

MÉMOIRE

**ENRAYER LA
DISCRIMINATION
À LA VILLE DE
MONTRÉAL**

Présenté à l'OCPM dans le cadre
de la consultation publique sur
la discrimination et le racisme systémique

OCTOBRE 2019

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES	2
SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	4
1. INCLUSION ET REPRÉSENTATIVITÉ EN EMPLOYABILITÉ.....	6
1.1. AMÉLIORATION DU PROCESSUS DE LA DOTATION	9
1.1.1. Réalisation d'un portrait exhaustif des barrières systémiques	9
1.1.2. Réforme du processus de dotation.....	10
1.2. BONIFICATION DES RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS ISSUS DE MINORITÉS RACISÉES.....	12
1.2.1. Amendement de la Politique du respect de la personne	12
1.2.2. Une équipe spécialisée sur les enjeux de discrimination raciale	13
1.2.3. Ligne de dénonciation confidentielle pour les employés victimes de discrimination	14
2. PROTECTION DU PUBLIC EXEMPTÉ DE DISCRIMINATION	15
2.1. Implantation des caméras portatives au SPVM.....	17
2.2. Réglementation stricte sur l'utilisation des caméras	20
2.3. Mécanisme et reddition de comptes des interventions des inspecteurs de la Société de transport de Montréal	21
CONCLUSION	23

LISTE DES SIGLES

CDSDM : Commission sur le développement social et la diversité montréalaise

CDPDJ : Commission des droits de la personne et de la jeunesse

CFPM : Commission de la fonction publique de Montréal

CSP : Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal

OCPM : Office de consultation publique de Montréal

OMHM : Office municipal d'habitation de Montréal

SDSS : Service du développement social, de la diversité et des sports

SPVM : Service de Police de la Ville de Montréal

SRH : Service des ressources humaines de la Ville de Montréal

STM : Société de transport de Montréal

SOMMAIRE

Issus de la même mosaïque culturelle que la population montréalaise, unis par leur désir de travailler pour Montréal, les élus d'Ensemble Montréal forment présentement l'Opposition officielle à l'hôtel de ville de Montréal. Les lignes directrices du parti tendent à améliorer la représentativité des minorités racisées et à lutter contre le profilage racial dans l'espace public montréalais.

Ensemble Montréal reconnaît que le problème de discrimination systémique et de profilage racial est présent à l'intérieur des unités administratives de la Ville de Montréal. Nous sommes d'avis que cette problématique doit être résolue. De nombreux rapports, mémoires et plans d'action ont, au fil des ans, reconnu cet enjeu et tenté d'apporter des solutions. Pourtant, en 2019, le débat sur le profilage et le racisme systémique est toujours d'actualité. C'est d'ailleurs pourquoi Ensemble Montréal soumet ce mémoire aujourd'hui.

À la suite d'une demande de la société civile pour tenir une consultation sur le racisme et la discrimination systémique, l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) a été mandaté par la Ville de Montréal pour recueillir l'opinion des Montréalais. Les propositions d'Ensemble Montréal présentées dans ce mémoire s'appuient sur les diverses études et recommandations des instances institutionnelles et organisations crédibles en matière de profilage racial.

Actuellement, l'administration montréalaise manque de leadership dans le dossier du profilage racial et de la discrimination systémique. Elle ne propose aucune solution concrète en matière de lutte contre le profilage racial et contre le racisme et la discrimination à Montréal. Ensemble Montréal croit fermement qu'il faut s'attaquer à cette problématique. Pour ce faire, nous proposons :

- une inclusion et représentativité en emploi, notamment dans la fonction publique montréalaise par une réforme du processus de dotation;
- une bonification des ressources pour les employés issus de minorités racisées par l'amendement de la Politique du respect de la personne, la création d'une équipe spécialisée sur les enjeux de discrimination raciale et une ligne de dénonciation confidentielle pour les employés victimes de discrimination;
- une protection du public exempte de discrimination par l'implantation de caméras portatives pour les policiers du SPVM et un mécanisme et reddition de comptes des interventions des inspecteurs de la STM.

INTRODUCTION

La question de la lutte contre le racisme et la discrimination est d'une importance majeure pour Ensemble Montréal. Bien que nous vivions dans un État de droit où les discriminations sont interdites par les Chartes canadienne et québécoise, les barrières systémiques semblent bien ancrées dans toutes les sphères de la société; barrières dont nous reconnaissons à la fois l'existence et le pouvoir de limiter la participation sociale, économique et politique des minorités racisées et des Autochtones.

Ensemble Montréal est le parti de tous les Montréalais. Nos élus sont grandement préoccupés par les enjeux de discrimination et de racisme systémique. Nous travaillons activement chaque jour afin de contribuer à la diminution des inégalités au sein de nos communautés.

Nous souhaitons profiter de la Consultation montréalaise sur le racisme et la discrimination systémique pour soumettre à l'Office de consultation publique de Montréal des actions concrètes visant à combattre la discrimination au sein des services administratifs de la Ville de Montréal.

Nous aurions pu aborder une multitude de sujets entourant les questions de discrimination. Dans la recherche d'emploi ou de logement, par exemple. Nous avons cependant choisi de nous concentrer sur deux enjeux précis pour lesquels la Ville de Montréal a le pouvoir d'agir dès maintenant soit, rendre la fonction publique montréalaise plus représentative de l'ensemble de la population sur le plan de la diversité et améliorer les services de protection du public afin qu'ils soient exempts de profilage et de discrimination.

Dans la première section, nous proposons une réforme complète du processus de dotation afin que les postes vacants soient ouverts à l'externe et à l'interne. Une bonification des ressources disponibles pour les employés issus des communautés culturelles devra également être implantée pour rendre la fonction publique montréalaise attrayante.

La deuxième section aborde quant à elle des mesures touchant le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et la Société de transport de Montréal (STM). Ensemble Montréal propose comme moyen de lutter contre le profilage racial le déploiement de caméras corporelles auprès des policiers du SPVM. L'implantation de cette technologie devra être accompagnée d'une réglementation stricte sur l'usage de cet outil. Nous réitérons finalement que la STM doit compiler des données désagrégées et rendre des

comptes sur les interventions faites auprès des personnes issues des minorités racisées.

Pour Ensemble Montréal, la diversité est un fait, l'inclusion est un choix. Nos propositions visent à promouvoir l'équité et lutter contre la discrimination et le racisme à Montréal.

1. INCLUSION ET REPRÉSENTATIVITÉ EN EMPLOYABILITÉ

La Ville de Montréal est un employeur d'envergure. Avec ses 26 000 employés, elle se situe parmi les 10 employeurs les plus importants au Québec. Comme le rappelait la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) :

« La Ville de Montréal est l'un des plus importants employeurs de la métropole. Avec plus de 3 200 processus de dotation effectués chaque année et près de 262 000 candidatures à traiter manuellement, le Service des ressources humaines (SRH) réussit à pourvoir tous ses postes en 34 jours ouvrables en moyenne. »¹

Parmi les outils dont dispose la Ville de Montréal afin d'atteindre les cibles de représentativité qu'elle s'est données, on compte notamment le Programme d'accès à l'égalité en emploi (obligatoire en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi), le Plan de diversité en emploi 2016-2019, le Plan d'action Montréal inclusive 2018-2021, le Plan d'action d'équité en emploi et le Programme de parrainage professionnel.

La Ville dispose également d'outils internes tels que la Politique de respect de la personne, la Politique de dotation et gestion de la main-d'œuvre, une formation des gestionnaires portant sur la diversité et une formation en relations interculturelles auprès des recruteurs du Centre de dotation.

Malgré les efforts groupés des différents paliers de gouvernement pour l'inclusion des nouveaux arrivants et des personnes issues des minorités, la précarité financière de ces groupes reste préoccupante sur l'île de Montréal.

Bien qu'il ait diminué durant les dernières années², le taux de chômage des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de Montréal en 2017 était de 8,8 % contre 5,7 % pour les personnes non immigrantes. Cette différence est symptomatique de la présence d'obstacles systémiques et de discrimination dans la recherche d'emploi tel que le mentionne le dernier rapport du Comité consultatif des personnes immigrantes³.

¹ Commission de la fonction publique de Montréal (2018a), *Analyse comparative des pratiques de dotation de 7 municipalités et organisation publiques*, p. 13, disponible en ligne : https://cfp.montreal.ca/media/other/70245-HEC-CFPM_Etude-comparative-dotation_VF.pdf

² Le taux de chômage des personnes immigrantes était de 17% contre 8% pour les personnes non immigrantes selon les données de Statistiques Canada de 2016.

³ Comité consultatif des personnes immigrantes (2018), *Portait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : Expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les*

Tel que décrit dans le document préparé par la Ville de Montréal dans le cadre de la présente consultation, 34 % des nouveaux arrivants et 27 % des Autochtones vivant à Montréal disposent d'un faible revenu et consacrent une grande partie de leur budget à l'alimentation, au logement et à l'habillement.

En 2012, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) publiait une étude montrant que les candidats issus de minorités racisées avaient un taux de rappel plus bas que les candidats non racisés (18,3 % contre 30,2 % pour des postes qualifiés et 28,7 % contre 46,4 % pour des postes peu qualifiés) dans le Grand Montréal⁴.

Dans cette même étude, la CDPDJ soulevait :

« ... s'il est acquis que les recruteurs sont susceptibles de favoriser les postulants du groupe majoritaire pour satisfaire les préférences de la clientèle, ils semblent même encore plus portés à embaucher des personnes de leur groupe ethnoculturel pour satisfaire les "préférences ethniques" des membres de leur propre entreprise. »⁵

Au sein même des effectifs de la Ville, et malgré les efforts du Service des ressources humaines au cours des dernières années pour augmenter la représentativité des minorités, Ensemble Montréal est d'avis qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire pour parvenir à un taux de représentativité s'approchant du portrait de la population montréalaise.

La Ville de Montréal estime à 34 % la proportion de la population issue des minorités visibles sur le territoire de l'agglomération, soit l'équivalent d'environ 625 000 personnes.

Le *Profil sociodémographique 2016* de l'agglomération de Montréal⁶ relate que l'on retrouve 644 680 immigrants sur le territoire de l'agglomération, dont 138 635 (22 %) sont de nouveaux arrivants ayant obtenu leur statut d'immigrant entre 2011 et 2016.

ressources, disponible en ligne <http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf>

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2012), *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, disponible en ligne : http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

⁵ *Ibid*, p. 38.

⁶ Ville de Montréal (2016), *Profil sociodémographique de l'agglomération de Montréal*, disponible en ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PROFIL_SOCIOD%20MO_A_GGLOM%20RATION%202016.PDF

C'est donc presque la moitié de la population de l'île de Montréal qui est issue de l'immigration ou de parents immigrants.

Parmi la population totale de l'agglomération, 13 100 personnes se déclarent d'identité autochtone (0,7 %) tandis que 34 745 personnes le sont pour la région métropolitaine de recensement de Montréal⁷.

Pourtant, selon le Rapport Triennal 2013-2016 sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, la Ville de Montréal comptait seulement 5 % d'employés issus des minorités ethniques et 9 % d'employés issus des minorités visibles en 2016.

On observe à cet égard un léger recul au niveau des employés issus de l'autochtonie (0,4 % en 2007 et 0,3 % en 2016), des femmes (39 % en 2007 et 38 % en 2016) et des minorités ethniques (6 % en 2007 et 5 % en 2016).

Le Rapport annuel 2017 de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) estimait à 17 % les effectifs de la Ville faisant partie des minorités visibles et ethniques⁸.

Depuis, le Service des ressources humaines (SRH) de la Ville aurait augmenté le pourcentage d'embauches des minorités au sein des diverses catégories d'emplois. La présentation remise par le SRH lors de l'exercice budgétaire 2019 nous permet d'observer une variation favorable dans l'embauche des minorités au chapitre des professionnels scientifiques, des cols bleus, des professionnels généraux et des brigadiers scolaires.

Par contre, cette présentation ne nous permet pas d'apprécier le portrait global du taux de représentativité des minorités dans chacune des catégories d'emploi. Il est donc difficile de se prononcer sur l'évolution favorable ou défavorable des employés issus des minorités. La publication du prochain Rapport triennal sur l'accès à l'égalité en emploi nous donnera l'heure juste.

Dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social menée par la Commission sur la sécurité publique (CSP) et la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM), la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) a déposé un mémoire abordant notamment la question de l'accès à l'égalité à l'emploi. La CDPDJ recommandait que les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi « entreprennent une réflexion

⁷ *Ibid.*

⁸ Commission de la fonction publique de Montréal (2017), *Rapport annuel*.

plus vaste sur les sources de ces discriminations et sur les pratiques et les processus décisionnels qui, encore aujourd’hui, alimentent celles-ci. »⁹

Pour plusieurs chercheurs, les pratiques de recrutement et de sélection (recrutement par réseaux, entrevues de sélection, etc.) peu structurées peuvent expliquer la sous-représentativité des minorités racisées au sein de la fonction publique montréalaise¹⁰.

Ensemble Montréal est de l’avis de la CDPDJ. Bien que la Ville de Montréal se soit doté d’une multitude d’outils afin de contrer les discriminations en emploi, force est de constater que les biais semblent toujours présents. C’est pourquoi nous proposons les recommandations suivantes.

1.1. AMÉLIORATION DU PROCESSUS DE LA DOTATION

1.1.1. Réalisation d’un portrait exhaustif des barrières systémiques

Ensemble Montréal est d’avis que la Ville doit améliorer son processus de dotation afin d’augmenter son taux de représentativité en diversité. Le fonctionnement du système d’emploi de la Ville est actuellement basé sur l’ancienneté. Tel que le soulignait la CDPDJ dans son mémoire de 2017, ce critère « peut entraver la progression en emploi de membres de groupes cibles historiquement discriminés dans l’accès à l’emploi » faisant en sorte de perpétuer la discrimination vécue à l’embauche par certaines minorités.¹¹ Dans ce sens, le critère d’ancienneté favorise les groupes majoritaires et contribue à maintenir les employés arrivés *a posteriori* dans les emplois plus précaires¹².

La CDPDJ invitait d’ailleurs les organismes publics à analyser « tous les niveaux du système d’emploi, notamment, la dotation, la sélection, la mutation, la promotion et la formation en cours d’emploi en tenant compte du caractère historique et systémique des discriminations et des règles ou des pratiques qui peuvent perpétuer celles-ci, notamment le critère de l’ancienneté. »¹³

⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2017), *Mémoire à la commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal*, p. 31, disponible en ligne : http://www.cdpedj.gc.ca/Publications/Bilan_Mtl_profilages_racial_social.pdf

¹⁰ Commission de la fonction publique de Montréal (2018a), *op. cit.*

¹¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2017), *op. cit.* p. 32

¹² *Ibid*, p. 32

¹³ *Ibid*, p. 32

Nous partageons à cet égard l'opinion de la CDPDJ. Un portrait complet du processus de dotation devrait être réalisé afin de valider ou d'infirmer les barrières rencontrées par les personnes issues des minorités quant à l'accès en emploi. Cette analyse devrait logiquement être produite par la Commission de la fonction publique de Montréal et devrait être rendue publique. Ce portrait permettrait de se doter d'une photographie exhaustive de la situation et suggérerait des pistes de solutions adaptées à la fonction publique montréalaise.

Dans son rapport annuel de 2016, la CFPM avait porté une attention particulière aux plaintes enregistrées par les minorités compte tenu de la surreprésentation de celles-ci en proportion avec les effectifs de la Ville (25 % des plaignants s'identifiaient comme minorités visibles et 8 % comme minorités ethniques)¹⁴.

Autre fait intéressant, sur les quelques 250 000 applications pour des postes vacants à la Ville de Montréal en 2017, 48 % des candidats s'identifiaient en tant que minorités visibles, ethniques ou Autochtones¹⁵. Si une aussi grande proportion de personnes issues des minorités racisées et autochtones postule sur les emplois vacants au sein de la fonction publique montréalaise, on s'explique mal comment le taux de représentativité soit toujours aussi bas.

1.1.2. Réforme du processus de dotation

Afin de briser ce cycle de discrimination systémique, Ensemble Montréal propose une réforme du processus de dotation et donc de la *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal*. À l'instar de la motion que nous avons présentée lors du Conseil municipal de juin 2018, nous sommes d'avis que tous les postes vacants et nouvellement créés doivent être ouverts de manière concomitante aux candidats externes et à ceux qui sont déjà à l'emploi de la Ville.

Le fonctionnement actuel de la dotation, qui implique une mobilité interne, entraîne des inconvénients tels que des rivalités entre des candidats concurrents, de l'iniquité, du favoritisme de la part d'un gestionnaire, une série de vacances de postes puisque chaque employé muté ou promu devra être remplacé. La mobilité interne peut aussi rendre la Ville moins innovante et plus résistante aux changements¹⁶.

¹⁴ Commission de la fonction publique de Montréal (2016), Rapport annuel, p. 12, disponible en ligne :

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/prt_vdm_fr/media/documents/rapport_annuel_2016_cfpm.pdf

¹⁵ Commission de la fonction publique de Montréal (2017), Rapport annuel, p. 14. Disponible en ligne :

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PRT_VDM_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_ANNUEL_2017_CFPM.PDF p. 14.

¹⁶ Commission de la fonction publique de Montréal (2018a) *op. cit.* p. 6.

Ce virage aurait pour effet d'augmenter la représentativité en termes de diversité ethnoculturelle en emploi à la Ville de Montréal puisque la Ville aurait d'office accès à un bassin potentiel de candidats plus large et plus représentatif de la diversité que celui de l'interne. Ainsi, la Ville multiplierait ses chances d'employer des candidats issus des minorités racisées et briserait le cycle de la discrimination systémique.

L'Analyse comparative de 2018 de la CFPM abonde dans ce sens lorsqu'elle mentionne qu'il est « avantageux de recruter à l'externe quand l'organisation veut introduire de nouvelles idées et de nouvelles façons de faire ou que les effectifs internes ne possèdent pas les compétences recherchées. »¹⁷

Augmenter la représentativité des équipes obligera la Ville de Montréal à être innovante dans la gestion de ses effectifs afin d'attirer et de retenir les minorités racisées. Ceci permettrait aussi de s'attaquer à l'enjeu du manque de main-d'œuvre dû aux problèmes démographiques et sociaux dans une métropole où le principal facteur de la hausse de la population est l'immigration¹⁸.

Un autre avantage serait que la Ville s'ouvrirait à un éventail plus large de candidats mieux qualifiés dans le domaine recherché, comblerait mieux les besoins organisationnels et réduirait donc les risques d'erreur de dotation. Comme l'évoque la CFPM, les erreurs de dotation coûtent cher. Beaucoup de ressources sont investies au recrutement, à l'évaluation et à l'intégration de la personne recrutée pour ensuite devoir recommencer le processus de dotation¹⁹. Une étude américaine évaluait que le coût d'une mauvaise embauche est en moyenne de 24 000 \$ US lorsque l'organisation compte plus de 1 000 employés²⁰.

Montréal ne serait pas la première ville québécoise à adopter cette réforme du processus de la dotation. Selon l'analyse de la CFPM, Gatineau ouvre les vacances aux candidats internes et externes pour les postes de type temporaire²¹. Cela représente un bon point de départ pour l'évolution du processus de dotation. Par contre, nous sommes d'avis qu'il serait préférable de ne pas se limiter aux postes temporaires afin de ne pas relayer les personnes issues des minorités racisées à des emplois précaires, comme c'est souvent le cas.

¹⁷ *Ibid*, p. 7.

¹⁸ Communauté métropolitaine de Montréal (2019).

¹⁹ Commission de la fonction publique de Montréal (2018a) *op. cit.* p. 22.

²⁰ Commission de la fonction publique de Montréal (2018b), *Rapport annuel*, p. 22 disponible en ligne : https://cfp.montreal.ca/media/other/74404-CFPM_RA_2018_VF2.pdf

²¹ Commission de la fonction publique de Montréal (2018a), *op. cit.* p. 33.

Évidemment, ce changement ne peut se faire sans l'étroite collaboration des syndicats représentant les diverses classes d'employés de la Ville de Montréal. Le processus de dotation montréalais étant prévu dans les conventions collectives, il serait difficile, voire impossible, de passer outre les organisations syndicales. Considérant que plusieurs conventions collectives sont actuellement expirées (architectes, cols blancs, cols bleus, contremaîtres, juristes, pompiers, professionnels et scientifiques), nous proposons que des mécanismes de réforme de la dotation soient inclus dans les négociations.

1.2. BONIFICATION DES RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS ISSUS DE MINORITÉS RACISÉES

1.2.1. Amendement de la Politique du respect de la personne

Quelques modifications de la section « Définitions » de la Politique sur le respect de la personne nous semblent incontournables afin d'offrir un climat de travail sain à tous les employés de la Ville de Montréal.

Au même titre que l'on cite le harcèlement psychologique et sexuel, la Politique du respect de la personne mentionne le harcèlement discriminatoire. Cependant, la notion de harcèlement discriminatoire est relayée en bas de la définition du harcèlement psychologique et sexuel, ce qui semble lui conférer une importance moindre.

Pourtant, la question du harcèlement discriminatoire est tout aussi prioritaire. Si l'on veut s'attaquer à une problématique de front, il faut la décrire et la nommer adéquatement sans quoi elle sera noyée dans l'ensemble.

C'est pourquoi Ensemble Montréal propose que la notion de harcèlement discriminatoire ait sa propre définition dans la section « Définitions » et qu'elle soit ajoutée à la suite du harcèlement psychologique et sexuel.

Nous proposons la même chose à la page 8 dans les objectifs de la Politique, soit d'ajouter la notion de harcèlement discriminatoire dans le paragraphe ii à la suite des mots « harcèlement psychologique ou sexuel ».

Les paragraphes ii, iii, vi et ix des « Principes directeurs » de la Politique devraient également mentionner le « harcèlement discriminatoire »²².

Pour certain, ces modifications pourraient paraître banales; elles sont cependant impératives afin de s'assurer que des mécanismes internes soient présents au sein de la Division du respect de la personne.

1.2.2. Une équipe spécialisée sur les enjeux de discrimination raciale

À moins d'avis contraire, la Division du respect de la personne du SRH de la Ville de Montréal ne semble pas disposer d'une équipe spécialisée sur les enjeux de discrimination raciale.

Pourtant, si la Ville souhaite accroître ses effectifs issus de la diversité ethnoculturelle, il est primordial qu'un tel soutien soit disponible puisque des conflits de travail ou des épisodes de harcèlement fondé sur la race, la couleur ou l'origine ethnoculturelle pourraient devenir de plus en plus fréquents.

Ensemble Montréal est d'avis que la Division du respect de la personne doit se doter d'une unité d'aide spéciale pour les questions de harcèlement discriminatoire.

D'ailleurs, il ne semble pas y avoir un portrait statistique clair sur les questions de discrimination raciale au sein de la fonction publique montréalaise. Une compilation des données sur la discrimination et le harcèlement racial alimenterait certainement les gestionnaires et favoriserait la mise en place d'actions pertinentes pour lutter contre de tels agissements.

Idéalement, ces données seraient fragmentées par catégorie d'emploi, service administratif, arrondissement, et devraient être désagrégées²³ afin de dégager des tendances et de pouvoir agir rapidement. L'équipe spécialisée pourrait être en charge de compiler lesdites données et les présenter aux instances décisionnelles pertinentes.

²² L'ensemble du texte de la Politique sur le respect de la personne devrait être révisé afin d'y inclure la notion de harcèlement discriminatoire aux clauses pertinentes.

²³ Les données désagrégées consistent à subdiviser des catégories composites, telles que « minorités visibles », en leurs éléments constitutifs tels que les personnes d'ascendance africaine, indochinoise, arabe, etc.

1.2.3. Ligne de dénonciation confidentielle pour les employés victimes de discrimination

En 2018, à la suite d'un jugement de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse démontrant le climat de travail dégradant et raciste envers les employés issus de minorités racisées, la Ville d'Halifax²⁴ a implanté une ligne confidentielle pour les employés victimes de harcèlement et de discrimination.

Afin de bonifier le soutien aux employés de la Ville, Ensemble Montréal est d'avis que la fonction publique montréalaise devrait se doter d'un tel outil.

Cette ligne de dénonciation confidentielle, indépendante du SRH et des gestionnaires de la Ville, devrait être mise en place afin d'offrir un soutien aux employés victimes de harcèlement et de discrimination dans leur milieu de travail.

Étant donnée le rôle collaboratif du Contrôleur général de la Ville de Montréal dans l'application de la Politique du respect de la personne, Ensemble Montréal juge pertinent que ce dernier ait la responsabilité de gérer cette ligne de dénonciation.

²⁴ Radio-Canada (2018), *Discrimination et racisme à Halifax : Jacques Dubé annonce de nouvelles mesures*. Disponible en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1106391/discrimination-racisme-harcelement-municipalite-ville-halifax-jacques-dube-mesures-nouvelle-ecosse>

2. PROTECTION DU PUBLIC EXEMPTÉ DE DISCRIMINATION

Au cours des dernières années, des vidéos partagées sur les réseaux sociaux montrant des opérations de force menées par des agents du SPVM et de la STM ont fait la manchette médiatique. Ces vidéos ont révélé des interventions musclées, accentuant la perception du profilage des personnes racisées et minant la confiance des citoyens envers les services de sécurité publique montréalais.

En 2010, le rapport de Mathieu Charest, criminologue depuis 2006 au SPVM, dévoilait qu'une proportion alarmante de personnes noires est interpellée par les policiers dans les quartiers sensibles du nord de Montréal²⁵. Alors que la proportion de crimes perpétrés par des personnes issues de la communauté noire est de 10 à 20 %, 40 % des jeunes hommes noirs ont été soumis à un contrôle d'identité à Montréal-Nord contre 5 à 6 % pour les personnes blanches²⁶. À l'époque, bien qu'il ait commandé le rapport suite aux émeutes de 2008 à Montréal-Nord, le SPVM rejetait les conclusions évoquant des biais dans la méthodologie. Le SPVM affirmait que le profilage n'était pas systémique mais plutôt attribuable au comportement individuel des policiers. Toujours est-il que des actions concrètes devaient être mises en place en matière de profilage étant donnée la confirmation de la problématique.

C'est seulement en 2012, le SPVM adoptait un Plan stratégique en matière de profilage dans lequel il reconnaissait « que le profilage racial et social est un comportement qui ne correspond nullement à l'éthique policière, et encore moins aux valeurs de l'organisation »²⁷.

Dans le cadre de la consultation publique de la Ville de Montréal sur la lutte au profilage racial et social en 2017, la CDPDJ a présenté un mémoire devant la Commission conjointe²⁸. Elle y indiquait notamment que les victimes de discrimination systémique ressentent de l'insécurité lorsqu'elles occupent l'espace public puisqu'elles sont sujettes à être stéréotypées par les forces de l'ordre.

²⁵ Service de police de la Ville de Montréal. *Mécontentement populaire et pratiques d'interpellations du SPVM depuis 2005 : Doit-on garder le cap après la tempête ?*, Mathieu Charest Ph.D, 30 août 2010.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Service de police de la Ville de Montréal. *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)*. Disponible en ligne : (https://spvm.qc.ca/upload/documentations/Plan_strategique_LOREZ.pdf)

²⁸ Formée des commissaires de la Commission sur la sécurité publique et de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise.

À la suite de la consultation, la Commission conjointe adoptait 31 recommandations²⁹. Parmi celles-ci, plus du tiers visent directement le SPVM et cinq visent la STM, validant ainsi la nécessité de modifier les façons de faire dans ces organisations municipales.

C'est dans cette vague que le SPVM publiait un deuxième Plan stratégique 2018-2021 comportant quatre axes pour aider ses employés à prévenir le profilage.³⁰ Ce plan a pour objectifs d'actualiser les connaissances et les compétences des policiers, assurer l'inclusion et l'égalité de traitement, aviver la confiance et le respect de la population et assurer la transparence des actions.

Plus récemment, le mot accablant était sur toutes les lèvres pour décrire le dernier rapport du SPVM intitulé *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées*³¹. Cette publication est venue confirmer ce que beaucoup de Montréalais pensaient : le profilage racial semble être une pratique répandue dans l'organisation. Ce constat alarmant démontre que le SPVM doit intervenir rapidement pour améliorer ses pratiques policières en matière de lutte contre le profilage racial et la discrimination.

Ce rapport démontre que les personnes arabes (2x), noires (4,2x), autochtones (4,6x) et femmes autochtones (11x) sont proportionnellement plus interpellées. Le taux de criminalité ne semble cependant pas expliquer la fréquence d'interpellation des personnes racisées, ce qui rend le taux d'interpellation disproportionné. Le rapport conclut que les méthodes d'interpellation policière doivent être définies, mieux encadrées et surtout doivent être compilées de façon standardisée puisqu'à l'heure actuelle, elles semblent induire un comportement de biais discriminatoire, soit du profilage.

Pour Ensemble Montréal, le profilage racial et social est une forme de discrimination inacceptable, d'autant plus quand elle provient des personnes dont le mandat est de « protéger et servir » les citoyens. Nous sommes d'avis que l'administration montréalaise doit redoubler d'efforts pour éliminer les comportements discriminatoires des représentants de la sécurité publique au SPVM et à la STM. C'est pourquoi nous proposons que les solutions suivantes soient mises en place le plus rapidement possible par les services visés.

²⁹ Commission sur le développement social et la diversité Montréalaise et la Commission de la sécurité publique (2017). *Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social (2012 -2016)*. Disponible en ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_20170925_0.PDF

³⁰ Service de police de la Ville de Montréal (2018). *Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social*. Disponible en ligne : https://spvm.qc.ca/upload/documentations/Plan_profilage_2018/Plan%20d%27action%20Profilage%20racial%202018.pdf

³¹ Disponible en ligne : https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf

2.1. Implantation des caméras portatives au SPVM

La perception du manque de transparence des corps policiers par la population est le facteur principal de la diminution de la confiance envers les policiers. C'est dans une optique d'imputabilité et de responsabilité que de nombreuses villes américaines (Albuquerque, Fort Worth et Oakland, ainsi que la police de New York, de Chicago, de Los Angeles) ont choisi d'implanter les caméras portatives dans leur service de police. De façon générale, l'opinion publique penche en faveur de l'usage de cette technologie qui documente de manière objective les événements entourant une intervention policière.

Suite à une année d'implantation des caméras portatives à Rialto, en Californie, on a constaté une diminution de 60 % des épisodes d'usage de violence par les policiers et de 88 % des plaintes envers eux³². Les chercheurs indiquent que c'est essentiellement en s'interposant dans la « dynamique situationnelle » entre le policier et le citoyen que l'on en arrive à ces résultats. Ils constatent que c'est parce que la situation est moins tendue, grâce à une diminution de l'hostilité des citoyens en présence du policier, qu'on évite la violence policière et les plaintes à leur endroit.

Si l'on se tourne du côté canadien, la ville de Calgary a décidé, après plusieurs projets pilotes, d'aller de l'avant avec le déploiement permanent des caméras portatives sur ses officiers de police. La ville se dit satisfaite des résultats. Les vidéos agissent comme un outil supplémentaire pour compléter les rapports d'événements des policiers, le partage de la preuve est facilité avec les procureurs de la Couronne, la perception du public sur le rôle des policiers est plus positive et les recours vexatoires ou non fondés contre les policiers ont diminué³³.

Vu la récente crise du service des affaires internes, les nombreux changements de la haute direction ainsi que le dernier rapport accablant sur le profilage exercé dans les interpellations du SPVM, Ensemble Montréal juge que des actions fortes doivent être mises en place pour redonner les lettres de noblesse au corps policier montréalais. La confiance des citoyens envers le SPVM est ébranlée et doit être renouvelée. Nous sommes d'avis que ce ne sont pas seulement avec des plans d'action et des recherches sur l'état de la situation que nous y arriverons.

³² Caroll, Rory (2013). *California police use of body cameras cuts violence and complaints*. The Guardian. Disponible en ligne : <https://www.theguardian.com/world/2013/nov/04/california-police-body-cameras-cuts-violence-complaints-rialto>

³³ Pearson, Heide (2019). *All front-line Calgary police officers now wearing body cameras*. Global News. Disponible en ligne : <https://globalnews.ca/news/5766999/calgary-police-body-worn-cameras-permanent/>

Dans cette perspective, nous réitérons que l'utilisation des caméras portatives par les policiers du SPVM est pertinente et ce, malgré le rapport déposé en février 2019 à la Commission de la sécurité publique, dans lequel le SPVM conclut qu'un tel déploiement ne serait pas justifié.

Le rapport du SPVM faisait suite au projet pilote qui s'est déroulé de mai 2016 à avril 2017, au cours duquel 78 patrouilleurs ont porté une caméra corporelle. Les auteurs du rapport basent leurs conclusions en grande partie sur les perceptions de ces policiers, dont 89 % considèrent les caméras comme une « intrusion » dans leur travail, et 72 % estiment que leur comportement face aux citoyens ne change pas même si leurs interventions sont filmées.

Nous croyons que de rejeter l'usage des caméras portatives sur la base des perceptions des policiers est une erreur. La nature humaine étant ainsi faite, aucun policier n'admettra avoir un comportement différent parce qu'il porte une caméra. Pourtant, un policier qui se sait filmé sera certainement moins enclin à interpellier un individu pour des motifs raciaux. Nous croyons fermement que les caméras portatives incitent à la réduction des actes violents. Autant les citoyens que les policiers ajusteront leur comportement en conséquence lors d'une interpellation ou d'une intervention. Le cas de Rialto cité plus haut en est la démonstration parfaite.

Une captation vidéo permettrait non seulement d'aider les citoyens, les policiers, les instances disciplinaires, déontologiques et judiciaires à éclaircir les circonstances d'une interpellation ou d'une intervention, mais aussi d'inciter les victimes d'abus à porter plainte et à remettre en question un comportement discriminatoire d'un policier. Si elles sont bien utilisées, les caméras captent les interventions complètes contrairement aux vidéos témoignages qu'enregistrent certains citoyens lors d'altercations.

Nous tenons à souligner que depuis le projet pilote de 2016, la technologie des caméras portatives a évolué. L'argument du SPVM de la responsabilité supplémentaire pour activer manuellement la caméra portative nous semble donc moins pertinent compte tenu que la nouvelle génération de caméras permet une activation automatique lors de situation donnée (sortie du véhicule de patrouille, course à pied, coup de feu, dégainement de l'arme de service, etc.).

Dans ce même rapport, le SPVM et les procureurs de la Couronne affirment que les caméras portatives s'avèrent un outil efficace de collecte de preuves préférant un avantage considérable à l'utilisation de cette technologie. Les enregistrements

peuvent également servir à des fins de formations et de perfectionnement des officiers.

L'administration de Projet Montréal aurait dû insister pour un déploiement complet. La peur de s'ingérer dans les affaires de la police ne doit pas justifier le manque de leadership de l'administration dans un dossier aussi prioritaire. Au contraire, Ensemble Montréal soutient que des actions concrètes doivent être mises en place pour évaluer la problématique du profilage racial qui semble perdurer au sein du corps de police. Laisser le SPVM être juge et partie dans le dossier des caméras portatives est une erreur.

L'utilisation des caméras portatives permet d'évaluer les interventions policières et surtout de rétablir les faits quant au travail accompli par le corps policier, notamment lors d'une enquête sur une intervention ou interpellation policière. Les citoyens montréalais demandent une plus grande transparence du SPVM. Actuellement, les caméras portatives restent le témoin le plus objectif lors des opérations policières. Elles sont conçues comme un instrument de documentation visuelle qui enregistre des images dans un but de transparence et de reddition de comptes.

Rappelons que lorsque les caméras portatives ont été proposées en 2015, il y avait un consensus chez l'ensemble des intervenants. Tous étaient d'accord pour dire que les caméras favorisent la transparence des interventions policières et consolident le lien de confiance avec les citoyens. La Commission conjointe sur la lutte au profilage avait même adopté une recommandation voulant que le projet pilote sur les caméras corporelles soit mené à terme; recommandation qui a été adoptée à l'unanimité notamment par l'actuel président du comité exécutif, M. Benoit Dorais et M. Alex Norris, actuel président de la CSP.

Ensemble Montréal s'inquiète de la direction que prend l'administration montréalaise, sachant que les enjeux de confiance et de transparence sont encore bien présents au sein des forces policières. À cet égard, les élus d'Ensemble Montréal demeurent persuadés que les caméras portatives sont une solution réaliste à cet enjeu.

2.2. Réglementation stricte sur l'utilisation des caméras

Évidemment, les défis sont nombreux pour que l'implantation des caméras respecte l'éthique déontologique des policiers, assure le respect à la vie privée et la protection des renseignements personnels des individus.

Comme le mentionne le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada l'enregistrement des individus à l'aide de caméras corporelles constitue une atteinte à la protection des renseignements personnels et à la vie privée des personnes filmées³⁴. Dans l'éventualité où la Ville de Montréal déciderait d'implanter les caméras, une réglementation stricte encadrant l'utilisation de cette technologie par les officiers du SPVM doit être adoptée.

Ensemble Montréal soutient que la Ville de Montréal a juridiction pour réglementer en la matière en vertu du paragraphe 2 de l'alinéa 1 de l'article 86 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), qui évoque que toute municipalité peut adopter des règlements pour prévoir les devoirs et attributions des membres de ce corps.

Selon le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada cette réglementation devrait obliger une notification du public sur l'utilisation des caméras portatives, déterminer si l'enregistrement se fera de façon manuelle ou continue, protéger les passants, établir des périodes de conservation des enregistrements, définir les conditions de stockage sécuritaire et à l'épreuve de la falsification, limiter l'accès aux enregistrements, etc³⁵.

L'Association canadienne des libertés civiles évoquait qu'utilisées de façon raisonnable et réglementée, les caméras portatives pouvaient accroître la transparence des corps policiers envers les citoyens³⁶.

Ensemble Montréal tient à souligner qu'elle n'est pas en faveur de l'utilisation de la technologie de reconnaissance faciale. L'implantation des caméras portatives au sein des forces policières ne devrait jamais servir à cette fin.

³⁴ Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (2015). *Document d'orientation pour l'utilisation de caméras corporelles par les organismes d'application de la loi*. Disponible en ligne : https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/surveillance/police-et-securite-publique/gd_bwc_201502/

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Association canadienne des libertés civiles (2015). *Thinking about police use of body cameras*. Disponible en ligne : <https://ccla.org/thinking-about-police-use-of-body-cameras/>

2.3. Mécanisme et reddition de comptes des interventions des inspecteurs de la Société de transport de Montréal

Une vidéo citoyenne diffusée le 8 mars 2019 a ranimé publiquement la question du profilage racial à la STM. Sur la vidéo, on peut observer une intervention musclée de la part de deux agents tentant de maîtriser un jeune homme noir dans la station Villa-Maria³⁷. Plusieurs groupes de défense des droits des minorités racisées sont sortis publiquement afin de dénoncer les agissements des inspecteurs et le manque de mécanismes pour répertorier ces incidents au sein de la STM. Quelques semaines plus tôt, un incident de nature semblable avait eu lieu à la station Lionel-Groulx.

Bien que les inspecteurs de la STM ne soient pas des policiers, ils font figure d'autorité envers les usagers. Ils sont responsables du contrôle des titres de transport et doivent assurer la sécurité des biens, des lieux et des personnes à l'intérieur du réseau de la STM. Ils ont le pouvoir d'émettre des constats d'infraction et de procéder à des arrestations³⁸. Ils doivent à cet égard adopter un comportement exempt de discrimination afin de maintenir la confiance qui leur est accordée par la société civile.

Dans le cadre de la consultation sur le profilage de la Ville de Montréal en 2017, les commissaires recommandaient de mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs détectant les comportements de profilage, notamment au sein de la STM. Ils exigeaient également qu'une présentation annuelle (SPVM, STM, SDSS, OMHM) du suivi des indicateurs de profilage soit offerte en séance publique de la CSP. Ce qui n'a pas encore pu être réalisé, comme les indicateurs du SPVM viennent d'être développés et rendus publics.

Le mémoire de la CDPDJ présenté lors de la consultation abondait en ce sens en demandant que le SPVM et la STM se dotent de méthodes et d'indicateurs uniformes pour recueillir systématiquement des données sur la race, la couleur et l'origine ethnique ou nationale. Elle affirmait que la collecte de données désagrégées est un moyen nécessaire pour faire le suivi de la discrimination et résoudre au besoin les problématiques de profilage systémique³⁹.

³⁷ Robichaud, Olivier (2019). *STM : une intervention potentiellement dangereuse soulève des questions sur le profilage racial*. Huffington Post. Disponible en ligne : https://quebec.huffingtonpost.ca/2019/03/18/stm-intervention-potentiellement-dangereuse-profilage-racial_a_23695021/

³⁸ Société de transport de Montréal (2019-10-29) *Inspecteurs et policiers*. Disponible en ligne: <http://www.stm.info/fr/infos/reglements/inspecteurs-et-policiers>

³⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2017). *op. cit.* p.19.

À ce jour, seul le SPVM semble avoir entamé les démarches pour développer les indicateurs de profilage avec une équipe de chercheurs⁴⁰. Il est donc juste d'affirmer qu'à moins que la STM ait l'intention d'utiliser les indicateurs développés par les chercheurs mandatés par le SPVM, elle ne s'est pas attardée à la problématique. D'ailleurs, le Rapport annuel 2018 de la STM ne révélait aucune action sur le sujet, ce qui nous laisse croire au *statu quo*.

Ensemble Montréal est donc d'avis que l'OCPM devrait adopter une recommandation réitérant l'importance de la mise sur pied de mécanismes rigoureux de collecte et de publication systématique des données désagrégées ethnoraciales. Sans ces données, il est plus complexe de confirmer ou d'infirmer l'existence des pratiques discriminatoires, donc de limiter ce risque.

Le *Journal Métro* relatait en août dernier que les inspecteurs de la STM recevraient une formation en désescalade pour mieux intervenir notamment auprès des personnes sans-abri ou en situation de crise⁴¹. Nous sommes d'avis qu'une formation sur la désescalade est la bienvenue afin de réduire le profilage racial et social. Elle ne palliera cependant pas au manque de données désagrégées sur l'appartenance raciale des usagers qui font l'objet d'interpellations et d'interventions par les inspecteurs de la STM.

Parallèlement, nous souhaitons rappeler notre position défavorable au changement de statut des inspecteurs en constables spéciaux⁴². Cette modification donne des pouvoirs qui se rapprochent de ceux dont disposent les policiers. Nous ne sommes pas convaincus que le changement de statut entraînera une diminution du profilage par les services de sécurité de la STM. Nous pensons au contraire qu'accorder plus de pouvoirs aux inspecteurs augmentera les cas d'application discriminatoire des règles de conduites du réseau de transport en commun.

Il serait plus opportun d'offrir des formations continues en désescalade aux inspecteurs, comme celles mises en place par l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance. Ces derniers seraient ainsi mieux outillés pour éviter les comportements de profilage. Nous sommes d'avis que la STM et l'administration montréalaise devraient, avant de prendre une décision définitive sur le changement de statut, soumettre la question en consultation publique et entendre l'opinion des citoyens.

⁴⁰ Voir l'Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial.

⁴¹ Goudreault, Zacharie (2019). Profilage social : les inspecteurs de la STM seront mieux formés. *Journal Métro*. Disponible en ligne : <https://journalmetro.com/actualites/montreal/2365487/profilage-social-les-inspecteurs-de-la-stm-seront-mieux-formes/>

⁴² Société de transport de Montréal. Disponible en ligne : <http://www.stm.info/fr/presse/nouvelles/2019/nouvelles-mesures-en-lien-avec-le-changement-de-statut-des-inspecteurs-de-la-stm>

CONCLUSION

Les Montréalais peuvent compter sur Ensemble Montréal pour favoriser l'inclusion. Ensemble Montréal renouvelle son engagement en matière de lutte contre la discrimination et le profilage. La Ville doit redoubler d'efforts en matière de représentativité de la population dans sa fonction publique et dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

La Ville de Montréal doit répondre aux préoccupations concernant le besoin d'améliorer les conditions sociales, économiques et politiques permettant d'assurer l'expression de la diversité et de l'inclusion, de même que des valeurs démocratiques de la société montréalaise.

Après une compréhension du problème de profilage racial, de discrimination et racisme à Montréal, nos recommandations invitent l'ensemble des services de la Ville de Montréal à prendre des mesures et des engagements destinés à combattre cette pratique. Les mesures proposées par Ensemble Montréal facilitent la vie de tous les Montréalais en offrant de meilleurs services et outils dans une perspective de vivre-ensemble.

Ainsi, Ensemble Montréal propose de poursuivre la lutte contre la discrimination et le profilage racial en :

- Améliorant le processus de la dotation par la réalisation d'un portrait exhaustif des barrières existantes et d'une réforme du processus de dotation.
- Bonifiant des ressources pour les employés issus des minorités racisées, notamment en amendant la Politique du respect de la personne, en créant une équipe spécialisée sur les enjeux de discrimination raciale, et en créant une ligne de dénonciation confidentielle pour les employés victimes de discrimination.
- Protégeant le public de discrimination et profilage racial, notamment par l'implantation des caméras portatives pour les policiers du SPVM et d'une réglementation stricte sur l'utilisation de ces caméras portatives, ainsi que par la création de données désagrégées ethnoraciales en matière de reddition de comptes de la STM.