COMMENT ÉLIMINER LE PROFILAGE RACIAL?

Bobby Siu offre ses services de consultant en gestion dans les domaines de la diversité et de l'équité. Il est un professeur adjoint à l'Université York.

L'objectif de cet article est de présenter un modèle des changements organisationnels prenant place au cœur des services du maintien de l'ordre qui visent à lutter contre le profilage racial. Cet article commence avec une courte discussion sur la prévalence du profilage racial et les raisons pour lesquelles nous devons y mettre fin. Nous poursuivons avec une présentation du modèle avec ses quatre piliers : le leadership stratégique, la recherche, la gestion du personnel et l'engagement des parties prenantes. Pour chacun de ces piliers, nous allons discuter des composantes qui possèdent un important potentiel de mettre fin au profilage racial.

INTRODUCTION

L'objectif de cet article est de présenter un modèle de changements organisationnels au cœur des agences responsables de l'application de la loi afin de mettre fin au profilage racial. Ce texte commence avec une brève discussion de la prévalence du profilage racial et des raisons pour lesquelles y mettre fin est essentiel. Puis, nous poursuivons avec une présentation de notre modèle qui est construit sur quatre piliers : le leadership stratégique, la recherche, la gestion des ressources humaines et l'engagement des parties concernées. Pour chacun de ces piliers, nous allons discuter des composantes qui possèdent un haut potentiel pour mettre fin au profilage racial.

LA PRÉVALENCE DU PROFILAGE RACIAL

Il a été observé que les agents de la paix ont disproportionnellement peu de contacts avec des minorités aux États-Unis, en Australie et dans les pays européens (Fitzgerald et Carrington, 2011 : 451). Au Canada, des plaintes relatives au profilage racial (par ex lors des contrôles policiers, des questionnements abusifs, des demandes d'identification et la conservation d'informations personnelles) ont été déposées aux commissions des droits de la personne, notamment à la Commission albertaine des droits de la personne (2012) et à la Commission ontarienne des droits de la personne (2003, 2014) et dans certains cas portés devant les tribunaux en Ontario.

POURQUOI DEVONS-NOUS METTRE FIN AU PROFILAGE RACIAL?

Le profilage racial doit prendre fin parce qu'il :

- viole des droits de la personne (Commission ontarienne des droits de la personne, 2003 : 1,3)
- pose préjudice aux libertés civiles (Bahdi, Parson et Sandborn, 2010)
- est une stratégie d'application de la loi qui est inefficace (Bourgue et coll., 2009 : 5-9, 80-81)

- accroit les tensions raciales et déstabilise la société (Wortley et Owusu-Bempah, 2009)

- a un effet négatif sur les minorités racialisées (Commission ontarienne des droits de la personne, 2003, 2014)

EN FINIR AVEC LE PROFILAGE RACIAL

Ce texte propose un modèle visant à développer des services policiers impartiaux et se concentre sur ce que les services policiers peuvent faire au niveau organisationnel. Ce modèle est fondé sur des recommandations faites par des experts, des associations policières et des gouvernements ainsi que sur des exemples concrets de ce qui a déjà été mis en œuvre dans le secteur du maintien de la paix.

Le modèle est constitué de quatre piliers qui ont pour objectif de mettre fin au profilage racial d'une façon concertée

- Leadership stratégique
- Recherche
- Gestion des ressources humaines
- Engagement des intervenants

Nous allons souligner les composantes principales de chacun de ces piliers afin d'illustrer comment elles peuvent mener les services policiers vers des pratiques impartiales, mettant ainsi fin simultanément au profilage racial. Ces composantes ne prétendent pas être exhaustives ou complètes, mais elles sont jugées essentielles dans nos efforts pour rendre les services policiers impartiaux.

PILIER 1 : LE LEADERSHIP STRATÉGIQUE

Les leaders stratégiques sont dévoués envers l'établissement d'un environnement organisationnel propice au succès d'une stratégie policière exempte de préjugés, la planification et la mise en œuvre de changements stratégiques basés sur des informations factuelles, l'engagement d'individus et la mobilisation de ressources pour mettre la stratégie en place, et envers la viabilité d'une approche systémique envers des services impartiaux (Leach, 2006 : 167).

Les leaders stratégiques apportent des changements dans trois domaines prioritaires — les valeurs, les politiques et la culture de l'entreprise — afin de favoriser un environnement fertile pour mettre fin au profilage racial.

- Valorisation de la prise de responsabilité — « La responsabilisation signifie que les officiers doivent être tenus responsables de leur comportement, nous devons nous assurer que leur comportement s'aligne avec les objectifs départementaux, et que les actions des policiers et des dirigeants sont redevables à la population générale » (McDevitt, Farrell et Wolff, 2008 : 7).

- Une politique contre le profilage racial — les responsables de l'application de la loi doivent développer un cadre politique qui interdit la pratique du profilage racial (Leah, 2006 : 153-191). La politique respecte les droits de la personne et les procédures judiciaires, la protection des libertés civiles et s'enligne avec les normes légales.

- Une culture de la protection — les dirigeants sont responsables de changer la culture policière afin que celle-ci passe d'une culture de type guerrière à une culture de type protectrice. Nous devons changer l'esprit de combativité (qui se base sur une mentalité de « nous » contre « eux » et sur un modèle du « respect de la conformité ») vers un esprit défini par un désir de défendre la démocratie, de promouvoir la responsabilisation, la confiance et la légitimité.

Ces domaines où des changements sont nécessaires ont été recommandés par les gouvernements et les associations de chefs de polices et ont été mis en pratique par les services policiers au Canada et aux États-Unis. La politique contre le profilage racial est maintenant répandue auprès de la plupart des agences chargées de l'application de la loi aux États-Unis (Leach, 2006 : 159).

PILIER 2 : LA RECHERCHE

Il y a trois domaines prioritaires où nous devons examiner le profilage racial : les actions policières, la gestion des ressources humaines et des effectifs policiers, et les stratégies policières. Les solutions appropriées pour mettre fin au profilage racial doivent reposer sur des données factuelles.

- Les actions policières – Les interventions telles que les contrôles routiers et les contrôles des piétons pourraient être étudiés en amassant des données quantitatives sur qui se fait arrêter et des informations qualitatives sur la nature des plaintes et la perception du public. Les données quantitatives peuvent être comparées avec des repères externes et/ou des repères internes à travers le temps. Les données qualitatives sur des questions de traitement, de dispositions et de circonstances peuvent être évaluées.

- Les effectifs policiers et la gestion des ressources humaines – les données basées sur les analyses de la composition raciale des effectifs policiers, et un exa-

men des stratégies et méthodes de recrutement, de sélection, de l'embauche, de la promotion, de la formation, du développement, des normes professionnelles, du plan de relève et de la gestion de la performance sont nécessairement afin de vérifier les allégations, les dialogues avec les communautés et afin de trouver des solutions.

- Les stratégies policières — l'allocation de ressources et les stratégies de déploiement des policiers, ou des stratégies de maintien de la paix communautaire (telles que la résolution de conflits et la liaison) pourraient être étudiées afin de déterminer leurs perceptions dans la communauté et leurs effets sociaux.

Les gouvernements et les chefs de police recommandaient fortement l'utilisation de données de recherches en tant que base pour la résolution de problèmes, la planification et les dialogues communautaires. La recherche sur le profilage raciale est déjà une pratique courante auprès de nombreuses agences policières aux États-Unis. Par exemple, plus de 1000 agences policières au Texas et près de 1000 services policiers de l'Illinois ont déjà recueilli et analysé des données sur les contrôles routiers en 2004 (Hussey, 2 006 209-212, 216-230 : Leach, 2006 : 160, 167).

PILLER 3 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Afin de mettre fin au profilage racial, différentes activités de ressources humaines sont utiles afin d'aider les employés à atteindre l'objectif organisationnel d'un maintien de l'ordre exempt de préjugés. Ces activités concernent le choix du personnel, la formation et la gestion de la performance.

- Le recrutement du personnel — la méfiance historique qui bouillonnait à travers le temps entre les communautés de minorité racialisée et les services policiers peut être réduite à travers une représentation équitable des minorités racialisées au sein des effectifs policiers (McDevitt, Farrell et Wolff, 2008 : 15). Alors qu'une plus forte représentation des minorités racialisées dans les services de police n'élimine pas automatiquement le profilage racial, c'est une étape nécessaire pour restituer la confiance et la légitimité auprès de la communauté.

- La formation — lorsque le secteur policier décide d'éliminer le profilage racial de ces activités, il doit se concentrer ses efforts sur l'établissement d'activités policières exemptes de préjugés. Par conséquent, le rôle des agents policiers doit être repensé ; ce rôle doit passer de la conception traditionnelle de l'application de la loi vers celle du maintien de la paix et du service communautaire, en plus des rôles plus traditionnels. Pour arriver à ce but, nous devons modifier notre approche lors de la formation et lors du développement des priorités relativement au contenu et aux compétences (Meese, 1993 : 2, 6-7).

- Gestion de la performance — un modèle de gestion de la performance qui est axée sur les principes du maintien de la paix communautaire et de la justice procédurale est essentiel pour mettre fin au profilage racial étant donné que cette méthode permet aux superviseurs d'assurer un suivi avec leurs officiers au sujet de leur performance, de détecter leurs préjugés, de développer des mesures afin d'améliorer leur performance et/ou de les encourager à adopter une approche basée sur leurs valeurs dans leurs opérations de paix dans la communauté. Son succès dépend également de la prévalence de la justice procédurale interne des services policiers, d'un système d'intervention précoce (qui nous avertis rapidement à propos des tendances de profilage racial) et un système de récompense (qui récompense les comportements exempts de préjugés dans les activités policières dans la communauté).

Les gouvernements et les associations de chefs de la police ont tous deux fortement recommandé l'établissement d'un effectif policier diversifié et une formation policière anti-discrimination. Plusieurs services de police aux États-Unis et au Canada ont déjà mis en pratique ces recommandations. La gestion de la performance basée sur les principes de la police communautaire et la justice procédurale a récemment été recommandée par le gouvernement américain, et plusieurs services de police aux États-Unis ont commencé à la mettre en application. Seulement quelques services de police américains ont mis en place un système d'intervention précoce visant à détecter les tendances de profilage racial des policiers. Nous ne possédons pas de données sur l'adoption d'un système de récompense en ce moment.

PILLER 4 – L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES=

Les objectifs de l'engagement des groupes d'intervenants sont : solliciter leurs opinions, travailler ensemble afin de cerner les problèmes et trouver des solutions, améliorer les pratiques de reddition de comptes, et stimuler l'attachement émotionnel et collectif de toutes les parties impliquées. Cette étape est considérée comme essentielle pour mettre fin au profilage racial (Bayley, Davis et Davis, 2015 : 9-10).

- L'engagement communautaire — l'engagement communautaire signifie qu'il doit y avoir un changement dans la culture policière actuelle, c'est-à-dire que cette culture doit passer d'une culture qui est axée sur le désir de combattre des criminels à celui de « s'engager avec les communautés ». C'est aux services de

police que revient la responsabilité que les membres de la communauté sont au courant leurs activités. Les membres communautaires ont l'obligation d'exprimer leurs préoccupations et de proposer des suggestions (Leach, 2006 : 153-191).

- L'engagement des employés — afin de s'assurer que les priorités des agents policiers s'alignent avec celles de l'organisation en termes de l'éradication du profilage racial, ceux-ci doivent être impliqués dans toutes les étapes des initiatives d'anti-profilage. Les civiles travaillant auprès d'organisations policières, dont les individus responsables des communications, des liaisons avec le public, des questions légales, des systèmes de données et des technologies doivent également soutenir l'objectif de l'éradication du profilage racial.

Les gouvernements et les associations de chefs policiers sont appuient fortement l'engagement communautaire en tant que moyen de créer des services policiers exempts de préjugés raciaux. Les gouvernements et plusieurs services policiers ont établi des partenariats afin d'éliminer la discrimination.

CONCLUSION

Les quatre piliers de ce modèle — le leadership stratégique, la recherche, la gestion des ressources humaines et l'engagement des parties concernées — doivent se soutenir mutuellement afin de maximiser leurs effets sur l'éradication du profilage racial.

Les services policiers au Canada et aux États-Unis ont développé des politiques, des programmes et des initiatives afin de mettre fin au profilage racial et de promouvoir des services policiers impartiaux. Il y a une volonté accrue d'établir un changement dans cette direction de la part de la communauté et une reconnaissance accrue de la part des gouvernements et du secteur policier de la nécessité d'éliminer le profilage racial.

RÉFÉRENCES

Alberta Human Rights Commission, 2012. Racial Profiling (Information Sheet). Edmonton, Alberta. http://www.albertahumanrights.ab.ca/RacialProfiling.pdf Accessed on July 24, 2015.

Bahdi, Reem with Olanyi Parsons et Tom Sandborn, 2010. « Racial Profiling: B.C. liberties Association Position Paper », in *Richard Marcuse's Racial Profiling*. Vancouver: B.C. Civil Liberties Association: 31-54.

Bayley, David, Michael Davis et Ronald Davis, 2015. Race and Policing: An Agenda for Action. *New Perspectives in Policing Bulletin*. Washington D.C.: U, S. Department of Justice.

Bourgue, Jimmy, *et al.*, 2009. *The Effectiveness of Profiling from a National Perspective.* Ottawa: Canadian Human Rights Commission and the Race Relations Foundation.

Fitzgerald, Robin et Peter Carrington, 2011. « Disproportionate Minority Contact in Canada: Police and Visible Minority Youth », *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 53: 449-486.

Hussey, James, 2006. « Data-Management Issues in the Context of Protecting Civil Rights and Serving the Community », 209-233. http://www.theiacp.org/portals/0/pdfs/PCR_LdrshpGde_Part3.pdf Accessed on October 16, 2015.

Leach, Russ, 2006. « Addressing Racial Profiling: Creating a Comprehensive Commitment to Bias-Free Policing », 153-191. http://www.theiacp.org/portals/0/pdfs/PCR_LdrshpGde_Part3.pdf Accessed on October 16, 2015.

Jack McDevitt, Amy Farrell et Russell Wolff, 2008. Promoting Cooperative Strategies to Reduce Racial Profiling (COPS Evaluation Briefing No. 1). Washington DC: Community Oriented Policing Services (COPS), U.S. Department of Justice.

Meese, Edwin III, 1993. « Community Policing and the Police Officer », Perspectives on Policing, 15: 1-12. Washington D.C.: National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.

Ontario Human Rights Commission, 2003. Paying the Price: the human cost of racial profiling: inquiry report. Toronto: Ontario Human Rights Commission.

Ontario Human Rights Commission, 2014 (April). Submission of the Ontario Human Rights Commission to the Independent Police Review Director's Systemic Review of Ontario Provincial Police Practices from DNA Sampling. http://www.ohrc.on.ca/en/ohrc-submission-office-independent-police-review-director%E2%80%99s-systemic-review-opp-practices-dna Accessed on July 25, 2015.

Wortley, Scot et Akwasi Owusu-Bempah, 2009. « Unequal Before the Law: Immigrant and Racial Minority Perceptions of the Canadian Criminal Justice System », *Journal of International Migration and Integration*, 10: 447-473.