



PROFILAGE

UNE TROUSSE
SUR LE PROFILAGE
RACIAL ET SOCIAL

ÉTÉ 2020



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



« Chaire UNESCO en prévention de
la radicalisation et de l'extrémisme violents »,
Université de Sherbrooke, Université Concordia,
Université du Québec à Montréal

ÉLABORÉE PAR

Someone

social media education every day



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



**Commission
canadienne**
pour l'UNESCO

UNE TROUSSE PRATIQUE POUR LES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES, DE LA POLICE ET DES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DE L'ÉDUCATION AU CANADA POUR COMPRENDRE LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL ET TROUVER DES PISTES DE SOLUTION.

Cette trousse analyse le problème du profilage racial et social dans les communautés marginalisées et examine certaines pistes de solution. Elle a été commandée par la Commission canadienne pour l'UNESCO et élaborée par le projet Someone et la Chaire en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent à l'Université Concordia.

La trousse vise à présenter les perspectives d'une variété d'intervenants, à catalyser la réflexion critique à propos de cet enjeu et à fournir des occasions de discussion. Agissant comme un miroir de la société canadienne, la trousse sert de tremplin aux particuliers et aux groupes pour apprendre, faire preuve d'empathie, réfléchir et explorer les pistes de solution.

APERÇU

La trousse s'articule autour de cinq questions :

- Qu'est-ce que le profilage racial et social?
- À quoi ressemble la situation actuelle?
- Comment analyser le profilage?
- De quelle nature est l'impasse?
- Quelles sont les pistes de solution pour l'avenir?

La trousse comprend des vidéos, des graphiques et des fiches d'exercice sur ces questions. Elle est disponible dans son intégralité sur le site Web du projet Someone. La trousse est fondée sur des revues de la littérature, de la recherche de base et des documents créés pour cette initiative. Elle est basée sur les témoignages et les expériences de différentes communautés, y compris la police, les travailleurs sociaux, les militants et les personnes ayant vécu le profilage. Elle comprend du contenu multimédia fondé sur la recherche effectuée par le projet Someone ainsi que des analyses* de discussions sur le profilage dans les médias sociaux.

04 DÉFINITION

Qu'est-ce que le profilage racial et social?

05 PAYSAGE

Quelle est la situation actuelle relative au profilage au Canada?

16 ANALYSE

Comment peut-on comprendre le profilage? Comment affecte-t-il les gens et les communautés?

23 IMPASSE

Pourquoi les conversations et les solutions progressent-elles difficilement?

28 SOLUTIONS

Quelles sont les pistes de solution possibles en dépit de l'impasse?

36 RESSOURCES

Documents additionnels pour explorer la question du profilage plus en profondeur



Cette icône représente les perspectives tirées de voix publiques en ligne.



Cette icône représente les données qui ressortent des recherches effectuées par l'équipe de PROFILAGE.

* Nous avons analysé des discussions sur les médias sociaux en utilisant une méthode appelée analyse critique du discours assistée par corpus (Corpus-Assisted Critical Discourse Analysis ou CACDA), qui utilise une combinaison de méthodes statistiques pour dégager des idées pertinentes d'un vaste ensemble de textes et grâce à des analyses thématiques subséquentes par les chercheurs.

QU'EST-CE QUE LE PROFILAGE?

Un même thème central se dégage de toutes les définitions du profilage racial : des personnes en situation d'autorité attribuent une intention criminelle à des personnes ou à des groupes en raison de stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie et d'autres marqueurs identitaires.

Le profilage peut se manifester dans de nombreux contextes liés à des enjeux de sécurité et de protection publiques. Voici quelques exemples :

- Un agent de police présume qu'une personne est plus susceptible d'avoir commis un délit parce qu'elle est afro-canadienne. [1]
- Le personnel d'une école traite le comportement d'un enfant d'origine latino-américaine comme une infraction à sa politique de tolérance zéro, alors que, chez un autre enfant, le même comportement pourrait être considéré comme un « comportement d'enfant » normal. [1]
- Dans un bar, on refuse de servir les clients autochtones, parce qu'on les croit portés à s'enivrer et à devenir violents. [1]
- Une propriétaire demande à son locataire, un étudiant chinois, de vider les lieux, sous prétexte qu'il l'expose au risque de contracter la COVID-19 (coronavirus), même si le locataire n'a eu aucun contact avec des hôpitaux, installations ou pays associés à un risque élevé de la COVID-19. [1]

Un même thème central se dégage de toutes les définitions du profilage racial : des personnes en situation d'autorité attribuent une intention criminelle à des personnes ou à des groupes en raison de stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie et d'autres marqueurs identitaires. Toutefois, notre recherche et nos discussions avec des intervenants ont démontré qu'il y a également profilage lorsque des personnes en position d'autorité pratiquent la discrimination fondée sur des stéréotypes sans nécessairement présumer d'intentions criminelles.

SITUATION ACTUELLE

Le profilage existe et il est très répandu. Il cause du tort, et des efforts concertés seront nécessaires pour le contrer. Le contenu de cette section se veut un aperçu et non un portrait exhaustif de la situation du profilage au Canada.

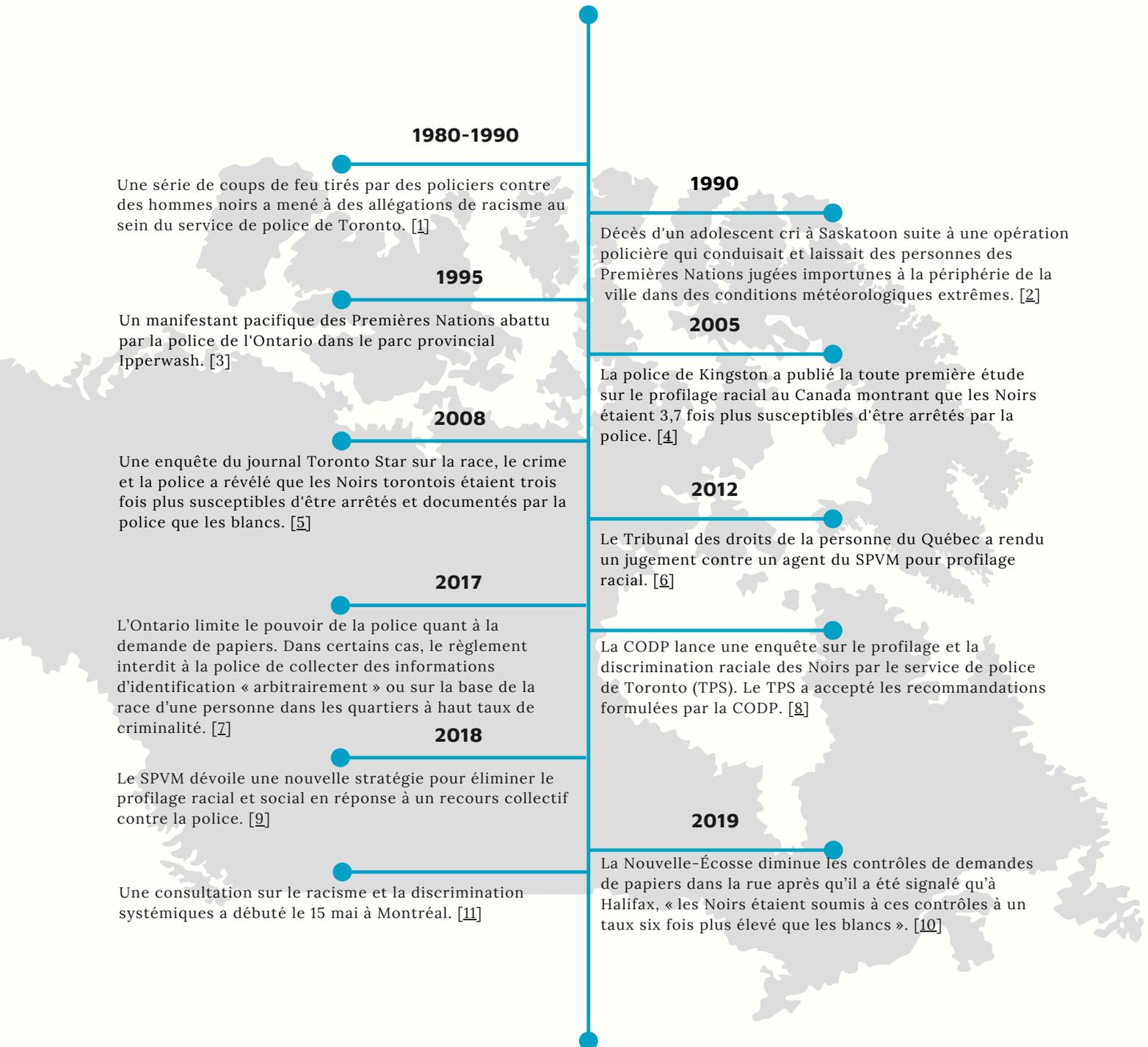
« QUAND ON PARLE DE PROFILAGE RACIAL, ON FAIT RAPIDEMENT LE LIEN AVEC LA POLICE. IL Y A DE DIFFÉRENTES FORMES AUSSI- IL Y A LES CITOYENS QUI VONT VOIR DES JEUNES DANS UN QUARTIER PUIS LES JEUNES SONT LÀ PUIS ÇA DÉRANGE. ÇA, C'EST UNE FORME DE PROFILAGE. IL Y A L'AGENT DE SÉCURITÉ QUI VA AUSSI LE FAIRE DANS UN MAGASIN, QUI VA SURVEILLER PLUS UNE PERSONNE, ÇA, C'EST DU PROFILAGE. » [1]

- Will Prosper
Ancien agent de la GRC,
militant communautaire,
organisateur de Hoodstock
et documentariste

DANS CETTE SECTION

- 6 PROFIL: CANADA
- 7 PROFIL: VANCOUVER, C.-B.
- 8 PROFIL: TERRITOIRE INUIT
- 9 PROFIL: WINNIPEG, MAN.
- 10 PROFIL: TORONTO, ONT.
- 11 PROFIL: OTTAWA, ONT.
- 12 PROFIL: MONTRÉAL, QC
- 13 PROFIL: HALIFAX, N.-É.
- 14 PROFIL: FEMMES AUTOCHTONES
- 15 PLEINS FEUX SUR VAL-D'OR, QC

PROFIL: CANADA



PROFIL: VANCOUVER, C.-B.

En juin 2018, la British Columbia Civil Liberties Association et l'Union of British Columbia Indian Chiefs ont présenté les données policières sur les contrôles effectués par la police de Vancouver entre 2008 et 2017. Selon ces deux organisations, les statistiques prouvent que la discrimination et le profilage racial systémiques sont pratiqués par la police. Ils ont demandé au commissaire aux plaintes de la police provinciale de mener une enquête. [1]

« LES STATISTIQUES SUR LA RACE ET LES CONTRÔLES D'IDENTITÉ EFFECTUÉS DANS LA RUE DÉMONTRENT LE RACISME INSTITUTIONNEL BIEN RÉEL AUQUEL SONT CONFRONTÉS NOS PEUPLES, MALGRÉ LE DISCOURS PUBLIC ET LES CÉLÉBRATIONS ENTOURANT LA RÉCONCILIATION. » [1]

- Le chef Bob Chamberlin
Vice-président de l'Union of
British Columbia Indian Chiefs

En septembre 2018, la police de Vancouver a accepté 6 recommandations :

l'officialisation des normes de contrôles de routine dans les politiques policières, l'amélioration de la documentation, la publication annuelle des données, une hausse des formations, l'ajout d'un agent de liaison protocolaire autochtone et la progression des relations communautaires. [2]

« NOUS RECONNAISSONS AUSSI QUE CET ENJEU COMPREND UNE COMPOSANTE ÉMOTIONNELLE IMPORTANTE ET QUE PEU IMPORTE LES DONNÉES [OU] LES ANALYSES QUE LE SERVICE DE POLICE PRÉSENTERA, FAIRE L'OBJET D'UN CONTRÔLE POLICIER EST UNE EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE. » [2]

- Adam Palmer
Chef de la police de Vancouver



LES MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS FAISAIENT L'OBJET DE 15 % DES CONTRÔLES MÊME S'ILS NE REPRÉSENTENT QUE 2 % DE LA POPULATION. [4]



LES NOIRS FAISAIENT L'OBJET DE 5 % DES CONTRÔLES ALORS QU'ILS REPRÉSENTENT MOINS DE 1 % DE LA POPULATION. [4]

Enfin, en janvier 2020, la police de Vancouver a adopté une nouvelle politique sur les contrôles de routine afin de se conformer aux nouvelles normes provinciales. Les agents n'ont plus le droit de procéder à des contrôles aléatoires ou de contrôler une personne en se fondant uniquement sur la base d'un facteur identitaire. Ils doivent avoir une « raison valable » d'exiger ou de demander des renseignements identificatoires. Un agent doit aussi prendre des mesures pour s'assurer qu'une personne faisant l'objet d'un contrôle de routine connaît ses droits, il doit avoir un motif spécifique lié à la sécurité publique pour lui demander de s'identifier et il doit l'informer de ce motif. [3]

PROFIL : TERRITOIRE INUIT

Les femmes inuites dans le Nord canadien sont soumises à un « système de maintien de l'ordre racialisé ».

En janvier 2020, Pauktuutit Inuit Women of Canada et Elizabeth Comack de l'Université du Manitoba ont coécrit *Towards Peace Harmony & Wellbeing : Policing in Indigenous Communities* (en anglais seulement), un rapport qui examine comment la police réagit à la violence contre les femmes sur le territoire inuit traditionnel du Canada appelé l'Inuit Nunangat. Les auteures affirment que souvent, les policiers qui interviennent dans les cas de violence familiale dans ces régions ne croient pas les femmes signalant les agressions. Selon le rapport, les femmes qui dénoncent les auteurs de mauvais traitements sont souvent arrachées à leur foyer au lieu de leurs abuseurs. Les auteures du rapport y présentent 15 recommandations.



13X

LES FEMMES DU NUNAVUT SONT VICTIMES DE CRIMES VIOLENTS À UN TAUX PLUS DE 13 FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE LES FEMMES AU CANADA DANS SON ENSEMBLE. [1]

12X

AU NUNAVUT, LES FEMMES SONT 12 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE AGRESSÉES SEXUELLEMENT QUE DANS LES AUTRES PROVINCES ET TERRITOIRES. [1]

« LES MESURES DE MAINTIEN DE L'ORDRE RACIALISÉES PERSISTENT DANS LES INTERACTIONS ENTRE LES FEMMES INUITES ET LE SYSTÈME JUDICIAIRE, ET CELA VA BIEN AU-DELÀ DE QUELQUES AGENTS INDIVIDUELS QUI AURAIENT DES STÉRÉOTYPES AU SUJET DES INUITS. »

- Rebecca Kudloo
Présidente de Pauktuutit Inuit
Women of Canada [2]

PROFIL: WINNIPEG, MAN.

À la fin de 2019, divers reportages dans les médias ont fait état d'incidents de profilage ciblant des Autochtones dans des commerces de Winnipeg, où des agents de police de la Ville avaient été embauchés et étaient payés pour offrir des services de prévention des pertes. La police a écarté ces incidents, alléguant des erreurs sur la personne. [1] [2] [3] Cependant, on a demandé à l'agence indépendante chargée de surveiller les agissements de la police en Nouvelle-Écosse de déclencher une enquête sur un cas présumé de profilage racial après qu'une femme de 23 ans a été arrêtée par la police dans un magasin local en janvier 2020. [4]

Selon la Commission des droits de la personne du Manitoba, les plaintes de profilage racial sont monnaie courante à Winnipeg, surtout dans les commerces de détail et parmi les forces de l'ordre.



28%

POUR 28 % DES GENS QUI ONT VÉCU DE LA DISCRIMINATION AU CANADA, CES INCIDENTS SE SONT DÉROULÉS DANS UN MAGASIN OU UN RESTAURANT. [5]

« LA COMMISSION REÇOIT RÉGULIÈREMENT DES PLAINTES SUR CE TYPE DE DISCRIMINATION, ET CE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES [...] CHAQUE FOIS QUE VOUS POSEZ CE GENRE DE JUGEMENT EN VOUS FONDANT SUR CE QUE VOUS CROYEZ SAVOIR DE L'IDENTITÉ D'UNE PERSONNE PLUTÔT QUE SUR LA PREUVE IDENTITAIRE QU'ELLE VOUS A DONNÉE, VOUS VOUS EXPOSEZ À UN RISQUE, QUE CE SOIT SOUS FORME D'UNE PLAINE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE OU D'UN AUTRE TYPE DE RECOURS JUDICIAIRE. »

- Karen Sharma
Directeur général de la Commission
des droits de la personne du
Manitoba [6]

PROFIL: TORONTO, ONT.

En 2017, la Commission ontarienne des droits de la personne a lancé une enquête d'intérêt public sur le profilage racial et la discrimination au sein du Service de police de Toronto. La Commission espérait ainsi collecter des données quantitatives au sujet de ce problème de longue date au lieu des preuves anecdotiques dont elle disposait (témoignages individuels trop facilement écartés comme étant des cas isolés). Selon la chef de la Commission Renu Mandhane, ces données permettraient à l'organisation de « déterminer avec précision les lieux où des disparités raciales existent » à l'échelle systémique. [1]



20X

DE 2013 À 2017, LES NOIRS ÉTAIENT PRÈS DE 20 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES QUE LES BLANCS À MOURIR DES SUITES DE COUPS DE FEU TIRÉS PAR LA POLICE DE TORONTO. [2]

En septembre 2019, l'Association des chefs de police de l'Ontario s'est engagée à respecter les principes établis dans la nouvelle politique de la Commission ontarienne des droits de la personne sur l'élimination du profilage racial dans le domaine du maintien de l'ordre. Cette politique est la première en son genre au Canada, et plus de 20 groupes communautaires et de défense des droits l'ont appuyée. [3]

PROFIL: OTTAWA, ONT.

À la suite d'un règlement en matière de droits de la personne avec la police d'Ottawa, celle-ci a été tenue de recueillir des données sur la race présumée des conducteurs arrêtés par des agents entre 2013 et 2015. Le corps de police a toutefois opté pour la poursuite du projet jusqu'en 2016. [1] Les données sur la race recueillies de façon continue lors de tous les contrôles routiers ont montré qu'un nombre disproportionné de conducteurs moyen-orientaux et noirs continuaient d'être ciblés par les policiers effectuant des contrôles routiers. On notait toutefois une réduction modeste de ces taux démesurés.

En 2016, Abdirahman Abdi, un homme somalo-canadien décrit par sa famille comme ayant des problèmes de santé mentale, a été arrêté pour une agression présumée à Ottawa, mais est malheureusement décédé durant l'affrontement avec la police. Interrogé au sujet du rôle du profilage racial sur cet incident, le président de l'Association des policiers d'Ottawa Matt Skof a affirmé ce qui suit :

« IL EST INAPPROPRIÉ DE LAISSER ENTENDRE QUE LA RACE A EU UN RÔLE À JOUER DANS CET INCIDENT. LES AGENTS ONT ÉTÉ DÉPÊCHÉS SUR LES LIEUX. ILS DEVAIENT S'Y RENDRE. LA RACE, DANS CE CAS-CI, EST UN FAIT, À L'INSTAR DE L'ÂGE, DU SEXE OU DE LA TAILLE. ELLE N'A RIEN À VOIR AVEC LES DÉCISIONS QUE NOUS AVONS PRISES. NOUS PRENONS DES DÉCISIONS EN NOUS FONDANT SUR NOTRE FORMATION ET CELLE-CI N'A RIEN À VOIR AVEC LA RACE... »

IL EST MALHEUREUX DE VOIR QUE CE DÉBAT TRÈS COMPLEXE A FAIT SON ARRIVÉE AU CANADA. C'EST UN SUJET QUI ME PRÉOCCUPE BEAUCOUP. J'Y SUIS ÉVIDEMMENT SENSIBLE. JE SAIS QUE CES CHOSES-LÀ SE PASSENT, MAIS IL S'AGIT DE DEUX CONVERSATIONS DISTINCTES, ET LA QUESTION NE S'APPLIQUE PAS ICI. » [2]

- Matt Skof
Président de l'Association
des policiers d'Ottawa

L'affaire a fait beaucoup de bruit, et des organisations communautaires comme l'Association canadienne des mères d'origine somalienne, le Conseil canadien des femmes musulmanes et la section torontoise de Black Lives Matter ont demandé une enquête. [3][4]

En 2017, l'Unité des enquêtes spéciales de l'Ontario a déposé des accusations d'homicide involontaire, de voies de fait graves et d'agression armée contre l'un des policiers impliqués dans l'arrestation d'Abdi. [5]

PROFIL: MONTRÉAL, QC

En 2018, la Ville de Montréal a commandé une étude sur les interpellations policières (ou les « contrôles de routine » qui ne s'étaient pas soldés par une accusation ou une contravention) par le SPVM entre 2014 et 2017. Parallèlement, la police de Montréal a dévoilé une nouvelle stratégie pour éliminer le profilage racial et social alors même qu'un recours collectif contre la police était annoncé et que de nouvelles allégations de profilage faisaient surface. [1]

Le plan sur le profilage dévoilé à l'hôtel de ville propose une série de mesures, notamment mettre à jour la formation, raviver la confiance du public et assurer la transparence. Le plan prévoyait aussi l'embauche de trois chercheurs indépendants pour collecter et analyser les données sur le profilage. [1]

En octobre 2019, le rapport de recherche indépendant révélait que le nombre d'incidents criminels était resté relativement stable sur une période de quatre ans (2014-2017) alors que le nombre total d'interpellations et de contrôles policiers d'identité avait beaucoup augmenté. [2]

11X

Il a été déterminé qu'une femme autochtone était 11 fois plus susceptible de faire l'objet d'un contrôle policier qu'une femme blanche. [3]

2X

Les résultats du rapport montrent que sur la période de quatre ans à l'étude, les personnes arabes étaient 2 fois plus susceptibles de faire l'objet d'un contrôle policier que les Blancs. [3]

4X

Au cours d'une période de quatre ans, les résultats d'une étude montrent que les Noirs et les Autochtones à Montréal étaient 4 fois plus susceptibles d'être soumis à des contrôles de sécurité par la police que les Blancs. [3]

6X

Les personnes autochtones semblent aussi être de plus en plus ciblées : si elles étaient 2 fois plus susceptibles que les Blancs de se faire interpellé en 2014, le rapport montre qu'elles étaient 6 fois plus susceptibles de l'être en 2017. [3]

« ON N'A PAS DE POLICIERS RACISTES. ON A DES POLICIERS, QUI SONT DES CITOYENS, QUI NÉCESSAIREMENT ONT DES PRÉJUGÉS [...] COMME TOUS LES CITOYENS PEUVENT EN AVOIR. C'EST CET ASPECT QU'IL FAUT COMPRENDRE, ET C'EST UN ENJEU COMPLEXE [...]. EN TANT QUE CHEF DE POLICE, CE QUE JE VEUX, C'EST UNE VILLE SÉCURITAIRE, ALORS ON DOIT TROUVER L'ÉQUILIBRE ENTRE RESPECTER LES DROITS DES GENS ET PERMETTRE AUX POLICIERS DE FAIRE LEUR TRAVAIL. » [2]

- Sylvain Caron
Chef du Service de police de
Montréal

PROFIL: HALIFAX, N.-É.

En 2017, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a annoncé qu'elle collaborerait avec la communauté et la police pour étudier la question des contrôles policiers d'identité. Son travail a soulevé de graves préoccupations concernant la discrimination systémique continue à l'égard des personnes d'ascendance africaine, y compris le profilage racial dans les contrôles policiers d'identité. Le professeur Wortley de l'Université de Toronto a examiné toutes les données disponibles (y compris 12 ans de données de la police régionale de Halifax et de la GRC), consulté les intervenants et fourni un rapport contenant des recommandations en mars 2019. En avril 2019, on a interrompu les contrôles d'identité, qui ont finalement été interdits par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse en octobre de la même année, après qu'un juge à la retraite a émis un avis officiel selon lequel la pratique est illégale. [1]



6X

LES NOIRS SONT 6 FOIS PLUS NOMBREUX À SE FAIRE ARRÊTER PAR LA POLICE POUR UN CONTRÔLE D'IDENTITÉ QUE LES BLANCS; LES HOMMES NOIRS FORMENT LE GROUPE LE PLUS SUSCEPTIBLE DE FAIRE L'OBJET DE CONTRÔLES D'IDENTITÉ, SUIVI DES HOMMES ARABES. [1]

1/3

ENVIRON LE TIERS DES HOMMES NOIRS À HALIFAX ONT FAIT L'OBJET D'UNE ACCUSATION AU CRIMINEL ENTRE 2006 ET 2007, CONTRE 6,8 % DES HOMMES BLANCS. [1]

En février 2020, deux agents de police se sont vu affecter des tâches administratives à Bedford, à Halifax dans la foulée d'allégations de brutalité policière et de profilage racial d'un adolescent noir. Une vidéo de l'incident avait été publiée sur les médias sociaux par la mère de la victime. Le président de la Halifax Regional Police Association a indiqué que le moral au sein du service de police n'avait jamais été aussi bas qu'après cet incident; il était d'avis que le chef de la police accordait plus d'importance aux médias sociaux qu'à une enquête sur les faits. Il croyait qu'une telle réponse empêcherait les policiers de travailler de façon proactive. [2]

Sources: [1] [Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse](#) [2] [CBC](#) [3] [CBC](#)

« LA RECHERCHE DÉMONTRE CLAIREMENT QUE LES PRATIQUES DE CONTRÔLES POLICIERS D'IDENTITÉ ONT EU DES RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES DISPROPORTIONNÉES SUR LA COMMUNAUTÉ AFRO-NÉO-ÉCOSSAISE. LES CONTRÔLES POLICIERS ONT CONTRIBUÉ À LA CRIMINALISATION DE JEUNES NOIRS, ÉRODÉ LA CONFIANCE DANS LES FORCES DE L'ORDRE ET MINÉ LA LÉGITIMITÉ PERÇUE DU SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE DANS SON ENSEMBLE. »

- Scot Wortley [1]
Professeur à l'Université de Toronto

« OUI, JE CROIS QUE LA RACE ÉTAIT UN FACTEUR DANS CETTE AFFAIRE, MAIS VOUS SAVEZ, NOUS N'AIMONS PAS UTILISER CET ARGUMENT. LA RACE N'A PEUT-ÊTRE PAS JOUÉ UN RÔLE, MAIS À CAUSE DU RACISME QUE NOUS AVONS VÉCU EN TANT QUE FAMILLE À BEDFORD, NOUS DEVONS SUPPOSER QU'ELLE Y ÉTAIT POUR QUELQUE CHOSE. » [3]

- Troylena Dixon
Mère de l'adolescent de Bedford

PROFIL : FEMMES AUTOCHTONES

DANS NOTRE SOCIÉTÉ, LES FEMMES AUTOCHTONES SONT UN GROUPE PARTICULIÈREMENT CIBLÉ PAR LES INTERPELLATIONS POLICIÈRES



ELLES SONT 11 FOIS PLUS NOMBREUSES QUE LES FEMMES BLANCHES À SE FAIRE ARRÊTER ET DEMANDER LEUR IDENTITÉ.

L'INDICE DE DISPARITÉ RELATIVE À LA PROBABILITÉ QUE DES FEMMES AUTOCHTONES FASSENT L'OBJET DE CONTRÔLES POLICIERS.

EN 2014, ELLES ÉTAIENT 2 FOIS PLUS NOMBREUSES À SE FAIRE CONTRÔLER QUE LES FEMMES BLANCHES. [1]



EN 2017, ELLES ÉTAIENT PRÈS DE SIX FOIS PLUS NOMBREUSES À SE FAIRE ARRÊTER ET CONTRÔLER. [1]



LORS D'UN SONDAGE, PLUS DE LA MOITIÉ DES RÉPONDANTS RACIALISÉS ET AUTOCHTONES ONT AFFIRMÉ AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE PROFILAGE RACIAL, CONTRE 11 % DES RÉPONDANTS BLANCS. PRÈS DES 3/4 DES RÉPONDANTS NOIRS AU SONDAGE ONT AFFIRMÉ AVOIR DÉJÀ VÉCU DU PROFILAGE RACIAL. [2]



Après avoir discuté avec la police communautaire et les femmes autochtones à Val-d'Or, au Québec, il est légitime de parler des thèmes de la méfiance de la communauté et de l'appréhension des gens face aux forces de l'ordre. Nos conversations avec Julie Bouvier (Équipe mixte en itinérance – policiers et intervenants communautaires [EMIPIC], Sûreté du Québec) ont mis en évidence le fait qu'en raison de traumatismes passés, les gens perçoivent des préjugés chez la police et dans les attitudes de cette dernière. Mme Bouvier a souligné que la police communautaire s'efforce de comprendre les membres de la communauté, d'entendre leurs préoccupations et d'apprendre à les connaître personnellement, ce qui devrait permettre une meilleure compréhension mutuelle. [3]

PLEINS FEUX SUR VAL-D'OR, QC

En septembre 2019, une équipe de chercheurs et de documentaristes du projet SOMEONE a été invitée à visiter les membres du PPCMA (Poste de police communautaire mixte autochtone) à Val-d'Or, au Québec. Notre équipe a rencontré des intervenants locaux à Val-d'Or, y compris des spécialistes en services sociaux, en santé mentale et en maintien de l'ordre communautaire ainsi que des leaders de la communauté autochtone pour mieux comprendre comment les efforts pour réduire le profilage racial et social peuvent être fondés, en pratique, sur des stratégies qui favorisent la résilience, la collaboration, l'empathie et la mise en perspective.

Les membres du PPCMA possèdent une expérience pratique en création de communautés inclusives et en réconciliation entre personnes autochtones et non autochtones. Le PPCMA à Val-d'Or est véritablement un brillant exemple de ce que les services de police peuvent faire pour devenir des organisations exemplaires axées sur la communauté en déployant des efforts pour combattre le racisme et la discrimination.

Nos conversations avec les membres du PPCMA et des intervenants de la communauté autochtone ont fait ressortir trois stratégies distinctes qui favorisent la prévention primaire de la discrimination dans le contexte de Val-d'Or. Tout d'abord, une approche incluant plusieurs intervenants des domaines de la sécurité publique, des services sociaux, de la santé et de l'éducation doit aider à contextualiser toute stratégie de prévention afin de garantir sa pertinence pour la communauté locale. Deuxièmement, les services de police communautaires doivent s'inspirer de philosophies humanistes qui mettent l'accent sur la santé, le bien-être et la sécurité des membres les plus marginalisés de la communauté plutôt qu'uniquement sur la réduction des activités criminelles. Troisièmement, il est urgent de veiller à garantir que les voix des communautés marginalisées continuent d'être représentées et amplifiées grâce à des espaces où elles peuvent raconter leurs expériences personnelles de résilience.

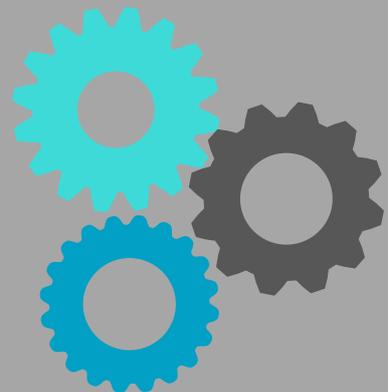
ANALYSER LE PROFILAGE

De nombreux experts et membres des communautés ont décrit l'impact du profilage sur les communautés et, plus précisément, sur leur vie.

Dans cette section de la trousse, nous entreprenons d'analyser le profilage, d'explorer les enjeux qui y sont associés et d'approfondir notre compréhension de ce phénomène. Ce processus comporte deux volets. Premièrement, dans le cadre d'une analyse, nous posons la question : « Pourquoi y a-t-il du profilage? » Cette section résume la cause, les répercussions et les implications du profilage, telles qu'elles ont été exprimées par divers intervenants. Dans un deuxième temps, nous entreprenons l'analyse narrative du profilage en présentant les expériences vécues par les victimes du profilage, les personnes au pouvoir et d'autres membres de la communauté. Cela brosse un tableau du phénomène qui tient compte de nombreuses perspectives différentes.

DANS CETTE SECTION

- 17 **POURQUOI Y A-T-IL DU PROFILAGE?**
- 17 **NOUS N'EN PARLONS PAS ASSEZ**
- 18 **NOUS N'EN FAISONS PAS ASSEZ**
- 20 **NOUS NE COMPRENNONS PAS ASSEZ BIEN LE PHÉNOMÈNE**
- 22 **QUELLES SONT LES EXPÉRIENCES VÉCUES ET LES PERSPECTIVES DES GENS**



POURQUOI Y A-T-IL DU PROFILAGE?

La recherche effectuée pour créer cette trousse a permis de dégager trois réponses distinctes à cette question :

NOUS N'EN PARLONS PAS ASSEZ



Selon l'un des arguments clés soulevés par les militants, les autorités dilueraient la conversation. Même si des organisations étatiques ont commandé divers rapports sur le profilage au fil des ans, la réponse à ces rapports et les suivis effectués ont été incomplets ou passés sous silence. Cela minimise l'ampleur des problèmes liés au profilage et dilue par conséquent les mesures d'amélioration qui pourraient être prises. Les militants font particulièrement ressortir le fait que reconnaître la nature et la portée du problème est une étape clé pour le régler. Pour leur défense, les acteurs gouvernementaux mentionnent diverses conversations qui ont eu lieu. De plus, les tensions entre la police et les communautés continuent d'exister sous diverses formes et mènent parfois à un effritement de la confiance et de la communication.

« ILS DOIVENT ACCEPTER D'UTILISER LE MOT "RACISME" ET LA NOTION DE RACISME SYSTÉMIQUE. POUR AFFRONTER LE RACISME, IL FAUT D'ABORD ÊTRE CAPABLES D'EN PARLER. » [1]

- Fo Niemi
Directeur général du Centre d'action-
recherche sur les relations raciales

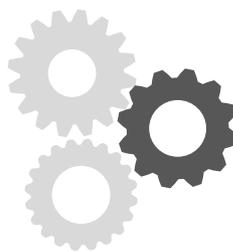
“CELA PREND UNE RECONNAISSANCE PREMIÈRE QU'IL Y A UN PROBLÈME. TANT ET AUSSI LONGTEMPS QUE NOUS ALLONS ÉVITER DE DIRE QU'IL Y A UN PROBLÈME, NOUS N'ALLONS PAS PARLER DE CES ENJEUX. » [2]

- Will Prosper
Ancien agent de la GRC, militant
communautaire, organisateur de
Hoodstock et documentariste

« J'AI LA RESPONSABILITÉ D'ÊTRE GENTIL AVEC LES GENS. C'EST COMME ÇA QU'ON M'A ÉLEVÉ. J'AI EU LA CHANCE DE GRANDIR PRÈS DE WASHINGTON D.C., L'UNE DES RÉGIONS LES PLUS DIVERSIFIÉES DES ÉTATS-UNIS. SI J'AVAIS GRANDI DANS L'OKLAHOMA, AU MILIEU DE NULLE PART, JE SERAIS PEUT-ÊTRE UNE PERSONNE COMPLÈTEMENT DIFFÉRENTE. NOUS SOMMES DES PRODUITS DE NOTRE ENVIRONNEMENT. JEUNE, J'AI ÉTÉ CHANCEUX DE GRANDIR D'ÊTRE ENTOURÉ DE BEAUCOUP DE GENS QUI N'ÉTAIENT PAS COMME MOI. CE N'ÉTAIT PAS BIZARRE POUR MOI. » [3]

- JR Hayes
Membre du groupe de
musique Pig Destroyer

NOUS N'EN FAISONS PAS ASSEZ



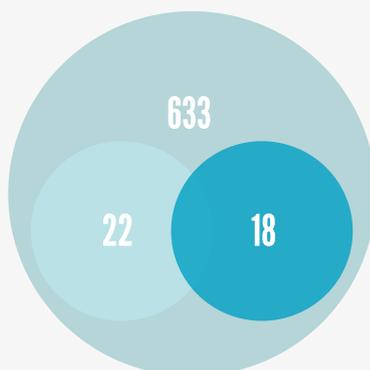
Le problème persistant du profilage est en partie attribuable à l'insuffisance des mesures correctives prises pour améliorer les perceptions des actions de l'État et les attitudes qui en découlent, de même qu'aux mesures de soutien inadéquates dans les communautés. Il y a une perception selon laquelle aucune mesure disciplinaire n'est prise contre les agents de police coupables, et que le système ne réagit pas adéquatement. Par exemple, les communautés ciblées par le profilage ne sont pas suffisamment représentées au sein des services de police.



SERVICE DE POLICE DE LONGUEUIL

LE SERVICE DE POLICE DE LONGUEUIL COMPTE **633 AGENTS** DE POLICE [1]

DE CES 633 POLICIERS, **22** FONT PARTIE D'UNE **MINORITÉ VISIBLE**



DE CES 633 POLICIERS, **18** FONT PARTIE D'UNE **MINORITÉ ETHNIQUE**

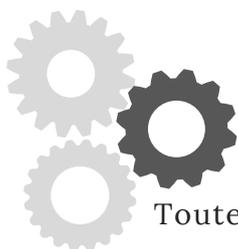
Du point de vue de la prévention, il faut sensibiliser les forces de la police et les autres forces de l'État aux expériences vécues de profilage afin de favoriser la compréhension et l'empathie. Par ailleurs, les mesures de soutien au sein des communautés sont actuellement limitées; celles-ci, lorsqu'il y en a, ne sont offertes que de façon sporadique ou inégale.

Par exemple, des approches axées sur l'art peuvent soutenir la communauté dans le contexte d'expériences déshumanisantes comme le profilage. Des données probantes montrent que les interventions basées sur l'art et l'humour ont des bienfaits pour la communauté. Le projet de bande dessinée La haine, ça s'apprend et l'initiative Paysage de l'espoir du projet SOMEONE en sont des exemples. Ils explorent les limites de l'inclusivité des communautés marginalisées en créant des espaces artistiques exclusifs leur permettant de présenter leurs récits uniques.

ANALYSE

« L'ART EST TRÈS PERSONNEL, ET CE QUI SE PASSE À L'INTÉRIEUR DES GENS N'EST PAS TOUJOURS BEAU À VOIR. IL FAUT COMPRENDRE QUE LES GENS EXTÉRIORISENT CETTE LAIDEUR NON PAS PARCE QU'ILS VEULENT BLESSER AUTRUI, MAIS SIMPLEMENT PARCE QU'IL FAUT QUE ÇA SORTE. JE PENSE QU'ON NE PEUT PAS VOIR L'ART COMME ON VOIT LA POLITIQUE OU D'AUTRES CHOSES DE CE GENRE. » [1]

- JR Hayes
Membre du groupe de
musique Pig Destroyer



« JE REGARDE TOUS LES ENDROITS OÙ IL Y A DE L'ART À MONTRÉAL, ET PRENONS L'EXEMPLE DES STATUES. JE NE VOIS PAS DE STATUES DANS SAINT-MICHEL NI À MONTRÉAL-NORD. ELLES SONT TOUJOURS AUX MÊMES ENDROITS. CERTAINES PERSONNES N'ONT PAS ACCÈS À L'ART. POURQUOI PAS? CE N'EST PAS NORMAL. AVONS-NOUS LE DROIT NOUS AUSSI D'AVOIR DES SCULPTURES? AVONS-NOUS LE DROIT D'AVOIR ACCÈS À CES CHOSES-LÀ? » [2]

- Will Prosper
Ancien agent de la GRC, militant
communautaire,
organisateur de Hoodstock et
documentariste

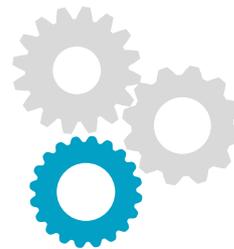
Toutefois, ces types de systèmes de soutien ne sont disponibles que dans certaines zones urbaines privilégiées, et la vaste majorité des communautés n'ont pas accès à de telles occasions. Enfin, la perception publique des communautés est également un enjeu. Les médias brossent des portraits stéréotypés de certaines communautés, que le public consomme souvent sans se questionner. Cela entraîne une trame narrative selon laquelle certaines communautés sont plus enclines à avoir des intentions criminelles, ce qui conduit à plus de profilage. Les occasions ne manquent pas pour agir afin de corriger ces représentations dans les médias et de sensibiliser les gens afin qu'ils les voient d'un œil critique.



« Il y a des règles [...] mais sont-elles appliquées? Sont-elles même applicables, en pratique, compte tenu du contexte et de la culture actuels du maintien de l'ordre? Le fardeau imposé à la victime est-il raisonnable compte tenu de la nature des mesures prises contre elle? L'existence de règles officielles ne suffit pas. Loin de là. Il faut également se pencher sur l'application pratique de ces règles sur le terrain pour évaluer s'il y a un problème systémique. Sans l'admettre [...] votre position vient de changer. Elle est passée de "le système tolère le racisme", à "le système juridique comporte peut-être des lacunes quant à l'investigation d'actes racistes et à la punition des auteurs de tels actes". Ce sont deux positions radicalement différentes. Un système social qui tolère toujours un système juridique comportant des lacunes en matière d'investigation d'actes racistes et de punition des auteurs de ces actes est un système qui tolère le racisme. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

NOUS NE COMPRENONS PAS ASSEZ BIEN LE PHÉNOMÈNE



Un autre aspect qui sous-tend le phénomène du profilage est l'affirmation selon laquelle nous ne comprenons pas assez bien le problème, ses causes et les façons de le régler. Premièrement, on affirme qu'il n'y aurait pas suffisamment de données pour déterminer l'étendue du profilage et si le phénomène se limite à certaines communautés en particulier. Les rapports publics disponibles analysent les données de certaines régions pendant des périodes précises, mais ces données ne sont pas regroupées. [1]

Deuxièmement, il y a la question des préjugés inconscients. Cela renvoie à l'idée selon laquelle certaines actions humaines sont motivées par des préjugés dont l'auteur n'a pas nécessairement conscience. Dans le cas du profilage, cela laisse entendre que les policiers, s'ils sont coupables de profilage à l'égard de certains membres de la communauté, n'ont pas consciemment l'intention de discriminer ces personnes. Leurs actions sont déterminées par leur conditionnement et d'autres éléments qui créent des préjugés inconscients contre la communauté. Les préjugés inconscients ont été étudiés de façon approfondie, et il y a des preuves à l'appui de leur existence parmi les policiers, mais on n'en sait pas assez sur ce qui serait une solution réaliste au problème. [2]



« Toutes les communautés ont des problèmes. Il y a des activités illégales partout. Le problème, c'est que les criminels sont traités différemment. Et pourquoi un criminel devrait-il refléter une race tout entière? C'est ça qui dépasse l'entendement. »

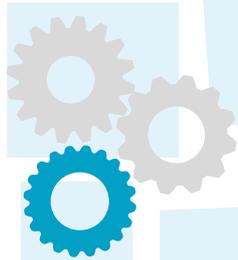
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« Le racisme existe, et pas seulement chez les Blancs. Je l'ai vécu au travail de la part de certains collègues, et après, ce sont eux qui nous accusent d'être racistes. Nous devons garder le silence par peur d'être traités de racistes. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

Le troisième aspect est un manque de compréhension face à différentes cultures et religions. Un manque d'ouverture à l'égard de pratiques et de croyances qui sont différentes des nôtres mène souvent à une stigmatisation de « l'autre », ce qui peut conduire à un comportement discriminatoire ou raciste. Il n'y a pas suffisamment d'éducation et de compréhension au sein des communautés sur ces différences. Une compréhension du pouvoir des symboles et de la façon dont ils affectent les perceptions est une variation de ce phénomène. Les symboles comme le hijab, par exemple, ressortent dans ce contexte. Des commentaires sur les forums en ligne montrent que certains membres du public savent que les symboles, qu'ils soient religieux ou culturels (comme les drapeaux, la fleur de lis, les coquelicots), sont des catalyseurs visibles de discrimination. [1]

ANALYSE



Le quatrième aspect lié au manque de compréhension est le fait que les personnes en position de pouvoir et de privilège ne saisissent pas la nature déshumanisante du profilage. Il leur est donc difficile de voir les choses du point de vue des victimes de profilage et de comprendre qu'il faut agir pour contrer ce phénomène. Enfin, il faut tenir compte du fait que le profilage peut aller dans les deux sens. Certaines communautés ont des visions stéréotypées des personnes en position de pouvoir, et elles ne comprennent pas toujours que les points de vue individuels et institutionnels peuvent varier au sein de la police. Cela rend les conversations et la prise de mesures encore plus complexes. [1]

« POUR LES ENFANTS ET LES JEUNES, C'EST UNE QUESTION D'EXISTENCE. EN SE PROMENANT, ILS SONT TOUJOURS CONSCIENTS QUE QUELQUE CHOSE POURRAIT SE PASSER. ILS DOIVENT FAIRE ATTENTION; ATTENTION À CE QU'ILS DISENT ; ATTENTION DE NE PAS PARLER TROP FORT; ATTENTION DE NE PAS ATTIRER L'ATTENTION. JE CONSTATE QUE ÇA PEUT ÊTRE TRÈS DIFFICILE POUR LES JEUNES ET LES ENFANTS D'EXISTER DE CETTE FAÇON DANS LA SOCIÉTÉ. IL Y A UN FARDEAU ÉNORME, MÊME PSYCHOLOGIQUEMENT, ET ILS NE SE SENTENT PAS VRAIMENT LIBRES D'EXISTER. » [2]

- Elsa F. Mondésir
Éducatrice jeunesse et membre
du Groupe consultatif
jeunesse de la Commission
canadienne pour l'UNESCO

« CE N'EST PAS L'INTENTION DES POLICIERS QUI MÉRITE NOTRE ATTENTION, MAIS L'EXPÉRIENCE DE LA PERSONNE QUI SE FAIT CONTRÔLER. ET SI CETTE EXPÉRIENCE EN EST UNE DE DISCRIMINATION, NOUS AVONS UN PROBLÈME DE CONFIANCE DU PUBLIC ENVERS LA POLICE. » [1]

- Dylan Mazur
Avocat communautaire avec la
BCCLA



DISCUSSIONS SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

À L'ÉGARD DU PROFILAGE RACIAL, IL Y A CEUX QUI CROIENT :



QU'IL EXISTE

- LES CONTRÔLES POLICIERS SONT EXAGÉRÉS
- DISCRIMINATION ENTRE LES BLANCS ET LES MINORITÉS VISIBLES



QU'IL N'EXISTE PAS

- C'EST UNIQUEMENT UN STRATAGÈME DE VICTIMISATION
- LA POLICE FAIT SON TRAVAIL ET C'EST TOUT



QU'IL EXISTE DES DEUX CÔTÉS

- NOUS AVONS TOUS DES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS
- LA POLICE NE FAIT PAS CONFIANCE AUX COMMUNAUTÉS
- LES COMMUNAUTÉS NE FONT PAS CONFIANCE À LA POLICE

QUELLES SONT LES EXPÉRIENCES VÉCUES ET LES PERSPECTIVES DES GENS

Cliquez sur l'un des noms ci-dessous pour entendre ce que la personne a à dire au sujet de ses expériences et de ses opinions en lien avec le profilage racial et social.



WILL PROSPER

ANCIEN AGENT DE LA GRC, MILITANT COMMUNAUTAIRE, ORGANISATEUR DE HOODSTOCK ET DOCUMENTARISTE



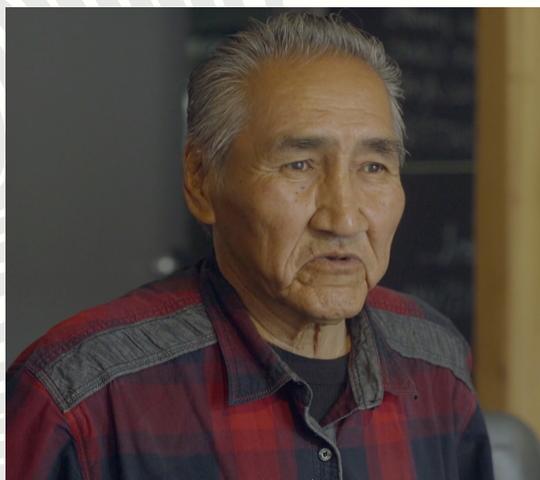
JULIE BOUVIER

SERGENTE ET RESPONSABLE DU POSTE DE POLICE COMMUNAUTAIRE MIXTE AUTOCHTONE DE VAL-D'OR



JEANNETTE BRAZEAU

AÎNÉE DE LA PREMIÈRE NATION ANISHNABE DE LAC-SIMON, PRÈS DE LA MUNICIPALETÉ DE VAL-D'OR



PIERRE PAPATIE

AÎNÉ DE LA PREMIÈRE NATION ANISHNABE DE LAC-SIMON, PRÈS DE LA MUNICIPALETÉ DE VAL-D'OR

LE SILENCE ENTOURANT LE PROFILAGE

Bien qu'on ait reconnu l'existence de profilage dans de nombreux contextes, il y a toujours une certaine réticence à utiliser ce terme pour parler des incidents de discrimination par des représentants de l'État aux premières lignes. Le militant Will Prosper explique que le terme est escamoté dans la recherche et les rapports [1]. L'incapacité à nommer les choses et à utiliser les termes appropriés pour décrire un phénomène fait obstacle à sa résolution. Cela contribue à l'impasse.

LE DÉNI DU PROFILAGE

Si le silence est une réaction courante aux incidents de profilage, une autre réaction est plus explicite : le déni. Le déni de profilage suppose d'affirmer que le profilage n'existe pas en tant que tel ou que s'il existe, les accusations de profilage sont exagérées par rapport à la véritable prévalence du phénomène. Une autre version de cet argument veut que le profilage ne soit pas assez répandu pour justifier une réponse systémique, mais qu'il s'agisse plutôt de « quelques mauvais éléments » parmi les travailleurs de l'État aux premières lignes. Selon une autre façon de penser qui est particulièrement manifeste dans les conversations sur les médias sociaux, le profilage n'existerait pas et les cibles du profilage ne feraient que se percevoir comme victimes. Dans ses versions les plus polies, cet argument décrit les cibles du profilage comme interprétant à tort les intentions de l'auteur de ces actes. Dans ses versions les plus brutales, il accuse les cibles de se poser en victimes de façon consciente et active afin d'accuser faussement les travailleurs de première ligne.

« Le terme "profilage racial" commence à être utilisé comme la maladie mentale dans les procès pour meurtre [...] C'est une excuse pour ne pas aller en prison ou pour s'enrichir en engageant une poursuite contre la police. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux



« Le racisme systémique est simplement un moyen pour les minorités de se reprocher leurs écarts de conduite. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

LA DIFFICULTÉ DU DIALOGUE

C'est un fait que de nombreuses personnes, dont des militants, des membres de la communauté, des travailleurs sociaux et des policiers, ont déployé des efforts considérables pour parler du profilage, engager un dialogue et chercher des solutions et des réparations. Cependant, ces conversations sont tout sauf faciles. Les gens ont besoin d'occasions et d'un espace pour engager cette discussion, ce qui est difficile à orchestrer. Pour certains membres de la communauté, le traumatisme, la colère et le ressentiment peuvent être des barrières à un dialogue avec la communauté policière. Pour les travailleurs de première ligne, il peut y avoir des limites liées à l'empathie et au contexte. Ce type de conversations nécessite un langage approprié, ce qui peut faire défaut à l'ensemble des parties concernées.

LES DÉFIS PRATIQUES



« Pour réussir, vous devez avoir des preuves tangibles qu'il y a eu profilage racial [...] À moins de vidéos complètes montrant l'événement du début à la fin, ce sera votre parole contre celle de la police. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

L'impasse touchant le profilage comporte aussi une dimension pratique. Celle-ci est liée à la difficulté pratique de détecter et de classer le profilage de façon fiable. En l'absence d'un mécanisme efficace, il y a un risque que des actions policières judicieuses soient faussement classifiées comme relevant du profilage (erreur de première espèce) ou que des cas de profilage ne soient pas correctement détectés (erreur de deuxième espèce). En plus d'être fiable, un tel mécanisme doit être pratique afin de pouvoir être mis en œuvre quotidiennement. Par exemple, non seulement un processus exagérément lourd pour cerner et classer les cas de profilage est non viable, mais il pourrait même compromettre les efforts déployés pour cerner le profilage. Il est rare de trouver un système fiable et viable qui soit acceptable pour tout le monde.

IMPASSE

DES VALEURS CONTRADICTOIRES

L'impasse est aussi attribuable au fait que deux ou plusieurs points de vue qui sont indépendamment valides deviennent contradictoires lorsqu'ils sont appliqués dans le même contexte. La loi 21 au Québec en est un bon exemple. Elle interdit aux travailleurs de l'État aux premières lignes (comme la police, les juges et les enseignants) de porter des symboles religieux au travail. Une telle loi est considérée comme discriminatoire à l'égard des employés de certaines religions, typiquement les femmes musulmanes, les juifs et les hommes sikhs, parce qu'elle restreint leurs perspectives d'emploi ou les force à transiger sur leurs croyances religieuses.

Les partisans de la loi, dont certains partis politiques et de nombreux membres de la population québécoise, maintiennent que cette loi n'est pas raciale ni discriminatoire, mais simplement un engagement à maintenir la séparation entre l'État et la religion. Compte tenu de l'histoire du Québec et de l'importance de sa Révolution tranquille, l'empressement à maintenir cette distinction est valide et compréhensible.

Il n'en demeure pas moins que cet engagement à l'égard d'un idéal laïque a des répercussions négatives sur certaines communautés plus que d'autres. Il privilégie les religions qui n'exigent pas le port de symboles religieux visibles. Cela donne lieu à des débats visant à déterminer si porter un symbole religieux revient à compromettre les valeurs laïques et, le cas échéant, de quelles façons. Une impasse qui est en partie causée par des valeurs et des priorités contradictoires est plus difficile à résoudre puisque les systèmes de valeurs sont plus profonds que les convictions rationnelles et les arguments logiques.



« La loi 21 au Québec vise à exclure la religion de la fonction publique et il s'agit d'un objectif de laïcité (et de la Révolution tranquille). Ce n'est pas un enjeu racial ni de la discrimination. »
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« La loi 21 privilégie les religions qui ne nécessitent pas le port d'un symbole religieux visible, alors elle est discriminatoire. »
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

LE RÔLE DE LA NATURE HUMAINE

La nature humaine est le dernier aspect, et peut-être le plus problématique, de l'impasse relative au profilage. L'opinion publique offre de nombreuses mentions du profilage comme allant dans les deux sens. Ce ne sont pas que les travailleurs de l'État aux premières lignes qui pratiquent le profilage à l'égard des minorités et des populations désavantagées. Ces communautés posent elles aussi des jugements discriminatoires à l'égard des travailleurs de l'État. D'un point de vue systémique, on peut analyser cette observation sous le rapport du pouvoir et de l'oppression : un groupe désavantagé qui pose des jugements et prend des mesures discriminatoires contre l'opresseur a des répercussions beaucoup moins graves que le contraire.

Toutefois, sur le plan personnel, lorsque les gens sont peu portés à adopter une perspective systémique, il est facile pour un agent de police ou un travailleur de l'État de première ligne de se sentir lésé lorsque la communauté pose de tels jugements contre lui. Cela entraîne un cycle continu de stéréotypes et de méfiance.

Selon certains arguments, l'altérisation est inhérente à la façon dont les humains pensent et fonctionnent, et c'est une notion dont on ne peut pas nier l'importance. On peut l'interpréter comme un engagement envers sa communauté, sa race, sa langue ou son groupe, qui l'emporte sur les gens qui n'en font pas partie. Il est peut-être plus facile de mettre l'accent sur les identités plutôt que sur les problèmes. Pour être inclusif et passer outre à l'altérisation, il faut prendre un engagement conscient en ce sens.

Enfin, il y a le problème bien documenté des biais implicites. Les études psychologiques ont montré à maintes reprises que tous les humains ont des préjugés dont ils ne sont pas conscients, y compris contre des races, des groupes, des communautés et même des types corporels en particulier. Cet aspect inhérent à l'humain pourrait expliquer dans une certaine mesure pourquoi il est si difficile pour les gens de reconnaître qu'ils pratiquent peut-être le profilage : ils croient sincèrement qu'ils ne le font pas! La recherche ne montre pas clairement si le fait de rendre les gens conscients de ces biais implicites a des effets à long terme sur leurs actes. Cela mène à une impasse. Si la nature humaine est imparfaite, et si l'altérisation et les préjugés implicites sont inhérents à notre existence, comment faire pour progresser?



« Le profilage va dans les deux sens. Des groupes de gens se soumettent les uns les autres au profilage. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« La stigmatisation de « l'autre » et le racisme sont dans la nature humaine. Nous ne pouvons pas en faire abstraction. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« Pourquoi la police est-elle si raciste? Parce qu'elle est composée d'humains et que les humains sont racistes. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

COMMENT PROGRESSER

Le phénomène du profilage est complexe et varié. Il crée sans conteste des défis difficiles à surmonter et des culs-de-sac apparents. Mais malgré l'impasse, les communautés et la police elle-même s'efforcent de trouver des solutions diverses.

« DANS UNE COMMUNAUTÉ, IL EST TRÈS DIFFICILE D'AVOIR LE CONTRÔLE; AVEC LA POLICE AUSSI. IL EST PLUS FACILE DE COMMUNIQUER QUAND ON CULTIVE L'AMOUR. IL N'Y A RIEN À FAIRE SI LA HAINE EXISTE TOUJOURS ENVERS QUI QUE CE SOIT. » [1]

- Jeannette Brazeau
Aînée de la Première Nation Anishnabe
de Lac-Simon, près de la municipalité de
Val-D'Or

« QUAND ON PARLE DE L'ITINÉRANCE, CE N'EST JAMAIS SIMPLE. C'EST TOUJOURS COMPLEXE. C'EST TOUJOURS LE PROBLÈME AVEC LA COMORBIDITÉ. RIEN N'EST SIMPLE. ALORS, À CE MOMENT-LÀ, NOUS PRENONS LE TEMPS D'AVOIR DES DISCUSSIONS [...] QUAND NOUS COMPRENDRONS ET ÉCOUTERONS LEURS VALEURS ET LEUR HISTOIRE, JE CROIS QUE NOUS AURONS UNE MEILLEURE COMMUNICATION. » [2]

- Julie Bouvier
Sergente et responsable du poste de
police communautaire mixte
autochtone de Val-d'Or

DANS CETTE SECTION

29 DES SOLUTIONS POUR
INFORMER ET ÉDUIQUER

31 DES SOLUTIONS POUR
RENFORCER LA
CONFIANCE ET LA
COMMUNICATION

33 DES SOLUTIONS POUR
CRÉER DES PROCESSUS
ET DES SYSTÈMES

Au fil des ans, des gens et des communautés ont proposé et mis en œuvre diverses solutions pour contrer le profilage racial et social. Même si ces solutions sont basées sur une variété d'approches, les gens sont au cœur de chacune d'entre elles. Bien qu'aucune solution ou approche unique ne puisse être considérée comme exhaustive ou définitive, elles règlent toute une partie du problème et se recoupent parfois dans leur nature. Trois de ces approches sont présentées ici.

DES SOLUTIONS POUR INFORMER ET ÉDUQUER

Toutes les solutions ont un même point de départ : nous devons reconnaître le problème, écouter les conversations (même si elles sont difficiles comme c'est le cas des pensionnats) et comprendre les réalités de la vie dans les quartiers où il y a du profilage. Il faut travailler ensemble au sein de la communauté et être fidèles envers celle-ci, et donner aux jeunes le pouvoir de s'exprimer.

SENSIBILISATION

Un thème récurrent dans cette catégorie de solutions est la nécessité de sensibiliser ceux qui sont en position de privilèges et de pouvoir aux réalités vécues par les cibles du profilage. Souvent il semblerait que les groupes privilégiés ne comprennent pas les effets du profilage et qu'ils n'ont pas été capables de saisir sa nature déshumanisante.

« CRÉER DES ESPACES ET DES LIEUX POUR UN DIALOGUE, CRÉER DES ENDROITS OÙ LES GENS PEUVENT S'EXPRIMER [...] LE SIMPLE FAIT DE SAVOIR QUE D'AUTRES GENS VIVENT DES CHOSES, QUE DES ESPACES SONT CRÉÉS, ÇA A ÉTÉ DÉTERMINANT POUR MOI. MAIS JE SAIS QUE CE N'EST PAS ASSEZ. C'EST POURQUOI LES GENS QUI SONT EN COLÈRE DOIVENT AIDER À FAIRE AVANCER LES CHOSES SUR D'AUTRES FRONTS. IL FAUT UN TRAVAIL D'ÉQUIPE. SI CETTE COLÈRE DISPARAÎT, NOUS RESTONS DANS UNE SORTE DE FLOU. NOUS DEVONS RESSENTIR LA COLÈRE, MAIS NOUS DEVONS NOUS CONCENTRER SUR LES SOLUTIONS. » [1]

- Elsa F. Mondésir

Éducatrice jeunesse et membre du Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO

« CE LIEN DOIT ÊTRE RECRÉÉ, IL DOIT ÊTRE MODIFIÉ. L'ÉDUCATION EST TOUJOURS LA CLÉ DE TOUT. IL S'AGIT D'UN TRAVAIL SYSTÉMIQUE QUE NOUS DEVONS FAIRE ENSEMBLE. IL FAUDRA DES PERSONNES EN POSITION DE LEADERSHIP, DES PERSONNALITÉS PUBLIQUES ET POLITIQUES, ETC. » [2]

- Will Propser

Ancien agent de la GRC, militant communautaire, organisateur de Hoodstock et documentariste

Certaines personnes ont revendiqué l'utilisation de messages visuels et multimédias bien conçus et percutants pour sensibiliser les gens au profilage. Compte tenu de la préférence actuelle pour du contenu visuel, certains croient que les techniques de propagande visuelle peuvent être utilisées à des fins positives.

SOLUTIONS

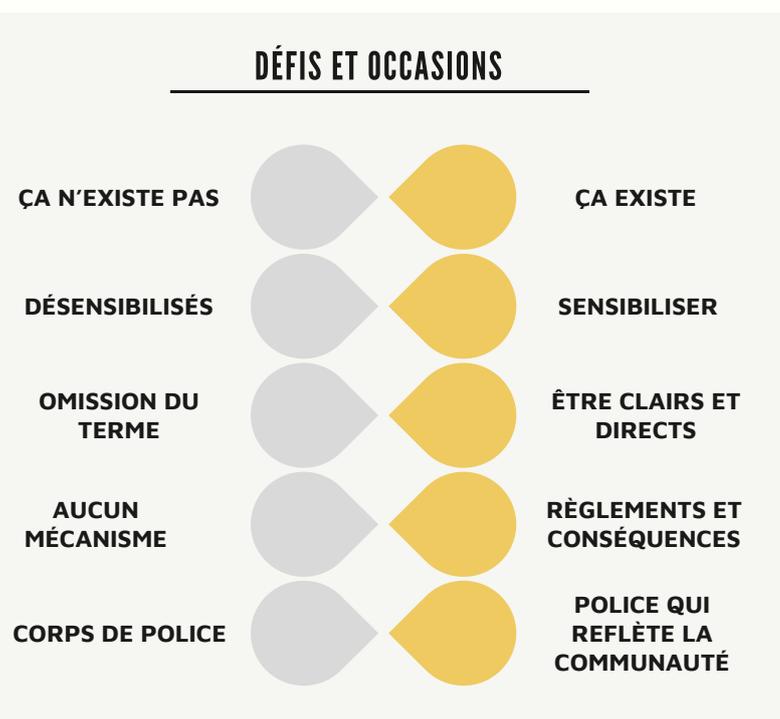
DOCUMENTER ET INFORMER SUR LE PROFILAGE

Des militants ainsi que des membres de certaines communautés réclament des statistiques et des études plus claires qui leur permettraient d'être mieux informés sur la situation. Il y a une volonté de baser les solutions et la compréhension du problème sur des faits plutôt que sur des perceptions et des opinions. Par exemple, la valeur historique des immigrants peut être établie grâce à des données afin de contrer la perception selon laquelle l'« autre » est à la source des problèmes sociaux.

ÉDUQUER ET ENSEIGNER L'EMPATHIE

Enfin, certaines solutions éducatives ciblent directement les agents de police et les personnes en position de pouvoir. La police de Longueuil a fait l'expérience d'un exercice visant à favoriser l'empathie. Les agents devaient s'immerger dans une communauté sans leurs symboles de pouvoir, comme leur uniforme ou leurs armes à feu. Le moins qu'on puisse dire, c'est que l'expérience a été marquante. Dans une optique semblable, une formation a été fournie aux agents sur la nature et la portée de leurs préjugés implicites à l'égard de certaines races et de certains groupes. Toutefois, il n'est pas clair à l'heure actuelle si le fait d'être conscient de ses préjugés modifie les comportements de façon significative.

L'image ci-dessous montre les tensions entre ce qui se passe actuellement et les possibilités de changement.



DES SOLUTIONS POUR RENFORCER LA CONFIANCE ET LA COMMUNICATION

RECONNAÎTRE L'EXISTENCE DU PROBLÈME

Une reconnaissance du problème par les personnes au pouvoir est à la base des solutions pour renforcer la confiance et la communication. Cela s'applique aussi bien aux problèmes actuels qu'aux problèmes historiques de profilage extrême, comme les pensionnats autochtones.

CRÉER DES ESPACES DE DISCUSSION SÉCURITAIRES

Les militants et les éducateurs soulignent les avantages de l'art pour aider les personnes victimes de profilage à se remettre de cette expérience déshumanisante. L'humour, surtout lorsqu'il s'agit de rire de soi, a également des effets thérapeutiques. Ces approches sont toutefois utilisées de façon sporadique et surtout dans les centres urbains. Tout semblerait militer pour qu'on développe des approches axées sur les arts et qu'on les rende disponibles à plus de gens.

« CRÉER ET OFFRIR UN ESPACE OÙ LES GENS PEUVENT S'EXPRIMER ET SE FAIRE ENTENDRE DANS UN LIEU SÉCURITAIRE. C'EST QUELQUE CHOSE QUI N'EXISTE PAS ET JE CROIS QUE NOUS AVONS BESOIN DAVANTAGE DE CES OCCASIONS : DES ATELIERS OÙ LES JEUNES PEUVENT FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP EN CRÉANT DES ŒUVRES QUI REFLÈTENT LEUR VOIX. » [1]

- Vivek Venkatesh
Chercheur, Université Concordia

« JE SUIS UN HOMME QUI DONNE DE L'ESPOIR AUX GENS. C'EST NOTRE TRAVAIL EN CE MOMENT. NOUS TRAVAILLONS À LA QUESTION DES PENSIONNATS AUTOCHTONES, AUPRÈS DE CEUX QUI NE PEUVENT PAS EN PARLER; CE QU'ILS ONT VÉCU DANS LES PENSIONNATS. IL Y A EU BEAUCOUP DE MORTS À CAUSE DE CE SYSTÈME. C'EST POURQUOI IL EST TRÈS IMPORTANT DE PARLER DES PENSIONNATS AUJOURD'HUI, PARCE QUE CERTAINES PERSONNES SONT TOUJOURS INCAPABLES DE PARLER DE CE QU'ELLES ONT VÉCU. IL EST TRÈS IMPORTANT POUR D'AUTRES D'EN PARLER ET D'ENTENDRE LEURS MESSAGES. » [2]

- Pierre Papatie
Aîné de la Première Nation Anishnabe
de Lac-Simon, près de la municipalité
de Val-D'Or

SOLUTIONS

RENFORCER LA CONFIANCE EN TRAVAILLANT ENSEMBLE

Les solutions pour renforcer la confiance et la communication doivent également être basées sur la création d'un capital social positif avec les communautés. Il n'y a pas qu'un seul moyen d'accomplir cela, et ça peut prendre des formes variées selon le contexte. Toutefois, l'importance d'un tel capital social ne doit pas être sous-estimée. Les communautés elles-mêmes, surtout les communautés autochtones, parlent d'une approche plus inclusive et davantage axée sur l'humain qui valorise le fait de surmonter les préjugés et le racisme, et l'importance d'avoir de l'espoir pour l'avenir. Au Canada, et plus particulièrement dans la province de Québec, les communautés autochtones parlent du terme ojibwé « mamawi » : l'importance de travailler ensemble. Cela reflète une valeur qu'il est important d'incarner en tant que société, surtout dans une société qui a l'habitude de l'altérisation.

MTL sans profilage (2015-2018) Ce projet de recherche sur trois ans visait à comprendre le profilage racial et ses conséquences pour les jeunes du quartier Saint-Michel, très diversifié sur le plan culturel. Le rapport conclut que le profilage racial est attribuable aux préjugés des policiers, mais également aux politiques organisationnelles du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). [1]

PRINCIPALES RÉACTIONS COMMUNAUTAIRES

Commission des droits de la personne de l'Alberta (2017) La Commission a tenu une série de conversations avec des organisations dans l'ensemble de la province afin de discuter des enjeux relatifs aux droits de la personne auxquels sont confrontées les communautés. La Commission et les communautés se sont servies de ces conversations, qui ont été résumées dans le rapport *Your Voice : Advancing Human Rights in Alberta*, pour s'attaquer à ces enjeux. [2]

DES SOLUTIONS POUR CRÉER DES PROCESSUS ET DES SYSTÈMES

« C'EST CE QUE NOUS NOUS EFFORÇONS DE DIRE DE FAÇON ÉLOQUENTE DANS NOS MESSAGES D'INVITATION À LA FORMATION SUR LES RÉALITÉS AUTOCHTONES. IL S'AGIT DE DIRE À VOS AGENTS DE POLICE "D'ACCORD, VOUS DISPOSEZ DES OUTILS QUE VOUS AVEZ ACQUIS SUR LES BANCS DE L'ÉCOLE, MAIS ALLEZ UN PEU PLUS LOIN. SI ÇA NE MARCHE PAS, ALLEZ ENCORE UN PEU PLUS LOIN. ÉCOUTEZ ET VOUS VERREZ QU'IL EXISTE D'AUTRES CHOSES QUI PEUVENT AIDER LA PERSONNE QUI SE TROUVE DEVANT VOUS. » [1]

- Julie Bouvier
Sergente et responsable du poste de police communautaire mixte autochtone de Val-d'Or

Les solutions systémiques assurent la durabilité des améliorations. Des universitaires, des chercheurs et les communautés elles-mêmes ont proposé plusieurs processus pour résoudre le problème du profilage. L'une de ces propositions demande le recrutement de plus d'agents de police issus des communautés minoritaires. Ainsi, il y aurait déjà, au sein du corps de police, une compréhension interne des besoins et des complexités d'une communauté en particulier. Les personnes qui proposent cette solution croient qu'elle entraînerait une réduction des incidents d'altérisation et, par conséquent, de profilage.

« IL Y A DES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS NOIRES ET AUTOCHTONES QUI SONT PLUS SOUVENT VICTIMES DE PROFILAGE QUE LE RESTE DE LA POPULATION, DE QUATRE À CINQ FOIS PLUS, SELON L'ENDROIT. » [2]

- Will Prosper
Ancien agent de la GRC, militant communautaire, organisateur de Hoodstock et documentariste

Les autres solutions comprennent des interventions concrètes, comme l'introduction d'un « billet de contrôle » ou d'une reconnaissance d'un contrôle policier. Ce genre de bulletin de reconnaissance fournirait des données concrètes sur le nombre de contrôles et leur nature, ce qui aiderait à évaluer l'utilisation des contrôles dans les efforts de maintien de l'ordre par rapport à leur utilisation dans des incidents de profilage. Dans le même ordre d'idée, on a aussi suggéré une surveillance vidéo comme solution pour fournir une vision plus objective des événements et des actions. Il convient toutefois de trouver un équilibre avec les besoins globaux en matière de vie privée et d'éviter une culture envahissante de la surveillance. Finalement, on revendique des processus normalisés dans toutes les régions afin de permettre la collecte et l'analyse de données, qui rendraient les comparaisons plus fiables et valides.

APPROCHES RECOMMANDÉES PAR LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE POUR OPÉRER UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

Différents rapports présentent diverses pratiques exemplaires pour régler le problème du profilage. La plupart sont adaptées d'un rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne (2012-2014) [1]. Ce rapport combine des idées issues des théories en matière de droits de la personne et de changements organisationnels pour offrir des suggestions afin d'apporter un changement systémique.

- S'assurer d'un leadership commun, engagé et impliqué. Les messages contradictoires des dirigeants sont contre-productifs.
- Créer une vision et une terminologie communes. Une compréhension commune de ce que sont les enjeux, de ce qu'ils signifient et des façons dont on peut s'y attaquer.
- Habilitier des agents de changement compétents et responsables. Du personnel qualifié et outillé pour diriger l'intervention, chapeauter les communications et servir de lien entre les communautés et la police.
- Adopter une structure et un processus faisant appel à plusieurs intervenants. Les voix des communautés touchées doivent être au cœur du dialogue et sur un pied d'égalité avec celle de la police afin d'équilibrer le rapport de pouvoir.
- Surveiller et évaluer. Recueillir et analyser des données concernant le profilage et y donner suite contribuent à éclairer le processus décisionnel.
- Communiquer et produire des rapports. Communiquer les résultats des analyses à tous les intervenants et donner suite à leurs commentaires améliore le processus.
- Cerner la résistance et planifier en conséquence. Analyser les sources de résistance à de telles interventions, évaluer leur nature et trouver des façons possibles de s'y attaquer aident à surmonter les obstacles liés au processus.
- Choisir des « secteurs prioritaires » stratégiques pour le changement. Des aspects, des processus ou des comportements précis peuvent donner des résultats plus rapides ou plus importants, et doivent être choisis de manière stratégique.

SOLUTIONS

Pour nous attaquer au profilage au sein de la société canadienne et en arriver à des pistes de solution plausibles à ce problème, nous devons d'abord apprendre à adopter une approche pluraliste. Cela implique la création d'espaces de dialogue où de multiples perspectives peuvent être exprimées, où les structures hiérarchiques du pouvoir sont reconnues et dans lesquels une culture de mise en perspective, d'empathie et d'humanisme jette une lumière essentielle sur les communautés marginalisées qui ont le plus souffert de ce fléau sociétal persistant et systémique. Deuxièmement, nous devons favoriser le développement d'approches multipartites pour renforcer la résilience de la communauté et mettre en œuvre des programmes de prévention qui visent à sensibiliser les personnes au pouvoir aux effets néfastes du profilage, ainsi que pour permettre aux communautés marginalisées de concourir, avec les forces de l'État, les services sociaux et le secteur de la santé publique, à assurer leur émancipation soutenue et continue.

L'ÉQUIPE DE DÉVELOPPEMENT

Kathryn Urbaniak, Manasvini Narayana, Éva Roy, Léah Snider,
Emma Haraké, Élsa Mondesir Villefort, Vivek Venkatesh

DÉVELOPPEMENT DU SITE WEB ET VIDÉOGRAPHIE

Leigh Glynn-Finnegan, Connie Roman, Jean-Marc Duchesne,
Shayla Chilliak, Neal Rockwell

RESSOURCES

Ces ressources bilingues ont été élaborées par le projet Someone grâce à des cadres de travail fondés sur l’alphabétisation numérique critique afin de permettre au public de contrer la haine, celle-ci étant un précurseur bien connu de la discrimination. Si vous souhaitez adapter ces ressources pour vous en servir dans le contexte de votre programme d’enseignement ou de formation professionnelle, veuillez nous contacter à projectsomeone@concordia.ca.

[Aiguisez votre esprit critique](#)

[Le cyberautre](#)

[Andragogie et discours haineux par Internet](#)

Ces ressources sont présentées à titre de référence et pourraient être adaptées afin d’être utilisées dans votre communauté ou votre contexte professionnel spécifique.

[Human Rights in British Columbia: Racial Discrimination Fact sheet. \(PDF\) \(en anglais seulement\)](#)

[Droits de la personne et services policiers : créer un changement organisationnel. Commission ontarienne des droits de la personne. \(PDF\)](#)

[Le Profilage Racial Dans Les Pratiques Policières. Points de vue et expériences de jeunes racisés à Montréal. \(PDF\)](#)

[Ethical Health Assessment Tool. A tool for assessing ethical health frameworks in police services. \(PDF\) \(en anglais seulement\)](#)

[Threat And Humiliation, Racial Profiling, Domestic Security, and Human Rights in the United States. \(PDF\) \(en anglais seulement\)](#)

[Vers la paix, l’harmonie et le bien-être : Les services de police dans les communautés autochtones. Comité d’experts sur les services de police dans les communautés autochtones. \(PDF\)](#)

[Racial Profiling. \(lesson plan grades 6-12\), Teaching Tolerance \(en anglais seulement\)](#)

[Lesson Plans and Tool Kits on equity and inclusion, Safe @ School \(en anglais seulement\)](#)

QUESTIONS D'ORIENTATION

Les questions qui suivent visent à orienter la discussion et peuvent être utilisées parallèlement au contenu présenté dans la trousse PROFILAGE.

Veillez prendre le temps d'adapter ces questions à votre programme d'enseignement, à votre formation professionnelle ou à vos activités communautaires. Les questions sont conçues de manière à vous aider à approfondir votre réflexion sur les moyens que votre organisation peut mettre en œuvre pour mieux préparer ses intervenants à créer des solutions durables et axées sur la communauté et ainsi réduire les incidents de profilage social et racial.

Les questions d'orientation s'articulent autour des cinq principales questions posées dans la trousse PROFILAGE.

DÉFINITION : QU'EST-CE QUE LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL?

1. Que signifie le terme profilage? Comment votre communauté définit-elle le profilage?
2. Fournissez des exemples d'incidents de profilage racial ou social dans votre communauté.
3. Pensez-vous que le profilage va dans les deux sens, c'est-à-dire qu'à la fois les auteurs et les victimes du profilage sont coupables d'avoir des préjugés favorables et défavorables les uns envers les autres?

PAYSAGE : QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE RELATIVE AU PROFILAGE AU CANADA?

1. Avez-vous observé des cas de profilage dans votre communauté qui se déroulent à l'extérieur de la relation de pouvoir entre les forces de l'État (comme la police) et le public ou avez-vous entendu parler de tels cas? Par exemple, savez-vous s'il y a du profilage parmi les différentes couches de la société?
2. Si possible, trouvez des documents accessibles au public qui fournissent de l'information sur des études ou des rapports qui traitent de la question du profilage racial et social dans votre municipalité. Quels aspects du profilage sont abordés dans ces documents? Quel type de données manque-t-il?
3. Examinez le contenu de la trousse PROFILAGE présentée pour les villes et communautés canadiennes. Avec vos intervenants, discutez des similitudes entre votre communauté et les données présentées dans la trousse PROFILAGE, s'il y en a. Quels aspects spécifiques du profilage racial et social sont, selon vous, propres à votre communauté?

QUESTIONS D'ORIENTATION

ANALYSE : COMMENT PEUT-ON COMPRENDRE LE PROFILAGE? COMMENT AFFECTE-T-IL LES PARTICULIERS ET LES COMMUNAUTÉS?

1. Comment pouvez-vous aider les membres de minorités visibles ou de groupes autochtones de votre communauté à renforcer leur résilience face au profilage dont ils sont peut-être la cible? Si vous travaillez avec une organisation communautaire ou dans le domaine de l'éducation, avez-vous des occasions de faire pression sur les intervenants des forces de l'État afin de leur faire prendre conscience des problèmes associés au profilage racial et social? Si vous travaillez avec les forces de l'État, comme la police, avez-vous des occasions de discuter des répercussions du profilage sur les communautés que vous servez?

2. Avez-vous réfléchi aux contextes sociaux, économiques, politiques et culturels dans lesquels il peut y avoir du profilage au sein de votre communauté? En tirant des exemples de cas spécifiques dans votre communauté, décrivez précisément comment le profilage se déroule en identifiant toutes les parties concernées et en détaillant la chronologie de ces cas. Cela vous aidera à faire ressortir les nombreux facteurs qui ont une incidence sur le profilage ainsi qu'à identifier les intervenants impliqués dans votre contexte spécifique.

IMPASSE : POURQUOI EST-IL DIFFICILE DE FAIRE PROGRESSER LES CONVERSATIONS ET LES PISTES DE SOLUTION?

1. Réfléchissez à la manière dont vous organiseriez une assemblée ou une discussion publique sur le profilage racial et social dans votre communauté. Quels en seraient les objectifs? Qui inviteriez-vous? Qui animerait la discussion? Comment pouvez-vous vous assurer que vous fournissez une plateforme pour tous les intervenants tout en reconnaissant le déséquilibre de pouvoir important entre les forces de l'État, comme la police, et les communautés qui sont la cible du profilage?

2. Si vous représentez une organisation communautaire ou œuvrez en éducation, quels sont, selon les membres de votre communauté, les principaux défis qui font obstacle au dénouement de l'impasse touchant les discussions sur le profilage racial et social, surtout avec les forces de l'État qui commet ces actes? Si vous travaillez pour les forces de l'État, comme la police, quels sont les défis auxquels vous faites face lorsque vous parlez du profilage racial et social aussi bien au sein de votre institution qu'avec les membres de la communauté?

SOLUTIONS : QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION POSSIBLES EN DÉPIT DE L'IMPASSE?

1. Comment croyez-vous pouvoir bâtir une relation fondée sur la confiance et une communication ouverte parmi les intervenants impliqués dans le profilage racial et social dans votre contexte particulier?

2. Si vous travaillez pour les forces de l'État, comme la police, quelles sont des mesures concrètes que vous pourriez envisager de prendre afin d'approcher les membres de votre communauté qui croient être la cible de profilage et d'avoir un dialogue avec eux?