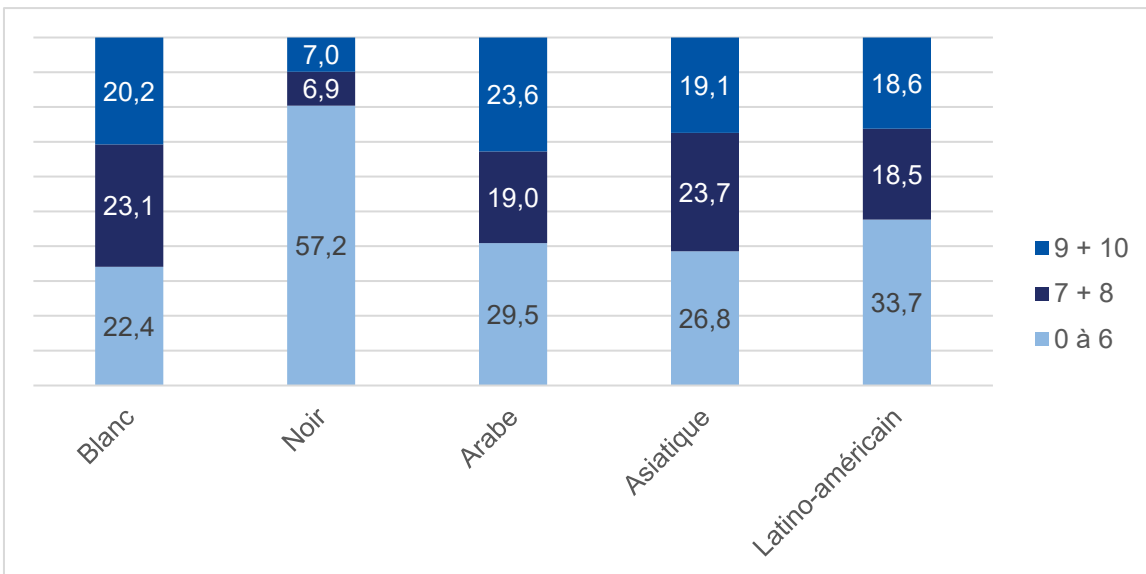


Interpellent toujours les citoyens en ayant de bonnes raisons de le faire

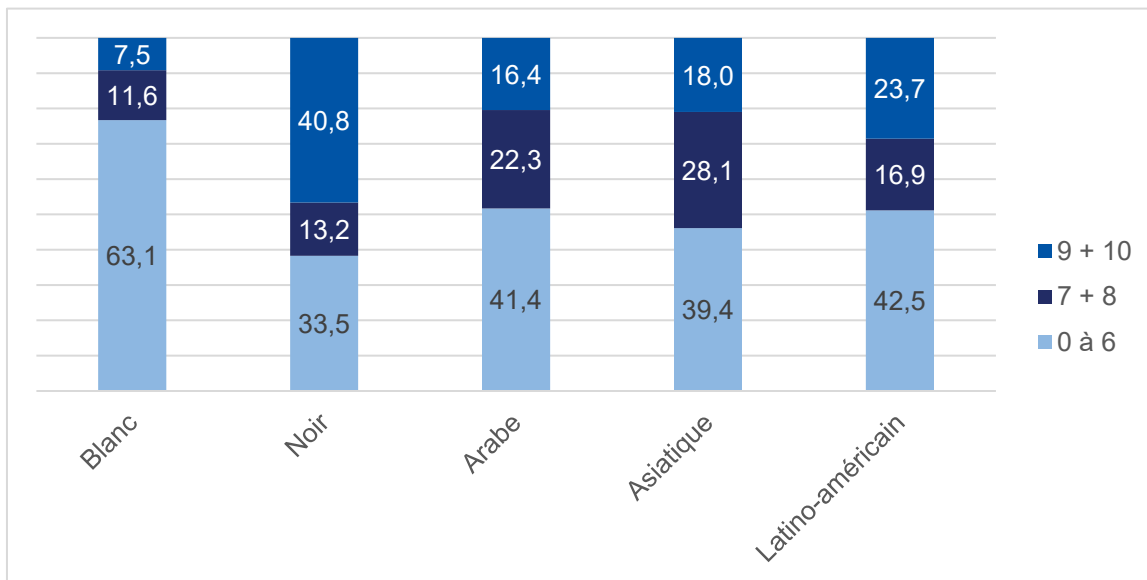


(Blanc=2433; Arabe=177; Noir=68; Asiatique=52; Latino-américain=81)

Traitent équitablement chaque Lavallois

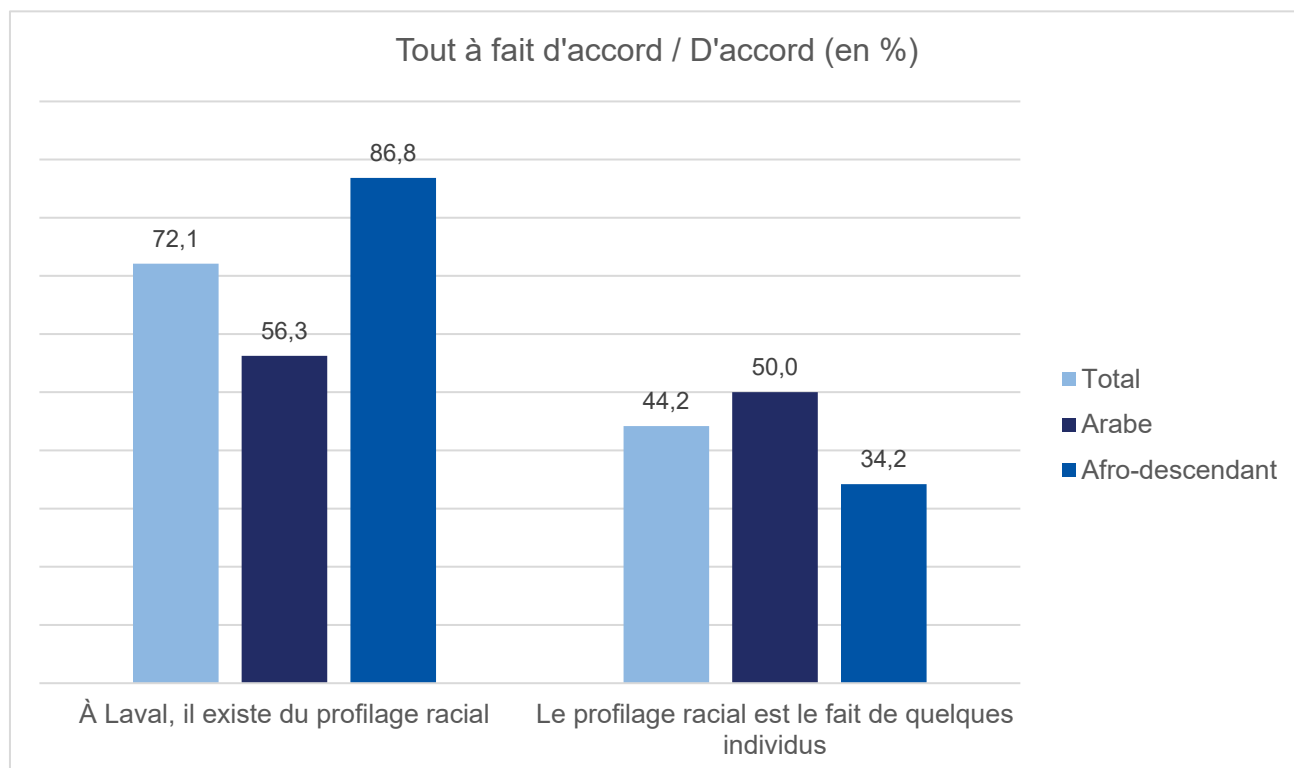


J'ai la perception que je recevrai un traitement différent selon l'origine du policier avec qui j'interagis



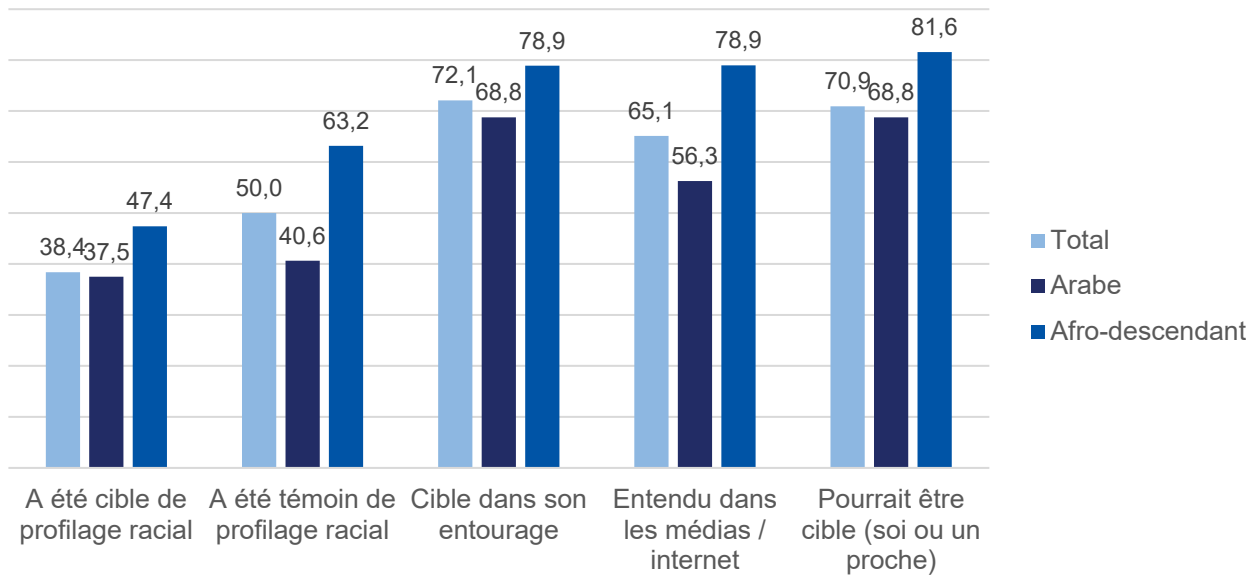
## Résultat du questionnaire du CCRIL

(Total=86; Arabe=32; Afro-descendant=38)

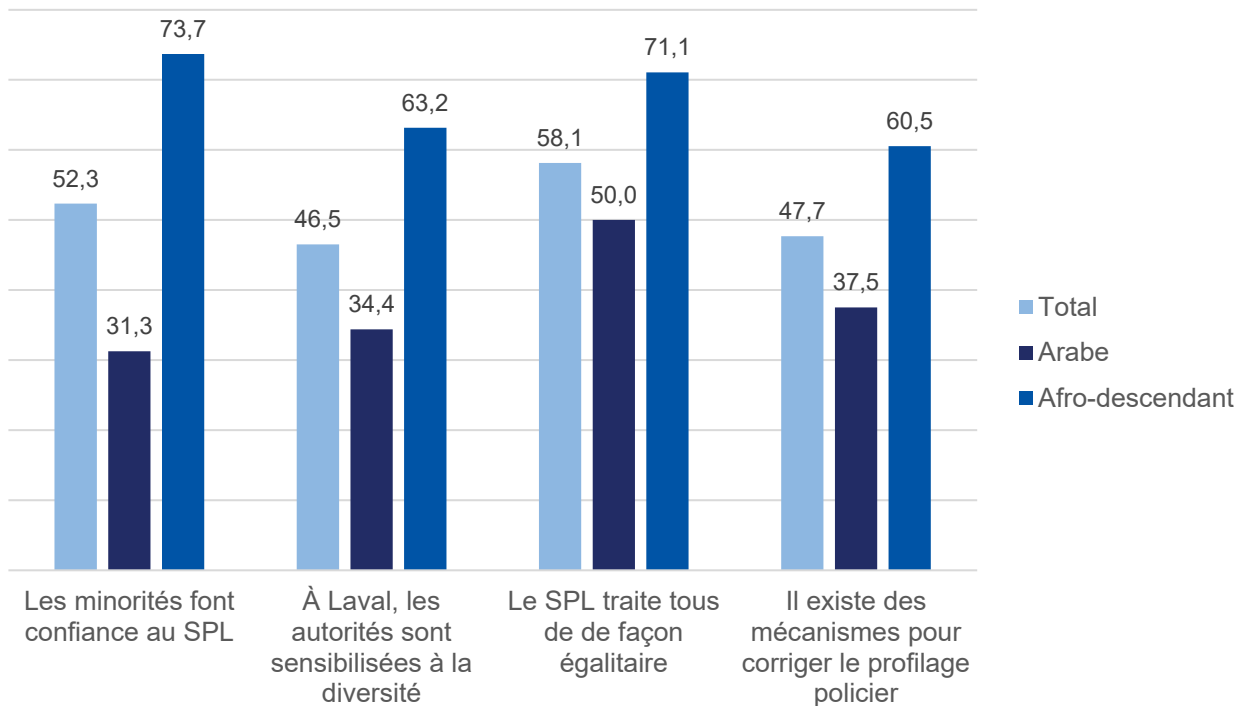




### Réponses affirmatives (en %)



### Pas du tout d'accord / Pas d'accord (en %)



### Extrêmement important / très important (en %)

