

«Tolérance

Le «profilage ethnique» est une approche souvent pratiquée par la police. Cette forme de violence envers les groupes minoritaires se base sur l'application de stéréotypes prévalents dans la société. L'auteur adresse les principales causes, suggère une définition opératoire, et met de l'avant certaines pistes d'action en vue d'éradiquer cette pratique illégitime.

54 Les relations entre police et groupes ethniques s'inscrivent dans des rapports politiques, sociaux et professionnels entre une institution du maintien de l'ordre et les groupes minoritaires, souvent victimes de violence, de discrimination et de racisme dans la société. La police n'est pas plus exempte de ces comportements que d'autres institutions. Ce corps professionnel se distingue d'autres corps (médecins, travailleurs sociaux, enseignants, etc.) dans la mesure où c'est la seule institution dont le mode de contrôle se décline autant en termes de prévention, de dissuasion que de répression.

L'un des ressorts, pour ne pas dire *le* ressort, de l'intervention policière est et demeure l'imposition de son autorité. Celle-ci s'exprime le plus souvent par le recours non négocié d'une solution autoritaire, fondée sur la force plutôt que sur le dialogue et la persuasion. De là se développe chez plusieurs policiers un sentiment d'impunité ou, à tout le moins, de se percevoir simultanément à part et au-dessus du reste de la société, les amenant à avoir des comportements dérogatoires et ce, nonobstant les dispositifs disciplinaires et déontologiques existant au sein des organisations policières.

Une forme de violence particulière

Le profilage ethnique appartient à cette forme de violence. Cette pratique se distingue du stéréotype raciste ou du délit de faciès en ce sens qu'il se fonde sur un calcul probabiliste et prétendument rationnel à l'effet que, selon le type de délit et le profil de l'infracteur, le profilage ethnique permet de prévenir la commission d'actes criminels et à coup sûr d'arrêter un plus grand nombre d'infracteurs. Nous sommes ici en présence d'une «pratique limite» qui n'est fondée ni en droit, dans la mesure où le profilage ethnique n'équivaut à rien d'autre qu'à du harcèlement illégal, ni en raison, puisqu'elle repose sur un sophisme.

Sous couvert de scientificité et au nom de la prévention de la commission d'actes criminels, cette pratique au sein des agences de maintien de l'ordre en général et des forces policières en particulier est l'expression de ces solutions autoritaires qui, loin d'améliorer les relations entre les représentants des institutions en question et les groupes minoritaires, ne font qu'au contraire les exacerber.

Cette pratique se trouve légitimée depuis les attentats du 11 septembre 2001. Plusieurs sociétés démocratiques ont adopté des législations antiterroristes qui donnent encore plus de pouvoir aux policiers. Ceux-ci pourront détenir de façon préventive des prévenus, ou des individus, qu'ils soupçonnent appartenir à des groupes ou des réseaux terroristes. On voit bien le potentiel de dérives ou d'abus qu'une telle législation offre aux policiers qui, sous couvert de la loi et de leur pouvoir discrétionnaire, pourraient laisser libre cours à des pratiques de harcèlement.

Une définition opératoire

La notion de profilage ethnique correspond au fait que certains groupes sociaux paraissent, aux yeux des forces de l'ordre, présenter un risque plus grand que d'autres segments de la société. L'origine ethnique, sans être l'unique facteur, s'ajoute au sexe ou à l'âge, le plus souvent, aux deux. La perception qu'ont les

zéro»

pour les stéréotypes

forces de l'ordre d'un certain groupe social résulte d'expériences souvent mal comprises ou mal assimilées, mais tout de même ancrées dans le vécu des représentants de l'ordre.

Autrement dit, la cible la plus fréquente des interpellations, des contrôles d'identité et des fouilles serait l'individu considéré, à tort ou à raison, comme suspect ou potentiellement dangereux par les commerçants et les résidents locaux. On reconnaît le jeune à l'aspect menaçant, avec coiffure Mohawk, tatouages, jeans déchirés, vêtu de cuir et de chaînes, ou bien le jeune issu de milieux défavorisés, le jeune maghrébin, le jeune noir ou encore le jeune amérindien.

Les effets pervers du profilage ethnique

Tel qu'exprimé par plusieurs membres des communautés affectées, la pratique du profilage ethnique a un impact négatif sur différents plans. Une image de délinquance de l'ensemble de la communauté se crée et se cristallise dans les représentations collectives, lorsque reprise par les médias. La police, dans son ensemble, est vue comme un adversaire par des segments complets de ces communautés: nombre de témoignages sont rapportés à l'effet que les jeunes des minorités visibles ont peur ou se méfient de la police. Lorsqu'il y a atteinte à la dignité des personnes qui subissent des contrôles policiers à répétition, la collaboration avec la police devient plus difficile, et il y a un risque réel que cette pratique, loin de combattre ou de prévenir la délinquance, contribue à son émergence.

Dès lors, pour comprendre de tels agissements, il nous faut replacer le policier comme acteur défini par son appartenance à des systèmes d'actions et se demander quels mécanismes, de l'ordre de la sous-culture policière et de la représentation de l'altérité, sont mis en action pour comprendre les recours à cette pratique. Elle traduit, condense et exprime avant tout des préjugés et des attitudes qui dépassent, et de très loin, la seule institution policière; le policier serait en quelque sorte «le re-

présentant du citoyen lambda» avec des maux qu'on lui associe (les rites et rituels, la revendication de la différence, le côté grégaire des communautés et des bandes, la délinquance et l'omerta ethniques, etc.).

La pratique du profilage ethnique aurait l'assentiment de la population (majoritaire) qui, quelque part et sans le dire trop fort, légitimerait les forces de l'ordre dans leurs recours à cet usage de la force: une procuration pour passer aux actes à sa place en quelque sorte. La société se sentirait menacée par les étrangers et les immigrants, perçus comme suspects, comme des ennemis de l'intérieur.

Ce procédé et cette mise en catégorie seraient spécifiques aux institutions du maintien de l'ordre et tiendraient de leurs modes de recrutement et de sélection, de la personnalité des *law enforcers*, ou encore de la sous-culture policière, de l'histoire de ce type d'organisation et de l'environnement dans lequel travaillent ces intervenants. Organisation encore fortement homogène au plan socio-économique et ethno-démographique, la police recrute encore massivement dans les mêmes bassins de la population et façonne ses recrues à l'aune d'une même sous-culture insulaire du «nous et les autres» et d'une compréhension plutôt unidimensionnelle de sa mission: le maintien de l'ordre.

La peur comme guide d'action

Comment expliquer la récurrence de cette pratique illégitime au sein des appareils du maintien de l'ordre? A partir de plusieurs témoignages de policiers et de nos propres observations, nous avançons l'hypothèse de l'inconfort, de la crainte ou de la peur que ressentent bon nombre de policiers face à la diversification ethnoculturelle du tissu urbain, ainsi que de l'absence de compétences, autres que techniques, pour transiger avec ce type de changement et de la pression aux résultats émanant des échelons supérieurs de la chaîne de commandement.

La peur renvoie au construit policier à l'égard des groupes minoritaires, à ce qui circule dans les postes au sujet de la criminalité ethnique ou encore à l'équation entre insécurité et immigration; le tout étayé et renforcé par la couverture médiatique d'une certaine presse publique (fort lue en milieu policier) où inmanquablement l'origine ethnique est soulignée quand on parle de délinquance et de criminalité ou bien lorsque les quartiers multiethniques se trouvent affublés de l'épithète de ghetto.

La peur procède de cette imbrication entre représentations, hauts faits d'armes policiers (peu importe si ces faits sont vrais ou non), sous-culture insulaire du «nous et eux» qui se renforce et s'auto-entretient par l'homogénéité culturelle du milieu policier et par des relations des plus artificielles avec les communautés et les groupes minoritaires, dues pour l'essentiel au fait que les policiers ne résident pas dans la ville et à leur méconnaissance (superficielle et partielle) des collectivités locales au sein desquelles ils interviennent.

Pour ce qui a trait au manque de compétences, il est à mettre en relation avec la peur. Le recours au profilage ethnique est alors symptomatique d'une incapacité à faire autre chose, autrement. Cette incapacité s'explique, entre autre, par le fait que la question des relations entre la police et les groupes minoritaires n'est, à toutes fins pratiques, jamais considérée sérieusement par les dirigeants des organisations policières sauf, bien évidemment, en situation de crise.

Culture générale plutôt pauvre, connaissances lacunaires du champ des relations interethniques, manque de savoir-faire et difficultés de rendre opérationnels, dans le cadre du travail quotidien des patrouilleurs, les principes et les stratégies de la médiation et de la résolution de problèmes sont restreints. Ne sachant comment procéder, le recours à la force sert à pallier le défaut d'autres ressources pour s'assurer le contrôle de

l'échange, la carence d'autorité. Bref, la pratique du profilage ethnique fait écran au manque de compétences des agents de l'ordre, tout en leur donnant l'apparence du maintien de leur autorité.

La pression aux résultats se présente, quant à elle, comme l'expression de la contradiction structurelle de la tâche policière, entre l'obligation de moyens et l'obligation de résultats. La population attend beaucoup de la police en termes de résultats, mais surtout on attend que, dans nos Etats de droit, ces résultats soient obtenus dans le plus strict respect des normes prescrites, à commencer par le code de procédures pénales.

Pistes d'action

■ Les dirigeants des agences de sécurité et des organisations policières doivent questionner ces pratiques illégitimes comme symptomatiques d'un déficit de compétences. Pour ce faire, ils doivent intégrer dans les politiques et les orientations corporatives de même que dans les pratiques de gestion, la composante du dépistage des déviations et des préjugés et la question des relations communautaires, comme faisant partie des fondamentaux d'une police de proximité. Au plan du dépistage, c'est à ces mêmes dirigeants qu'incombe la responsabilité de redéfinir le profil des jeunes recrues, de leurs compétences de base (savoir, savoir-faire et savoir être et de leur capacité à transiger avec des populations hétérogènes). De même, ils ont la responsabilité de s'assurer que le personnel de première ligne – agents et superviseurs – ne soit pas empreint de préjugés ou de stéréotypes à l'égard des groupes minoritaires.

■ Les tests psychométriques utilisés à l'embauche et lors des examens de promotion mesurent la qualité de la flexibilité et le rapport de l'altérité des candidats. Il en est de même des mises en situation, qui permettent de mieux cerner leurs aptitudes à la prise de décision. Ces dispositifs doivent être congruents avec les valeurs de l'organisation policière, qui envoie un message univoque de tolérance zéro envers toute forme de déviance de son personnel.

■ De la même façon qu'après chaque opération policière il y a une rétroaction opérationnelle – *les débriefings* – ; on pourrait tout à fait concevoir des rétroactions «perceptuelles» ou «émotionnelles» où il ne s'agirait pas de sanctionner le comportement du policier, mais bien de comprendre pourquoi il a agi de telle manière plutôt que de telle autre, et quels ont été les mécanismes ou les sentiments qui l'ont amené à avoir un tel comportement, par exemple. Ces rétroactions devraient être

56
Maurice Chalom est directeur des Affaires interculturelles de la Ville de Montréal et chercheur associé au Centre international de criminologie comparée à l'Université de Montréal. Il est l'auteur des œuvres «Le policier et le citoyen – pour une police de proximité» (Montréal: Editions Liber 1998) et «Insécurité, police de proximité et gouvernance locale» (Paris: L'Harmattan 2001).

«Tolleranza zero» per gli stereotipi

La tendenza delle forze di polizia a cedere a stereotipi dominanti concernenti determinati gruppi etnici o persone di determinate nazionalità, riservando (coscientemente o inconsciamente) a tali gruppi e persone un trattamento meno favorevole (in inglese si parla di racial profiling o di statistical discrimination; in francese di profilage ethnique), è un fenomeno le cui cause sono multiple. Pregiudizi sociali, modi di comportamento adottati nella quotidianità dell'attività di polizia senza essere rimessi in questione, reazioni (in parte aggressive) che ciò risveglia in persone appartenenti a gruppi minoritari, relativa reazione di frustrazione da parte delle forze di polizia: ecco alcune delle cause. Maurice Chalom analizza questo fenomeno, definendolo una prassi illegittima la quale, anziché risolvere i problemi, alimenta la xenofobia presso la maggior parte della popolazione e diminuisce a lungo termine la fiducia nelle istituzioni della sicurezza pubblica presso le minoranze interessate. L'autore è fautore della tolleranza zero per siffatte prassi. Egli indica soluzioni possibili onde appoggiare le forze di polizia nel loro difficile compito quotidiano.

57

conduites par le superviseur et par un professionnel préposé à la relation d'aide ou à la médiation.

■ En aucun cas ces rétroactions ne doivent être prétexte à la sanction, mais plutôt servir à mieux comprendre les difficultés que peuvent éprouver ces policiers dans leurs rapports avec les groupes minoritaires, de mieux comprendre pourquoi ces policiers ont une telle image de ces groupes. Ce genre de débriefing est d'autant plus pertinent qu'il permet de déboucher sur des activités de formation qui collent au plus près de la réalité quotidienne des policiers, tant au plan des opérations policières qu'au plan des représentations.

■ Il y a donc une congruence nécessaire à rechercher et à articuler entre les dispositifs de dépistage de la déviance, des dispositifs qui relèvent tout autant des ressources humaines que de l'éthique, les valeurs organisationnelles et les actes de formation à développer. Cette congruence passe également par une éthique de l'intervention, de l'obligance et de la reddition de comptes. La viabilité et la légitimité de la police résident avant tout dans la qualité de son personnel et de ses compétences humaines plutôt que techniques. La véritable professionnalisation de cette institution ne peut se limiter qu'aux seules dimensions instrumentales et techniques du maintien de l'ordre et du recours à la force.

■ De notre propre expérience, la qualité d'encadrement semble être le facteur déterminant dans la qualité des interventions des agents de la paix. La capacité d'un agent d'agir de façon cohérente, et non pas sous l'emprise d'une trop forte émotion, dépend en bonne partie du travail de son supérieur. De même, la remise en question de stéréotypes relève avant tout des interventions faites par les supérieurs immédiats. La sensibilisation des cadres, supérieurs et intermédiaires ainsi que leur imputabilité pour la modification de la culture institutionnelle sont autant de conditions indispensables à toute amélioration des relations entre la police et les groupes minoritaires.

Il y a urgence. Urgence, pour les institutions du maintien de l'ordre et de justice, d'une réforme en profondeur de leurs habitus et de leur sous-culture. Urgence de reconnaître que le profilage ethnique est une pratique illégitime, et de d'entreprendre tous les moyens pour y mettre fin. Urgence également à rebâtir et regagner la confiance des groupes minoritaires, à commencer par les jeunes. Urgence de démontrer, hors de tout doute, que ces institutions traitent chaque citoyen en toute équité, indépendamment de l'origine ethnique, culturelle ou religieuse. Il en va de la pérennité de nos valeurs démocratiques.