

Université de Montréal

**Les dirigeants du SPVM, les chercheurs et les
policiers arabo-musulmans : une étude sur
l'institutionnalisation de la « diversité »**

par

Danya Lavoie

Département de sociologie

Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sociologie

Août 2006

© Danya Lavoie, 2006

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

**Les dirigeants du SPVM, les chercheurs et les policiers arabo-musulmans :
une étude sur l'institutionnalisation de la « diversité »**

présenté par :

Danya Lavoie

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Sirma Bilge

Président-rapporteur

Barbara Thériault

Directrice de recherche

Denise Helly

Membre du jury

Résumé

Ce mémoire interroge l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du Service de police de la ville de Montréal (SPVM) ainsi que l'impact de ce processus sur l'acteur. Sous l'égide de la sociologie wébérienne, l'institutionnalisation est définie par le biais de la théorie des ordres légitimes. Elle est comprise au sens d'un processus par lequel la « diversité » guide le comportement des acteurs tout en étant façonnée par ces derniers. En ce sens, la « diversité » est une norme. Elle est, dans le temps, mouvante selon le contexte et les acteurs. Conformément à la perspective théorique choisie, trois types d'acteurs se révèlent sous deux visées analytiques. À partir d'une recherche documentaire, les chercheurs et les dirigeants du SPVM offrent une perspective, depuis la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui, du processus par lequel la « diversité » se définit et guide l'agir au service de police. Le rapport entre les travaux des chercheurs et les mesures organisationnelles en matière de « diversité » mises en place par le SPVM permet de constater une institutionnalisation croissante de cette norme à l'intérieur du corps policier. Puis, les entretiens réalisés avec six policiers arabo-musulmans révèlent la présence de conflits relatifs à ce processus. Bien que l'internalisation des conséquences du conflit soit possible, l'analyse suggère que des tensions découlant de ce même conflit sont externalisées par ces policiers selon quatre tactiques : l'alternance des identités, la maîtrise des impressions, l'appropriation du stigmate et l'usage de l'humour.

Mots-clefs :

Police, Montréal, minorités ethniques, embauche, norme, conflit, tension, multiculturalisme.

Abstract

This M.A. thesis questions the institutionalization of “diversity” within the Montreal Police Service (SPVM) and its impact on actors. From a Weberian perspective, institutionalization is defined through a theory of legitimate orders. It is understood as a process by which “diversity” guides the actors' behaviours while being shaped by them. From that perspective, “diversity” can be contemplated as a norm. It is changing according to times, spaces and actors. From this theoretical point of view, three types of actors are looked at with two analytical aims in mind. Based on documentary research, researchers and SPVM's managers contribute to portray, since the end of 1980's until today, the process by which “diversity” is defined and guides the Police Service's actions. The relation between researchers' studies and organisational measures related to “diversity” and applied by the SPVM attest to the growing institutionalization of the norm within the organization. Finally, based on six interviews with Arab-Muslim background police officers, the author notes existing conflicts related to that process as defined by the theory. Although the internalization of consequences of conflict is possible, the analysis suggests that tensions resulting from this same conflict follow from externalised tensions by these police officers according to four strategies: identity switching, impression management, appropriating stigma and using of humour.

Keywords :

Police, Montreal, ethnic minority, employment, norm, conflict, tension, multiculturalism.

TABLE DES MATIÈRES

Dédicace	i
Remerciements	ii
L'INTRODUCTION OU LE DOSSIER D'ENQUÊTE	1
PARTIE I : DES FONDEMENTS, DES INDICES	4
CHAPITRE 1 : Lier police et « diversité » : le problème empirique	5
1.1 Le contexte québécois	5
Du biculturalisme au multiculturalisme...	6
... à la convergence culturelle	8
1.2 Vers la « diversité » au SPVM	10
Le Rapport Bellemare	11
1.3 Le double mandat	12
Les arabo-musulmans : la figure de l'étranger en Occident	15
1.4 La poursuite de la discussion	16
1.5 Du problème empirique au problème théorique	18
CHAPITRE 2 : Lier police et « diversité » : le problème théorique	19
2.2 Les ordres légitimes comme angle théorique	19
L'institutionnalisation	20
L'impact de l'institutionnalisation	22
2.3 La « diversité » ou pourquoi les guillemets ?	24
CHAPITRE 3 : Considérations méthodologiques	30
3.1 Les trois types d'acteurs en cause	30
Les chercheurs	31
Les dirigeants du SPVM	32
Les policiers arabo-musulmans	32
3.2 Trois types d'acteurs, deux visées	34
3.3 Les méthodes de collecte de données	35
La recherche documentaire	36

Les entretiens	37
3.4 Le choix des informateurs et l'enjeu de la représentativité	39
3.5 Un bref retour pour mieux avancer	42

PARTIE II :
LES CHERCHEURS, LES DIRIGEANTS DU SPVM ET LES
POLICIERS ARABO-MUSULMANS : TROIS TYPES DE TÉMOINS,
DEUX PALIERS D'ANALYSE 44

CHAPITRE 4 : Les chercheurs et leurs travaux sur la « diversité »
dans les services policiers 45

4.1 L'apport de la recherche technocratique	46
Le Rapport Bellemare et les autres rapports	47
Les recommandations	49
4.2 L'atteinte des objectifs	51
À la recherche d'un diagnostic	51
À la recherche de transformations	52
4.3 Des problèmes et des solutions	54
4.4 À la manière d'un bilan	58
La contribution de ce mémoire	58
Les chercheurs en tant qu'acteurs	60

CHAPITRE 5 : Les transformations organisationnelles effectuées par les
dirigeants du SPVM comme éléments révélateurs du processus
d'institutionnalisation 62

5.1 La « diversité », un problème grandissant au SPVM	63
5.2 La nomination d'un comité d'enquête	64
La formation	66
Le programme d'accès à l'égalité en emploi	68
La police de quartier et le système de sanction	69
5.3 De la décennie 1990 jusqu'à aujourd'hui	72
La formation	72
L'embauche	75
5.4 L'institutionnalisation de la « diversité »	77
Les motivations du SPVM	78
Un processus perceptible	80

CHAPITRE 6 : Le travail quotidien des policiers arabo-musulmans comme élément révélateur de l'impact du processus d'institutionnalisation	84
6.1 Considérations préliminaires : des limites utiles à la compréhension	85
Le SPVM et l'approbation du projet de recherche	85
Les policiers arabo-musulmans et la confidentialité	86
Alors qui sont les policiers rencontrés ?	87
En bref	88
6.2 La création des tensions	89
Le conflit autour du double mandat	89
Le conflit et le contexte d'application	91
6.3 Des tensions palpables	94
6.4 La gestion des tensions	95
L'approche interactionnelle de l'ethnicité	96
Quatre tactiques de gestion de l'Inébranlable, du Caméléon, du Discret, de l'Engagé, du Compréhensif et du Sûr de lui	97
Sous le mode de l'externalisation...	103
... et pour ce qui est de l'internalisation	104
LA CONCLUSION OU LE RAPPORT FINAL D'ENQUÊTE	107
Un problème non résolu : l'usage du terme « minorité ethnique »	107
Une plus ou moins grande institutionnalisation de la « diversité »	109
L'absence de l'internalisation et le choix des policiers arabo-musulmans	111
Bibliographie	114
Annexe 1 : La grille d'entretiens	i

*À toi,
ma mère*

Remerciements

Un merci particulier à ma directrice de recherche, Barbara, pour m'avoir appris encore bien plus qu'elle ne le croie. De plus, je ne saurais passer outre les enseignants qui, au fil des années, ont alimenté ma soif d'apprendre. Je pense entre autres à Gilles Houle, Jean-Guy Vaillancourt et Céline Lafontaine de l'Université de Montréal, mais aussi à M. Côté, mon professeur de philosophie au Collège d'Alma, qui a éveillé autant ma conscience rationnelle que personnelle.

J'aimerais également remercier mon complice du quotidien, Thierry, pour avoir vécu les envolées et les turbulences de l'aventure « maîtrise » à mes côtés. Je remercie mon frère pour n'avoir jamais douté un instant que c'était possible. Merci à Mia, mon unique, qui même de l'autre côté de l'Atlantique n'est jamais bien loin. Sans oublier Dominic, Daniel, Édith et Sylvie. Il y a une part de chacun d'entre vous dans ce mémoire. Enfin, une pensée toute spéciale pour Nadia et Josée. Votre aide est incalculable.

Finalement, je souhaite remercier le SPVM et les policiers rencontrés pour leur irremplaçable apport à ce mémoire, bien que plus particulièrement un d'entre eux qui saura se reconnaître par son aide allant bien au-delà d'un entretien.

Encore une fois, mille mercis à vous tous...

L'INTRODUCTION OU LE DOSSIER D'ENQUÊTE

Le 11 novembre 1987, un policier tire accidentellement sur Anthony Griffin, un jeune homme noir de Montréal, et l'atteint mortellement. La communauté noire, à laquelle se joint la population montréalaise, est sous le choc. On accuse le policier en question, mais aussi le Service de police de la ville de Montréal¹ (SPVM) tout entier, de poser des gestes à caractère raciste et discriminatoire. L'événement prend de telles proportions qu'il est possible de dire que Montréal et son service de police se retrouvent plongés dans une situation de crise. Il y a urgence d'agir. Le gouvernement québécois nommera le Comité Bellemare qui, après enquête, confirmera les allégations de la population ainsi que de la communauté noire et proposera, entre autres, que l'on mette en place au SPVM un programme d'embauche de policiers issus des minorités ethniques et visibles soit le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Le service de police est jugé raciste. L'embauche de policiers issus de minorités contribuera à transformer cette réalité. Un processus de transformation qui a fait et qui fait encore couler beaucoup d'encre en recherche.

Pour le Québec de l'époque, qui se veut une terre d'immigration, la « diversité » devient la norme. Que le SPVM et ses policiers soient racistes ou posent des gestes discriminatoires cause un réel problème que les chercheurs, les dirigeants du SPVM et, depuis le Rapport Bellemare, les policiers minoritaires — bon gré, mal gré — tentent de

¹ À cette époque le Service de police de la ville de Montréal (SPVM) se nommait Service de police de la communauté urbaine de Montréal (SPCUM). Il est à noter que tout au long de ce mémoire l'abréviation SPVM sera toujours employée afin d'éviter la confusion.

résoudre. La « diversité » au SPVM est devenue un enjeu incontournable dans les années 1980. L'émergence et l'institutionnalisation de la « diversité » sont au cœur de ce mémoire. À l'encontre de la tendance générale qui aborde les questions de « diversité » dans les services policiers sous l'angle du racisme, de la discrimination ou encore des préjugés, ce mémoire, dans une perspective wébérienne, conjuguant recherche documentaire et entretiens, propose de comprendre le processus par lequel la « diversité » prend — ou non — sa place à l'intérieur du SPVM. Comment, en tant que norme, elle guide l'agir des acteurs qui contribuent à la façonner et aux tensions que peut supposer ce processus pour ces mêmes acteurs. Ajoutons de manière incisive que, suite au travail d'analyse révélant la présence de trois types d'acteurs centraux, le titre s'est vu révisé après l'avis de dépôt de ce mémoire. Ainsi, de manière à inclure les chercheurs et à mettre l'emphase sur l'importance des acteurs, le titre est passé de : *Le SPVM et le policier arabo-musulman : un étude sur l'institutionnalisation de la « diversité »* à : *Les dirigeants du SPVM, les chercheurs et les policiers arabo-musulmans : une étude sur l'institutionnalisation de la « diversité »*.

Ce mémoire se divise en deux grandes parties. La première partie, « Des fondements, des indices », a pour but de révéler les aspects scientifiques de la recherche. En lien avec le problème empirique faisant l'objet du chapitre 1, c'est le choix de la théorie des ordres légitimes, explicitée au chapitre 2, qui permettra de définir le processus sous l'angle de l'institutionnalisation et de cerner la « diversité » en tant qu'ordre légitime façonné par l'acteur. De là, les trois types d'acteurs centraux et la méthodologie à employer qui découle de cette approche théorique prendront place dans

le chapitre 3. Puis, la seconde partie, « Trois témoins, deux paliers d'analyse », tentera de conjuguer théorie et empirie afin de mettre en lumière trois types d'acteurs au cœur du processus d'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM. Les chercheurs, les dirigeants du SPVM et les policiers arabo-musulmans seront étudiés sous deux visées analytiques dans ce mémoire : comprendre le processus par lequel s'institutionnalise la « diversité » et en saisir les tensions possibles pour l'acteur.

— PARTIE I —

DES FONDEMENTS, DES INDICES

CHAPITRE 1 : LIER POLICE ET « DIVERSITÉ » : LE PROBLÈME EMPIRIQUE

Lorsque l'on regarde de plus près le mariage entre police et « diversité », on retrouve des aspects conflictuels ou paradoxaux qui piquent notre curiosité personnelle et scientifique. Cette première partie intitulée « Des fondements, des indices » vise à offrir au lecteur une présentation de l'ensemble des outils nécessaires à ce travail de recherche. Présenter brièvement, une mise en contexte historique² permet de saisir un mouvement autour de l'idée de « diversité » au SPVM ainsi que la présence de conflits relatifs à un double mandat octroyé aux policiers issus de minorités ethniques. Concrètement, ce premier chapitre vise à expliciter le problème empirique qui, au chapitre suivant, sera reformulé en termes plus théoriques. Les considérations méthodologiques découleront de ces enjeux empiriques et théoriques et seront présentées à la fin de cette première partie du mémoire.

1.1 Le contexte québécois

Interroger la « diversité » à l'intérieur du SPVM en tant que norme façonnant et façonnée par les acteurs implique un rapport à la durée, mais aussi au contexte. Dans *La civilisation de mœurs*, le sociologue Norbert Elias illustre l'évolution des normes par de nombreux exemples, dont celui — apparemment banal — de l'utilisation de la

² Il sera spécifiquement question du contexte historique relatif au SPVM à l'intérieur du chapitre 5.

fourchette, qui résulte d'un processus « [...] qui, dans l'évolution historique et sociale a duré des siècles et dont l'aboutissement est la modification des normes [...] »³. La « diversité » au SPVM est aussi la résultante d'un processus historique s'échelonnant sur plusieurs décennies. Plus globalement, le rapport à cette norme au SPVM s'imbrique dans un contexte historique propre au Québec. Il convient ici d'en présenter les grandes lignes afin de bien camper, dans le temps et dans l'espace, l'intérêt empirique de ce mémoire.

Du biculturalisme au multiculturalisme...

Bien qu'exprimés en d'autres termes, on pourrait remonter jusqu'à la Conquête de 1759 pour retrouver des traces de discours sur la « diversité » sur le territoire québécois d'aujourd'hui. La colonie française passant aux mains des Britanniques, la cohabitation de deux peuples sociologiquement distincts fait l'objet, encore aujourd'hui, de dissensions, de discussions et de concessions. En passant par la *Commission d'enquête sur le Bilinguisme et le Biculturalisme*⁴ (Commission BB) au Canada en 1963, c'est à partir des transformations importantes de la Révolution tranquille des années 1960-70, qu'il est question, à proprement parler, de multiculturalisme et de groupes ethniques immigrés au Canada comme au Québec.

³ ELIAS, Norbert, « L'usage de la fourchette à table », in Elias, Norbert, *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmann-Lévy, 1991 [1939], pp.179-183.

⁴ Pour plus d'information sur la Commission BB et son contexte, voir : GUINDON, Hubert, « La modernisation du Québec et la légitimité de l'État canadien », *Recherches sociographiques*, vol.18, n°3, 1990, pp.337-366.

Considérant les propos de la Commission BB décrivant « le statut inégalitaire entre francophones et anglophones et aussi le rôle important joué par les immigrants [...] dans la construction du pays [...] »⁵, ainsi que sous le poids des contestations de groupes immigrés demandant la reconnaissance de leur histoire dans un Canada plus que biculturel, le gouvernement de Pierre-Elliott Trudeau adopte en 1971 le projet de loi sur la politique du multiculturalisme canadien. Cette politique est définie par Denise Helly, chercheure à l'INRS de Montréal, comme suit :

« La politique du multiculturalisme canadien vise certes à susciter la représentation d'une société canadienne composée d'*individus* d'histoires différentes et de statut égal, mais elle vise aussi à renforcer la construction d'un lien direct entre l'État central et le individus. »⁶

Un lien individualiste qui, dans une province où l'on se définit désormais en tant que québécois et où le mouvement nationaliste prend de plus en plus d'importance, ne tient peu ou pas la route. Dès son adoption en 1971, la loi sur le multiculturalisme fût contestée au Québec pour son relativisme culturel perçu comme un obstacle au concept de biculturalisme et à la reconnaissance des difficultés particulières à la sauvegarde de la langue française en Amérique du nord⁷.

⁵ HELLY, Denise, « Le multiculturalisme canadien : De la promotion des cultures immigrées à la cohésion sociale 1971-1999 », Cahiers de L'URMIS, n°6, 2000, pp.9-10.

⁶ *Ibid.*, pp.7-8.

⁷ Pour plus de détails sur les motifs des contestations, voir la Section sur « Le refus du multiculturalisme canadien » dans : LABELLE, Micheline, ROCHER, François, ROCHER, Guy, « Pluriethnicité, citoyenneté et intégration : de la souveraineté pour lever les obstacles et les ambiguïtés », Cahiers de recherche sociologique, n°25, 1995, pp. 213-245.

... à la convergence culturelle

Dans les années 1970, supporté par le Parti québécois, le Québec se définit distinctement du reste du Canada. Les Canadiens-français deviennent des Québécois dont l'identité se reflète tout particulièrement par la langue. Entérinée en 1977, la Loi 101 place la langue française au premier plan sur tout le territoire québécois notamment en limitant l'accès au réseau d'enseignement anglophone aux seuls enfants de parents l'ayant fréquenté. Conséquemment, l'apprentissage de la langue française devient une obligation pour les nouveaux immigrants. Pour le gouvernement en place, être québécois c'est parler français⁸.

Si « [...] entre 1976 et 1980, on parlait encore de la 'contribution', de l'apport' des immigrants, dissociant par là ces derniers des autres québécois »⁹, l'échec du premier référendum (1980) sur la question nationale amène le Parti québécois à se questionner sur l'identité québécoise. Dans « Autant de façons d'être Québécois » paru en 1981, le gouvernement provincial se repositionne quant à la place qu'occupent les immigrants au Québec en proposant une politique de « convergence culturelle » qui se distingue du multiculturalisme canadien. Ce plan d'action vise trois objectifs :

« Assurer le maintien et le développement des communautés culturelles et de leurs spécificités, sensibiliser les Québécois francophones à l'apport des communautés culturelles à notre patrimoine commun, et enfin favoriser l'intégration des communautés culturelles dans la société québécoise et

⁸ Voir : Gouvernement du Québec, *La politique québécoise de développement culturel*, vol.1, Québec, Éditeur officiel, 1978.

⁹ BALTHAZAR, Louis, « L'évolution du nationalisme québécois », in DAIGLE, Gérard (dir.), *Québec en jeu*, Montréal, PUM, 1992, p.664.

spécialement dans les secteurs où elles ont été sous représentées, particulièrement dans la fonction publique. »¹⁰

Un an plus tard, soit en 1982, le gouvernement fédéral adopte la « Charte des droits et libertés ».

Conséquemment, on voit apparaître dans les années 1980 des politiques qui constituent en quelque sorte une toile de fond au présent mémoire. En 1986, suivant une volonté de combattre le racisme et la discrimination, décriés entre autres par des organisations représentantes de groupes d'immigrants, le gouvernement du Québec entérine la *Déclaration sur les relations interethniques et interraciales*. Cet acte gouvernemental condamne les comportements discriminatoires et racistes, en plus de promouvoir l'idée d'une chance égale à tous. C'est également en 1986 que la loi sur les PAÉE entre en vigueur. Cette loi facilite, dans la foulée des objectifs de la politique de 1981, l'entrée en fonction aux postes gouvernementaux de personnes issues de minorités. C'est dans cet espace historique que s'imbrique, plus spécifiquement, le SPVM dans son rapport à la « diversité ».

¹⁰ GILBERT, Marcel (rédacteur), *Autant de façons d'être Québécois : Plan d'action du gouvernement du Québec à l'intention des communautés culturelles*, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Québec, 1981, 78 pages.

1.2 Vers la « diversité » au SPVM

À la fin des années 1980 survient l’Affaire Anthony Griffin et Montréal, mais aussi le Québec tout entier, en tant que société soucieuse d’égalité, se retrouve en situation de crise. Le service de police, un appareil d’État, est présumé raciste. Pourquoi ces accusations plongent-elles le Québec dans un état de crise ? Le service de police n’est certes pas la seule organisation à l’intérieur de laquelle on pouvait retrouver des traces de racisme. Le problème réside ailleurs. Le SPVM n’est pas une organisation comme les autres, il est un appareil bien particulier de l’État.

En partant de la définition que Max Weber donne de l’État, il est possible de mieux saisir la particularité du service de police. Pour Weber :

« [...] l’État moderne est un regroupement de domination de type institutionnel (*anstaltmässig*) qui s’est renforcé et a réussi à monopoliser, à l’intérieur d’un territoire, la violence physique légitime comme moyen de domination [...] »¹¹

Il est possible, en ce sens, de qualifier le service de police de porteur de l’ordre public puisqu’il est une sous-branche de l’État à laquelle on a octroyé le mandat de faire régner l’ordre par l’usage potentiel de la violence légitime. Le service de police étant mandaté par le gouvernement — et de ce fait étant le représentant de la population entière — afin de faire régner l’ordre, il joue un rôle central lorsqu’il s’agit d’appliquer les principes qui guident l’action de la société, d’où l’intérêt que lui porte ce mémoire. Le service de police représente à la fois le gouvernement — soit l’ordre dans sa forme théorique — et

¹¹ WEBER, Max, « La profession et la vocation de politique » in Max Weber, *Le savant et le politique*, Éditions La Découverte, Paris, 2003 [1919], p.137.

à la fois l'entière population — soit l'ordre dans sa forme pratique. Selon Sir Robert Peel, le père de la police moderne, « La police c'est le public et le public c'est la police »¹².

Constatant la présence d'un décalage entre la volonté d'une société plus égalitaire et le racisme dont est accusé le SPVM en tant que porteur de l'ordre public, il est aisé de comprendre l'ampleur de la situation de crise qui survient suite à la mort d'Anthony Griffin¹³, une mort que la communauté noire qualifie de meurtre à caractère raciste perpétré par un policier du SPVM¹⁴.

Le Rapport Bellemare

Face à la pression de la population indignée par l'Affaire Griffin, le Ministère de la Justice du Québec et la Commission des droits de la personne du Québec ordonnent en 1988 la formation d'un comité d'enquête. Le Comité Bellemare, du nom de son président, aura pour mandat de faire état de la relation police/minorités ethniques pour ensuite établir un plan d'action permettant d'améliorer, le cas échéant, les relations. Au terme de leur enquête, les membres du comité confirment les allégations de la

¹² NORMANDEAU, André, « La police et les minorités ethniques. », Journal du Collège canadien de police, vol.14, n°3, 1990, p.243.

¹³ Selon Pierre Bourdieu, une crise prend forme à partir d'un décalage entre les attentes et les réalisations d'une société. BOURDIEU, Pierre, « Le moment critique », in BOURDIEU, Pierre, *Homo academicus*, Paris, Minuit, 1984, pp.207-250.

¹⁴ GOURD, Daniel (réalisateur), *Le racisme* [Enregistrement vidéo], Le Point, Montréal, Société Radio-Canada, 1988, 45 minutes.

population¹⁵. Pour contrer le racisme et la discrimination présents au SPVM, le comité propose des recommandations autour de quatre thématiques : le recrutement et l'embauche des policiers (PAÉE) ; la formation des aspirants policiers et des agents en place en matière de relations interethniques ; le système de sanction et de contrôle des atteintes aux droits de la personne par des policiers ; ainsi que les relations de la police avec la communauté¹⁶. Pour chacune de ces thématiques, le SPVM a mis en place des mesures spécifiques.

Parce qu'il vise directement à enrayer la sous-représentation des policiers issus de minorités ethniques et visibles au SPVM par l'atteinte d'une *masse critique*¹⁷ ce qui, selon le Comité, aura entre autres pour effet d'enrayer progressivement les stéréotypes et les préjugés à l'intérieur du service de police, le PAÉE attire plus particulièrement l'attention de ce mémoire.

1.3 Le double mandat

Il est important de souligner ici la spécificité du cas montréalais. Non pas que ce dernier soit unique — il peut être caractéristique de l'ensemble du Canada et sous

¹⁵ BELLEMARE, J. (Président), LABONTÉ, A. (Secrétaire), ALCINDOR, M., NORMANDEAU, A., PELLETIER, J., TAYLOR, H., *Comité d'enquête sur la relation entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques/Rapport final*, Montréal: Commission des droits de la personne du Québec/Ministère de la justice du Québec, 1988, 412 pages, annexes 119 pages.

¹⁶ NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, pp. 236-237.

¹⁷ BELLEMARE, J. (Président), LABONTÉ, A. (Secrétaire), ALCINDOR, M., NORMANDEAU, A., PELLETIER, J., TAYLOR, H., *Op. cit.*, 1988, p.202.

plusieurs aspects des États-Unis et de l'Angleterre qui sont également des pays aux politiques dites multiculturalistes — mais qu'il le devient lorsqu'on le compare à des villes européennes. Prenons, par exemple, la ville allemande de Hambourg qui, sous plusieurs aspects, — densité et population immigrante notamment — apparaît similaire à une ville comme Montréal. Contrairement à la police de Hambourg, où les policiers issus de minorités ethniques ne sont pas embauchés directement à des fins d'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du service de police¹⁸, le SPVM en fait, quant à lui, son acteur par excellence. En d'autres mots, comparé au service policier de Hambourg, le SPVM prend toute sa spécificité en visant l'embauche de minorités ethniques à des fins d'enrayement du racisme ou de la discrimination en ses rangs. En plus du mandat de policier, les agents de police issus de minorités ethniques ont, du moins en principe, le mandat de transformer l'organisation, d'être des vecteurs de la « diversité », ce qu'il convient de nommer le *double mandat*.

En plus de viser à améliorer leur image auprès de la population¹⁹, en mettant en place en 1991 le PAÉE, les dirigeants du SPVM suggèrent qu'à travers leur travail quotidien, les policiers issus de minorités ethniques, en nombre suffisant, contribueront à enrayer les préjugés, les comportements discriminatoires et le racisme au sein de l'organisation. Ainsi, les policiers issus de minorités ethniques sont investis d'un double

¹⁸ THÉRIAULT, Barbara, « The Carriers of Diversity within the Police Forces: A 'Weberian' Approach to Diversity in Germany », *German Politics & Society*, Issue 72, vol.22, n°3, 2004, pp.83-97.

¹⁹ Pour Mylène Jaccoud, criminologue à l'Université de Montréal, le PAÉE vise surtout à améliorer la perception que la population a de la police puisque, dans les faits, il s'agit davantage de la poursuite d'une représentation numérique à l'aide de catégories contribuant au processus de racialisation. Voir : JACCOUD, Mylène, FELICES, Maritza, « Ethnicization of the Police in Canada », *Revue canadienne Droit et société*, vol.14, n°1, printemps 1999, pp.83-100.

mandat : ils sont non seulement embauchés en tant qu'agent de police, mais aussi en tant qu'agent de changement à l'intérieur du SPVM. Ce double mandat peut apparaître conflictuel. En effet, le premier mandat implique pour les policiers issus de minorités ethniques de faire régner l'ordre établi alors que le second, relève plutôt de la transformation de l'organisation. En d'autres mots, si l'un suppose de se conformer, l'autre implique d'être différent.

En considérant le constat que fait Mylène Jaccoud, criminologue à l'Université de Montréal, dans un de ses articles suite à la mise en place du PAÉE à propos de situations de racisme, de discrimination et de préjugés vécus par les policiers issus de minorités ethniques à l'intérieur du SPVM²⁰, il est possible de croire que de ce double mandat au potentiel conflictuel, découle des tensions pour les acteurs en cause. Contre le racisme, la discrimination et les préjugés par sa propre différence ne semble pas être chose facile. De ce constat, le choix des policiers arabo-musulmans, entendus comme groupe minoritaire, apporte sa contribution à la compréhension du conflit et des tensions possibles.

²⁰ JACCOUD, Mylène, « Les frontières *ethniques* au sein de la police », Criminologie, Les Presses de l'Université de Montréal, vol.36, n°2, automne 2003, p.69-87.

Les arabo-musulmans : la figure de l'étranger en Occident

Plusieurs cas tel que le port du *Hijab* à l'intérieur d'institutions laïques en France, « [...] semble indiquer le 'musulman' comme une figure importante de l'étranger [...] »²¹ compris en ce sens où l'étranger est « [...] la personne qui vient un jour et qui reste le lendemain »²². En effet, plus près du présent sujet de recherche, il n'y a qu'à penser à la stigmatisation, exacerbée par les événements du 11 septembre 2001, subie par les musulmans au Canada²³, ou encore à l'immense polémique entourant le rapport de l'ancienne ministre Marion Boyd sur les tribunaux d'arbitrage islamique en Ontario en décembre 2004, pour saisir l'importance du rapport à l'étranger que constitue le rapport aux musulmans.

Lors du recensement de 2001 de Statistiques Canada, les personnes s'identifiant comme étant d'origine « arabe » ou « asiatique occidentale » constituaient le second groupe de minorités visibles en importance au Québec et à Montréal — le premier groupe étant la population noire²⁴. Dans une optique de représentativité de la population

²¹ Traduction libre de : « [...] seems to point to the 'Muslim' as an important figure of the stranger [...] » in THÉRIAULT, Barbara, *Loc. cit.*, 2004, p.83.

²² Traduction libre de : « [...] the person who comes today and stays tomorrow. » in SIMMEL, Georg, « The Stranger », in Kurt H. Wolff, « The Sociology of Georg Simmel », Glencoe, Free Press, 1950 [1908], p.402. Cité in THÉRIAULT, Barbara, *Loc. cit.*, 2004.

²³ Voir un article de Denise Helly, pour plus de détails sur les formes et l'étendue de la discrimination envers les musulmans depuis le 11 septembre 2001. HELLY, Denise, « Le traitement de l'islam au Canada : Tendances actuelles », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol.20, n°1, 2004, pp.47-73. Et *Idem*, « Are Muslims Discriminated Against in Canada Since September 2001? », *Journal of Canadian Ethnic Studies*, automne 2004, vol. 36, n°1, pp.24-47.

²⁴ Statistique Canada, *Population des minorités visibles, par provinces et territoires (Recensement 2001)*, [En ligne], http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo52b_f.htm, Consulté le 29 mai 2006.
ET *Idem*, *Population des minorités visibles, par régions métropolitaines de recensement (Recensement 2001)*, [En ligne], http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo53a_f.htm, Consulté le 29 mai 2006.

à desservir, le SPVM fait montre d'une volonté d'embauche pour le groupe minoritaire arabo-musulman. Cette volonté se traduit entre autres par la tenue de séances de motivation et d'information sur le travail policier auprès de cette communauté²⁵ ou encore par la formation d'un comité de vigie arabo-musulmane visant à améliorer les relations entre le service de police et cette communauté²⁶. La vigie arabo-musulmane était en place avant les événements du 11 septembre 2001 bien que, selon un de ses membres policiers, son rôle se soit accentué à partir de ce moment²⁷.

En conjuguant l'intérêt d'embauche dont fait montre le SPVM à la forte représentation dans la population montréalaise ainsi qu'à la stigmatisation importante dont ce groupe est victime, il semble utile de suggérer les policiers d'origine arabo-musulmane comme groupe d'acteurs tout désigné afin de saisir le conflit et les tensions relatifs au double mandat à l'intérieur du SPVM.

1.4 La poursuite de la discussion

Suite à l'application des recommandations du Rapport Bellemare au SPVM, Mylène Jaccoud n'est pas la seule chercheure à questionner le rapport qu'entretient le service de police avec la « diversité ». Outre les membres du Comité Bellemare — dont

²⁵ Service de police de la ville de Montréal, « Évolution », janvier-février, 2005, p.11.

²⁶ Les comités de vigie sont créés pour pallier une situation problématique vécue avec des groupes cibles (noirs et latinos, jeunes, asiatiques et arabo-musulmans). Il s'agit de tables de concertation où policiers et représentants de ces groupes discutent des problèmes spécifiques et des solutions envisageables.

²⁷ Entretien réalisé par Madame Barbara Thériault et Danya Lavoie, 16 juillet 2004.

André Normandeau, criminologue et spécialiste de la question police et minorités ethniques, faisait partie — avec lesquels débute l'intérêt grandissant pour la question police/« diversité » au Québec, des chercheurs s'intéressent à cette question. Par exemple, il est possible de mentionner Maurice Chalom, sociologue et directeur des affaires interculturelles à la Ville de Montréal, dont les travaux portent surtout sur la formation en matière de relations interethniques²⁸ ou encore André Jacob, professeur en travail social à l'UQÀM, qui questionne les rapports entre policiers et la présence de racisme au SPVM²⁹. Les chercheurs prennent place dans la discussion autour de la « diversité » à l'intérieur du corps policier. Ceux-ci apportent matière à réflexion, à évaluation et parfois à amélioration pour les dirigeants du SPVM. Encore aujourd'hui, l'auteur de ce mémoire y participe en s'intéressant au double mandat potentiellement conflictuel octroyé, entre autres, aux policiers arabo-musulmans ainsi que, par extension, à la discussion autour de l'idée de « diversité », débutant à la fin des années 1980, entre les chercheurs et les dirigeants du SPVM.

²⁸ CHALOM, Maurice, « Training in Interethnic Relations with the MUCPS: A Prelude to Community Policing? », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 25, n° 1, 1993, p.85-90. Et *Idem.*, « Police, violence et ethnies au Québec : Éléments de réflexion », *Revue internationale de Criminologie et de Police technique et scientifique*, Genève, vol.55, n°1, janvier-mars 2002, pp.70-80.

²⁹ JACOB, André, « Les relations police et minorités, enjeux et stratégies d'action », in Normandeau, A. (dir.), Douyon, E. (dir.), *Justice et communautés culturelles*, Éditions du Méridien, 1995, pp.245-277.

1.5 Du problème empirique au problème théorique

Enfin, c'est sans se rattacher au champ d'étude des relations ethniques — bien que certains éléments s'avèreront utiles — que ce mémoire propose de poser un regard global autour du double mandat. Celui-ci, octroyé aux policiers arabo-musulmans par les dirigeants du SPVM sous les recommandations du Comité de recherche Bellemare, suppose un travail de transformation de l'agir des autres policiers vers une plus grande « diversité » au SPVM. Ainsi, le questionnement de cette recherche porte sur le mouvement par lequel la « diversité » guide de plus en plus l'agir des policiers entre eux. Bien qu'il s'agisse d'un point d'intérêt incontournable, ce processus ne se résume pas au double mandat des policiers arabo-musulmans et implique les chercheurs ainsi que les dirigeants du SPVM dans un mouvement vers la « diversité ».

Les questions de recherche qui découlent d'une perspective théorique particulière, permettent de placer le double mandat et le contexte dans lequel baigne ce constat empirique dans un processus plus large afin de mettre en lumière une dynamique entre les acteurs et les normes qui guident leurs comportements — entre les chercheurs, les dirigeants du SPVM ainsi que les policiers arabo-musulmans et la « diversité ». Le chapitre suivant vise à faire le passage du problème empirique au problème théorique en situant ce mémoire sous une perspective wébérienne, notamment par une théorie des ordres légitimes. Le questionnement suivant provient de cette perspective : « Comment institutionnalise-t-on la 'diversité' à l'intérieur du SPVM et quel en est l'impact pour l'acteur ? ».

CHAPITRE 2 : LIER POLICE ET « DIVERSITÉ » : LE PROBLÈME THÉORIQUE

Les constats empiriques ayant été présentés, il est maintenant temps d'explicitier le cadre théorique. Inscrite dans une approche wébérienne, la théorie des ordres légitimes permet de revisiter le double mandat et le contexte dans lequel il baigne en structurant le questionnement de ce travail de recherche. « Comment institutionnalise-t-on la « diversité » à l'intérieur du SPVM et quel en est l'impact pour l'acteur ? » découle directement de l'usage de la théorie des ordres légitimes. Il est à noter que si l'on retrouve la formulation « *à l'intérieur du SPVM* » c'est que cela suppose que ce mémoire interroge l'institutionnalisation de la « diversité » pour la police face à elle-même — pour les policiers entre eux *versus* les policiers face à la population. Ce chapitre a pour but d'explicitier cette approche théorique ainsi que l'articulation de ses grands concepts tels que l'institutionnalisation et la « diversité ».

2.1 Les ordres légitimes comme angle théorique

Pouvant y retrouver à la fois les outils nécessaires à une analyse allant du plus « macro », tel que le protestantisme ascétique comme principe guidant l'action des acteurs, au plus « micro », tel que l'ascèse dans son action quotidienne, c'est surtout la relation entre les deux pôles pour former une conception du social — et des outils utiles à sa compréhension — à la hauteur de sa complexité qui inscrit ce mémoire autour de la

sociologie wébérienne. Ainsi, il importe, avant d'aller plus loin, de préciser ce que ce mémoire entend par institutionnalisation.

L'institutionnalisation

Barbara Thériault, professeur en sociologie à l'Université de Montréal, élabore dans un chapitre³⁰ une approche wébérienne de l'institutionnalisation de concert avec les travaux de Rainer Lepsius, sociologue allemand, qui propose l'usage de la théorie des ordres légitimes dont les fondements peuvent être dégagés des propos de Max Weber dans la section *Concepts fondamentaux* d'« Économie et société »³¹ et dont il est possible de retrouver l'usage par exemple dans « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme »³², comme théorie de l'institutionnalisation. Ici, institution n'est pas à entendre au sens d'organisation. Contrairement à la conception souvent rencontrée voulant que l'on associe organisation et institution en tant que structure sous laquelle s'organisent les comportements, pour ce mémoire, le SPVM est défini en tant qu'organisation, la « diversité », quant à elle, est une institution au sens d'ordre légitime et peut être comprise en tant que norme.

³⁰ THÉRIAULT, Barbara, « Ordres légitimes et légitimité des ordres : une approche 'wébérienne' des institutions », in Michel Coutu et Guy Rocher, *La légitimité de l'État et du droit. Autour de Max Weber*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2005, pp.175-186.

³¹ WEBER, Max, *Économie et société*, Tome 1, Plon, Paris, 1971 [1921], pp.64-74.

³² *Idem*, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, Paris, 1967 [1920], 286 pages.

Selon Max Weber, un ordre légitime est : « le contenu significatif d'une relation sociale [...] où l'activité se guide (en moyenne ou approximativement) sur des maximes qu'on peut expliciter »³³. Partant d'un exemple apparenté au présent sujet de recherche, une maxime soutenant l'ordre policier pourrait être « Tous les êtres humains naissent égaux devant la loi ». Pour Max Weber, les maximes peuvent être explicitées et selon la conceptualisation de Lepsius et Thériault, deux dimensions permettent de le faire : le *critère de rationalité* et le *contexte d'application*.

En premier lieu, il importe de trouver le critère de rationalité. Celui-ci est le principe selon lequel l'acteur orientera son action. Sous la maxime « Tous les êtres humains naissent égaux devant la loi », il serait possible de saisir l'idée de l'égalité des chances. De plus, et c'est là la seconde dimension, il reste à l'acteur à définir dans quel contexte il appliquera ce principe, ce que l'on peut également nommer le contexte de validité. L'égalité des chances peut être un principe qui guide l'action des acteurs lorsqu'il s'agit d'offrir une promotion à un jeune policier par exemple. Le contexte dans ce cas-ci est celui de promotion.

Selon Thériault, le courant théorique entourant le concept d'institution est traversé par une préoccupation commune soit : « saisir la dynamique des structures qui guide les conduites individuelles tout en étant façonnées par des individus »³⁴ ce qui l'amène à penser que concevoir un ordre sous l'angle de la *légitimité* — du point de vue de l'acteur, comme le fait Weber — est une solution envisageable. En fait, cela

³³ WEBER, Max, *Op. cit.*, 1971 [1921], p.65.

³⁴ THÉRIAULT, Barbara, *Loc. cit.*, 2005, p.175.

permettrait, tel que suggéré précédemment, de faire la lumière sur « l'interdépendance entre le comportement des individus et les ordres »³⁵. À la manière dont Anthony Giddens perçoit la construction sociale de la réalité³⁶, l'ordre légitime guide le comportement des acteurs tout en étant construit et légitimé par ces derniers.

L'impact de l'institutionnalisation

Selon Barbara Thériault, « dans les écrits substantifs de Weber, il y a toujours conflit au sujet de l'administration et de la définition des maximes, c'est-à-dire au sujet des critères de rationalité et du contexte dans lequel ils s'appliquent »³⁷. En reprenant l'exemple de l'égalité des chances comme principe guidant l'agir sous-jacent à la maxime « Tous les êtres humains naissent égaux devant la loi », il est possible que pour une promotion cela s'applique mais que, lors du processus d'embauche, certains individus se voient désavantagés. Par exemple, le principe d'égalité des chances s'applique pour l'acteur en contexte de promotion, mais pas nécessairement en contexte d'embauche. Le fait que l'ordre légitime soit plus ou moins valide pour les acteurs contextuellement constitue un conflit vécu par ces derniers puisque l'ordre n'en demeure pas moins légitime à leurs yeux. Et s'il y a toujours conflit lors de l'administration de la norme, ce mémoire suppose qu'il en découlera des tensions — plus ou moins grandes — pour les acteurs qui se devront d'être gérées.

³⁵ *Ibid.*, p.176.

³⁶ GIDDENS, Anthony, *La constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*, Presses universitaires de France, Paris, 1987, 474 pages.

³⁷ THÉRIAULT, Barbara, *Loc. cit.*, 2005, p.180.

À cet effet, deux modes de gestion sont possibles selon la théorisation de Lepsius et de Thériault. Soit il y a *externalisation des conséquences*³⁸ où le conflit est évacué de l'acteur et repris par des mesures organisationnelles ou sociales. Pour l'exemple cité, la mise en place de PAÉE qui offre de meilleures chances aux individus désavantagés lors de l'embauche pourrait en être une. Sous ce mode, les tensions relatives au conflit vécu entre égalité des chances en contexte d'embauche et égalité des chances en contexte de promotion sont évacuées de l'acteur. Si le conflit subsiste, l'acteur pourra dire : « Ce n'est pas de ma faute. » À l'inverse, le conflit peut aussi être *internalisé* et, dans ce cas, l'acteur en absorbe le contrecoup. Il pourrait ainsi croire, par exemple, ne pas être à la hauteur de son choix de carrière. Sous cette possibilité, les tensions relatives au conflit sont saisies par l'acteur : « C'est de ma faute ».

Loin d'être détachés du processus décrit plus tôt, le conflit et les tensions supposées pour les acteurs sont une partie intrinsèque de l'institutionnalisation de la « diversité ». Bien que ce mémoire en fasse état de manière distincte afin de faciliter la compréhension, le processus et son impact sont indissociables empiriquement. En somme, dans la perspective théorique à laquelle se rallie ce mémoire, comprendre, dans un premier temps, comment s'institutionnalise la « diversité » à l'intérieur du SPVM, suppose de comprendre le processus par lequel l'ordre légitime (la « diversité ») à expliciter du point de vue des acteurs guide l'agir de ces derniers selon le contexte (à l'intérieur du SPVM) et dans le temps (de la fin des années 1980 à aujourd'hui). L'institutionnalisation définie comme telle suggère l'idée d'un processus en cours, d'une

³⁸ Selon la terminologie emprunté de : *Ibid.*, 2005, p.181.

dynamique autour de l'ordre légitime. Pour cela, il ne sera plus question de la « diversité » comme institution, ce qui implique une vision plus statique. Il est plutôt d'intérêt de traiter de l'institutionnalisation de la norme « diversité » et cela implique l'indispensable contribution des acteurs à sa définition et à sa légitimation. Le problème empirique présenté au chapitre précédent suggère que la participation des chercheurs — dans le cadre du Comité Bellemare, mais aussi d'autres tels que Mylène Jaccoud par exemple — et des dirigeants du SPVM est incontournable.

Dans un second temps, comprendre l'impact de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM suppose de saisir le conflit dans l'application de l'ordre légitime « diversité » ainsi que les tensions qui en découlent pour les acteurs en cause soient, pour ce qui intéresse ce mémoire, les policiers arabo-musulmans et leur double mandat en plus des modes de gestion possibles employés par ces derniers : l'externalisation ou l'internalisation.

2.2 La « diversité » ou pourquoi les guillemets ?

Un dernier aspect reste à discuter. Si le concept d'institutionnalisation a été explicité comme étant un processus par lequel un ordre légitime guide l'agir des acteurs tout en étant façonné par ces derniers, la « diversité », bien que définie en tant qu'ordre légitime jusqu'à maintenant, mérite davantage d'attention. En effet, en accord avec l'enjeu de cette recherche ainsi que la perspective théorique présentée, la « diversité »

semble être davantage un objet de recherche qu'un outil conceptuel. En revanche, il est nécessaire, afin de l'étudier, de savoir la définir. La « diversité » étant perçue dans ce mémoire en tant qu'ordre légitime, elle est, de par cette première définition, façonnée par l'acteur tout en façonnant ce dernier. Elle est une norme définissable du point de vue l'acteur, c'est pourquoi, afin de répondre à la double exigence entourant la « diversité » dans ce travail, elle sera définie en ce sens. En englobant l'ensemble des propos recensés tout au long de ce mémoire, la définition apportée, quoique non exhaustive, répond à la fois à un questionnement de cette recherche, tout en étant un marqueur empirique utile à l'analyse et permettant de pallier aux biais éventuels.

Si la « diversité » se définit du point de vue de l'acteur, on ne saurait passer sous silence que l'auteure de ce mémoire — tout comme d'autres chercheurs — en traitant de cette dernière, contribue à sa définition, à son institutionnalisation. Ne pas définir la « diversité » d'entrée de jeu constituerait un biais important puisque le chercheur, faisant partie de la société, a également intégré la norme. Une part de sa propre perception ne manquerait pas d'apparaître à travers ces pages. De plus, la définition apportée dans ce mémoire permet de faire, dans une perspective particulière, le point sur ce qu'est la « diversité », globalement et pour tous, afin de traiter son institutionnalisation plus ou moins grande et de son impact à l'intérieur du SPVM. En d'autres mots, définir la « diversité » permet d'effectuer l'analyse des données le plus objectivement possible. Enfin, le fait qu'il soit possible de retrouver plus d'une définition de la « diversité », tant dans le discours commun que dans le discours scientifique, ajoute à la crédibilité d'une conception de la « diversité » en tant qu'ordre légitime.

La définition apportée se base sur un portrait général des différents discours recensés, c'est pourquoi il importe maintenant de présenter quelques points de vue possibles pour ensuite en dégager les traits communs. Enfin, il est impératif de mentionner à nouveau que la définition de la « diversité » de ce mémoire n'a pas de prétention exhaustive. Une analyse en profondeur du discours des acteurs serait nécessaire; ce travail pourrait mériter l'intérêt de recherches futures.

Trois types de discours permettent néanmoins d'illustrer les définitions possibles de la « diversité ». Un sociologue comme Ellis Cashmore, professeur à l'Université de Staffordshire en Angleterre et auteur de nombreux articles sur la « diversité » et les services de police anglais, traite de diversité culturelle en ce sens où les policiers se doivent d'intégrer et d'apprendre à interagir avec les différences culturelles relatives aux policiers noirs et asiatiques³⁹. Au SPVM, on emploie le terme « diversité » dans les bilans annuels⁴⁰ en référence aux différents pays d'origine du personnel ou plus généralement à un service de police respectueux des différences ethniques. Une chercheuse comme Micheline Labelle, directrice du Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme du Département de sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), s'intéresse, quant à elle, à la gestion municipale de la « diversité » et utilise plutôt les termes diversité ethnoculturelle qui conjuguent l'origine et la culture comme enjeu pour l'intégration⁴¹.

³⁹ CASHMORE, Ellis, « Behind the Window Dressing : Ethnic Minority Police Perspectives on Cultural Diversity », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol.28, n°2, 2002, pp.327-341.

⁴⁰ Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, *Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier*, Service de police de la ville de Montréal, 2003-2004-2005.

⁴¹ LABELLE, Micheline, G. Legault, A. Marhraoui, « Stratégies et discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité au sein de municipalités de la région métropolitaine de Montréal », *Les*

À partir de ces trois définitions illustrant, à la manière d'exemples, les discours que l'on retrouve sur la « diversité » et la police, il est possible de déceler, dans un premier temps, que l'idée de « diversité » met en scène un groupe minoritaire. Que ce soit des minorités d'origines ethniques, culturelles (incluant les valeurs, la religion), de genres ou encore d'orientations sexuelles, la « diversité » se lie dans tous les cas à un groupe minoritaire. En revanche, il est à noter que, pour le contexte empirique auquel s'intéresse ce mémoire, le groupe minoritaire inclus dans l'idée de « diversité » est issu de minorités ethniques.

André Normandeau mentionnait dans un de ses articles que qui veut étudier la police et les minorités ne peut passer outre le racisme, la discrimination et les préjugés⁴². En effet, s'intéresser à la « diversité » dans les services policiers rime souvent avec « combat contre ces trois tares ». Il n'y a qu'à s'attarder aux discours québécois (groupes de pression, recherches, SPVM, gouvernement) pour saisir la portée de cette optique. Ainsi, il est également possible de dire que la « diversité » consiste en l'idée inverse au racisme, à la discrimination et aux préjugés. À cela, se lie une visée d'harmonie entre le groupe minoritaire et le groupe majoritaire.

De cette caractéristique de visée harmonieuse, il est possible de déceler un dernier aspect relatif à la « diversité ». Elle a une connotation positive et ce, tant dans le

cahiers du centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, Montréal, 1996, Université du Québec à Montréal, 109 pages.

⁴² NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, p.231.

discours scientifique que commun, qui lui confère un caractère normatif. Elle est non seulement une idée à connotation positive, mais elle est également considérée comme un idéal à atteindre où quiconque ne partage pas cet avis se verra pointé du doigt. Une caractéristique que l'on peut aisément appliquer à l'Affaire Anthony Griffin, mais qui sera développée davantage au chapitre 4 lors de la discussion sur le processus d'institutionnalisation.

Si l'on joint chaque caractéristique relative à la « diversité » recensée, il est possible de présenter la définition suivante : la « diversité » est une norme ou un idéal guidant l'agir des acteurs contre le racisme, la discrimination ou les préjugés envers un ou des groupes minoritaires dans une visée d'harmonie entre les groupes — plus spécifiquement ici envers des minorités ethniques. Enfin, puisque ce mémoire traite de l'institutionnalisation de la « diversité », d'un processus par lequel une norme guide le comportement des acteurs tout en étant définie par ces derniers, cette perspective suggère que la définition précédente n'est pas figée. Elle est mouvante et changeante selon les acteurs et dans le temps. Pour cette raison, le mot « diversité » apparaît toujours, dans ce travail, entre guillemets — à moins qu'il ne relève directement des propos d'un acteur.

En terminant, ce mémoire questionne l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM ainsi que son impact. Il est possible de dire maintenant qu'au cœur de ce processus se trouvent les acteurs en tant que vecteur de la « diversité ». Bien qu'à travers la présentation du problème empirique et du problème théorique les chercheurs,

les dirigeants du SPVM et les policiers issus de minorités ethniques ont pris place, il convient d'explicitier leur apport pour ce travail. Le chapitre suivant s'affaire donc à présenter chacun des trois types d'acteurs au cœur du processus d'institutionnalisation afin d'en dégager, par la suite, les considérations méthodologiques.

CHAPITRE 3 : CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Comment institutionnalise-t-on la « diversité » à l'intérieur du SPVM et quel en est l'impact pour l'acteur ? Certes, il s'agit de questions intéressantes mais, « comment faire pour répondre à ces interrogations ? » en est une autre cruciale dont on ne peut se soustraire à ce stade-ci. Le présent chapitre discute des considérations méthodologiques de ce mémoire. Il offre une réponse à cette seconde question en présentant d'abord les trois types d'acteurs au cœur du processus d'institutionnalisation, ainsi que leur contribution à la compréhension de ce processus, pour ensuite expliciter les méthodes de collecte des données appropriées.

3.1 Les trois types d'acteurs en cause

L'institutionnalisation de la « diversité » telle que conçue dans ce mémoire passe par l'acteur qui, par son action guidée par un principe, façonne et contribue à la légitimation de l'ordre en question. Il importe alors, afin de comprendre ce processus et son impact, de centrer l'attention sur les acteurs en cause qui jusque là ont pris place sans pour autant être présentés.

Les chercheurs

Les chercheurs s'intéressant à la problématique « diversité » et service de police s'impose à l'analyse en autant que le dialogue se soit installé entre les chercheurs — ou leurs idées — et les dirigeants du SPVM. L'influence des chercheurs sur l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM varie selon la visée que des instances externes ou les chercheurs eux-mêmes donnent à leurs travaux. La recherche participe à ce processus en contribuant, dans un premier temps, à définir la « diversité » et, dans un second temps, en orientant et en motivant l'agir des dirigeants du SPVM dans la prise de décisions en matière de « diversité ». En ce sens, la recherche *technocratique* — comprise au sens de recherches commandées par des instances gouvernementales dans un but précis, tel que le Rapport Bellemare par exemple — aura un impact très important sur l'action des dirigeants du SPVM qu'il conviendra de souligner.

Il importe de mentionner que, comprise ainsi, la recherche et les chercheurs ont un double apport à ce mémoire. Un apport universitaire et plus théorique nécessaire à la compréhension du domaine d'étude en question, de même qu'un apport empirique nécessaire à la compréhension et, de là, à l'explication de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM. Le chapitre 4 s'intéresse plus particulièrement à ce type d'acteurs en mettant davantage l'accent sur son apport académique. Ensuite, le chapitre 5 présente de façon plus précise la contribution de des chercheurs à

l'institutionnalisation de la « diversité ». Une contribution saisissable par la relation avec les dirigeants du SPVM.

Les dirigeants du SPVM

Le second type d'acteurs au cœur de l'institutionnalisation de la « diversité » sont les dirigeants du SPVM⁴³. Bien que l'on puisse saisir le rôle des chercheurs dans le processus que questionne ce mémoire à travers leurs travaux de recherche, c'est par la mise en place de mesures organisationnelles autour de l'idée de « diversité » que les dirigeants du SPVM contribuent à ce qu'est et à ce que doit être la « diversité » à l'intérieur de ses rangs. Le chapitre 5 a pour but d'interroger plus particulièrement l'apport de ces acteurs.

Les policiers arabo-musulmans

Le troisième et dernier type d'acteurs-vecteurs de la « diversité » à l'intérieur du SPVM sont les policiers issus de minorités ethniques eux-mêmes qui, comme il en a été

⁴³ Il est entendu par dirigeants, tous les travailleurs occupant un poste décisionnel en matière de « diversité » au SPVM.

question précédemment, ont la spécificité de se voir octroyer par les dirigeants du SPVM le rôle d'agents de police et d'agents de changement ou en d'autres mots, d'être à la fois policiers comme les autres et *institutionnaliseurs* de la « diversité » au quotidien. Si tous les policiers issus de minorités ethniques œuvrant au SPVM ont un potentiel explicatif intéressant, dans le cadre de la présente étude, une attention particulière est portée aux policiers appartenant à la communauté arabo-musulmane — catégorisation incluant origine arabe et/ou religion musulmane — et ce, pour des raisons précises qui ont été étayées au chapitre 1. Ce dernier type d'acteurs fait l'objet du chapitre 6 afin d'explicitier l'impact de l'institutionnalisation, soit le conflit et les tensions qui en découlent.

En terminant, chacun des trois types d'acteurs présentés contribuent à leur façon à la définition et à la légitimation de la « diversité ». Il est possible de dire que les dirigeants du SPVM y participent par la mise en place de mesures organisationnelles ; les chercheurs, quant à eux, apportent de nouvelles idées (le PAÉE par exemple); et les policiers arabo-musulmans s'y inscrivent par le mandat spécifique qui leur est octroyé. Chacun de ces acteurs influence le processus et vit les conflits qui y sont relatifs bien que, dans ce mémoire, les types d'acteurs ne sont pas utilisés sous une même visée.

3.2 Trois types d'acteurs, deux visées

Comprendre l'institutionnalisation signifie, on le sait maintenant, comprendre un processus. Et qui dit processus, dit changement dans le temps. D'un autre côté, l'institutionnalisation suppose également la présence de conflits chez l'acteur (selon le contexte, la norme sera plus ou moins valide). Traiter du conflit et de ses tensions possibles vécues par l'acteur implique un traitement des données plus statique — quoique les types de conflits puissent évoluer dans le temps —, mais surtout une collecte des données plus « personnelle », centrée sur le quotidien.

Il apparaît pertinent d'utiliser les trois types d'acteurs sous deux visées explicatives (compréhension du processus et compréhension de l'impact de ce processus). Le rapport qu'a le SPVM avec la « diversité », ainsi que le jeu entre le SPVM et la recherche, semblent plus propices à une compréhension du processus d'institutionnalisation à travers les années afin de comprendre comment on institutionnalise la « diversité » à l'intérieur du SPVM. Le travail quotidien des policiers arabo-musulmans, dans un milieu que l'on pourrait croire réticent au changement, apparaît, quant à lui, être un bon révélateur du conflit et des tensions possibles vécues par l'acteur. Cette utilisation distincte des trois types d'acteurs sous deux visées explicatives et donc, analytiques, suppose que le type de collecte des données soit également distinct. Deux méthodes de collectes de données sont employées : la recherche documentaire et les entretiens.

3.3 Les méthodes de collecte des données

Sans s'écarter du cadre théorique de départ inspiré de Max Weber qui implique une vision dynamique de l'institutionnalisation — l'acteur producteur des normes qui guident son propre comportement — la collecte des données se fera sous l'égide de la sociologie compréhensive webérienne définie comme suit :

« Nous appelons sociologie (au sens où nous entendons ici ce terme utilisé avec beaucoup d'équivoques) une science qui se propose de comprendre par interprétation [*deutend verstehen*] l'activité sociale et par là d'expliquer causalement [*ursächlich erklären*] son déroulement et ses effets. [L'activité sociale étant] l'activité qui, d'après son sens visé [*gemeintem Sinn*] par l'agent ou les agents, se rapporte au comportement d'*autrui*, par rapport auquel s'oriente son déroulement. »⁴⁴

Ce qui importe alors de comprendre, et par là d'expliquer, c'est le sens (*sens visé*) que l'acteur donne à son action (*action sociale*) par interprétation. Ce sens peut être recensé de différentes manières. Par exemple, dans « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme », Max Weber avait fait usage des écrits de Benjamin Franklin, afin de retrouver les « maximes de conduites de vie à coloration *éthique* »⁴⁵. Outre des écrits existants, il est également possible de recenser le sens par le biais d'entretiens. Pour ce mémoire, ce sont les deux types de matériau qui sont employés : la recherche documentaire et les entretiens.

⁴⁴ WEBER, Max, *Op. cit.*, 1971, [1921], p.28.

⁴⁵ *Idem*, *Op. cit.*, 1967 [1920], p.25.

La recherche documentaire

Afin de saisir le processus d'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM à travers le temps, sa redéfinition constante et sa légitimation, il convient de se référer aux écrits des deux premiers types d'acteurs, soit les chercheurs et les dirigeants du SPVM. Ce type de matériau permet le retour dans le temps nécessaire à la compréhension d'un processus. La recherche documentaire s'intéresse au jumelage « diversité », telle que définie au chapitre précédent, et service de police dans un rapport à l'interne, soit pour tout ce qui a trait aux relations des policiers entre eux. Cette première méthode de collecte des données offre une perspective d'ensemble qui passe du général au particulier.

Dans un premier temps, la revue de littérature conjugue « diversité » et service policier à l'interne, pour certains pays ayant des politiques multiculturalistes. Tel que suggéré précédemment, le Canada, les États-Unis et l'Angleterre sont du lot. Cette première étape permet de mieux connaître, à travers plusieurs types de littératures scientifiques, le domaine de recherche et ses enjeux afin de cerner la contribution possible de ce mémoire. De plus, elle permet d'introduire les chercheurs en tant que type d'acteurs au cœur de l'institutionnalisation. Enfin, la revue de littérature du chapitre 4 apporte également une meilleure compréhension de ce que peut être la « diversité ».

Dans un second temps, au chapitre 5, le corpus se centre sur les publications du SPVM traitant de « diversité » ainsi que sur les différents travaux de recherche autour de l'idée de « diversité » et SPVM et débute avec l'Affaire Anthony Griffin en 1987 jusqu'à aujourd'hui et ce, toujours à l'interne dans le but de dresser un portrait *historique* permettant de saisir l'institutionnalisation de la « diversité » à travers l'agir du SPVM en lien avec la recherche.

Les entretiens

Il a été mentionné que l'intérêt sera porté sur les policiers arabo-musulmans dans le but de comprendre l'impact de l'institutionnalisation de la « diversité » sur l'acteur. Ainsi, les policiers arabo-musulmans, en tant que type d'acteurs soumis à l'analyse, devraient éclairer le lecteur en ce qui a trait au conflit dans l'administration de la norme « diversité » en contexte policier, aux tensions qui en découlent et aux modes de gestion employés par ces derniers afin de gérer ces tensions. Pour cette raison, il apparaît que l'entretien soit tout désigné comme type de collecte de données afin de retrouver dans le discours de ces policiers des traces d'un conflit générateur de tensions dans l'administration de la norme « diversité » ainsi que du mode de gestion employé.

Pour Jean-Claude Kaufmann, sociologue français rattaché au CNRS, l'entretien compréhensif découlant de la sociologie wébérienne s'inscrit dans une dynamique où « [...] l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté »⁴⁶. Sans pour autant se sentir liée au type d'analyse de matériau qui suggère que le chercheur laisse libre cours à ses interprétations — puisque l'analyse est produite à l'aide de la théorie des ordres légitimes et tente de ne pas trop s'en éloigner —, l'empathie et l'engagement dont fait montre le chercheur face à l'informateur dans l'entretien compréhensif, tel que défini par Kaufmann, se sont avérés utiles lors des entretiens qui débutaient souvent froidement ou d'une manière formelle. Cette atmosphère n'est que peu propice à la discussion et à la quasi confiance que nécessitent les thèmes abordés dans la grille d'entretiens⁴⁷.

La grille d'entretiens est constituée de trois grandes questions ou thématiques — le tout ayant une durée approximative d'une heure. D'abord, les *caractéristiques socio-démographiques* du policier telles que l'âge, le genre, le lieu d'origine et le parcours préliminaire au travail policier, constituent l'entrée en matière en faisant connaissance avec l'informateur et en créant un climat de confiance. Ces caractéristiques permettent, lors de l'analyse du matériau, de situer l'acteur afin de bien saisir les conditions de production du discours⁴⁸. Ensuite, le thème *Intégration quotidienne au SPVM* permet d'obtenir des renseignements sur l'intégration du sujet au corps policier et, par là, sur les modes de gestion des tensions possibles. Enfin, la thématique *Diversité*, comprenant

⁴⁶ KAUFMANN, Jean-Claude, *L'entretien compréhensif*, Éditions Nathan, Paris, 1996, p.17.

⁴⁷ Voir la grille d'entretiens en annexe 1.

⁴⁸ *Ibid.*, 1996, p.42.

deux sous questions sur l'embauche et la formation, vise à connaître le point de vue de l'acteur sur les deux mesures centrales en matière de « diversité » au SPVM, mais surtout cette dernière section de l'entretien permet de faire la lumière sur les contextes d'application de la norme et donc sur le conflit dans l'administration qu'elle génère.

En terminant, pour ce qui est de la représentativité globale de cette étude, ce critère de validité semble ici mal adapté aux réalités de la recherche qualitative compréhensive⁴⁹. La représentativité résidant dans la composition de l'échantillon, le choix des informateurs et du nombre d'entretiens permet de justifier cette affirmation.

3.4 Le choix des informateurs et l'enjeu de la représentativité

Pour Jean-Claude Kaufmann, « dans l'entretien compréhensif, plus que de constituer un échantillon, il s'agit plutôt de bien choisir ces informateurs »⁵⁰ et c'est en ce sens que les questions en matière de représentativité et de groupe de policiers à rencontrer seront tranchées.

⁴⁹ Voir notamment : KAUFMANN, Jean-Claude, *Op.cit.*, 1996, 127 pages. Ainsi que : MICHELAT, Guy, « Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, vol.16, n°2, 1975, pp. 229-247.

⁵⁰ KAUFMANN, Jean-Claude, *Op. cit.*, 1996, p.44.

Plusieurs critères peuvent être employés afin de choisir les meilleurs informateurs possibles pour ce mémoire. Parmi l'ensemble des policiers issus de minorités ethniques, les policiers arabo-musulmans apparaissent, pour les raisons explicitées précédemment, être le groupe d'acteurs pertinent afin de saisir l'impact de l'institutionnalisation de la « diversité » au SPVM. Est-ce nécessaire de pousser davantage le processus d'inclusion/exclusion du groupe d'individus à rencontrer ? En fait, le seul critère d'identité arabo-musulmane suffit à ce mémoire. L'identité ethnique existe, selon Deirdre Meintel, en tant que rapport social⁵¹. Les policiers inscrits sur la liste produite par le SPVM sont considérés par les gens y œuvrant comme étant arabo-musulmans et en ce sens ils sont tous pertinents pour cette étude.

Selon une liste fournie par le SPVM et constituée pour les besoins de cette étude en date du 18 août 2005, on retrouve 56 policiers arabo-musulmans, tous grades et tous genres confondus, œuvrant au service de police. Sachant qu'il est impossible de les rencontrer dans l'ensemble pour des raisons de temps et d'effectifs, il faut nécessairement en choisir quelques uns.

Bien que des critères tels que le pays d'origine, le grade ou bien le genre puissent influencer la possibilité de tensions vécues ou encore le type de gestion de ces tensions employé par les policiers, cette étude se limite à une vision globale du processus d'institutionnalisation et à son impact. Des analyses futures pourraient croiser ces

⁵¹ MEINTEL, Deirdre, « Nouvelles approches constructivistes de l'ethnicité », *Culture*, vol. 13, n°2, 1993, pp. 5-9.

critères afin d'obtenir de nouveaux résultats plus détaillés. Quoiqu'il en soit, pour ce mémoire, en autant que le policier rencontré en soit un ou en d'autres mots, en autant qu'il se retrouve sur la liste produite par le SPVM, mise à part le nombre, aucune autre forme de catégorisation n'entre en jeu.

Le nombre ou la proportion d'individus à rencontrer suppose un questionnement important. En effet, un seul cas peut-il suffire ? La constitution d'un échantillon statistiquement représentatif est-elle nécessaire ? Évidemment, l'usage d'un seul cas est problématique en ce sens où rien n'offre la certitude que cet acteur incarne à lui seul l'ensemble des informations recherchées. De plus, il n'est pas question ici de produire un récit de vie, d'aller au fond d'un vécu personnel d'institutionnalisation de la « diversité ». Ce qui importe pour cette recherche, c'est de mettre en lumière une perspective des caractéristiques de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM. Pour ce faire, il apparaît évident que plusieurs cas seront requis.

Est-ce nécessaire d'obtenir une parfaite représentativité statistique ? En fait, il apparaît que ce souci méthodologique ne soit pas propice pour le présent mémoire. Les critères utilisables afin de délimiter un échantillon représentatif à partir d'une population donnée tels que par exemple l'âge, le genre ou encore le pays d'origine sont utiles à la présente recherche, mais dans un but tout autre que la représentativité. Ce qui importe ici, c'est de situer le discours de l'acteur lors de l'analyse et c'est à cette fin que ces critères sont pertinents.

Entendue dans une perspective wébérienne, l'institutionnalisation de la « diversité » est un processus subjectif. Chaque policier arabo-musulman œuvrant au SPVM en est l'acteur. À partir des entretiens, il importe de peindre le portrait d'ensemble de l'impact de l'institutionnalisation. Pour ce faire, le choix d'un bon informateur, encore une fois, importe plus que la représentativité du groupe d'acteurs choisis. Enfin, il semble raisonnable — rejetant l'analyse de cas et prenant en considération les contraintes de temps et le manque d'effectifs qu'impose un mémoire — d'effectuer des entretiens avec six de ces policiers choisis aléatoirement dans la liste fournie.

3.5 Un bref retour pour mieux avancer

Dans cette première partie, constituée de trois chapitres, s'est dessiné le squelette de ce mémoire. La perspective théorique développée sous l'égide wébérienne apporte une problématisation particulière de l'enjeu « diversité » et SPVM présenté préalablement au chapitre 1. La « diversité », entendue à la manière d'un ordre légitime, motive l'agir des acteurs tout en étant façonnée par ces derniers. Cette perspective théorique, mais surtout l'empirie, place au cœur de l'analyse trois types d'acteurs que sont les chercheurs, les dirigeants du SPVM et les policiers arabo-musulmans. Enfin, à l'intérieur du prochain chapitre, il s'agira de positionner ce mémoire dans son domaine d'étude.

La seconde partie de ce travail comprenant également trois chapitres, se centre sur chacun de ces types d'acteurs. Présentés tantôt un à la fois et tantôt conjointement, ces acteurs permettent de comprendre et, par là, d'expliquer, dans un premier temps comment s'institutionnalise la « diversité » à l'intérieur du SPVM et, dans un second temps, le conflit, les tensions qui en découlent, ainsi que les modes de gestion possibles employés par les policiers arabo-musulmans.

— PARTIE II —

**LES CHERCHEURS, LES DIRIGEANTS DU SPVM ET LES
POLICIERS ARABO-MUSULMANS : TROIS TYPES DE
TÉMOINS, DEUX PALIERS D'ANALYSE**

CHAPITRE 4 : LES CHERCHEURS ET LEURS TRAVAUX SUR LA « DIVERSITÉ » DANS LES SERVICES POLICIERS

Lorsqu'on regarde de plus près dans la littérature tout ce qui a trait à la « diversité »⁵² en rapport avec les services policiers à l'interne en général, mais surtout au SPVM, on peut suivre à travers ces lectures la logique de questionnement suivante : y a-t-il du racisme, des préjugés ou de la discrimination au sein des services policiers ? Les policiers issus de minorités ethniques sont-ils victimes de racisme, de discrimination ou de préjugés ? Si oui, comment peut-on pallier la situation ? Les moyens employés pour les combattre sont-ils efficaces ? Voilà autant de questions auxquelles des chercheurs participant à la rédaction de rapports à l'intention d'organismes gouvernementaux, des criminologues, des sociologues, des travailleurs sociaux et d'autres tentent d'apporter des réponses. Il importe alors, à ce stade-ci, de regarder de plus près ces différents travaux, d'en dégager l'apport et les failles afin d'inscrire la contribution du présent mémoire. Ce chapitre revêt également une seconde visée : inclus dans la partie « résultats » de ce travail, il révèle plus largement l'apport de la recherche à la définition et à l'application de la « diversité ». En présentant leurs différentes recherches, il permet d'introduire les chercheurs en tant que types d'acteurs au cœur de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur des services policiers.

⁵² Définition offerte dans ce mémoire, voir p.24.

4.1 L'apport de la recherche technocratique

Y a-t-il du racisme ou de la discrimination à l'intérieur des services policiers ? Les rapports, les recherches et même certains documents produits par les services de police⁵³ s'accordent pour affirmer que des améliorations peuvent être faites en matière de « diversité », que ce soit pour des raisons morales ou politiques. Le constat de situations problématiques est bien réel et est d'autant plus facilement perceptible à l'intérieur des différents rapports de comités chargés d'enquêter sur la police et les minorités ethniques.

Plusieurs études ont été commandées par différentes instances gouvernementales pour éclairer la situation entre les services de police et les minorités ethniques ainsi que dans le but d'améliorer une situation jugée problématique. L'ensemble des rapports recensés ont été commandés sur la base de gestion d'une « crise ». Que ce soit suite à un événement « douteux » tel que la mort de jeunes noirs causée par un policier — c'est le cas du Rapport Bellemare (Montréal 1988 –Anthony Griffin), du Rapport Corbo⁵⁴ (Montréal 1992 –Marcellus François) et du Rapport Macpherson⁵⁵ (Angleterre 1999 –Stephen Lawrence) — ou que ce soit suite à des

⁵³ Notons, pour le cas Ontarien, la rédaction par deux policiers, en collaboration avec la Commission des droits de la personne, d'un livre résumant les solutions envisagées par les services de police afin de pallier le racisme et la discrimination policière. Voir : CRYDERMAN, B.K., O'Tool, C.N., *Police, Race and Ethnicity / A Guide for Law Enforcement Officers*, Toronto, Butterworths, 1986, 241 pages.

⁵⁴ CORBO, Claude (président), et al., *Une occasion d'avancer / rapport du Groupe de travail du Ministre de la sécurité publique du Québec sur les relations entre les communautés noires et le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal*, Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain, Régie régionale de Montréal-Centre, 1992, 58 pages.

⁵⁵ MACPHERSON, Sir William, *The Stephen Lawrence Inquiry: The Report of an Inquiry*, London, 1999, TSO Cmnd 4262-1.

agitations civiles tel que ce fût le cas pour le Rapport Kerner⁵⁶ aux États-Unis en 1968 ou pour le Rapport Scarman⁵⁷ de 1981 en Angleterre, ces différents comités d'enquête avaient une mission claire : proposer des recommandations afin de pallier une situation problématique. De quelles recommandations s'agit-il et sur la base de quels constats ont-elles été faites ? Afin de répondre à ces questions, il semble opportun de suivre à titre illustratoire la trajectoire du Rapport Bellemare.

Le Rapport Bellemare et les autres rapports

La commission d'enquête Bellemare est créée et mandatée en 1987 par le Ministère de la Justice du Québec et la Commission des droits de la personne du Québec en réaction à la mort causée par un policier du SPVM d'Anthony Griffin, un jeune noir, le 11 novembre 1987. C'est qu'à l'époque, la « tragédie » soulève la communauté noire en plus d'indigner l'ensemble de la population montréalaise. Comme ce fût le cas à Los Angeles le 11 août 1965 (Rapport Kerner 1968) et à Brixton en avril 1981 (Rapport Scarman), selon la population qui marchait dans les rues pour ce faire entendre, la police fait preuve de discrimination voire même, elle est raciste⁵⁸. En première instance, c'est sur ces allégations que le comité Bellemare aura pour « mission » d'enquêter.

⁵⁶ KERNER, Otto, *Report of the National Advisory Commission on Civil Disorders*, New-York, Bantam Books, 1968, 609 pages.

⁵⁷ SCARMAN, Lord, *The Scarman Report: The Brixton Disorder, 10-12 April 1981*, London, Her Majesty's Stationery Office, republished by Penguin, 1981, 168 pages.

⁵⁸ Voir le reportage de Daniel Gourde, cité précédemment, sur la situation de l'époque.

Au terme de l'enquête, le comité déposera en 1988 un rapport dans lequel on retrouve trois principaux constats concernant le SPVM et les minorités ethniques⁵⁹ :

1. « Une perception négative de la police [...] constitue une cause de tension énorme qu'il faut désamorcer. » « 76% des citoyens pensent que les policiers abusent trop souvent de leurs pouvoirs ; 64% estiment que les policiers sont brutaux ; 53% croient que les policiers traitent mal les citoyens provenant de minorités ethniques. »
2. Après une analyse des arrestations suivant infractions, « l'étude confirme l'existence d'un traitement différentiel ».
3. « [...] en matière de prévention communautaire [l'étude] suggère également, mais de façon préliminaire, que les minorités ethniques ont moins accès que les autres citoyens aux programmes de prévention. »

En résumé, la population perçoit la police comme étant raciste et empreinte de comportements discriminatoires — un constat que l'on retrouve également dans le Rapport Lewis⁶⁰ (1989) en Ontario où il est mentionné que les populations issues de groupes minoritaires soutiennent être victimes de traitement inéquitable par les services de police. Le comité d'enquête Bellemare corrobore cette affirmation — comme le Rapport Lewis une année plus tard. En fait, aucun des rapports recensés ne soutiendra que la relation entre la police et les minorités ethniques n'est pas problématique. De ce constat, ils émettront tous des recommandations qui, quand il est question de la « diversité » à l'intérieur des services de police, bien souvent se recourent.

⁵⁹ NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, p.235-236.

⁶⁰ LEWIS, Clare et al., *Le rapport du Groupe de travail sur la police et les relations interraciales*, Toronto, Solliciteur général de l'Ontario, 1989.

Les recommandations

Pour sa part, le Rapport Bellemare renferme quatre recommandations dont deux centrales qui ont davantage d'impact sur la « diversité » à l'intérieur du SPVM, sur la relation entre les policiers — il sera davantage aisé de saisir la portée de cette affirmation à la fin du présent chapitre. Il s'agit de la formation en matière de relations interethniques et de l'embauche de policiers issus de minorités ethniques.

En premier lieu, la formation a pour fonction première de démystifier autrui, d'enrayer certains préjugés. À titre d'exemple, le SPVM offrait à son personnel, de 1989 à 1991, un programme de formation sur les relations interethniques. En 2002, on pouvait également retrouver des séances de formation sur le groupe minoritaire arabo-musulman dont les thématiques de discussions allaient comme suit⁶¹ :

1. Démystification de l'Islam/des musulmans (5 piliers de l'Islam, Islam *versus* terroristes...)
2. Irritants « avec le service de police » (ex : violence domestique)
3. Valeurs humaines communes
4. Recommandations
5. Activités de rapprochement (visites dans les mosquées, par exemple)

Pour ce qui est de l'embauche de minorités ethniques au SPVM, la recommandation s'est concrétisée sous la forme du PAÉE. Selon les membres du comité Bellemare, le PAÉE a quatre objectifs ou effets principaux qui vont comme suit :

« un *effet d'entraînement* où l'accent est mis sur la fixation d'objectifs numériques à l'intérieur d'un échéancier réaliste ; un *effet de solidarité* qui se manifeste par des appuis mutuels, par la diffusion d'information sur les

⁶¹ Selon un membre policier du Comité de vigie arabo-musulmane au SPVM. Entretien réalisé par Madame Barbara Thériault et Danya Lavoie, 16 juillet 2004.

pratiques de travail, par la présence de modèles ; un *effet de diffusion* qui permet d'effacer peu à peu les stéréotypes et les préjugés ; un *effet de promotion* qui permet aux policiers minoritaires d'accéder à des postes supérieurs et facilite l'intégration de nouvelles recrues. »⁶²

De manière générale, les objectifs poursuivis par le PAÉE peuvent être résumés par l'idée d'une transformation bénéfique vers une plus grande « diversité » au SPVM par l'intégration de minorités ethniques au corps policier.

Afin de pallier les problèmes de discrimination, de préjugés et de racisme, l'ensemble des recommandations du Rapport Bellemare ont été appliquées par le SPVM. Pour ce qui a trait à l'embauche et à la formation, il est intéressant de mentionner qu'il ne s'agit pas là d'une innovation de la part du comité Bellemare. Déjà, en 1968 le Rapport Kerner aux États-Unis suggérait l'embauche de minorités ethniques. Les rapports Scarman (Angleterre 1981), Lewis (Ontario 1989) et Macpherson (Angleterre 1999) en ont fait tout autant. Pour ce qui est de la formation, les membres des rapports Lewis et Macpherson sont du même avis que ceux du Rapport Bellemare. Pour ce qui a trait aux autres types de recommandations (telles que la police de communauté ou le système de sanction), mentionnons seulement qu'elles varient d'un rapport à l'autre. Finalement, il est possible de dire que deux moyens sont particulièrement populaires aux États-Unis, au Canada et en Angleterre — la formation et l'embauche — lorsqu'il s'agit de réagir contre le racisme ou la discrimination policière

⁶² BELLEMARE, J. (Président), LABONTÉ, A. (Secrétaire), ALCINDOR, M., NORMANDEAU, A., PELLETIER, J., TAYLOR, H., *Op. cit.*, 1988, 412 pages, annexes 119 pages.

à l'interne. C'est d'ailleurs sur la base de ce constat que des recherches ont été entreprises afin de vérifier l'état de la situation.

4.2 L'atteinte des objectifs

À la recherche d'un diagnostic

Mylène Jaccoud, dans un article paru en 2003 et intitulé « Les frontières ethniques au sein de la police », s'intéresse à l'idée d'embauche via la mise en place de PAÉE au SPVM. Plus précisément, elle se questionne à savoir si les policiers employés sous les PAÉE s'intègrent bien ou s'ils vivent du racisme, de la discrimination ou encore s'ils sont la cible de préjugés. Après avoir effectué 47 entrevues avec des policiers embauchés sous le PAÉE, elle conclut que la réalisation des objectifs poursuivis par ce programme restent limitées.

« L'organisation policière accepte, en son sein, ou des individus préalablement conformes à la culture organisationnelle, ou des individus moins conformes qui sont transformés sous le poids des pressions, ou encore des individus qui sont maintenus en marge de l'institution. »⁶³

Selon Jaccoud, la mise en place de ce programme aurait plutôt un effet pervers. En fait, il contribuerait à accentuer le processus de racialisation en catégorisant ceux qui sont embauchés sous le PAÉE et ceux qui ne le sont pas. De ce constat, l'auteure établit que, de façon plus subtile, le racisme est toujours présent au sein de l'organisation.

⁶³ JACCOUD, Mylène, *Loc. cit.*, 2003, p.84.

Jaccoud n'est pas la seule à poser ce diagnostic. Un autre chercheur québécois, André Jacob, avait conclu en 1995, qu'il y avait toujours du racisme au SPVM, mais qu'il ne s'agissait pas d'un racisme doctrinaire ou généralisé⁶⁴. On remarque ce genre de constat également en Angleterre. Simon Holdaway, directeur du *Center for Criminological Research*, concluait dans un ouvrage publié en 1996 que bien que le phénomène se révèle de façon subtile, la police britannique est aux prises avec des problèmes de racisme⁶⁵.

À la recherche des transformations

Plutôt que de tenter de poser un diagnostic sur la discrimination, le racisme ou encore les préjugés au sein des corps policiers, d'autres chercheurs s'intéresseront au processus de transformation lié à l'intégration des policiers issus de minorités ethniques. C'est le cas, entre autres, d'Ellis Cashmore, professeur à l'école de santé de l'Université de Staffordshire.

Dans un article paru en 2002, Cashmore questionne, du point de vue des acteurs, l'embauche et la formation, telles que recommandées par les rapports Scarman (1981) et Macpherson (1999). Il effectue des entretiens avec des policiers noirs et d'origines asiatiques sur leurs perceptions et leurs opinions face aux deux mesures implantées. Selon ces policiers, il s'avère qu'elles ne sont pas au point. Les

⁶⁴ JACOB, André, *Op.cit.*, 1995. pp. 245-277.

⁶⁵ HOLDAWAY, Simon, *The Racialization of British Policing*, New-York, St. Martin's Press, 1996, 226 pages.

transformations escomptées par l'embauche et la formation ne se sont pas tout à fait réalisées. Un commentaire émis par un des policiers interrogés à propos de l'embauche est fort évocateur à ce sujet :

« Not at all : it's just an assumption that, if we get more black officers, it will be OK. But, why? It won't achieve a thing. Just let it happen. You can't force these things... We can have an all-black police force and it wouldn't change a thing, you'd still have racism in the police. »⁶⁶

Et un autre commentaire est frappant pour ce qui est de la formation :

« I think that this kind of training is all the police can think of when... something like the Lawrence case blows up. It's like they [the police] have to show that they're doing something and all they can think of is, like 'we're going to spend a few more million on diversity training. It's window dressing, really. »⁶⁷

Selon Cashmore, une certaine transformation s'opère néanmoins. Il conclut que bien que plusieurs personnes externes au service de police aient condamné ces méthodes, le point de vue des policiers issus de minorités est moins catégorique. Ces derniers croient tout de même que l'on ne devrait pas éliminer l'embauche et la formation.

Une autre étude, cette fois-ci américaine, révèle également que le corps policier s'est entre autres transformé par l'entrée en scène des policiers issus de minorités ethniques (les femmes également), mais ce, de façon beaucoup plus pessimiste. En effet, Elizabeth Reuss-Ianni et Francis A. J. Ianni, tous deux de l'Université de Columbia à New York, en s'intéressant aux transformations de la culture de la police de la ville de New York, suggèrent que l'intégration des policiers issus de minorités ethniques a contribué à la fragmentation de l'esprit de corps propre à la culture policière. La culture

⁶⁶ CASHMORE, Ellis, *Loc. cit.*, 2002, p.333.

⁶⁷ *Ibid.*, p.337.

policrière serait passée, selon les auteurs, de la *street cops*, où la cohésion et le sentiment d'appartenance au groupe allant bien au-delà du simple attachement à une profession, à la *management cops*, où il s'agirait plutôt d'une dynamique du chacun pour soi⁶⁸.

Que les constats sur les transformations que l'embauche et la formation peuvent apporter soient optimistes, pessimistes ou même mitigés, il n'en reste pas moins que ces deux recommandations, une fois appliquées, rencontrent certaines difficultés qui méritent l'attention d'autres recherches.

4.3 Des problèmes et des solutions

L'embauche et la formation rencontrent des difficultés une fois le passage de la théorie à la pratique effectué et ce, de New York jusqu'à Londres, en passant par Montréal. C'est pourquoi certains chercheurs se sont posés les questions suivantes : Pourquoi est-il si difficile de recruter des minorités au sein du corps policier ? Qu'est-il possible de faire pour améliorer les séances de formation aux réalités multiethniques ?

Dans un article intitulé « The Experiences of Ethnic Minority Police Officers in Britain : Under-recruitment and Racial Profiling in a Performance Culture » paru en 2001, Ellis Cashmore affirme sur la base d'entretiens avec des policiers issus de minorités ethniques que si l'embauche est une bonne chose, « persistent habitual racist

⁶⁸ REUSS-IANNI, Elizabeth, Ianni, Francis, « Street Cops and Management Cops: The Two Cultures of Policing », in PUNCH, Maurice (éd.), *Control in the Police Organisation*, Cambridge, MA, 1983, pp.251-274.

practices by white officers serve as the most formidable impediment to recruitment »⁶⁹. Ce diagnostic, Simon Holdaway le pose également dans son article « Race Relations and Police Recruitment », mais sur un autre plan. Pour lui, ce qui découragerait les jeunes issus de minorités ethniques à envisager une carrière dans la police serait plutôt la qualité des relations que la police entretient avec leurs communautés ethniques. Plus les relations seront tendues — par la perception d'un traitement différentiel par exemple — et moins les jeunes seront enclins à choisir le travail de policier⁷⁰.

Ce constat ne s'avère pas totalement exact si l'on croit Robert J. Kaminski de la School of Criminal Justice de l'Université d'Albany. Après avoir effectué une étude statistique sur la relation entre la perception de la police et la propension à choisir le travail de policier des jeunes noirs d'une école secondaire publique d'Albany, Kaminski conclut : « [...] the analysis failed to support the contention that negative attitudes of black youths toward the police preclude their consideration of a career in law enforcement. »⁷¹ En effet, selon ses analyses, le fait d'avoir été arrêté et questionné par la police par exemple n'aurait pas de relation significative avec l'intérêt porté au travail policier. En dernière instance, il propose donc aux différents corps policiers de ne pas déployer d'effort particulier dans leurs stratégies d'embauche afin de neutraliser la

⁶⁹ CASHMORE, Ellis, « The Experiences of Ethnic Minority Police Officers in Britain : Under-recruitment and Racial Profiling in a Performance Culture », *Ethnic and Racial Studies*, vol.24, n°4, 2001, p.642.

⁷⁰ HOLDAWAY, Simon, « Race Relations and Police Recruitment », *British Journal of Criminology*, vol.31, n°4, 1991, pp.363-382.

⁷¹ KAMINSKI, Robert J., « Police Minority Recruitment: Predicting Who Will Say Yes to an Offer for a Job as a Cop », *Journal of Criminal Justice*, vol.21, p.406.

perception négative de la police que pourrait avoir les jeunes issus de minorités ethniques⁷².

D'autres chercheurs diront que le problème réside autre part et que l'accès à la formation policière semble être une bonne piste. Selon Harry Tolley et Thomas Ken, du Département des Sciences de l'éducation de l'Université du Texas, il est difficile pour la police de recruter des membres de communautés culturelles minoritaires, puisqu'il est ardu pour ces derniers de suivre le même cursus que les autres candidats. Selon les auteurs, les individus issus de minorités ethniques n'auraient pas les mêmes bases et se trouveraient plus démunis face aux exigences de la formation policière que les membres de la population dite majoritaire. Pour cette raison, ils proposent la mise en place de programmes visant à faciliter l'accès à la formation policière afin d'augmenter les chances d'adhésion des minorités ethniques à la profession⁷³. C'est également dans cette perspective qu'Harry Tolley publie en 2004, avec Catherine Tolley et Billy Hodge, le livre « How to Pass the New Police Selection System »⁷⁴ destiné à faciliter l'embauche des personnes issues de minorités ethniques.

C'est à partir de cette même motivation — celle d'apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les deux mesures pour contrer le racisme, les préjugés et la discrimination en milieu policier — que Maurice Chalom centre son intérêt sur la

⁷² *Ibid.*, p.405.

⁷³ TOLLEY, Harry, THOMAS, Ken, « Access Training as a Means of Recruiting Ethnic Minority Police Officers », *Adult-Education-Quarterly*, vol.61, n°4, 1989, pp.314-318.

⁷⁴ TOLLEY, Harry; TOLLEY, Catherine; HODGE, Billy, *How to Pass the New Police Selection System*, Kogan Page LTD, 2004, 208 pages.

formation en matière de « diversité » au SPVM. Dans un article intitulé « Training in Interethnic Relations with the MUCPS⁷⁵ : A Prelude to Community Policing? » paru en 1993, Chalom pose le problème suivant : « How to establish a partnership relation in order to resolve problems related to public security when the participants are trapped in stereotyped identities? »⁷⁶. Selon lui, il faut surmonter les perceptions biaisées pour arriver à un réel partenariat, et cela passe par la formation. Il analyse donc un programme de formation sur les relations interethniques offert aux policiers de la ville de Montréal entre le printemps 1989 et l'hiver 1991.

Dans un article subséquent paru en 2002⁷⁷, Chalom affirme que les idées sous-jacentes au programme de formation sont nobles, mais superficielles. La formation contient de bons principes pouvant aider à améliorer les relations entre policiers et minorités ethniques. Cela dit, elle ne s'attaque pas, telle qu'elle est effectuée au SPVM, à la base du problème : la peur provenant de l'incompréhension de situations ambiguës. Chalom suggère de mettre sur pied une formation adéquate qui permettrait une meilleure compréhension des réalités et des particularités des minorités ethniques et culturelles. Il faut, selon lui, démystifier autrui. Ce geste passe par un engagement méticuleux de la part des policiers à la fois dans le cadre de ces formations et dans leur quotidien.

⁷⁵ MUCPS: Montreal Urban Community Police Service.

⁷⁶ CHALOM, Maurice, *Loc. cit.*, 1993, p.85.

⁷⁷*Idem.*, *Loc. cit.*, 2002, pp.70-80.

4.4 À la manière d'un bilan

La contribution de ce mémoire

Après avoir dressé un portrait de quelques études réalisées sur le thème de la police et de la « diversité » à l'intérieur des services de police au Canada, aux États-Unis et en Angleterre, il est possible de déceler une ligne directrice de la recherche sur l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur des services de police. La plupart des chercheurs prennent pour point d'ancrage empirique ou conceptuel le racisme, la discrimination ou encore les préjugés; d'autres, comme Cashmore lorsqu'il est question d'obstacles à l'embauche⁷⁸, les utiliseront comme éléments d'explication⁷⁹. Le but ici n'est pas de remettre en cause l'utilité de ces différents travaux. Ils ont jeté les bases et commencé la construction d'un domaine de recherche encore tout jeune ; la « diversité » et la police — tout jeune en ce sens où l'immigration et l'intégration des immigrants sont des enjeux récents, particulièrement au Québec⁸⁰. Cela dit, il est à penser qu'il est temps de dépasser cette « boucle » de la recherche autour de la discrimination, du racisme et des préjugés.

⁷⁸ CASHMORE, Ellis, *Loc. cit.*, 2001, pp.642-659.

⁷⁹ André Normandeau, criminologue à l'Université de Montréal et spécialiste de la question la police et les minorités ethniques, affirme l'idée des trois incontournables (racisme, discrimination, préjugé) dans un de ces articles. Voir : NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, p.231.

⁸⁰ André Normandeau est de cet avis en ce sens où il compare le cas québécois en matière d'immigration au cas américain ou encore anglais où la police a du, bien avant le Québec, faire face à cette situation. Voir : NORMANDEAU, André, « La police et le racisme au Canada », Revue de droit pénal et de criminologie, vol.69, n°2, 1989, pp.149-155.

Cette vision négative — à ne pas entendre au sens péjoratif — des enjeux de recherche découlant de l'application de la norme « diversité » par le type d'acteurs que sont les chercheurs mène souvent, il faut le mentionner, aux mêmes conclusions qui sont connues : il y a du racisme, le racisme en est la cause, ceci devrait contrer le racisme, etc. En soulevant le questionnement suivant : « Comment institutionnalise-t-on la « diversité » à l'intérieur du SPVM et quel en est l'impact pour l'acteur ? », ce mémoire propose de faire la lumière sur de nouveaux éléments en se détachant, autant que faire se peut, du rapport à la norme vécu par les acteurs sociaux. Définir la norme « diversité » tel que cela a été fait⁸¹ ainsi que poser le problème de la « diversité » à l'intérieur du SPVM dans une perspective débutant dans les années 1980 jusqu'à aujourd'hui et saisissant l'acteur comme un producteur du social offre la possibilité d'une vision plus générale et plus détachée du problème qui révélera, il est à espérer, de nouveaux éléments.

Les différents rapports ainsi que l'intérêt de la recherche démontrent que c'est particulièrement autour de l'embauche et de la formation que se joue l'institutionnalisation de la « diversité » à l'interne. De plus, il apparaît que la recherche ne s'est que trop peu penchée sur le policier issu de minorité ethnique lui-même, sur son opinion, sur sa vision et sa perception. Certes, les travaux de Mylène Jaccoud s'intéressent à cet acteur, tout comme ceux d'André Jacob, mais leur visée se restreint à diagnostiquer le SPVM sur les questions de racisme, de discrimination et de préjugés.

⁸¹ La « diversité » est une norme ou un idéal guidant l'agir des acteurs contre le racisme, la discrimination ou les préjugés envers un ou des groupes minoritaires dans une visée d'harmonie entre les groupes — plus spécifiquement envers des minorités ethniques ou visibles pour ce mémoire.

L'idée entretenue dans les différents rapports lorsqu'il s'agit de l'embauche — il en a été question — est de transformer l'organisation par l'intégration de policiers issus de minorités ethniques, la formation semble être un complément. Ces policiers, de par leur présence, devraient contribuer à l'enrayement du racisme, de la discrimination et des préjugés. Il apparaît donc préférable de poser la question sous l'angle de la transformation, à l'instar d'Ellis Cashmore qui révèle des propos pour le moins intéressants chez ces policiers⁸². Le fait que les policiers interrogés ne semblent pas croire en une transformation possible de l'organisation par leur présence, bien qu'ils persistent à croire que l'embauche doit être maintenue, suggère la présence de tensions vécues par ce type d'acteurs.

Les chercheurs en tant qu'acteurs

Cette revue de littérature révèle l'apport des chercheurs à l'application et à la définition de la norme. De par le choix des problématiques de recherche autour de la discrimination, du racisme et des préjugés, il est possible de saisir davantage une conception plus ou moins partagée de la « diversité ». La possibilité de déceler une ligne directrice de la recherche met en lumière l'importance que prend la norme dans la motivation de l'agir des chercheurs. La « diversité », telle que définie dans ce mémoire, est une norme ou un idéal guidant l'agir de l'acteur contre le racisme, la discrimination ou les préjugés envers un ou des groupes minoritaires dans une visée d'harmonie entre

⁸² CASHMORE, Ellis, *Loc. cit.*, 2002, pp. 327-341.

les groupes. Le fait que les chercheurs visent implicitement et dénoncent dans leurs travaux cet idéal, relève directement de l'institutionnalisation de la « diversité ».

CHAPITRE 5 : LES TRANSFORMATIONS ORGANISATIONNELLES EFFECTUÉES PAR LES DIRIGEANTS DU SPVM COMME ÉLÉMENTS RÉVÉLATEURS DU PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION

Tel qu'introduit précédemment, les chercheurs — technocrates autant qu'universitaires — n'agissent pas seulement en tant qu'acteurs externes de cette recherche, mais aussi en tant qu'acteurs influents de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM. À la manière dont Anthony Giddens⁸³, sociologue anglais, perçoit le rôle de la sociologie — et par extension, des sciences sociales — dans le monde moderne, le chercheur et ses travaux ont un caractère réflexif sur le social. Ils influent sur sa redéfinition et donc, sur sa réarticulation constante⁸⁴. Le chapitre qui suit a pour but, dans un premier temps, d'introduire le chercheur et son travail au cœur de l'institutionnalisation de la « diversité » au SPVM. Dans un deuxième temps, mais traité de manière conjointe, il sera surtout question des événements historiques qui ont présidé à la transformation du service de police depuis la fin des années 1980 et qui, d'un même mouvement, sont révélateurs de l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM.

⁸³ GIDDENS, Anthony, *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994 [1990], 192 pages.

⁸⁴ « La réflexivité de la vie sociale moderne, c'est l'examen et la révision constantes des pratiques sociales, à la lumière des informations nouvelles concernant ces pratiques mêmes, ce qui altère ainsi constitutivement leur caractère. » Voir : *Ibid.*, p.45.

5.1 La « diversité », un problème grandissant au SPVM

Les années 1980 marquent le début de vagues d'immigration importantes au Québec⁸⁵. Montréal, la métropole québécoise, accueille la grande majorité des nouveaux arrivants et devient rapidement une ville multiethnique avec tous les défis que cela peut impliquer. Le service de police, loin d'y échapper, se voit propulsé au cœur d'un des débats des plus enflammés ; le SPVM serait-il raciste ?

Dans un reportage diffusé à l'émission « Le Point » de Radio Canada en 1988⁸⁶, Ronald Rock, alors directeur du Conseil des communautés noires du Québec, témoigne de l'escalade du conflit, pendant la décennie 80, entre la police et les minorités. M. Rock explique que des événements ont d'abord poussé la communauté noire à être méfiante envers la police — un M. Ojo s'est fait battre par cinq policiers, une dame a été amenée au poste 15 en chemise de nuit sans pouvoir prendre ses chaussures — mais que cette méfiance s'est rapidement transformée en la certitude de comportements racistes de la part des policiers avec l'Affaire Anthony Griffin. Lors d'une altercation avec des policiers du SPVM le 11 novembre 1987, Anthony Griffin meurt. Ce décès est, selon Ronald Rock et les représentants de la communauté noire, ni plus ni moins qu'un meurtre raciste commis envers un jeune noir.

⁸⁵ Direction de la population et de la recherche du ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, « Caractéristiques de l'immigration au Québec : Statistiques », Québec, Gouvernement du Québec, 2003, 39 pages.

⁸⁶ GOURD, Daniel (réalisateur), *Op. cit.*, 1988, 45 minutes.

L'incident eut l'effet d'une bombe tant dans la communauté noire que dans l'ensemble de la population montréalaise. Les gens sont descendus dans les rues pour signifier leur indignation face au traitement inégal subi par les minorités ethniques. Les instances gouvernementales et policières se sont retrouvées dans l'impasse. Au regard de ce qui a pu arriver dans d'autres pays — présence de comportements policiers racistes donnant naissance à des émeutes à Los Angeles (États-Unis, 1965) et à Brixton (Angleterre, 1981)⁸⁷ — il est maintenant temps d'agir... et rapidement selon le gouvernement.

5.2 La nomination d'un comité d'enquête

À la fin de l'année 1987, le Comité d'enquête Bellemare composé de plusieurs chercheurs⁸⁸ dont André Normandeau, criminologue à l'Université de Montréal et spécialiste de la question police et minorités, débute son travail. Deux mandats sont octroyés à ce comité : faire état de la situation sur le racisme dans le service de police et émettre des recommandations afin de pallier, s'il y a lieu, la situation. Il ne convient pas ici de présenter de manière détaillée l'ensemble des constats et des recommandations émis par le Rapport Bellemare. En revanche, il est pertinent de s'y arrêter un instant afin de bien saisir le mouvement par lequel chercheurs et dirigeants du SPVM, à travers leurs

⁸⁷ De ces deux cas, découle respectivement la création du Rapport Kerner (1968) et du Rapport Scarman (1981).

⁸⁸ On retrouve également, chargés des domaines d'analyse suivants : Jacques Bellemare (président), André Labonté (secrétaire) – mécanismes de contrôle, Maryse Alcindor – fonctions policière, recrutement et embauche, Jean Pelletier – formation et Hedy Taylor – relations avec la communauté.

travaux et la mise en place de mesures organisationnelles, permettent de saisir l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM.

Les membres du Comité Bellemare, bien plus que d'être les acteurs de la production d'un rapport propice à une bonne revue de littérature, sont également les acteurs d'un changement important au SPVM. André Normandeau démontre bien comment un chercheur universitaire — par définition souvent détaché de son objet — peut se retrouver au cœur même de son empirie. Évidemment, ce ne sont pas tous les chercheurs qui intègrent, si le mot est juste, leur objet à un tel degré. Par contre, aucun d'entre eux n'échappe au caractère réflexif de la science, pas même l'auteur de ce mémoire.

Le Comité Bellemare et son rapport final ont confirmé les allégations de la population face aux comportements des policiers. À l'issue de leurs travaux, les membres du comité affirment que les gens issus de l'immigration sont victimes d'un traitement différentiel et qu'il faut agir. Les recommandations, sous les quatre thématiques (embauche, formation, police de quartier et système de sanction), donneront toutes lieu, à divers degrés, à la mise en place de mesures organisationnelles qui changeront le rapport du SPVM à la « diversité ». Ainsi, la « diversité » devient une norme guidant l'agir non seulement pour la population montréalaise, les instances gouvernementales et le Comité Bellemare, mais aussi pour le SPVM.

La formation

De 1987 à 1988, l'ensemble du personnel (4987 employés) du service de police participe à une session de sensibilisation aux réalités multiculturelles. Suite aux recommandations du Rapport Bellemare, le SPVM offre à nouveau ce type de sessions mais en version améliorée. C'est que les membres du comité mentionnaient qu'il serait souhaitable « [...] d'étoffer le contenu et la pédagogie de cette session »⁸⁹. De plus, le comité Bellemare suggérait qu'en matière de formation, les collègues et l'Institut de police du Québec, améliorent également le contenu et la pédagogie de leurs enseignements en matière de « diversité ». Entre le printemps 1989 et l'hiver 1991, le service offre un second programme de formation sur les relations interethniques à son personnel. La formation suivie par les policiers de six postes de quartier sur vingt-quatre, avait pour but d'améliorer les relations entre la police et les différents groupes ethniques avec un programme comprenant trois volets⁹⁰ :

1. Une réflexion théorique sur l'expérience de l'immigration et sur les relations d'identités socioculturelles vécues par l'étranger envers les autres.
2. Une exploration en milieu multiethnique.
3. L'implantation d'un programme d'information et d'intervention par et pour les policiers, la communauté en générale et les groupes ethniques.

Le contenu de cette séance différait de la précédente d'abord parce qu'il était donné aux policiers de se positionner du point de vue de l'immigrant, mais aussi parce que cette dernière offrait une exploration en milieu multiethnique alors que la première

⁸⁹ *Idem*, 1990, p.240.

⁹⁰ CHALOM, Maurice, *Loc. cit.*, 1993, p.88.

proposait une discussion avec « [...] une personne-ressource issue de l'une des communautés culturelles présentes sur le territoire de la communauté urbaine »⁹¹.

La formation est une initiative importante pour l'institutionnalisation de la « diversité », en ce sens où elle est motivée par la « diversité » et qu'elle vise à guider l'agir d'autrui conséquemment à cette même norme à l'intérieur du service de police. De plus, en subissant des transformations ou en se redéfinissant constamment, la formation en matière de réalités multiethniques révèle le mouvement par lequel s'institutionnalise la « diversité ». La portée qu'a la formation sur l'institutionnalisation à l'intérieur du SPVM s'avère tout de même mitigée. On passe en effet d'une formation pour l'ensemble du personnel (1987-88) à une formation pour un certain nombre (1989-91), à une méconnaissance de ce type de formation pour les policiers rencontrés lors de la réalisation des entretiens pour ce mémoire en (2005-06)⁹² — bien qu'en 2002 il soit possible de retrouver, par exemple, des séances de formation sur le groupe minoritaire arabo-musulman offertes au SPVM. Sachant que la formation en matière de « diversité » dispensée aux policiers au niveau des études collégiales est mise au point de concert avec les différents services de police du Québec et leurs besoins spécifiques, il est possible de croire, qu'aujourd'hui, c'est en contexte scolaire que se joue davantage l'institutionnalisation par la formation. L'effet de la formation à l'intérieur du SPVM ne se saisit pas directement ni à court terme.

⁹¹ PELLETIER, Clotilde (dir.), et al., *L'apprentissage de la diversité au service de police de la communauté urbaine de Montréal*, Centre de recherche et d'analyse en sciences humaines, 1990, p.25.

⁹² Aucun des six policiers rencontrés n'avaient connaissance de la tenue de ce type de formation au SPVM.

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

C'est avec la mise en place en 1991 du Programme d'accès à l'égalité en emploi — toujours recommandé par le Comité Bellemare — que l'idée de « diversité », telle que définie précédemment⁹³, apparaît pour la première fois sous une forme organisationnelle importante au SPVM. Par l'instauration de mesures spéciales et par la création de la *Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail*, le SPVM vise à faciliter l'embauche de policiers issus de minorités. Quatre groupes sont particulièrement visés par le PAÉE, soit les autochtones, les femmes, les minorités ethniques et les minorités visibles. L'attention se centre sur les deux derniers groupes qui, dans ce mémoire, sont tous deux inclus dans l'expression minorités ethniques.

Afin d'embaucher au sein du corps policiers davantage de gens provenant de minorités ethniques, le PAÉE offre aux intéressés une formation accélérée. Il s'agit de condenser la formation collégiale technique de trois ans en Attestation d'études collégiales (AEC) d'une durée de trente semaines. La formation de quinze semaines à l'École nationale de police du Québec à Nicolet reste pour sa part inchangée.

Avec ces mesures facilitant le parcours collégial des minorités ethniques, le SPVM vise explicitement « [...] à assurer une représentation équitable de sa population

⁹³ Définition offerte par ce mémoire, voir p. 24.

[...] »⁹⁴, mais l'embauche de ces policiers suggère aussi l'idée que, par l'atteinte d'une *masse critique* ou d'une représentativité numérique, les policiers recrutés sous le PAÉE deviendront des agents de changement au SPVM⁹⁵. Tel que mentionné dans le Rapport Bellemare, l'embauche vise une transformation par « un effet de diffusion qui permet d'effacer peu à peu les stéréotypes et les préjugés »⁹⁶. Le double mandat des nouveaux policiers issus de minorités ethniques — embauchés en tant qu'agent de police, mais aussi en tant qu'agent de changement — apparaît clairement ici et permet de saisir l'importance que prend cette mesure pour l'institutionnalisation de la « diversité ».

En somme, le PAÉE est certainement la mesure la plus importante mise en place par le SPVM pour l'institutionnalisation de la « diversité » à l'interne, car elle vise non seulement à transformer au quotidien l'agir policier sous l'idée de « diversité », mais aussi parce qu'elle met en scène un agent de changement de premier plan chargé de cette transformation : l'agent de police issu de minorités ethniques.

La police de quartier et le système de sanction

Bien que l'initiative consiste en un des quatre types de recommandations, c'est quatre ans avant le dépôt du Rapport Bellemare que le SPVM adopte, soit en 1985, une

⁹⁴ Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, « Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier –Mai 2004, Avril 2005 », Service de police de la ville de Montréal, 2005, p.3.

⁹⁵ *Ibid.*, p.18.

⁹⁶ NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, p.238.

politique des relations avec la communauté visant un rapprochement entre le corps policier et la communauté montréalaise en générale, mais aussi avec des groupes spécifiques (les communautés dites noires, asiatiques, latinos...) afin d'améliorer le dialogue et, du même coup, les services dispensés⁹⁷. Il faudra cependant attendre le milieu des années 1990, après le Rapport Corbo (1992)⁹⁸, pour que le SPVM donne une forme précise à la police de quartier, mieux connue sous le nom de police de communauté. À cette époque, une transformation organisationnelle importante pour le service de police s'annonce. C'est à ce moment que le SPVM se dotera de la devise que l'on peut voir aujourd'hui sur l'ensemble des véhicules de patrouille : « Ensemble pour mieux servir » — cette devise fera l'objet d'une attention particulière plus bas.

Outre la police de communauté, le Comité Bellemare, recommandait en dernière instance que des modifications soient apportées au système de sanction des atteintes aux droits de la personne par des policiers. En 1984, la Ville de Montréal intègre trois civils au Comité d'examen des plaintes, un comité traditionnellement basé sur le modèle paramilitaire, un processus interne et privé. Le pouvoir de ce comité se limitait à faire des recommandations et la direction du service de police détenait le pouvoir décisionnel sur les sanctions à appliquer. En 1988, le Rapport Bellemare propose, dans un premier temps, de rendre effectives les décisions prises par ce comité en matière d'*acte dérogatoire à la déontologie policière*. Dans un deuxième temps, il suggère que des citoyens issus de

⁹⁷ *Ibid.*, p.242.

⁹⁸ Le Rapport Corbo centre son attention sur les relations entre le SPVM et la communauté noire. Il recommande principalement l'implantation de la police de communauté. Voir : CORBO, Claude (président), et al., *Op.cit.*, 1992, 58 pages.

minorités ethniques y siègent, tant sur l'équipe d'enquêteurs civils qu'au tribunal. L'Assemblée nationale du Québec adopte cette réforme le 22 décembre 1988⁹⁹.

Il apparaît peu opportun pour la visée de ce mémoire de s'attarder longuement sur ces deux mesures. La police de quartier n'a que peu d'impact à l'intérieur du SPVM. Quoiqu'une mesure intéressante pour l'institutionnalisation de la « diversité » à l'externe — relation police et communauté —, l'impact est difficilement palpable sur la relation entre policiers majoritaires et minoritaires. Le constat est le même pour ce qui est du comité de sanction. Il a une visée externe. Les comportements internes non compatibles avec l'idée de « diversité » sont sanctionnés à l'interne¹⁰⁰. En somme, bien que l'ensemble des quatre thématiques de mesures mises en place par le SPVM révèle une transformation importante de ce service de police en matière de « diversité », il est possible de saisir cette transformation, plus particulièrement à l'interne, à travers la mise en place de mesures organisationnelles telles que la formation et le PAÉE.

Initié par le mécontentement de la population, mais surtout suite aux recommandations émises par les membres du Comité Bellemare, le SPVM multiplie ses efforts en matière de « diversité ». La mise en place de mesures organisationnelles par les dirigeants du SPVM, souvent en lien avec les constats et les recommandations émises dans les travaux de différents chercheurs, permet de saisir l'institutionnalisation de la norme « diversité » à l'intérieur du corps de police. Il en sera davantage question à la suite de cet historique liant chercheurs et dirigeants du SPVM.

⁹⁹ *Ibid.*, p.241.

¹⁰⁰ Si plainte il y a. Les six policiers rencontrés disent n'y avoir jamais eu recours.

5.3 De la décennie 1990 jusqu'à aujourd'hui

Dans les années 1980 jusqu'au milieu des années 1990, le visage du SPVM a, avec la mise en place des mesures présentées précédemment, grandement changé en matière de « diversité ». Quoique que cette époque fût particulièrement mouvementée, les transformations ne se sont pas arrêtées là. Suite aux programmes de formation et aux mesures d'embauche mises en branle par le SPVM, les chercheurs se sont une fois de plus questionnés. Dans le chapitre précédent, les deux sections suivant celle sur la production de rapports portent les titres respectivement de *L'atteinte des objectifs* et *Des problèmes et des solutions*. Ceci n'est pas un hasard. L'univers police et « diversité » est toujours en mouvement et la recherche continue d'apporter de l'eau au moulin.

La formation

À propos de la formation, Maurice Chalom publie un article¹⁰¹ en 2002 où il affirme que le programme de formation offert entre 1989 et 1991 n'est pas à la hauteur. Pour lui, deux changements s'imposent. Dans un premier temps, les programmes de formation doivent permettre une meilleure compréhension des réalités et des particularités ethniques et culturelles. Dans un deuxième temps, ayant constaté le faible taux de participation, Chalom suggère un « engagement méticuleux » de la part des policiers à ces formations dans leur quotidien.

¹⁰¹ CHALOM, Maurice, *Loc. cit.*, 2002, pp.70-80.

On peut retrouver au SPVM un écho aux recommandations de Chalom. En effet, le comité de vigie arabo-musulmane du service de police offrait, après le 11 septembre 2001, une séance d'information¹⁰² d'une durée de trois heures dont le contenu, basé davantage sur la compréhension de l'autre, a été présenté précédemment¹⁰³. Rappelons-en le contenu :

- Démystification de l'Islam
- Les irritants avec le service de police
- Les valeurs humaines communes
- Quelques recommandations
- Activités de rapprochement

Tel que mentionné plus tôt, la formation en matière de « diversité » reste marginale au SPVM. Aucun des policiers rencontrés n'était informé de la tenue de ce type de séance de formation. Par contre, selon quelques uns d'entre eux, une des raisons pour laquelle la formation demeure secondaire à l'intérieur du service de police serait les contraintes de temps et de moyens financiers. En effet, il n'est pas chose facile de former plus de cinq mille employés.

Néanmoins, lors d'un colloque sur « Le développement des compétences en matière de diversité » organisé par le Centre de recherche action sur le racisme le 21 mars 2006 et auquel participait le SPVM, deux stratégies en matière de formation furent présentées. D'abord, pour ce qui est des policiers à venir, le SPVM travaille de concert avec les collègues afin de déterminer les besoins en milieu de travail dans le but d'offrir

¹⁰² Le taux de participation à cette formation volontaire semble sensiblement plus élevé soit 200 cadres et 800 policiers sur 4500 policiers et 1200 civiles oeuvrant au SPVM, versus 6 postes de quartier sur 24, ce qui n'inclut pas le Quartier général où est basé la majeure partie du personnel cadre pour la formation de 1991.

¹⁰³ Selon un membre policier du Comité de vigie arabo-musulmane au SPVM. Entretien réalisé par Madame Barbara Thériault et Danya Lavoie, 16 juillet 2004.

une formation adéquate en matière de « diversité » aux aspirants. De plus, une seconde stratégie consiste à former les cadres. M. Hoanh Van Dam, chef de la *Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail* du SPVM, expliquait à cet effet que, lors de la sélection des superviseurs, des lieutenants et des commandants¹⁰⁴, chacun d'entre eux était sensibilisé et formé à la gestion de la « diversité ». Il est possible de déceler ici que l'idée sous-jacente à cette dernière stratégie est que les normes et les comportements s'y rattachant se transmettent de manière hiérarchique. Les cadres sont à cet effet des agents de changement au SPVM au même titre que les policiers issus de minorités ethniques quoiqu'ils ne détiennent pas nécessairement ce caractère distinct qui consiste à être eux même des porteurs de « diversité ».

Il est possible de déceler ici un changement de stratégie relative aux embûches que rencontre la formation. En effet, étant donné les difficultés que peut soulever la formation des quelques 5 000 employés civils et policiers confondus¹⁰⁵, ainsi qu'en réponse aux recommandations de chercheurs, la formation de concert avec les collègues ainsi que la formation par le personnel cadre permet, selon le SPVM, d'améliorer les effets recherchés par cette mesure.

¹⁰⁴ Selon la hiérarchie on retrouve dans cet ordre, en premier lieu l'agent, puis le superviseur, le lieutenant et le commandant. Outre l'agent, il s'agit de postes de gestion à la base de l'organisation du SPVM. Les niveaux supérieurs sont : inspecteur, inspecteur-chef, assistant directeur, directeur adjoint et un chef de service.

¹⁰⁵ Service de police de la ville de Montréal, *À propos du SPVM – Effectifs*, [En ligne], http://www.spvm.qc.ca/fr/profil/4_1_aproposspvm.asp#effectif, Consulté le 16 août 2006.

L'embauche

Les visées du PAÉE apportent également leur lot de problèmes. Dans un premier temps, le SPVM s'est engagé, en 1991, à atteindre une *masse critique* de policiers issus de minorités ethniques et visibles. Force est de constater que, pour le service de police, l'embauche de ces gens n'est pas chose facile¹⁰⁶.

Dans le Bilan du programme d'accès à l'égalité 2002-2003¹⁰⁷, le SPVM constate que les objectifs ne sont pas atteints pour ce qui a trait au groupe des minorités visibles¹⁰⁸. Afin d'atteindre cette *masse critique*, la *Section sélection et évaluation du service* met en place en 2002 des activités visant le recrutement et l'embauche des minorités visibles (kiosques de recrutement, conférences et rencontres, campagnes publicitaires, etc.)¹⁰⁹. De plus, le SPVM oriente pour la période 2002 à 2004 « [...] sa stratégie de recrutement vers les jeunes diplômés universitaires et collégiaux provenant des minorités visibles [...] »¹¹⁰.

Pour la période 2004-2005, quoique la représentativité des groupes ciblés soit atteinte¹¹¹, le SPVM a élargi sa stratégie de recrutement sous un second axe ; « [...] créer un intérêt pour la carrière policière chez les jeunes du secondaire issus des groupes

¹⁰⁶ Le nombre de policiers requis pour atteindre une masse critique est fixé par le SPVM en collaboration avec la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. Voir : Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, *Op. cit.*, 2005, p.4.

¹⁰⁷ Premier Bilan réalisé pour le Programme d'accès à l'égalité du SPVM faisant état de la situation depuis son implantation en 1991.

¹⁰⁸ *Ibid.*, 2003, p.18.

¹⁰⁹ *Ibid.*, pp.10-14

¹¹⁰ *Ibid.*, p.8. et 2004, p.10.

¹¹¹ *Ibid.*, 2005, p.18.

cibles [...] »¹¹². L'ensemble des mesures visant le recrutement et l'embauche est maintenu.

Dans un deuxième temps, le PAÉE visait, en 1991, une transformation du SPVM par l'embauche de policiers issus de groupes minoritaires. Cet aspect du programme est toujours présent en 2003 et en 2004, et est empreint d'une progression en 2005, comme le suggère les deux extraits des Bilans du PAÉE suivants :

2003 et 2004 : « Le programme d'accès à l'égalité apporte au service une diversité qui teinte peu à peu sa culture. La présence des femmes, des membres des minorités visibles et des communautés culturelles tend à modifier le savoir être et le savoir faire. La pluralité des points de vue contribue à élargir la perspective et à élever le niveau des débats. »¹¹³

2005 : « Les groupes cibles représentent une source importante pour le Service de police de la ville de Montréal. La représentativité de ceux-ci a atteint une masse critique et ils deviennent des agents de changement [...] »¹¹⁴

À ce sujet, Mylène Jaccoud publie en 2003 un article¹¹⁵ présenté au chapitre 4 dans lequel elle questionne l'intégration des policiers embauchés sous le PAÉE au SPVM. Son travail de recherche l'amène à affirmer que les objectifs et les résultats du Programme d'accès à l'égalité restent limités. Plutôt que de participer au changement du SPVM, ces policiers sont victimes d'un processus de racialisation. Ainsi, selon l'auteure, il est possible de constater que le racisme est toujours présent au sein du service de

¹¹² *Ibid.*, 2004, p.10.

¹¹³ *Ibid.*, 2003, p.12. et 2004, p.17

¹¹⁴ *Ibid.*, 2005, p.18

¹¹⁵ JACCOUD, Mylène, *Loc. cit.*, 2003, pp.69-87.

police quoique plus subtil. Huit ans plutôt, André Jacob constatait la présence de racisme au SPVM, quoiqu'il ne s'agissait pas d'un racisme doctrinaire ou idéologique¹¹⁶.

Les dirigeants du SPVM et la Section Programme d'accès à l'égalité, à ce propos, semblent prendre conscience des limites de la visée « transformation par l'embauche » du PAÉE et il apparaît que le service mise aujourd'hui en 2006 sur toute une variété de solutions afin de pallier le problème, dont quelques exemples ont été présentés — quoiqu'il convient de les rappeler sommairement —¹¹⁷ : travail de concert avec les collègues offrant la formation « Technique policière » pour développer davantage les compétences en matière de « diversité », sensibilisation et formation à la gestion de la « diversité » lors de la sélection des superviseurs, lieutenants et commandants, partage des connaissances en matière de « diversité » avec d'autres services de police lors de colloques.

5.4 L'institutionnalisation de la « diversité »

Ainsi présenté, cet historique peut laisser sous-entendre que les motivations du SPVM en matière de « diversité » depuis la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui, ont toujours été « nobles » en ce sens où elles visaient l'harmonie entre les groupes majoritaires et minoritaires inclus dans la définition de la « diversité » qu'offre ce

¹¹⁶ JACOB, André, *Op. cit.*, 1995, pp. 245-277.

¹¹⁷ Centre de recherche-action sur les relations raciales, « Table ronde : Le développement des compétences en matière de diversité pour la sécurité publique et privée », 21 mars 2006.

mémoire. Les travaux de Mylène Jaccoud et de Maritza Felices¹¹⁸ ainsi que les propos de groupes de pression, tels que les groupes contre le racisme ou contre la brutalité policière, semblent plutôt croire que les motivations du SPVM en matière de « diversité » visent seulement à faire bonne figure auprès de la population. En ce sens, pour eux, les mesures organisationnelles mises en place, sans viser une transformation réelle, ont pour but d'améliorer la perception négative du service de police que le Rapport Bellemare avait soulevée en 1988. Ainsi, la norme « diversité » ne prendrait pas ou peu place à l'intérieur du SPVM. Cette affirmation est soutenue par le constat que le racisme est toujours présent au service de police (Jacob 1995, Jaccoud 2003).

Quelles sont les motivations du SPVM ? Ces motivations permettent-elles l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du corps policier ? Ces questions méritent que l'on s'y attarde afin de clore la discussion sur le mouvement par lequel s'institutionnalise la « diversité » au SPVM depuis la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui.

Les motivations du SPVM

C'est à la suite d'un brassage d'idées entre les dirigeants du SPVM rassemblés afin de discuter de l'implantation de la police de communauté qu'émergera la devise du

¹¹⁸ Pour Mylène Jaccoud, criminologue à l'Université de Montréal, le PAÉE vise surtout à améliorer la perception que la population a de la police puisque, dans les faits, il s'agit davantage de la poursuite d'une représentation numérique à l'aide de catégories contribuant au processus de racialisation. Voir : JACCOUD, Mylène, FELICES, Maritza, *Loc. cit.*, 1999, pp.83-100.

SPVM : « Ensemble pour mieux servir »¹¹⁹. Sous la perspective théorique des ordres légitimes, cette devise peut être perçue en tant que maxime relative à la « diversité » et de laquelle il est possible d'explicitier un critère de rationalité. Tel que le sous-entend la police de communauté¹²⁰, cette devise fait écho à l'idée d'un travail d'équipe entre les différents groupes ethniques — mais aussi la population dans son ensemble — vivant à Montréal avec les policiers afin de rendre le service de police plus efficace. Transposée à l'interne, il est possible de dire que le critère de rationalité qui lui est sous-jacent, et donc ce qui guide ou doit guider l'agir des policiers entre eux en matière de « diversité » selon les dirigeants du SPVM, est la combinaison des forces que possèdent les policiers de toutes les origines afin d'améliorer les services que dispense le SPVM. Ce critère de rationalité n'inclut pas, mais n'exclut pas davantage la visée harmonieuse de la « diversité » et, en ce sens, ce mémoire n'apportera pas satisfaction à qui veut trancher la question des motivations.

Que les dirigeants du SPVM visent l'harmonie ou non n'altère pas l'institutionnalisation de la « diversité » telle que entendue dans ce mémoire. En fait, les motivations peuvent être très variées d'un acteur à l'autre. Ce qui importe, c'est que les acteurs se conforment à l'ordre, lui donnant ainsi son caractère légitime. Max Weber mentionnait dans « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme » que :

« Les sectes puritaines utilisèrent pour les fins de cette éducation disciplinée (*Anzuchtung*) les intérêts individuels tout-puissants sur le plan social de l'estime de soi-même. Ces mobiles individuels et ces intérêts personnels furent donc mis au service du maintien et de la propagation de

¹¹⁹ Selon un policier retraité du SPVM et œuvrant pour le musée de la police du SPVM.

¹²⁰ Selon une analyse de discours de « L'heure Juste » publié par le SPVM, la police de communauté vise la compréhension, l'association et le rapprochement avec la population afin d'améliorer l'efficacité du service de police.

l'éthique puritaine 'bourgeoise'. Ce qui fut absolument décisif pour la force de pénétration et l'ampleur du résultat. Car — répétons-le — ce n'est pas la doctrine éthique d'une religion qui comporte des bénéfices (*Prämien*) psychologiques, mais la conduite éthique qu'elle détermine. »¹²¹

En ce sens, les motivations du SPVM — compris au sens de mobiles individuels et d'intérêts personnels — en matière de « diversité » ne sont que peu utiles. Pour le processus que questionne ce mémoire, c'est la conduite éthique ou l'action qui en est le moteur. Que les dirigeants du SPVM agissent conformément à la norme « diversité » en mettant en place des mesures organisationnelles suffit à l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du service de police, car il y a institutionnalisation. Une institutionnalisation qui est perceptible par l'évolution du « seuil de tolérance » d'où découle une multiplication des mesures.

Un processus perceptible

L'institutionnalisation comprise à travers la théorie des ordres légitimes sous-entend une redéfinition constante de la norme par l'action des acteurs motivés par cette même norme. En ce sens, l'évolution du « seuil de tolérance » face à la discrimination, au racisme et aux préjugés implique que la norme a été définie à travers le temps : en d'autres mots, il y a eu institutionnalisation. Notons qu'il aurait été possible de relever une désinstitutionnalisation de la « diversité » où la norme aurait guidé de moins en moins

¹²¹ WEBER, Max, *Op. cit.*, 1967 [1920], p.260.

les comportements au SPVM, n'aurait pas été définie par les acteurs et serait tombée dans l'oubli.

L'évolution du seuil de tolérance est saisissable à travers l'historique propre au SPVM présenté dans ce chapitre. En effet, en 1987, avec l'Affaire Griffin, le SPVM était accusé de racisme institutionnel¹²² — compris au sens d'organisation. À l'époque, c'était le service de police en entier qui était présumé raciste et l'on devait agir. Puis, en 1996, André Jacob affirme qu'il y a toujours du racisme au SPVM. Cette affirmation provoque le même résultat. Selon tous les acteurs en cause, il faut que ça change quoique, cette fois-ci, le racisme dont Jacob révèle la présence n'est, selon lui, ni doctrinaire, ni idéologique¹²³. Enfin, en 2003, Mylène Jaccoud constate également la présence de racisme à travers les propos des policiers au SPVM¹²⁴. Encore une fois, le résultat est le même. Il doit y avoir du changement bien que ce racisme soit maintenant plus « subtil ».

De plus, l'évolution du seuil de tolérance face à la présence de racisme au SPVM sous-entend qu'il y a eu redéfinition à la manière d'un resserrement des critères de la norme « diversité » par les acteurs. L'idée de racisme incluse dans la norme « diversité » telle que définie dans ce mémoire, en passant de la mort d'Anthony Griffin à la présence de propos racistes, démontre clairement l'institutionnalisation de la « diversité ». La « diversité » guide de plus en plus l'action des acteurs en faisant naître des formes de racisme de plus en plus subtiles. Ces actions nouvelles amènent les acteurs à redéfinir la

¹²² NORMANDEAU, André, *Loc. cit.*, 1990, p.32.

¹²³ JACOB, André, *Op. cit.*, 1995, pp.245-277.

¹²⁴ JACCOUD, Mylène, *Loc. cit.*, 2003, pp.69-87.

norme qui, ensuite, réajusteront leurs actions selon la norme et ainsi de suite. Ainsi, il est possible d'affirmer que s'il y a eu institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM, il y a eu transformation dans l'action des policiers entre eux. Une transformation qui amène les chercheurs à constater des formes de racisme différentes.

De ce processus, il est également possible de comprendre la multiplication des mesures employées par le SPVM en matière de « diversité » à travers les années. De la même façon, l'intérêt constant que portent les chercheurs à la problématique service de police et « diversité » avec des visées de plus en plus précises telles que de comprendre pourquoi l'embauche de minorités ethniques est plus difficilement réalisable, prend place au cœur de ce processus.

Inversement, ces actions posées par les chercheurs et les dirigeants du SPVM — la multiplication des mesures ainsi que l'intérêt de plus en plus pointu de la recherche — révèlent une redéfinition de la norme. À ce titre, l'usage de termes de plus en plus variés par les acteurs afin de désigner les gens issus de minorités ethniques (minorité ethnique, visible, audible, culturelle, ethnoculturelle, personne issue de l'immigration, etc.), peut également être mentionné.

Liés l'un à l'autre, les chercheurs et les dirigeants du SPVM permettent de saisir plus largement l'institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM. L'institutionnalisation est perceptible pour ces deux types d'acteurs à travers le va-et-

vient entre les travaux des chercheurs et les différentes mesures organisationnelles mises en place par les dirigeants du SPVM depuis la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui.

Par ce processus d'institutionnalisation entrent en scène, avec le PAÉE, des acteurs bien particuliers : les policiers issus de minorités ethniques. Bien que ce dernier type d'acteurs participe clairement au processus explicité dans ce chapitre, c'est un tout autre but que vise la participation de ces policiers à ce mémoire. Les six policiers arabo-musulmans rencontrés sont présentés au chapitre suivant en tant que révélateurs de l'impact de ce processus, des tensions qu'il peut créer, ainsi que des modes de gestion employés pour les gérer.

CHAPITRE 6 : LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES POLICIERS ARABO-MUSULMANS COMME ÉLÉMENT RÉVÉLATEUR DE L'IMPACT DU PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION

L'institutionnalisation suivant son cours, tel qu'il en a été question dans le chapitre précédent, met en scène un acteur particulier. En effet, les policiers arabo-musulmans, bien plus que de faire partie du groupe minoritaire impliqué dans l'idée de « diversité » du SPVM, se voient octroyer le mandat d'institutionnaliser la « diversité » à l'intérieur du service de police à travers leur travail quotidien. En ce sens, tout comme les dirigeants du SPVM et les chercheurs, les policiers arabo-musulmans sont des acteurs au cœur du processus d'institutionnalisation. C'est ici en tant qu'agent qu'ils seront présentés dans ce mémoire. En tant qu'agent social, mais aussi en tant qu'agent de police qui subit les contrecoups de l'institutionnalisation. Présenté d'une manière plus ponctuelle, le vécu des policiers arabo-musulmans ouvrira dans le présent chapitre une fenêtre sur l'impact du processus d'institutionnalisation de la « diversité ». En d'autres mots, il sera question des tensions vécues par cet agent dans son travail quotidien au SPVM. Pour ce faire, quelques éléments empruntés au champ d'étude des relations ethniques seront utilisés afin d'obtenir une meilleure compréhension de l'impact de l'institutionnalisation de la « diversité ».

6.1 Considérations préliminaires : des limites utiles à la compréhension

Avant d'entrer dans le vif du sujet, certains points propres au déroulement de la cueillette des données, via des entretiens, méritent d'être mentionnés. En effet, les conditions et l'ouverture dans lesquelles se sont déroulés l'approche du SPVM et les entretiens sont en plusieurs points révélateurs de conflits et de tensions possibles relatifs à l'institutionnalisation de la « diversité ». Le SPVM dans son consentement de cette étude et les policiers rencontrés dans leur rapport à la confidentialité offrent déjà — avant les entretiens — des pistes de réflexion sur la présence de tensions.

Le SPVM et l'approbation du projet de recherche

Ellis Cashmore, dans le cadre de ses recherches sur le sous-recrutement de minorités ethniques et le profilage raciale dans la police britannique, s'était vu refuser à trois reprises, en 1999, la permission de réaliser des entretiens auprès de policier issus de minorités ethniques¹²⁵. Heureusement, tel ne fût pas le cas pour ce mémoire. Cela dit, ne réalise pas d'entretiens au SPVM qui veut. Il faut avoir du temps et être prêt à se plier à certaines exigences.

C'est à la fin du mois de mai 2005 que la première approche avec le SPVM a eu lieu. Il a fallu contacter la bonne personne, lui faire parvenir des documents détaillés

¹²⁵ CASHMORE, Ellis, *Loc. cit.*, 2001, p.644.

(résumé du projet, procédure et certificat d'éthique, grille d'entretiens), puis attendre l'évaluation du dossier. En août, le projet a été accepté, mais c'est à la fin de septembre 2005, après une enquête de moralité sur l'auteur de ce mémoire, qu'une liste des policiers arabo-musulmans a été fournie afin de prendre contact avec certains d'entre eux.

Bien que le SPVM ait d'abord fait preuve d'ouverture, les portes se sont refermées après la conduite des entretiens. En effet, aucune requête dans le but d'obtenir des informations supplémentaires n'eut de suite. Les renseignements sur les plaintes émises par les policiers arabo-musulmans ou encore sur le taux d'abandon après l'entrée en fonction de ces policiers semblent être gardés secrets.

Les policiers arabo-musulmans et la confidentialité

« Accepteriez-vous que j'enregistre notre conversation sur magnétophone ? »
 - « J'aimerais mieux pas. »
 - « Non. »
 - « Je préfère sans. »

Voilà quelques exemples de réponses qu'il a été possible de croiser lors des entretiens. En effet, aucun des six policiers rencontrés n'a accepté que la conversation soit enregistrée — des notes manuscrites furent tout de même prises. Pourquoi ? Pour des raisons de confidentialité. Bien plus que de ne pas accepter que leur voix — et surtout leur propos — se retrouve sur une bande, les questions relatives à leur anonymat

en ont tracassé plus d'un. Le moyen par excellence du pseudonyme ne semblant pas suffire, c'est dans le respect de leur demande que les caractéristiques des informateurs seront bien gardées dans ce mémoire. Ainsi, aucun critère contenu dans la section *Caractéristiques socio-démographiques* de la grille d'entretien¹²⁶ ne sera divulgué, ainsi que toutes autres informations contenues dans l'entretien pouvant faciliter l'identification. L'âge, le grade, le pays d'origine et le genre ne seront jamais mentionnés. Ces critères pourraient permettre de retracer facilement un individu étant donné leur faible proportion à l'intérieur du SPVM. Il s'avère également que bien que ces critères soient fort importants dans le cadre d'autres recherches, visiblement ces derniers ne se sont pas révélés nécessaires à la compréhension du sujet qu'interroge ce chapitre¹²⁷. Le but est de dépeindre globalement, pour l'ensemble des policiers rencontrés, le conflit dans l'application de la norme « diversité », les tensions qui en découlent ainsi que le mode de gestion et ses tactiques.

Alors qui sont les policiers rencontrés ?

Étant donné les contraintes relatives à la confidentialité des informateurs, il est peu aisé de présenter chacun d'entre eux de façon traditionnelle. Il faut être imaginatif : les six policiers seront identifiés selon leur type de réaction face aux tensions vécues ou, en d'autres mots, selon les tactiques employées afin de gérer ces dernières. Les agents apparaîtront donc tout au long du chapitre et le choix de leur fausse identité ne sera clair

¹²⁶ Voir la grille d'entretien en annexe 1.

¹²⁷ Voir le chapitre 2 pour l'utilité, entre autres, des critères d'origine et de genre.

pour le lecteur qu'à la toute fin. Il est à noter que les policiers présentés sont des « personnes conceptuelles » et que bien que les propos seront nuancés, ils ne se limitent pas dans la réalité à la catégorie qui leur a été assigné. Ce choix ne vise qu'à permettre une meilleure compréhension.

En bref

Bien plus que de faire en sorte que pour la présentation des données, l'absence de verbatim sera remplacé par l'utilisation de la paraphrase qui se veut le plus fidèle possible et que la présentation des informateurs se doit d'être imaginative, les considérations en matière de confidentialité émises par les six policiers informent sur les tensions présentes autour de l'idée de « diversité ». Il sera d'ailleurs possible de comprendre davantage ce qui motive ce comportement à la fin du présent chapitre. Mais pour l'instant, il est à penser que ces contraintes, ainsi que la coopération parfois hésitante du SPVM, ouvre bien la discussion sur l'impact de l'institutionnalisation de la « diversité » ou, en d'autres mots, sur les tensions qui découlent de l'application de cette norme.

6.2 La création de tensions

À plusieurs reprises, l'idée du double mandat octroyé aux policiers arabo-musulmans a été abordée. De plus, il en a été question en particulier dans le chapitre précédent mais aussi dans la définition qu'en offre ce mémoire, la « diversité » suppose une visée harmonieuse. Ainsi, il en sera question, il est possible de saisir le conflit vécu par l'agent dans son travail quotidien. Un conflit qui se situe dans le contexte d'application de la norme « diversité » et qui générera des tensions chez les policiers arabo-musulmans.

Le conflit autour du double mandat

Le double mandat dont on a investi les policiers rencontrés consiste donc à être à la fois un policier et un *institutionnalisateur* de la « diversité » à l'intérieur du SPVM en ce sens où, à travers leur travail quotidien et leur rapport avec les collègues, les policiers arabo-musulmans transforment l'agir de ces derniers vers la « diversité », vers l'harmonie. Ce double mandat revêt deux visées différentes, et en certains points paradoxales, pour ce qui a trait au rôle que doivent jouer les policiers arabo-musulmans dans leur travail quotidien.

En effet, dans un premier temps, être un policier au SPVM présume « faire partie de la famille ». Les six policiers rencontrés s'accordent pour dire que pour eux, leur équipe de travail, mais aussi *la* police en général est une famille.

« Je suis très attaché à mon équipe. Je les invite à mes fêtes. Ils sont venus à mon mariage. » *Le Compréhensif*

« On [policier] est de la même race ! » *Le Caméléon*

« On a un horaire pas commun et on vit des trucs pas faciles. On se comprend entre nous et beaucoup de policiers se marient entre eux. Moi, ma femme est policière. » *Le Sûr de lui*

Cet attachement fraternel au *corps policier* — tel qu'on le nomme si souvent — révèle un besoin ou une grande nécessité, peut-être plus grande que d'autres professions, pour l'individu de s'intégrer, de se fondre dans le groupe. En fait, il serait plus à propos de dire qu'il doit s'incorporer — ce qui revêt un caractère plus assimilateur que l'usage du terme « intégration ». Un des policiers rencontrés relève cette idée :

« La police, c'est une confrérie. C'est une famille plus soudée et plus solide que celle des ambulanciers par exemple. » *L'Inébranlable*

À l'inverse, institutionnaliser la « diversité », dans un second temps, demande au policier, tel qu'il en est question au SPVM, d'être différent. En d'autres mots, cela demande de motiver l'agir d'autrui vers la « diversité » par le biais de sa différence personnelle. À cet effet, quoique ce rôle soit intégré à différents degrés, l'ensemble des policiers rencontrés sont devenus une référence pour leur groupe de travail en ce qui a trait au conflit au Moyen-Orient ou encore à l'Islam, ce qui est perceptible dans la gradation des quatre discours suivants :

« Plus il y a de gens différents, plus on se rend compte qu'on est pas si différents que ça. En ce sens, je montre aux autres [collègues] ce que peut être un arabe musulman. » *Le Caméléon*

« J'explique à mes collègues qu'il y a des arabes catholiques, juifs, musulmans. Musulman c'est une religion. Même un Québécois peut être musulman. Mais on [service de police] m'a demandé d'être ambassadeur dans ma communauté. Ça, j'ai refusé. » *Le Sûr de lui*

« Ils [collègues] posent plein de questions, comme sur le Proche-Orient qu'on voit à la télé. Je peux leur expliquer. Je connais bien ça. » *Le Compréhensif*

« Je suis devenu en quelque sorte un expert sur la question arabe. Je fais des petites recherches pour répondre aux autres. Ça me pousse à m'informer. » *L'Engagé*

L'idée d'incorporation versus l'idée de représentation de sa différence révèle le caractère conflictuel du double mandat. Cette tangente paradoxale amène d'ailleurs, selon les entretiens, les policiers à osciller — à différents degrés — entre les deux possibilités. En fait, au quotidien, les policiers rencontrés sont, plus dans un des cas et moins dans un autre, arabo-musulmans — il en sera question subséquemment dans la section sur la gestion des tensions. Enfin, pour ce qui est d'intérêt dans cette partie, on ne peut nier que le conflit relatif au double mandat joue un rôle dans la création de tensions chez l'agent.

Le conflit et le contexte d'application

Outre le caractère conflictuel du double mandat en lui-même, le conflit générateur de tensions chez l'agent se crée — si l'on se remémore le cadre théorique — selon le contexte. En fait, la norme « diversité », entendue comme contraire au racisme, à la discrimination et aux préjugés, dans une visée d'harmonie guidant l'agir des policiers

arabo-musulmans, s'applique en d'autres contextes (amicaux, familiaux, etc.), mais rencontre des embûches en contexte policier. En effet, la transformation du SPVM vers une plus grande harmonie à l'interne n'est pas chose facile. Il semble que le double mandat octroyé aux policiers arabo-musulmans, en contexte policier, soit générateur de tensions chez ces agents et les embûches à l'application de la norme « diversité » peuvent être expliquées, entre autres, par la présence de quatre dynamiques au cœur des relations qu'entretiennent les policiers arabo-musulmans à l'intérieur du SPVM.

D'abord, le contexte policier ou la culture policière constitue, selon les sociologues Élisabeth Reuss-Ianni et Francis Ianni, un contexte réfractaire au changement, surtout depuis l'intégration de minorités en son sein (femmes, minorités ethniques et visibles). D'après une étude sur la police de New-York, les deux auteurs affirment que la présence de minorités a eu, entre autres, pour effet de fragmenter la culture policière vers l'individualisme et a ainsi contribué à rendre les policiers majoritaires plus méfiants et donc moins enclins au changement¹²⁸.

Une seconde dynamique suppose que les policiers arabo-musulmans investis du double mandat se retrouvent dans une position minoritaire. Cela implique qu'il y a un groupe majoritaire et un rapport de force où le pouvoir ne se retrouve pas entre les mains de celui qui se devrait être le vecteur du changement¹²⁹.

¹²⁸ Pour plus de détails, voir : REUSS-IANNI, Elizabeth, Ianni, Francis, *Loc. cit.*, 1983, pp. 251-274.

¹²⁹ Voir : JUTEAU, Danielle, « Les *autres* ethniques », *Sociologie et sociétés*, vol. 15, n°2, 1983, p.7.
« [...] un statut concret de minoritaire, ce dernier renvoyant à un rapport social objectif qui unit, dans un même univers matériel et symbolique, minoritaires et majoritaires. [...] Minoritaire en ce sens qu'elle possède un pouvoir social moindre, les communautés dites ethniques sont celles qui ne contrôlent pas l'appareil d'État et qui possèdent souvent un faible niveau d'autonomie institutionnelle. »

Une troisième dynamique est la présence de relations orientées selon la dichotomie Nous/Eux. La sociologue Gladys L. Symons, interroge ce rapport dans un texte sur le SPVM et le quartier Côte-des-Neiges¹³⁰. Pour elle, la relation entre les patrouilleurs et la forte concentration de populations immigrantes du quartier est un terrain propice à la compréhension de la construction d'Autrui qu'elle place dans cette dynamique ; d'un côté les policiers et, de l'autre, la population du quartier. Il est à penser qu'en plus de s'appliquer à la relation entre la police et la communauté — cheval de bataille de la police de communauté ou de quartier — le rapport Nous/Eux, supposant l'inclusion et l'exclusion, se retrouve tout autant dans le rapport entre policiers arabo-musulmans et policiers « types » (masculin québécois de « souche »). D'autant plus qu'à cela s'ajoute — et c'est là la dernière dynamique qui façonne les relations des policiers arabo-musulman à l'intérieur du SPVM — le contexte d'« islamophobie » dans lequel l'Occident est plongé, particulièrement depuis les événements du 11 septembre 2001¹³¹, et qui contribue à faire des arabo-musulmans une figure de l'étranger. Ainsi, il y a fort à parier que les policiers arabo-musulmans puissent se retrouver plus facilement dans une situation d'exclusion ou, à tout le moins, de stigmatisation face à ses collègues.

En somme, il est possible d'affirmer que c'est dans un contexte peu enclin au changement, dans un rapport de force où ils sont minoritaires et en position d'exclusion exacerbée par un vent d'islamophobie que les policiers arabo-musulmans évoluent en tant que policier, mais aussi en tant qu'*institutionnaliseurs* de la « diversité ». C'est dans ce

¹³⁰ SYMONS, Gladys L., « Le contrôle social et la construction de l'autre : la police dans un quartier multiethnique. », in Meintel, Piché, Juteau, Fortin, *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal : Les interfaces de la pluriethnicité*, L'Harmattan, 1997, pp. 173-189.

¹³¹ HELLY, Denise, *Loc. cit.*, 2004, pp.24-47. Et HELLY, Denise, *Loc. cit.*, 2004, pp.47-73.

même contexte que leur présence vise à transformer le comportement d'autrui (en l'occurrence celui des policiers types). La difficulté d'application de la norme « diversité » en contexte policier révèle la présence de conflits et de tensions chez l'agent. On peut percevoir ces tensions à travers la présence de racisme, de discrimination ou de préjugés.

6.3 Des tensions palpables

Chacun des policiers rencontrés a son histoire à raconter à propos de situations racistes ou discriminatoires qu'il a vécues avec un collègue. La récurrence de ce type de comportements marque la présence de tensions relatives à l'application de la norme « diversité » à l'intérieur du SPVM ou, en d'autres mots, dans la possibilité de guider ou non le comportement des policiers entre eux.

« Des commentaires déplacés, j'en ai entendus plusieurs. Mais tout le monde fait des commentaires déplacés. » « Des genres de blagues entre collègues à savoir si j'ai passé mon permis de conduire à dos de chameau, c'est pas dramatique. » *L'Inébranlable*

« Les nouveaux se font taquiner. Il ne faut pas être susceptible. À l'occasion, on me demande si j'ai mon brevet de pilote. C'est une blague qu'il faut prendre avec légèreté. » *Le Sûr de lui*

« Pendant le 11 septembre, il y a un policier qui a dépassé les bornes. Il a eu un comportement raciste envers moi. Je l'ai confronté. Je connais très bien les procédures pour porter plaintes, mais je ne l'ai jamais fait. » *L'Engagé*

« Il faut prendre sa place. Pour être franc, je suis québécois dans la tête de bien des gens. Je n'ai jamais eu de problème à ce niveau là [racisme, discrimination, préjugés]. » *Le Caméléon*

« À mon arrivée, on me demandait ce que j'avais fait de ma barbe. Ce genre de chose. C'est de la curiosité plus que d'autre chose. » *Le Discret*

« Tu sais, je comprends quand ils [collègues] m'appellent le terroriste. Je suis arabe et c'est comme ça. Ici, les gens ne font pas la différence. » *Le Compréhensif*

Les extraits précédents mettent déjà en lumière les modes de gestion employés afin de pallier les tensions vécues et servent de tremplin vers la prochaine section de ce chapitre qui traite plus particulièrement du mode de gestion et de ses tactiques employées par les agents afin d'évacuer les tensions. Ainsi, il est à noter que malgré que le caméléon (quatrième extrait) dise n'avoir jamais eu à faire face à un comportement discriminatoire ou raciste, le fait qu'il laisse les gens lui attribuer une identité qu'il dit ne pas être la sienne¹³² n'élimine pas la présence de tensions ; elle révèle plutôt la gestion de ces dernières.

6.3 La gestion des tensions

En plus, le conflit suppose, il en été question, un double mandat conflictuel en soi, une ambiguïté dans l'application de la norme « diversité » entre les contextes policier et civil — compris au sens de contexte hors travail. Ce conflit relatif au contexte d'application de la norme et les tensions qui en découlent peut être gérées sous deux possibilités idéaltypiques; l'externalisation ou l'internalisation. Brièvement, l'externalisation fait appel à l'idée d'évacuation des tensions de l'agent, d'une prise en

¹³² Le caméléon raconte en début d'entretien que lorsque les gens lui disent qu'il est québécois (car il parle le français sans accent) il se sent insulté : « Le fait de parler une langue sans accent ne signifie pas que l'on adopte l'identité qui vient avec. »

charge par l'organisation — « C'est pas de ma faute » — tandis que l'internalisation implique que les tensions sont subies par ce dernier — « C'est de ma faute ». De plus, il est également possible de dire, quoique le sujet sera discuté davantage subséquemment, que les tactiques employées, mais surtout leurs visées, peuvent être associés à l'externalisation, sans pour autant qu'il s'agisse de mesures organisationnelles, en ce sens où elles sont utilisées par les agents afin d'évacuer les tensions possibles.

Les entretiens démontrant que les agents puisent dans les possibilités qui leur sont données (policier ou arabo-musulman, contexte civil ou policier) afin d'éviter une situation conflictuelle génératrice de tensions, les tactiques employées pour la gestion seront explicitées grâce à l'approche interactionnelle de l'ethnicité.

L'approche interactionnelle de l'ethnicité

Surtout développée par le sociologue Stanford M. Lyman et l'anthropologue William Douglass, cette approche conçoit l'ethnicité comme « un élément de définition de situation manipulé par les acteurs dans le cours de leurs interactions »¹³³. L'hypothèse qui sous-tend l'approche est qu'« au cours de ces négociations [identitaires], les acteurs cherchent à imposer une définition de la situation qui leur permet d'assumer l'identité la

¹³³ POUTIGNAT, Philippe, STREIFF-FENART, Jocelyne, *Théories de l'ethnicité*, Presses universitaires de France, 1995, p. 128.

plus avantageuse »¹³⁴. Mobilisant cette approche aux propos de ce mémoire, il est envisageable de penser que les policiers arabo-musulmans, afin de pallier les tensions, se présenteront tantôt comme policiers et tantôt comme arabo-musulmans, ou encore évacueront les tensions en dissociant les contextes policier et civil. En fait, l'approche interactionnelle suppose que l'acteur fait appel à différentes tactiques afin de vivre ses relations le plus harmonieusement possible ou, comme le formulerait Erving Goffman, dont s'inspire cette vision de l'ethnicité, afin de faire bonne figure¹³⁵.

Quatre tactiques de gestion de l'Inébranlable, du Caméléon, du Discret, de l'Engagé, du Compréhensif et du Sûr de lui

À la lumière des entretiens réalisés, quatre tactiques différentes paraissent être utilisées par les six policiers rencontrés — des études futures pourraient en relever davantage. Il s'agit (1) de l'alternance des identités, (2) de la maîtrise des impressions, (3) de l'appropriation du stigmaté et (4) de l'usage de l'humour. Il est à noter que l'association entre un policier et une tactique n'est pas exclusive. En fait, tel que mentionné plus tôt, c'est afin d'apporter une meilleure compréhension qu'un agent est associé à une tactique plus qu'à une autre. Il est à savoir que toutes les tactiques exposées sont attribuables, à différents degrés, à l'ensemble des policiers rencontrés.

¹³⁴ *Ibid.*, p.129.

¹³⁵ Voir : GOFFMAN, Erving, « Perdre la face ou faire bonne figure ? », in GOFFMAN, Erving, *Les rites d'interaction*, Éditions Minuit, Paris, 1974, pp.9-17.

1. L'alternance des identités

D'abord, l'*alternance des identités*¹³⁶ est la tactique qui permet le mieux de comprendre le caractère conflictuel du double mandat. En sautant d'une identité à l'autre — tantôt policier, tantôt arabo-musulman — selon les contextes où elles sont le plus facilement applicables — policier et civil — l'agent évacue complètement le paradoxe qui existe entre policier et *institutionnalisateur* de la « diversité ». L'Inébranlable se revendique de cette tactique.

Dans un premier temps, l'identité arabo-musulmane de l'Inébranlable est plutôt effacée au travail : « Les autres [collègues] me disent : 'Tu t'es bien intégré. On dirait que tu n'es plus un arabe ». Ce commentaire semble lui plaire. De plus, lorsqu'il a été muté il y a quelques années « tout le monde croyait que c'était parce que j'étais arabe et musulman », dit-il, et « Je suis certain que ça n'a rien à y voir » conclue-t-il. En contexte policier, l'Inébranlable est avant tout un policier. Il se dissocie de son identité arabo-musulmane. Dans un second temps, en entretien, il dit être certain que s'il s'affichait en tant que policier dans sa communauté, l'impact serait important. « Mes voisins ne savent pas que je suis policier. Quand je sors d'ici [milieu de travail], je suis en civil », car il mentionne changer ses vêtements à l'arrivée et au départ du travail. Comme dans une pièce de théâtre, l'Inébranlable enfile le costume approprié à son rôle qu'il tient du début jusqu'à la fin de la représentation.

¹³⁶ Formulation empruntée à Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart. POUTIGNAT, Philippe, STREIFF-FENART, *op. cit.*, p.129.

2. La maîtrise des impressions

La *maîtrise des impressions*¹³⁷ des autres par rapport à soi s'observe sous deux formes. Elle consiste à évacuer les tensions par l'effacement du stigmaté ou du trait identitaire problématique — en l'occurrence l'identité arabo-musulmane. Dans un contexte d'« islamophobie », l'identité arabo-musulmane constitue un stigmaté important que certains tenteront de dissimuler. Cette tactique peut prendre deux formes selon les constats de ce mémoire ; la dissimulation par l'accentuation de traits identitaires positifs ou la dissimulation par l'effacement de l'individu dans son ensemble.

« On est de la même race ! » s'exclame le Caméléon lorsqu'il est question de lui et de son équipe de travail. Le Caméléon est, selon lui, un policier comme les autres en ce sens où, pour lui, être policier c'est être, entre autres, sportif et aimer le travail d'équipe : « En devenant tous policiers, on avait déjà un point en commun ». Sans pour autant renier son identité arabo-musulmane, c'est sur les traits communs que le Caméléon mise surtout : « Moi, je suis arabe et musulman et ça ne veut pas dire que je ne suis pas un sportif ou un gars qui aime le plein air comme bien du monde. [...] On devrait arrêter de mettre l'accent sur la différence des gens. » En somme, dans un contexte où son identité ethnique pourrait soulever des tensions, le Caméléon ne devient pas, métaphoriquement, le feuillage de son environnement, mais il accentue sa ressemblance avec lui afin de se protéger.

¹³⁷ Formulation empruntée à Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart. *Ibid.*, p.129.

L'accentuation des ressemblances du Caméléon sur son feuillage peut s'apparenter à la quasi disparition, ou du moins à l'effacement dont fait preuve le Discret : « À mon arrivée, les gens ont été gentils avec moi. Moi, je fais ma petite affaire et c'est tout ». Le Discret l'est peut-être par nature, mais il semble que cela lui sert bien : « Je ne suis pas du genre à parler beaucoup ». Résultat, ce n'est qu'après plusieurs semaines de travail que sa première équipe a appris qu'il était arabo-musulman.

3. L'appropriation du stigmat

L'appropriation du stigmat, tel qu'il a été donné de le remarquer dans l'entretien avec l'Engagé, se présente en opposition avec les deux tactiques précédentes. En fait, cela consiste à mettre en valeur l'identité stigmat en combattant les traits négatifs qui s'y rattachent. Il est possible de comprendre l'appropriation du stigmat à la manière du *chevron* chez Claude Javeau, professeur de sociologie à l'Université Libre de Bruxelles :

« À l'inverse du stigmat existerait donc ce que je propose d'appeler le chevron (comme on dit d'un spécialiste qu'il est « chevronné »). Il s'agit d'un attribut qui surclasse l'individu par rapport aux attentes qu'on adresse normalement à la catégorie à laquelle on le fait appartenir de manière typique. »¹³⁸

Tel qu'observé chez l'Engagé, l'appropriation du stigmat ou du *chevron* pourrait s'apparenter au « Black is beautiful » aux États-Unis, quoique le geste hautement politique que cela implique pousse l'usage de cette tactique à un degré non observé. L'appropriation implique, pour ce mémoire, plusieurs degrés d'usage allant de la

¹³⁸ JAVEAU, Claude, *Leçons de sociologie*, Armand Colin, Paris, 1997, p.170.

recherche de « munitions » par la connaissance de ses droits et de ses recours, jusqu'à l'action citoyenne active. L'Engagé oscille entre ces usages.

L'Engagé s'implique en tant qu'arabo-musulman au SPVM. Il connaît également bien ses droits et, bien qu'il n'en ait jamais fait usage, les recours possibles en cas de problème. Selon lui, les nouveaux arabo-musulmans embauchés devraient en faire autant : « Je dis aux petits nouveaux qu'ils représentent leur communauté et qu'ils doivent s'impliquer plus que les autres ». Pour l'Engagé, il subsiste un problème relatif à l'embauche sous le PAÉE : « Y'en a [embauchés sous le PAÉE] qui ne savent même pas c'est quoi l'Islam. Ils ne parlent même pas arabe. Je ne vois pas pourquoi on les embauche comme minorité ethnique ». Un problème qui, par exemple, ne semble pas en être un aux yeux de l'Inébranlable qui, souligne-t-il, n'a pas été muté parce qu'il était arabo-musulman. Enfin, l'Engagé se dépeint comme un ambassadeur de sa communauté au SPVM ou, traduit dans les termes de ce mémoire, il évacue le conflit relatif au double mandat en choisissant d'être, avant tout, un *institutionnalisateur* de la « diversité ».

4. L'usage de l'humour

Quoique cette dernière tactique n'amène pas les policiers arabo-musulmans à puiser dans les rôles ou les identités qui leurs sont conférés, l'usage de l'humour est un moyen simple de minimiser l'intention ou l'impact lorsqu'une situation de tensions survient, en l'occurrence lorsqu'ils doivent faire face à des blagues à caractère raciste. En ce sens, l'humour constitue un moyen non négligeable de l'évacuation des tensions par

l'agent. Enfin, il est à préciser que bien plus que d'être une tactique de gestion des tensions dont usent les policiers arabo-musulmans visés par la blague, l'usage de l'humour peut également être perçue comme une tactique employée par l'auteur de la blague pour masquer une intention¹³⁹. Ce qui permet, d'un même mouvement, à la personne ciblée de nier plus facilement l'intention ou l'impact. Le Compréhensif et le Sûr de lui sont « porte-parole » de cette tactique.

Le Compréhensif est le plus représentatif de l'usage de l'humour afin de minimiser, à ses yeux, l'intention de l'auteur de la blague. Au travail, il est arrivé qu'on le surnomme le terroriste. Pour lui, il s'agit de taquineries qui sont faites innocemment : « Tu sais, je comprends quand ils [collègues] m'appellent le terroriste. Je suis arabe et c'est comme ça. Ici [Québec] les gens ne font pas la différence ». Le Compréhensif croit qu'une bonne partie des raisons pour lesquelles se genre de blagues se fait sont relatives au manque de connaissances et que, si les gens étaient davantage éduqués, cela n'aurait pas lieu : « L'éducation, ça t'apporte des nouvelles idée. Ça t'ouvre ».

Le Sûr de lui, de son côté, offre une meilleure compréhension de la minimisation de l'impact par l'usage de l'humour : « Trois choses importent pour intégrer l'équipe [de travail]. La compétence, la confiance [digne de] et le sens de l'humour. Moi, je suis comme ça. Je n'ai pas eu de problème [d'intégration] ». À l'occasion, le Sûr de lui dit se

¹³⁹ Pour plus de détails sur cette forme de racisme en entreprise jugée acceptable, voir : DE RUDDER, Véronique, POIRET, Christian, VOUREC'H, François, « Racisme ordinaire et intimidation des victimes » in DE RUDDER et al., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses Universitaires de France, 2000, pp. 144-145.

faire taquiner. Ses collègues lui demandent par exemple s'il a son brevet de pilote. Pour lui, ce ne sont que des blagues à prendre avec légèreté puisqu'il est certain, de toute façon, d'avoir sa place dans l'équipe.

Sous le mode de l'externalisation...

La difficulté pour une même norme de guider le comportement des agents dans des contextes différents ne fait pas sens pour ces derniers et crée des tensions, à moins que, selon la théorie des ordres légitimes, des mesures sociales ou organisationnelles prennent en main cette application paradoxale, ce qui aurait pour impact d'évacuer le conflit des agents ainsi que les tensions possibles. L'agent pouvant ainsi relayer la faute à d'autres instances.

L'analyse des entretiens offre une nouvelle perspective sur le mode de gestion des tensions par l'externalisation. En effet, l'externalisation impliquant une évacuation des tensions de l'agent et l'internalisation faisant appel à une intériorisation des conséquences du conflit par ce dernier, il est plus à propos de croire que le discours des policiers arabo-musulmans ainsi que les tactiques qu'ils emploient relèvent de l'externalisation. Sans pour autant que cela passe par des mesures sociales ou organisationnelles¹⁴⁰, les tensions relatives au conflit d'application de la norme

¹⁴⁰ Il y a au SPVM des mesures mises en place afin de formuler une plainte en matière de comportements discriminatoires ou racistes. Cela constitue un mode de gestion par l'externalisation par des mesures

« diversité » semble être, à divers degrés, évacuées de l'agent : « Ce n'est pas de ma faute » ; « Ça n'a rien à voir » ; « C'est eux qui ont un problème ». Dans cette optique, il est possible de dire que bien que des tensions soient observables dans le travail quotidien des policiers arabo-musulmans, il s'avère que contrairement à ce que laissait présumer la problématisation de ce mémoire, ces tensions ne semblent pas être vécues par ces agents de manière à créer chez eux des problèmes tels que de la frustration, voire même, l'épuisement professionnel.

... et pour ce qui est de l'internalisation

Il est intéressant de relever que la figure type de l'internalisation, qu'il serait possible de déceler à travers la tactique du *musulman islamophobe*, ou de l'*arabe anti-arabe*, par exemple, ne se retrouve pas chez les six policiers arabo-musulmans. La possibilité que le contrecoup du conflit soit absorbé par l'agent — à un tel point qu'il se retourne complètement contre son stigmaté — n'a pas été mise en lumière par les policiers rencontrés, bien que des lectures suggéraient que l'on puisse s'y attendre. À cet effet, Ellis Cashmore constate, par exemple, dans ses recherches que :

« [...] all new officers are subjected to raillery, taunting and pranks, through many black and Asian officers believe that they are forced to withstand often vicious treatment because of their ethnic identities. »¹⁴¹

organisationnelles. Par contre, aucun des policiers rencontrés n'y a eu recours pendant ses années de services.

¹⁴¹ CASHMORE, Ellis, *Loc. cit.*, 2002, p.331.

Selon, les entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire, aucun des policiers rencontrés ne croient être forcés de vivre quoi que ce soit relativement à son identité arabe et/ou musulmane : « Ce n'est pas de ma faute ». En effet, les six agents interrogés affirment réagir, par le dialogue ou par la confrontation, lorsqu'une situation leur apparaît soit raciste, discriminatoire ou empreinte de préjugés.

Un livre, recensé par Barbara Thériault et issu de la thèse de doctorat de Herman Blom traitant de la « diversité » et de la police en Allemagne, positionne le lecteur averti face au même paradoxe :

« After reading the review of the theoretical literature, one anticipates an array of problems to be encountered by allochtone officers within the police forces and the community at large. It thus comes as a surprise when officers tell the reseacher they enjoy their work and portray their situation in a positive manner. »¹⁴²

Finalement, quoique les entretiens réalisés n'en fassent pas état, il n'en reste pas moins qu'il est fort probable que l'on puisse tout de même retrouver l'internalisation à l'intérieur du SPVM. À cet effet, deux appels téléphoniques effectués afin de proposer une participation à l'étude aux policiers de la liste offerte par le SPVM sont évocateurs. Lors de la discussion, les deux policiers en question ont mentionné qu'ils se sont vus insultés d'être inscrits sur cette liste et ont précisé que ni eux-mêmes ni leurs collègues, ne les considéraient comme arabo-musulmans. Enfin, la non présence de l'internalisation, bien qu'elle ait été attendue par l'auteure de ce mémoire et suggérée par

¹⁴² THÉRIAULT, Barbara, recension à paraître. BLOM, Herman, *Anders sein bei der Polizei in Deutschland. Zur Position von allochthonen Polizisten an ihrem Arbeitsplatz, vor dem Hintergrund ihrer Rolle als Minderheit und der Tatsache, dass sie als 'anders' wahrgenommen werden*, Frankfurt/Main, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2005, 265 pages.

d'autres chercheurs, est un constat intéressant qu'il serait à propos de questionner davantage à l'intérieur de recherches subséquentes.

LA CONCLUSION OU LE RAPPORT FINAL D'ENQUÊTE

En guise de conclusion ou de rapport final d'enquête, il convient de faire un bref retour sur les points d'intérêt de ce mémoire afin de soulever quelques éléments de discussion et quelques pistes de réflexion. Après l'analyse documentaire et l'analyse des entretiens, les résultats présentés en seconde partie de ce mémoire révèlent des aspects qui ne peuvent être passés sous silence. Nous pensons particulièrement à l'usage du terme « minorités ethniques », à la plus ou moins grande institutionnalisation de la « diversité » à l'intérieur du SPVM et à l'absence, constatée dans les entretiens, du mode gestion par l'internalisation en tant que résultat inattendu de cette recherche. Ces aspects seront donc sujets à discussion au terme de ce mémoire.

Un problème non résolu : l'usage du terme « minorités ethniques »

Avant de traiter du processus d'institutionnalisation de la « diversité » et de son impact sur les policiers arabo-musulmans, il convient de présenter un questionnement révélé par l'analyse en toute fin de parcours. En effet, l'usage du terme « minorités ethniques », bien que défini à travers la « diversité » au cœur du questionnement de ce mémoire, s'avère être discutable.

Au chapitre 5, lors de la discussion sur l'institutionnalisation de la « diversité » comme processus, il a été mentionné que la prolifération des termes tels que minorité

ethnique, visible, culturelle, ethnoculturelle sous-entendait un processus de définition de la norme ou, en d'autres mots, que la pluralité des termes désignant un même groupe relevait de l'institutionnalisation de la « diversité ». Mylène Jaccoud, en discutant de l'usage de ces termes, écrit à cet effet :

« Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'une grande confusion règne dans les tentatives de désigner certains groupes-cibles à l'intérieur de l'État-nation canadien. [...] La notion de minorité visible est très explicitement empreinte de critères racialisants. La notion de communauté ethnoculturelle reste très ambiguë. »¹⁴³

L'ambiguïté et la constante remise en cause de l'usage de ces termes placent le chercheur dans une impasse. Si choisir des termes appropriés et les définir relève du travail scientifique ; choisir et définir le terme minorité ethnique implique, dans ce cas-ci, une participation normative du chercheur au processus d'institutionnalisation de la « diversité ». Consciente de ce processus auquel participe l'auteure de ces lignes, il apparaît cohérent d'utiliser dans ce mémoire un seul et même terme afin de désigner l'ensemble des personnes qui pourraient être catégorisées par l'un ou l'autre des autres termes. « Minorités ethniques » s'est imposé de lui-même en début de parcours et, bien que ces faits nouveaux suggèrent que son usage soit limité, il en est également ainsi pour l'ensemble des termes possibles. Ainsi, il est permis de croire que des effets non-voulus relatifs à l'utilisation d'un terme pour désigner un groupe minoritaire inclus dans l'idée de « diversité » ont été le plus possible neutralisés dans ce mémoire.

¹⁴³ JACCOUD, Mylène, *Loc. cit.*, 2003, p.73.

Une plus ou moins grande institutionnalisation de la « diversité »

Bien qu'il aurait été possible d'observer une désinstitutionnalisation de la norme, à travers les travaux des chercheurs et les mesures mises en place par les dirigeants du SPVM, l'analyse a permis de saisir une institutionnalisation croissante de la « diversité » à l'intérieur du service de police. Dans un mouvement de va-et-vient entre les chercheurs et les dirigeants du SPVM, de la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui, la norme a été définie et guide de nouvelles actions qui auront un effet de transformation à l'interne. Parce qu'elle donne le mandat aux policiers issus de minorités ethniques d'être à la fois des agents de changement et des agents de police, l'embauche se révèle être une mesure d'intérêt pour le processus d'institutionnalisation à l'intérieur du SPVM. Ce double mandat s'avère conflictuel : il exige d'une part la différence alors que, d'autre part, il demande la conformité. Le caractère conflictuel du double mandat placé en contexte policier génère des tensions pour les six policiers arabo-musulmans rencontrés. La littérature sur la question ainsi que les entretiens réalisés révèlent la présence de racisme, de préjugés et de discrimination entre les policiers au SPVM bien que, l'institutionnalisation de la « diversité » continue de suivre son cours.

La récurrence de comportements discriminatoires, racistes ou la présence de préjugés perçus dans le discours des policiers rencontrés marque, il est clair maintenant, la présence de tensions relatives à l'application de la norme « diversité » à l'intérieur du SPVM. En d'autres mots, la possibilité que la « diversité » guide effectivement ou non l'agir des policiers entre eux n'est pas normalisée pour l'ensemble du corps policier.

La poursuite de la discussion entre les chercheurs et les dirigeants du SPVM en matière de « diversité » sous-entend également que le processus est toujours en cours. Ce qu'est et ce que doit être la « diversité » à l'intérieur du SPVM n'est pas, jusqu'ici, une question résolue. En somme, il est possible d'affirmer que, en plus de constater que la norme « diversité » guide de plus en plus les actions des acteurs, l'analyse révèle qu'à ce jour, la norme à l'intérieur du SPVM, demeure plus ou moins institutionnalisée. Pour ces raisons, le contexte difficile, présenté au chapitre 6, dans lequel navigue le policier arabo-musulman n'est vraisemblablement pas complètement hostile à l'institutionnalisation de la « diversité ». Ainsi, et conformément au cadre théorique, il est possible de dire que le conflit dans l'application de la norme est inévitable. Après tout, sans un contexte générateur de conflits, il ne serait pas question d'institutionnalisation : il n'y aurait tout simplement pas de processus de légitimation d'une norme telle que la « diversité » au SPVM. Ainsi, puisque les policiers arabo-musulmans sont investis d'un double mandat caractérisé par un potentiel conflictuel, les tensions vécues et gérées par ces agents sont également, s'il est possible de s'exprimer ainsi, un mal nécessaire — cela ne signifie pas que des efforts dans le but d'enrayer ces tensions ne sont plus requis : une action en ce sens aurait pour effet de ralentir le processus d'institutionnalisation, voire même de l'arrêter. Enfin, il est fort probable que la présence des policiers arabo-musulmans redéfinit le rapport entre le groupe majoritaire et minoritaire ainsi qu'entre le Nous et le Eux contribuant ainsi à motiver un plus grand nombre d'actions par la norme « diversité ». En d'autres mots, ils contribuent certainement à l'institutionnalisation croissante de cette norme à l'intérieur du SPVM.

L'absence de l'internalisation et le choix des policiers arabo-musulmans

Les résultats présentés au chapitre 6 sur l'analyse des entretiens n'ont pas permis de constater la présence de l'internalisation comme mode de gestion des tensions par les agents de police issus de minorités ethniques, en l'occurrence les policiers arabo-musulmans. Bien que l'internalisation, où l'agent absorberait le contrecoup du conflit, était suggérée à travers les travaux de différents chercheurs et anticipée par l'auteur de ce mémoire, c'est plutôt l'externalisation, où l'agent évacue les tensions qui pourraient peser sur lui, qu'il est donné de constater à travers les entretiens avec six policiers arabo-musulmans. Enfin, le fait que l'internalisation soit absente des résultats obtenus dans ce mémoire s'avère être un résultat de recherche intéressant qu'il importe de mettre en lumière pour de futures recherches.

Rappelons-nous que les policiers arabo-musulmans avaient été choisis comme groupe afin de mettre en lumière, le plus clairement possible, les tensions vécues plus généralement par les policiers issus de minorités ethniques à l'intérieur du SPVM. En effet, il était suggéré qu'en tant que figure typique de l'étranger, les arabo-musulmans, au cœur des débats en matière de « diversité » depuis les événements du 11 septembre, se verraient davantage stigmatisés. Ainsi, on présumait qu'ils vivraient davantage de tensions en tant que policiers investis d'un double mandat et que, par extension, des tensions seraient internalisées par ces agents. Un des policiers rencontrés constatait qu'en matière de discrimination, de racisme et de préjugés : « Ce n'est plus à la mode d'être noir. Maintenant, c'est arabo-musulman. ».

Les difficultés que rencontre ce groupe pourraient nous mener aisément vers le constat d'une absorption des tensions par l'agent au sein du corps policier — « C'est parce que je suis arabo-musulman ». Mais peut-être l'internalisation est-elle présente après tout ? Il s'avère impossible d'affirmer hors de tous doutes l'absence de ce mode de gestion, sur la base de six entretiens. De plus, l'internalisation pouvant se traduire par la présence d'épuisement professionnel ou par l'abandon de la profession, il est probable que des policiers aient fait usage de ce mode de gestion. Les demandes émises afin d'obtenir des informations concernant le taux d'abandon des policiers arabo-musulmans n'ont pas reçues de réponse de la part du SPVM et n'excluent pas une telle possibilité. Ainsi, bien que ce mémoire constate l'absence de l'internalisation, cela ne signifie en rien qu'elle soit totalement inexistante.

Deux pistes méritent d'être mentionnées afin d'expliquer pourquoi — outre l'effet possible des limites des données —, malgré qu'elle fût anticipée, on constate l'absence de l'internalisation. D'abord, tel que suggéré par l'analyse des entretiens, il est possible de croire que la passion éprouvée pour la profession de policiers offre à ces agents de police arabo-musulmans les arguments nécessaires à l'évacuation des tensions. Pour chacun des six policiers rencontrés, le choix de devenir policier ne s'est pas fait avec l'approbation ou encore avec une très grande fierté de la part des parents. « Pour les mères musulmanes, policiers c'est pas un bon métier. C'est comme éboueur. Ce qui est bien c'est avocat ou docteur », explique l'un d'entre eux — pour l'ensemble des six, le discours est similaire. Même si des difficultés familiales se sont fait sentir, chacun d'entre eux ont tenu tête à leurs parents et ont choisi la profession policière. Peut-être

est-ce possible de croire que lorsqu'on choisit une profession de cette façon, on l'apprécie et on en prend partie au point de ne plus voir ses défauts ? Ainsi, il serait intéressant de questionner des policiers issus d'autres groupes ethniques minoritaires afin de saisir si l'absence de l'internalisation est propre aux policiers arabo-musulmans.

Dans un tout autre ordre d'idées et pour conclure ce mémoire, une autre piste de réflexion pourrait expliquer l'anticipation de l'internalisation. Conformément à la perspective théorique au cœur de ce mémoire ainsi qu'aux résultats présentés, il a été constaté que la norme « diversité » influence l'action des acteurs tout en étant façonnée par ces derniers. Pour cela, il est possible de croire que la « diversité » en tant qu'idéal à atteindre, en redéfinition constante et partagée par les acteurs de ce mémoire ainsi que par son auteure au quotidien, puisse biaiser ou du moins influencer le premier contact avec l'empirie avant que l'usage de méthodes appropriées vienne créer la distance nécessaire entre le chercheur et son objet.

BIBLIOGRAPHIE

- BALTHAZAR, Louis, « L'évolution du nationalisme québécois », in DAIGLE, Gérard (dir.), *Québec en jeu*, Montréal, PUM, 1992, pp.647-667.
- BELLEMARE, J. (Président), LABONTÉ, A. (Secrétaire), ALCINDOR, M., NORMANDEAU, A., PELLETIER, J., TAYLOR, H., *Comité d'enquête sur la relation entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques/Rapport final*, Montréal : Commission des droits de la personne du Québec/Ministère de la justice du Québec, 1988.
- BOURDIEU, Pierre, « Le moment critique », in BOURDIEU, Pierre, *Homo academicus*, Paris, Minuit, 1984, pp.207-250.
- CASHMORE, Ellis, « Behind the Window Dressing : Ethnic Minority Police Perspectives on Cultural Diversity », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol.28, n°2, 2002, pp.327-341.
- CASHMORE, Ellis, « The Experiences of Ethnic Minority Police Officers in Britain: Under-recruitment and Racial Profiling in a Performance Culture », *Ethnic and Racial Studies*, vol.24, n°4, 2001, p.642-659.
- CHALOM, Maurice, « Police, violence et ethnies au Québec : Éléments de réflexion », *Revue internationale de Criminologie et de Police technique et scientifique*, Genève, vol.55, n°1, janvier-mars 2002, pp.70-80.
- CHALOM, Maurice, « Training in Interethnic Relations with the MUCPS: A Prelude to Community Policing? », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 25, n° 1, 1993, pp. 85-90.
- CORBO, Claude (président), et al., *Une occasion d'avancer / rapport du Groupe de travail du Ministre de la sécurité publique du Québec sur les relations entre les communautés noires et le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal*, Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain, Régie régionale de Montréal-Centre, 1993, 58 pages.
- CRYDERMAN, B.K., O'TOOL, C.N., *Police, Race and Ethnicity / A Guide for Law Enforcement Officers*, Toronto, Butterworths, 1986, 241 pages.
- DE RUDDER, Véronique, POIRET, Christian, VOUREC'H, François, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses Universitaires de France, 2000, 213 pages.

- Direction de la population et de la recherche du ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, *Caractéristiques de l'immigration au Québec : Statistiques*, Québec, Gouvernement du Québec, 2003, 39 pages.
- GIDDENS, Anthony, *La constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*, Presses universitaires de France, Paris, 1987, 474 pages.
- GIDDENS, Anthony, *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994 [1990], 192 pages.
- GILBERT, Marcel (rédacteur), *Autant de façons d'être Québécois : Plan d'action du gouvernement du Québec à l'intention des communautés culturelles*, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Québec, 1981, 78 pages.
- GOFFMAN, Erving, « Perdre la face ou faire bonne figure ? », in GOFFMAN, Erving, *Les rites d'interaction*, Éditions Minuit, Paris, 1974, pp.9-17.
- GOURD, Daniel (réalisateur), *Le racisme* [Enregistrement vidéo], Le Point, Montréal, Société Radio-Canada, 1988, 45 minutes.
- Gouvernement du Québec, *La politique québécoise de développement culturel*, vol.1, Québec, Éditeur officiel, 1978.
- GUINDON, Hubert, « La modernisation du Québec et la légitimité de l'État canadien », Recherches sociographiques, vol.18, n°3, 1990, pp.337-366.
- ELIAS, Norbert, « L'usage de la fourchette à table », in ELIAS, Norbert, *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmann-Lévy, 1991 [1939], pp.179-183.
- HELLY, Denise, « Are Muslims Discriminated Against in Canada Since September 2001? », Journal of Canadian Ethnic Studies, automne 2004, vol. 36, n°1, pp.24-47.
- HELLY, Denise, « Le multiculturalisme canadien : De la promotion des cultures immigrées à la cohésion sociale 1971-1999 », Cahiers de L'URMIS, n°6, 2000, pp.7-20.
- HELLY, Denise, « Le traitement de l'islam au Canada : Tendances actuelles », Revue Européenne des Migrations Internationales, vol.20, n°1, 2004, pp.47-73.
- HOLDAWAY, Simon, « Race Relations and Police Recruitment », British Journal of Criminology, vol.31, n°4, 1991, pp.363-382.
- HOLDAWAY, Simon, *The Racialization of British Policing*, New-York, St. Martin's Press, 1996, 226 pages.

- JACCOUD, Mylène, FELICES, Maritza, « Ethnicization of the Police in Canada », Revue canadienne Droit et société, vol.14, n°1, printemps 1999, pp.83-100.
- JACCOUD, Mylène, « Les frontières *ethniques* au sein de la police », Criminologie, Les Presses de l'Université de Montréal, vol.36, n°2, automne 2003, p.69-87.
- JACOB, André, « Les relations police et minorités, enjeux et stratégies d'action », in Normandeau, A. (dir.), Douyon, E. (dir.), *Justice et communautés culturelles*, Éditions du Méridien, 1995, pp.245-277.
- JAVEAU, Claude, *Leçons de sociologie*, Armand Colin, Paris, 1997, 229 pages.
- JUTEAU, Danielle, « Les *autres* ethniques », Sociologie et sociétés, vol. 15, n°2, 1983, pp. 3-21.
- KAMINSKI, Robert J., « Police Minority Recruitment: Predicting Who Will Say Yes to an Offer for a Job as a Cop », Journal of Criminal Justice, vol.21, pp.395-409.
- KAUFMANN, Jean-Claude, *L'entretien compréhensif*, Éditions Nathan, Paris, 1996, 127 pages.
- KERNER, Otto, *Report of the National Advisory Commission on Civil Disorders*, New-York, Bantam Books, 1968, 609 pages.
- LABELLE, Micheline, G. Legault, A. Marhraoui, « Stratégies et discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité au sein de municipalités de la région métropolitaine de Montréal », Les cahiers du centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, Montréal, 1996, Université du Québec à Montréal, 109 pages.
- LABELLE, Micheline, ROCHER, François, ROCHER, Guy, « Pluriethnicité, citoyenneté et intégration : de la souveraineté pour lever les obstacles et les ambiguïtés », Cahiers de recherche sociologique, n°25, 1995, pp. 213-245.
- LEWIS, Clare et al., *Le rapport du Groupe de travail sur la police et les relations interraciales*, Toronto, Solliciteur général de l'Ontario, 1989.
- MACPHERSON, Sir William, *The Stephen Lawrence Inquiry: The Report of an Inquiry*, London, 1999, TSO Cmnd 4262-1.
- MEINTEL, Deirdre, « Nouvelles approches constructivistes de l'ethnicité », Culture, vol. 13, n°2, 1993, pp.5-9.
- MICHELAT, Guy, « Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie », Revue française de sociologie, vol. 16, n°2, 1975, pp. 229-247.

- NORMANDEAU, André, « La police et le racisme au Canada », Revue de droit pénal et de criminologie, vol.69, n°2, 1989, pp.149-155.
- NORMANDEAU, André, « La police et les minorités ethniques. », Journal du Collège canadien de police, vol.14, n°3, 1990, pp.231-246.
- PELLETIER, Clotilde (dir.), et al., *L'apprentissage de la diversité au service de police de la communauté urbaine de Montréal*, Centre de recherche et d'analyse en sciences humaines, 1990, 184 pages.
- POUTIGNAT, Philippe, STREIFF-FENART, Jocelyne, *Théories de l'ethnicité*, Presses universitaires de France, 1995, 270 pages.
- REUSS-IANNI, Elizabeth et Ianni, Francis, « Street Cops and Management Cops: The Two Cultures of Policing », in PUNCH, Maurice (éd.), *Control in the Police Organisation*, Cambridge, MA, 1983, pp.251-274.
- SCARMAN, Lord, *The Scarman Report: The Brixton Disorder, 10-12 April 1981*, London, Her Majesty's Stationery Office, republished by Penguin, 1981, 168 pages.
- Service de police de la ville de Montréal, *À propos du SPVM – Effectifs*, [En ligne], http://www.svvm.qc.ca/fr/profil/4_1_aproposspvm.asp#effectif, Consulté le 16 août 2006.
- Service de police de la ville de Montréal, *Évolution*, janvier-février 2005, 14 pages.
- Service de police de la ville de Montréal, Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, *Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier – Mai 2002, Avril 2003*, 2003, 17 pages.
- Service de police de la ville de Montréal, Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, *Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier – Mai 2003, Avril 2004*, 2004, 24 pages.
- Service de police de la ville de Montréal, Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, *Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier – Mai 2004, Avril 2005*, 2005, 31 pages.
- SIMMEL, Georg, « The Stranger », in Kurt H. Wolff, « The Sociology of Georg Simmel », Glencoe, Free Press, 1950 [1908], p.402-408.
- Statistique Canada, *Population des minorités visibles, par provinces et territoires (Recensement 2001)*, [En ligne], http://www40.statcan.ca/l02/cst01/demo52b_f.htm, Consulté le 29 mai 2006.

- Statistiques Canada, *Population des minorités visibles, par régions métropolitaines de recensement (Recensement 2001)*, [En ligne], http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo53a_f.htm, Consulté le 29 mai 2006.
- SYMONS, Gladys L., « Le contrôle social et la construction de l'autre : la police dans un quartier multiethnique. », in Meintel, Piché, Juteau, Fortin, *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal : Les interfaces de la pluriethnicité*, L'Harmattan, 1997, pp. 173-189.
- THÉRIAULT, Barbara, « Ordres légitimes et légitimité des ordres : une approche 'wébérienne' des institutions », in Michel Coutu et Guy Rocher, *La légitimité de l'État et du droit. Autour de Max Weber*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2005, pp.175-186.
- THÉRIAULT, Barbara, recension à paraître. BLOM, Herman, *Anders sein bei der Polizei in Deutschland. Zur Position von allochthonen Polizisten an ihrem Arbeitsplatz, vor dem Hintergrund ihrer Rolle als Minderheit und der Tatsache, dass sie als 'anders' wahrgenommen werden*, Frankfurt/Main, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2005, 265 pages.
- THÉRIAULT, Barbara, « The Carriers of Diversity within the Police Forces: A 'Weberian' Approach to Diversity in Germany », *German Politics & Society*, Issue 72, vol.22, n°3, 2004, pp.83-97.
- TOLLEY, Harry, THOMAS, Ken, « Access Training as a Means of Recruiting Ethnic Minority Police Officers », *Adult-Education-Quarterly*, vol.61, n°4, 1989, pp.314-318.
- TOLLEY, Harry; TOLLEY, Catherine; HODGE, Billy, *How to Pass the New Police Selection System*, Kogan Page LTD, 2004, 208 pages.
- WEBER, Max, *Économie et société*, Tome 1, Plon, Paris, 1971 [1921], 410 pages.
- WEBER, Max, « La profession et la vocation de politique » in Max Weber, *Le savant et le politique*, Éditions La Découverte, Paris, 2003 [1919], pp. 67-110.
- WEBER, Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, Paris, 1967 [1920], 286 pages.

Annexe 1 : La grille d'entretiens

THÈME Caractéristiques sociodémographiques

Origine ?

Nombre d'années au service du SPVM ?

Embauche sous le PAÉE ?

-Parcours étudiant avant embauche ?

Pourquoi avez-vous choisi de devenir policier ?

Votre entourage (famille, amis...) vous a-t-il encouragé / soutenu dans votre choix de carrière ?

THÈME Incorporation quotidienne au SPVM

On dit souvent que la profession de policier est un travail d'équipe que l'on compare à une famille :
Est-ce vrai ?

Pourriez-vous me raconter comment s'est passé votre arrivée / intégration au SPVM ?
(Collègues, organisation)

Considérez-vous que ce fût facile ou difficile ?

-[si difficultés] Qu'avez-vous fait pour les gérer ? Qui avez-vous consulté ?

-[si facile] Si vous aviez connu des difficultés, qu'auriez-vous fait ? Qui auriez-vous consulté ?

THÈME La diversité

On sait que des efforts sont déployés pour favoriser, au SPVM tout comme dans d'autres services de police, une plus grande « diversité ». Le Rapport Bellemare (Montréal, 1989) ou encore le Rapport MacPherson au Royaume-Uni (1999) ont proposé à cette fin deux mesures principales : l'embauche de policiers issus de minorités ethniques et la tenue de séances de formation.

A) EMBAUCHE

- Croyez-vous que vous contribuez à la diversité du SPVM ? (Interne / externe)

- Avez-vous déjà posé un geste ou bien dit quelque chose dans votre travail quotidien qui, à votre avis, aurait pu faire un petit changement ?

Dernièrement, j'ai vu dans le cahier *Évolution* du SPVM (Janvier-février 2005) qu'un événement avait été organisé afin de promouvoir le travail policier au SPVM comme choix de carrière auprès de la communauté libanaise et proche orientale (il y a eut d'autres campagnes, notamment dans les universités / campagne de publicité 2003-2004-2005).

- Que pensez-vous de ce type d'activité ? (Ça fonctionne ou pas ? Pourquoi ?)
- Avez-vous été ou seriez-vous motivé par ce genre de campagne ?
- Si on posait la question autrement : selon vous, qui est intéressé à devenir policier dans votre communauté ?

L'idée qui semble sous-tendre les efforts d'embauche des services de police est la transformation de ces services par l'intégration de minorités. Je mentionne à cet effet la mise en place des PAÉE en 1989 au SPVM. La règle serait donc : plus il y aura de policiers issus de minorités ethniques dans l'organisation, moins élevés seront les risques de traitements discriminatoires au SPVM.

- Que pensez-vous de cette « règle » ?
- Croyez-vous que les mesures d'embauche ciblées constituent un moyen efficace ? Pourquoi ?
- Pensez-vous qu'une plus forte représentation numérique de policiers issus de minorités ethniques peut entraîner des changements au SPVM ?
- Dans une conversation entre policiers, j'ai entendu dire que depuis les PAÉE la qualité du personnel s'était détériorée, qu'en pensez-vous ?
 - [si embauché lui-même par PAÉE] Croyez-vous que c'est ce que les autres pensent de vous ?
- À votre avis, devrait-on continuer les efforts en ce sens (PAÉE) ? Pourquoi ?

B) FORMATION

Dans la littérature, on parle aussi beaucoup de séances de formation au travail en milieu multiethnique comme outil pour aller vers la diversité :

- À votre connaissance, est-ce qu'il y en a au SPVM ?
- Devrait-on continuer à offrir ces formations ?
- Quels changements devrait-on y apporter ?

Y aurait-il d'autres moyens que l'embauche et la formation qui, à votre avis, pourraient rendre l'organisation plus « diverse » ?

Remerciements