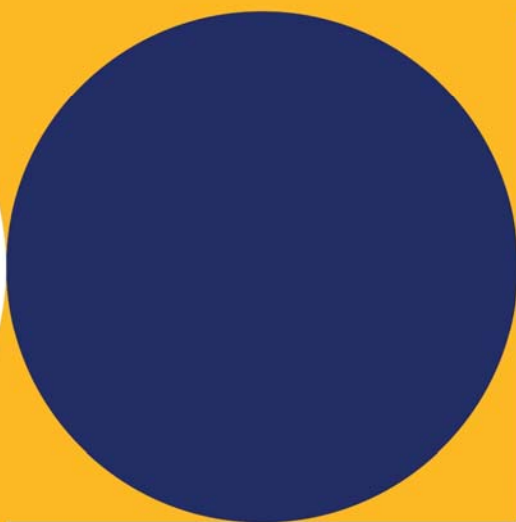


Rapport d'activités 2021

Comité consultatif des relations
interculturelles de Laval



ccril

Comité consultatif
sur les relations
interculturelles
de Laval

Ce rapport d'activités fut adopté par courriel par les membres du Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval le 18 mars 2022.

Rédaction

Marilyne Alerte

Soutien administratif

Élyse Faucher

Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval

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

comite.interculturel@laval.ca

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

Table des matières

Lettre au Conseil municipal	4
Mot de la présidente	5
Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval	6
Historique	6
Cadre juridique	6
Composition	7
Mandat	7
Fonctions	8
Structure et vie associative	8
Les membres et l'équipe	11
Portrait des réalisations de 2021	14
Rencontres et formations	14
Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion	15
Avis sur l'accès à l'égalité en emploi	16
Faits saillants	16
Avis sur le profilage racial	18
Faits saillants	19
Perspectives 2022	22
Remerciements	23

Lettre au conseil municipal

a/s Madame Cecilia Macedo
Présidente des assemblées du conseil municipal de la Ville de Laval
Hôtel de ville de Laval
3131, boul. St-Martin Ouest, 5^e étage
Laval (Québec) H7V 3Z4

Chers membres du conseil municipal,

C'est avec grand plaisir que nous vous présentons le deuxième rapport d'activités du Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval (CCRIL) pour l'année 2021.

Ce rapport fait état des réalisations du CCRIL pour l'année 2021. En plus d'une description du CCRIL et de ses membres, vous y trouverez le portrait des réalisations de 2021 et les éléments de perspectives pour l'année 2022.

Nous vous prions de recevoir, chers membres du conseil municipal, l'expression de nos salutations distinguées.



Malorie Sarr-Guichaoua
Présidente du CCRIL

Mot de la présidente

Je suis particulièrement fière de vous présenter ici le rapport d'activités du Comité consultatif sur les relations interculturelles. Les membres et moi-même contribuons, à notre niveau, depuis deux années déjà, aux défis de l'inclusion des personnes issues des minorités ethnoculturelles au sein de la société québécoise et plus particulièrement lavalloise.

Notre équipe a travaillé fort à la production de deux avis d'importance, qui, nous l'espérons, sauront guider les actions de la Municipalité en matière d'accès à l'égalité en emploi au sein de la municipalité et de pratiques d'interpellations policières, et plus largement encore, de lutte contre les discriminations.

Je salue ici l'engagement de l'équipe municipale dans le combat contre les inégalités et les injustices que rencontrent encore trop souvent les personnes immigrantes ou issues des minorités visibles et ethniques. Les Lavallois peuvent, en effet, désormais compter sur un cadre de référence en matière d'immigration et de diversité ethnoculturelle, qui se dotera très certainement bientôt d'un plan d'action ambitieux à la hauteur des défis rencontrés. Les membres du CCRIL et moi-même levons la main afin d'y contribuer.

Notre ville est aussi une terre d'accueil pour de nombreux réfugiés qui l'ont choisie afin de s'y reconstruire. Qu'ils viennent de Syrie, d'Afghanistan ou d'Ukraine, il est important qu'ils se sentent chez eux à Laval, qu'ils y trouvent un logement, une formation, un emploi à la hauteur de leurs compétences, un milieu inclusif et bienveillant, afin qu'ils contribuent, à leur tour, à la construction de notre société plurielle. Le CCRIL espère que ses travaux permettront de favoriser leur installation, ainsi que l'inclusion de tous les Lavallois issus des minorités ethnoculturelles, qu'ils aient, ou non, suivi un parcours migratoire.

Le Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval n'existerait pas sans ses membres, des citoyens lavallois engagés, qui ont offert leurs compétences et leur temps pour que Laval devienne une ville exemplaire en matière de vivre-ensemble. Je remercie donc Chaïma Ben Miloud, Jean-Philippe Beaudoin, Emmanuel Bulamatari, William Korbatty, Serge Teupé et Laval Villeneuve, pour leur travail et leur générosité.

Enfin, je remercie particulièrement Marilyne Alerte, conseillère aux comités consultatifs, qui nous a accompagnés ces deux dernières années avec un grand professionnalisme.

Que 2022 soit une année de réalisations et de changement.



Malorie Sarr-Guichaoua
Présidente du CCRIL

Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval

Historique

En 2019, la Ville de Laval a institué trois comités consultatifs ; le Conseil des Lavalloises en mars 2019, puis le Comité consultatif jeunesse de Laval ainsi que le Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval en juillet 2019.

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.

Afin 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) et soutenir leur pleine participation, le conseil municipal a mis sur pied ces instances municipales consultatives et participatives composées de représentants de ces différents groupes.

Les besoins spécifiques de ces groupes seront ainsi mieux pris en compte et les services municipaux leur seront alors mieux adaptés, le tout en favorisant une pleine participation citoyenne de toutes les personnes habitant sur le territoire lavallois.

Les membres du Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval ont été nommés à la suite d'un processus rigoureux de recrutement dirigé par le Secrétariat de la gouvernance, conformément à la *Politique cadre en matière de gouvernance de la Ville de Laval*.

Cadre juridique

La résolution CM-20190709-561 du conseil municipal a entériné la création du Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval et a approuvé son mandat le 9 juillet 2019. Le mandat prévoit notamment les rôles et responsabilités du comité, sa composition ainsi que les éléments relatifs à son mode de fonctionnement et à sa gouvernance. En collaboration avec les parties prenantes, le mandat doit être révisé au moins tous les trois ans.

Le texte du mandat est disponible au : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/administration-municipale/comites-organismes-services-conseils/secretariat-gouvernance-mandat-CCRIL.pdf>

Les membres sont également soumis au *Code de conduite des Membres de Comités (sens élargi)*, lequel vise notamment à préserver et maintenir la confiance des citoyens dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité du processus consultatif ou décisionnel de la Ville et à définir les normes quant au comportement attendu des membres des comités dans l'exercice de leurs fonctions.

Composition

Le Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval est composé de cinq à sept membres qui sont choisis sur la base de la diversité d'expériences personnelles et d'expertises professionnelles. Ils doivent avoir une connaissance des enjeux liés aux relations interculturelles et il est souhaitable qu'ils soient représentatifs de la diversité ethnoculturelle lavalloise.

Les membres du CCRIL sont nommés par résolution du conseil municipal sur recommandation du comité exécutif, pour un mandat d'une durée de 2 ans, pouvant être renouvelés.

Mandat

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.

Fonctions

- 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.
- Agir en complémentarité et en collaboration avec les organismes et instances de concertation existants et œuvrant dans le domaine des relations interculturelles à Laval.

Structure et vie associative

Le CCRIL est composé de sept membres, dont une présidente, qui se réunissent en assemblée. Les membres sont accompagnés dans leurs activités par la conseillère professionnelle aux comités consultatifs, M^e Marilynne Alerte. Cette dernière est présente aux assemblées et agit en tant que secrétaire. Le CCRIL peut également créer des sous-comités afin d'étudier un sujet en particulier.

Présidence

Le ou la présidente du CCRIL est nommé, parmi ses membres, par le conseil municipal sur recommandation du comité exécutif. La présidente actuelle est Malorie Sarr-Guichaoua. Elle préside les assemblées et veille au bon fonctionnement du comité. Elle représente souvent le CCRIL lors d'événement ou lors de présentation.

Elle tient des rencontres régulières avec la conseillère professionnelle aux comités consultatifs afin de planifier les ordres du jour, faire un retour sur les assemblées et s'assurer de la bonne coordination des activités du CCRIL.

Assemblées

Les membres se réunissent aux quatre à six semaines, en assemblée où sont prises les décisions menant à la réalisation des objectifs du CCRIL.

En 2021, les membres ont tenu neuf assemblées. Les assemblées se sont déroulées en virtuel en raison de la pandémie.

Sous-comités

Les membres peuvent former des sous-comités afin de travailler de manière plus soutenue sur un dossier. Les membres qui en font partie se rencontrent selon les exigences du dossier et participent activement aux travaux et aux prises de décisions nécessaires à l'avancement de ceux-ci.

En 2021, trois sous-comités du CCRIL ont été en activité : le sous-comité Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion, le sous-comité Avis sur le profilage racial et le sous-comité Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi.

Sous-comité Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion

Le sous-comité Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion a été formé lors de l'assemblée des membres du 12 mai 2020. Les membres qui en font partie et qui travailleront sur la tenue de ce sommet sont : Malorie Sarr-Guichaoua, Jean-Philippe Beaudoin, Chaïma Ben Miloud et Emmanuel Bulamatari. La réalisation de ce sommet est dirigée par une équipe du Service de la culture, des loisirs, des sports et du développement social de la Ville de Laval. Cette équipe a formé différents comités de travail pour mener à bien le Sommet, dont un comité de coordination et un comité de programmation. En 2021, le sous-comité Sommet n'a pas tenu de réunion, mais les membres Emmanuel Bulamatari, Chaïma Ben Miloud ainsi que Malorie Sarr-Guichaoua ont continué de représenter le CCRIL au sein du Comité de coordination du comité de programmation. Ils ont chacun assisté à des réunions à ce titre.

Sous-comité Avis sur le profilage racial

Le sous-comité Avis sur le profilage racial a été formé lors de l'assemblée des membres du 28 juillet 2020. Les membres qui en font partie sont : Laval Villeneuve, Emmanuel Bulamatari et William Korbaly. De janvier à juillet 2021, ils ont continué de se rencontrer périodiquement afin de travailler de manière plus soutenue sur le mandat que le CCRIL a reçu du comité exécutif afin d'émettre un avis sur le profilage racial.

Sous-comité Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi

Les membres du CCRIL ont créé un sous-comité lors de l'assemblée du 28 juillet 2020 afin de travailler sur le deuxième avis pour lequel ils ont été mandatés, soit l'avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi. Les membres suivants y participent : Malorie Sarr-Guichaoua, Jean-Philippe Beaudoin et Serge Teupe.

Les membres et l'équipe

Mme Malorie Sarr-Guichaoua agit à titre de présidente du comité. Elle détient un baccalauréat en enseignement du français langue seconde et une maîtrise en administration avec une spécialisation en accompagnement du changement dans les organisations. Elle est la directrice générale du Regroupement des popotes roulantes du Québec. Elle possède plus de 20 années d'expérience dans le domaine communautaire, en accompagnement des clientèles vulnérables et notamment auprès des communautés ethnoculturelles et des aînés.

Malorie Sarr-Guichaoua

Présidente

*Membre du sous-comité
Sommet et du sous-comité
Avis sur le programme d'accès
à l'égalité en emploi*



Mme Chaïma Ben Miloud est ingénieure de formation, détenant une maîtrise en gestion de projets technologiques et candidate au MBA pour cadres. Gestionnaire expérimentée, Mme Ben Miloud possède d'excellentes compétences en matière de gestion de projets internationaux et en gouvernance. Actuellement gestionnaire senior en performance de programme chez Umlaut part of Accenture, Mme Ben Miloud est aussi entrepreneure en services de consultations et formations. Elle est également la présidente fondatrice de la Jeune Chambre Tunisienne du Québec en plus d'être administratrice au sein de la Caisse Desjardins du Nord-de-Laval, membre du Réseau des Jeunes Femmes Leader et part des TOP 150 femmes de Thinkers 360.

Chaïma Ben Miloud

Membre du sous-comité Sommet



M. Emmanuel Bulamatari possède un baccalauréat en histoire, un certificat en gestion de projets et un D.E.S.S. en administration sociale. Actuellement directeur régional (ouest du Québec) de l'organisme Les Petits Frères et membre du conseil d'administration de l'organisme Maison des Parents de Bordeaux-Cartierville, il jouit de près de 20 années d'expérience dans la coordination et gestion des projets de développement sociocommunautaire au Québec et à l'international. M. Bulamatari est impliqué socialement en faveur de l'inclusion des membres des communautés ethnoculturelles dans les instances décisionnelles.

Emmanuel Bulamatari
*Membre du sous-comité
Sommet et du sous-comité
Avis sur le profilage racial*



Me William Korbaly possède une licence en droit, un D.E.S.S. en droit des affaires, il est médiateur en matières civile, commerciale, relations de travail et petites créances et il est arbitre en matières civile et commerciale. Me Korbaly dirige son propre cabinet juridique multidisciplinaire. Avant de pratiquer le droit au Québec, il a pratiqué le droit au Liban pendant plus de 7 années. Il est très impliqué au niveau social, notamment pour les causes environnementales, le vivre-ensemble et les droits de la personne. Il a également été impliqué au niveau politique dans le domaine des relations interculturelles. Lui-même issu de l'immigration, il comprend les enjeux liés à l'intégration des nouveaux arrivants dans leur société d'accueil.

William Korbaly
*Membre du sous-comité Avis sur
le profilage racial*



M. Serge Teupe détient un baccalauréat en génie industriel, un certificat en gestion et assurance de la qualité, Microprogramme de 2e cycle en Insertion professionnelle en Enseignement au Collégial et un certificat en électricité du bâtiment. M. Teupe travaille à titre d'agent en santé et sécurité au travail accrédité par la CNESST. D'origine camerounaise, il possède une excellente expérience personnelle dans les communautés africaines et il comprend les enjeux dans le domaine des besoins des nouveaux arrivants.

Serge Teupe
*Membre du sous-comité Avis
sur le Programme d'accès à
l'égalité en emploi*



M. Laval Villeneuve détient un baccalauréat en droit, un certificat en administration ainsi qu'une maîtrise en administration publique avec une spécialisation en évaluation de programmes. M. Villeneuve a été policier pendant 38 années au sein de trois corps de police, dont 17 années à titre de cadre. Entre autres, pendant 18 mois, M. Villeneuve a participé à une mission internationale des Nations Unies en Haïti (MINUJUSTH) avec comme responsabilité principale le renforcement des capacités de planification stratégique et d'évaluation de programmes de gestionnaires de la Police Nationale Haïtienne.

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



Conseillère professionnelle aux comités consultatifs

Les membres étaient accompagnés par la conseillère professionnelle aux comités consultatifs, Me Marilyne Alerte qui était entrée en fonction en février 2020. La personne qui occupe ce poste coordonne les activités du CCRIL ainsi que du Conseil des Lavalloises et du Comité consultatif jeunesse de Laval. Elle planifie les réunions et activités du CCRIL, s'assure de l'avancement des travaux du comité et y tient un rôle-conseil. Elle fait également le lien entre le CCRIL et l'administration ainsi que le Bureau du maire.

Portrait des réalisations de 2021

Cette deuxième année du Comité consultatif sur les relations interculturelles de Laval a été bien remplie avec la présentation de deux avis demandés par le comité exécutif en juin 2020, soit un avis sur l'accès à l'égalité en emploi et un deuxième avis sur le profilage racial.

En effet, en juin 2020, la Ville de Laval dévoilait le *Nouveau regard du Service de police de Laval*³, 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. L'une des dix actions qui y sont désignées confiait au CCRIL deux mandats importants : l'un portant sur le profilage racial et l'autre sur l'accès à l'égalité en emploi. Ces mandats ont été précisés en août par le comité exécutif dans la résolution CE-20200805-2345.

L'année 2021 a donc été consacrée à la préparation, l'élaboration, la présentation ainsi que le suivi de ces deux avis d'importance.

Rencontres et formations

Rencontre

- Rencontre du CCRIL avec des étudiants de l'École de travail social de l'Université de Montréal (campus Laval) – 24 novembre 2021

Le CCRIL a été invité à participer à une rencontre avec des étudiants de l'École de travail social de l'Université de Montréal (campus Laval). Malorie Sarr-Guichaoua y était présente afin de partager son expérience comme membre du CCRIL et de discuter de l'engagement citoyen. Elle a également pu discuter avec les étudiants qui effectuaient un stage avec différentes clientèles et/ou sur diverses problématiques à Laval, des deux avis du CCRIL portant sur l'accès à l'égalité en emploi ainsi que le profilage racial.

³ <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/publications/nouveau-regard-spl.pdf>

Présentation

- Présentation de l'avis sur l'accès à l'égalité en emploi au comité exécutif – 2 juin 2021
La présidente du CCRIL, Malorie Sarr-Guichahoua, a présenté au comité exécutif l'avis sur l'accès à l'égalité en emploi.
- Présentation de l'avis sur le profilage racial au comité exécutif – 14 juillet 2021
M. Emmanuel Bulamatari, membre du CCRIL et du sous-comité profilage racial, a présenté au comité exécutif l'avis sur le profilage racial.

Formations

- Formation sur la Ville de Laval et la vie municipale – 13 décembre 2021
Les membres du CCRIL ont été invités à suivre une formation sur la Ville de la Laval et la vie municipale. Cette formation, donnée par Mme Anne-Marie Braconnier du Service des communications et du marketing, leur a permis de mieux comprendre le fonctionnement de la Ville en abordant différents thèmes tels que : les grandes orientations, l'organisation politique et la gouvernance.

Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion

Dès les premiers mois qui ont suivi la nomination des membres du CCRIL en 2020, ceux-ci ont été informés qu'il se tiendrait à Laval un événement en lien avec la diversité et l'inclusion, et que les membres du CCRIL seraient mis à contribution.

Dès la mise sur pied du Sommet sur la diversité ethnoculturelle et l'inclusion, l'équipe qui pilote ce projet à la division du développement social au service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social (CLSDS), a invité le CCRIL à participer à deux comités, soit le comité de coordination de l'événement ainsi que le comité de programmation.

Après plusieurs mois de préparation, le Sommet s'est déroulé en format virtuel le 22 avril 2021 et la présidente du CCRIL, Mme Malorie Sarr-Guichahoua y a été invitée afin d'y présenter le CCRIL et ses principaux mandats.

Avis sur l'accès à l'égalité en emploi

Tel que mentionné, le comité exécutif a aussi mandaté le CCRIL afin qu'il produise un avis 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; qu'il accompagne ces avis de recommandations et suggère des solutions.

Les membres du CCRIL ont aussi formé un sous-comité de trois membres et ont tenu des rencontres entre les assemblées des membres afin de travailler de manière plus soutenue sur cet avis. M. Kamel Béji, Professeur titulaire au département des relations industrielles de l'Université Laval et titulaire de la chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), accompagne les membres du CCRIL dans l'accomplissement de ce mandat.

Les 4 principaux champs d'action identifiés en faveur d'une meilleure représentativité des minorités visibles et ethniques sur lesquels l'avis se base sont les suivants :

1. Dotation;
2. Communications;
3. Gestion de la diversité;
4. Partenariats.

L'avis complet avec les 40 recommandations est disponible sur la page web du CCRIL, dans la section publications. Ci-bas, vous trouverez quelques faits saillants et recommandations à titre d'exemple de l'avis intitulé : Accès à l'égalité en emploi: vers une culture de l'équité.

Faits saillants

- Un peu plus du quart (26,1 %) de la population totale de Laval fait partie de la catégorie des minorités visibles
- La population immigrante à Laval représente 28,5 % de la population totale et, en tenant compte de la deuxième génération, cette proportion se situe à 51,3 %
- Le taux de chômage est plus élevé chez les personnes immigrantes (8,3%) que chez les non-immigrants (6,3%)
- Le revenu d'emploi médian des personnes immigrantes s'élève à 42 056 \$, alors que celui des personnes non immigrantes atteint 52 500 \$; l'écart demeure important même lorsque les personnes immigrantes et non immigrantes ont le même niveau d'étude.

Quelques exemples des 40 Recommandations du CCRIL en Accès à l'égalité en emploi

Dotation

R6. Outre le savoir-faire, valoriser l'apport du savoir-être et du « savoir-être différemment » dans la définition même des critères de compétence.

R9. S'assurer que les comités de sélection sont diversifiés. Pour les postes de direction, nous recommandons qu'une personne des ressources humaines engagée dans une démarche de réduction des écarts de représentativité et formée en équité, diversité et inclusion soit présente afin de s'assurer que le processus de sélection ne laisse place à aucune forme de biais.

Communications

R26. Réaliser un plan stratégique de communication (interne et externe) et un calendrier des livrables avec un budget associé.

R33. Diffuser les engagements de la Ville dans l'infolettre aux citoyens en mettant en lumière les employés issus de la diversité au sein de la Ville.

Gestion de la diversité

R14. Revoir la politique de formation pour une meilleure inclusion au sein de la Ville de Laval : la formation doit utiliser des outils innovants et concrets aboutissant à la mise en place de pratiques inclusives réduisant les risques de discrimination systémique. Ces formations doivent aussi comporter une dimension réflexive afin de conscientiser les participants sur leurs propres stéréotypes.

R24. Faire des entrevues de départ lorsqu'une personne souhaite quitter son emploi, afin d'envisager des solutions pour le maintien en emploi.

Partenariats

R37. Établir des partenariats avec les acteurs et les parties prenantes dans le recrutement des MVE; organismes d'intégration, chambres de commerce, regroupements ethnoculturels, etc.

R39. Assurer une collaboration et un dialogue ouvert avec les associations syndicales sur les pratiques de gestion de la diversité.

La recommandation finale (R40) et sommaire est : Affecter suffisamment de ressources humaines permanentes et spécialisées au sein du Service des ressources humaines de la Ville de Laval afin de faire progresser et d'assurer le suivi du dossier de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Avis sur le profilage racial

En août 2021, le comité exécutif a mandaté le CCRIL afin qu'il produise un avis sur le phénomène de profilage racial, sur ses causes et ses manifestations, tel 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.

Les membres du CCRIL ont donc formé un sous-comité de trois membres pour travailler plus étroitement sur la question. Le CCRIL a également pu bénéficier d'un accompagnement par le chercheur M. Victor Armony qui a pu apporter une expertise sur la question du profilage racial, s'assurer d'une bonne méthodologie et soutenir les membres dans les recherches et la rédaction. M. Armony est Professeur titulaire au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et co-directeur du Laboratoire des diasporas, Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ)

Après près d'une année de travaux, de recherches et de consultations, M. Emmanuel Bulamatari, membre du CCRIL, a présenté au comité exécutif, le 14 juillet 2021, l'Avis sur le profilage racial – Bâtir la confiance, restaurer le dialogue¹. Cet avis est disponible sur la page web du CCRIL, dans la section publications. En voici les faits saillants et les recommandations :

¹ CCRIL (2021) Avis sur le profilage racial – Bâtir la confiance, restaurer le dialogue. En ligne : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/comite-consultatif-relations-interculturelles/ccril-avis-profilage-racial-juillet-2021.pdf>

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 afrodescendantes 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 afrodescendantes 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

Formation des policières et des policiers	R.1 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.
Nouvelles escouades : directives en lien avec le profilage racial	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.
Collecte de données	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.
Rapprochement avec la communauté afrodescendante	R.4 Accorder, dans les actions de rapprochement entre le SPL et les populations minoritaires lavalloises, une attention particulière à la communauté afrodescendante, car beaucoup

Recommandations du CCRIL en matière de profilage racial

Plaintes et sanctions

de ses membres témoignent de perceptions et d'expériences négatives dans leurs interactions avec la police.

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.

Perspectives 2022

En 2022, le CCRIL adoptera, ses propres règles de régie interne, ce jeune comité consultatif approchant progressivement de la maturité.

Également, après avoir collaboré aux travaux sur le Cadre de référence en matière d'immigration et de diversité ethnoculturelle, les membres du CCRIL souhaitent désormais s'impliquer dans l'élaboration du plan d'action qui en découle et pouvoir formuler leurs recommandations quant à sa mise en œuvre.

Depuis deux années maintenant, le CCRIL développe des liens avec le comité exécutif, l'élue en charge du dossier des relations interculturelles, les services municipaux et les organismes du milieu. Le CCRIL souhaite maintenir son niveau d'engagement et continuer de répondre aux diverses sollicitations.

Enfin, les membres du CCRIL poursuivront leurs réflexions et leurs travaux en lien avec la diversité à Laval. Ils seront prêts à travailler sur de nouveaux mandats et solliciteront les élus en ce sens.

Remerciements

Les membres du CCRIL remercient particulièrement Monsieur Marc Demers, Maire de Laval jusqu'en 2021 et Monsieur Stéphane Boyer, Maire actuel de Laval, pour leur soutien et leur confiance.

Nous remercions également les membres du comité exécutif qui nous ont confié nos deux premiers mandats et nous ont permis de contribuer à rendre la société lavalloise encore plus humaine et juste.

Merci aussi à l'ensemble des équipes municipales qui collaborent à nos travaux et particulièrement au Service de Police de Laval qui a démontré une grande volonté de changement et nous a inclus dans plusieurs de ses réflexions.

Nous remercions Kamel Béji Professeur titulaire au département des relations industrielles de l'Université Laval et Titulaire de la chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), qui a dirigé l'avis sur l'accès à l'égalité en emploi au sein de la municipalité.

Nous remercions également Monsieur Victor Armony, Professeur titulaire au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et co-directeur du Laboratoire des diasporas, Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ), qui a dirigé l'avis sur le profilage racial.

Enfin, les membres du CCRIL tiennent à remercier M^e Marilyn Alerte, conseillère professionnelle aux comités consultatifs, pour son travail exemplaire, son enthousiasme et son engagement, tout au long des deux années au cours desquelles elle a soutenu le CCRIL.