La porte close : barrières raciales et coût d'une politique

EnDroit | Juin 2026

Partie II de III :

Le déficit de diversité dans les corps policiers québécois n'est pas un problème de recrutement. C'est un choix — et les communautés qui en subissent les conséquences méritent de comprendre précisément comment ce choix se perpétue.

Le regretté professeur Derrick Bell, de la faculté de droit de l'Université Harvard et l'un des pères fondateurs de la théorie critique de la race, a soutenu que le racisme en Amérique du Nord ne survit pas uniquement à travers la haine. Il se perpétue par l'entremise des politiques institutionnelles : l'effet discret et cumulatif de règles qui paraissent neutres en façade, mais qui produisent systématiquement les mêmes résultats pour les mêmes communautés. Les institutions policières du Québec constituent une illustration quasi parfaite de cette thèse. Le présent article remonte jusqu'à la source du problème : les renseignements personnels collectés auprès de personnes racialisées dans le cadre des interpellations policières, conservés à leur insu, puis utilisés des années plus tard pour fermer des portes que ces personnes ne savaient pas exister.

Les données statistiques témoignent de la première partie de ce constat. Après des années de plans de diversification, le SPVM a augmenté la proportion d'agents issus de minorités visibles de 4,94 % à 8,05 % entre 2005 et 2019.[1] Trois points de pourcentage. Quatorze ans. Selon les données les plus récentes compilées par Statistique Canada, les minorités visibles — catégorisées en interne comme appartenant à un groupe racialisé — ne représentent actuellement qu'environ 1 % de l'ensemble des agents de la Sûreté du Québec (SQ).[2] C'est un agent sur quatorze, dans une province où les minorités visibles constituent approximativement le septième de la population.

Bell aurait reconnu ce phénomène immédiatement. Il l'a décrit sous le concept de *réalisme racial* : l'idée selon laquelle le progrès racial tend à être davantage visible dans le discours institutionnel que dans les résultats effectivement produits. Des plans sont élaborés. Des bureaux sont ouverts. L'écart, lui, demeure. Ce qui maintient cet écart en place, ce sont des obstacles — et dans le domaine policier québécois, ces obstacles ne sont pas fortuits. Ils forment un système structurel.

Comme je l'ai mentionné dans la partie I de cette série, L'exigence de citoyenneté canadienne pour l'embauche policière est inconstitutionnelle depuis l'arrêt *Andrews*[3] de la Cour suprême du Canada de 1989 — et pourtant, elle a persisté au Québec pendant des années. L'épreuve de natation, exigée par certains services, ne peut être légalement justifiée à titre d'exigence professionnelle réelle au regard du critère établi par la Cour suprême en 1999 dans l'affaire *Meiorin*[4] — et pourtant, elle est restée en vigueur. Le seuil académique utilisé dans certains processus de recrutement désavantage les candidates et candidats issus de communautés dont les établissements scolaires ont eux-mêmes été jugés systématiquement sous-financés et discriminatoires par la propre commission des droits de la personne de la province. La Loi 21 interdit à toute personne portant un signe religieux d'occuper la plupart des emplois de la fonction publique, excluant de facto les musulmans pratiquants, les sikhs, les juifs et d'autres personnes de toute carrière policière.

---

[1]Jonathan Montpetit, « Montreal Police Trying to Attract More Diverse Recruits, but Barriers Remain » (7 mai 2021), en ligne : CBC News https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/spvm-diversity-1.6021747

[2]Sarah Leavitt, « Quebec's Police Forces Still Overwhelmingly White » (24 mars 2016), en ligne : CBC News https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/quebec-police-hiring-visible-minorities-1.3502667.

[3][1989] 1 RCS 143.

[4]BCGSEU [1999] 3 RCS 3.

Chacun de ces obstacles a été identifié, étudié et recommandé pour suppression par le propre *Comité consultatif sur la réalité policière* du Québec.[5] À chaque fois, la recommandation a été prise en note — et l'obstacle est demeuré. Bell a désigné ce phénomène sous le nom de *convergence des intérêts* : les obstacles au progrès racial tendent à subsister lorsque leur suppression imposerait un coût aux institutions qui en bénéficient.

Mais l'obstacle le plus préjudiciable est celui que l'on ne voit jamais venir. Il n'apparaît dans aucune offre d'emploi. Les candidates et candidats n'y sont confrontés qu'à l'extrême fin du processus, après des mois d'épreuves, d'entretiens et de préparation : la vérification sécuritaire et de l'intégrité.

Des recherches conduites tant au Canada qu'aux États-Unis ont constamment démontré que les vérifications des antécédents constituent l'un des principaux points d'élimination des candidats racialisés dans les processus de recrutement policier[6] — non en raison de casiers judiciaires, mais en raison de la conception même de ces vérifications et de ce qu'elles traitent comme disqualifiant.[7] Pour comprendre l'enjeu, il importe de saisir ce sur quoi ces vérifications s'appuient concrètement.

Au Québec — comme dans la majeure partie du Canada — les agents de police ont de longue date la pratique d'intercepter des personnes dans l'espace public, de leur demander leurs pièces d'identité et de consigner leurs renseignements personnels : nom, adresse, signalement, identité des personnes accompagnatrices. Ces pratiques sont désignées sous le terme d'*interpellations*. Elles n'exigent aucun soupçon d'infraction criminelle. Aucune accusation n'est portée. Aucune arrestation n'est effectuée. La personne interpellée est libre de repartir (selon les dirigeants policiers) — mais ses données sont consignées dans une base de données policière. Et elles y demeurent à perpétuité.

La chercheuse en droit Christina Abbott (Université de la Saskatchewan, 2017)[8] a constaté que les services policiers à l'échelle du Canada conservent ces dossiers indéfiniment — plus longtemps qu'ils ne sont autorisés à conserver les antécédents de condamnations criminelles réelles — et que ces dossiers sont utilisés pour examiner les candidatures à l'embauche. Les tribunaux canadiens ont en outre établi que ces interpellations engagent la protection de la *Charte des droits et libertés*, même en l'absence de détention physique.

Dans l'arrêt *R c Grant*,[9] la Cour suprême a statué que les droits d'une personne sont en jeu dès l'instant où les policiers lui donnent clairement à entendre (verbalement ou physiquement) qu'elle n'est pas libre de partir. Les dossiers d'interpellation figurant dans la base de données du SPVM

---

[5]Comité consultatif sur la réalité policière, *Rapport final : modernité, confiance, efficience* (Québec : Gouvernement du Québec, mai 2021) à la p 123, en ligne (pdf) : Ministère de la Sécurité publique https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/police/rapports/RAP_final_ccrp.pdf

[6]Andrew Welsh-Huggins, « Tests, Background Checks Can Thwart Police Diversity Effort » (2 octobre 2020), en ligne : CityNews Ottawa https://ottawa.citynews.ca/2020/10/02/tests-background-checks-can-thwart-police-diversity-effort-2760598/

[7]Anne Li Kringen et Jonathan Allen Kringen, « Identifying Barriers to Black Applicants in Police Employment Screening » (mars 2015) 9:1 *Policing: A Journal of Policy and Practice* 15, https://doi.org/10.1093/police/pau034

[8]Christina Marion Abbott, *Street Checks and Canadian Youth: A Critical Legal Analysis* (mémoire de maîtrise en droit, Université de Saskatchewan, Faculté de droit, 2017), en ligne (pdf) : University of Saskatchewan HARVEST Repository https://harvest.usask.ca/items/05208323-8ef7-4a80-9a79-fd7f3d8245b1

[9]*R c Grant*, 2009 CSC 32, [2009] 2 RCS 353.

ont été constitués par le biais d'un processus que les tribunaux ont reconnu comme revêtant une sensibilité constitutionnelle. La vérification sécuritaire exploite ces dossiers sans jamais informer le candidat de leur existence, sans lui accorder la moindre possibilité de les contester, et sans les protections consenties exigées par les tribunaux.

La communauté qui supporte le poids de cette collecte de données n'est pas un mystère.

Le criminologue Mathieu Charest, mandaté par le SPVM lui-même à la suite de la mort de Freddy Villanueva en 2008, a conclu qu'entre 30 et 40 % des jeunes hommes noirs de Montréal-Nord et de Saint-Michel avaient été interceptés et soumis à une vérification d'identité par des policiers — comparativement à cinq ou six pour cent de leurs pairs blancs des mêmes quartiers.[10] Lorsque les opérations antigang se sont intensifiées entre 2001 et 2007, les interpellations visant les résidents noirs ont augmenté de 126 % à Montréal-Nord et de 91 % à Saint-Michel. Le SPVM a rejeté ses conclusions. Parallèlement, l'organisation maintenait une base de données de 10 000 noms considérés comme liés aux gangs de rue, alors que ses propres estimations situaient le nombre réel de membres de gangs actifs dans la ville autour de 500. Ces 10 000 noms ne constituent pas un relevé de faits criminels. Ils constituent un relevé du fait d'être Noir dans certains quartiers de Montréal, reformaté en profil de risque. Le chercheur Benoît Décary-Secours du CREMIS a retracé la genèse de ce phénomène : une vague d'articles de presse, à la fin des années 1980, a introduit l'idée d'une crise des gangs associée aux communautés immigrantes haïtiennes et jamaïcaines — avant même que de tels gangs ne soient réellement présents dans la ville.[11] La peur est venue en premier. L'infrastructure de surveillance construite pour gérer cette peur est venue en second. C'est cette infrastructure qui alimente aujourd'hui la vérification sécuritaire.

Voici ce que cela signifie concrètement pour une personne cherchant à bâtir une carrière. Un jeune homme noir a été intercepté par des policiers à une dizaine de reprises — entre 10 et 12 fois — sans motif valable, dans les 18 mois suivant l'obtention de son permis de conduire. Il n'a commis aucun acte répréhensible. Son nom est versé au système. Cinq ans plus tard, il pose sa candidature au SPVM. Il est diplômé, possède de l'expérience professionnelle et n'a aucun antécédent judiciaire. Il réussit les épreuves écrites, les épreuves physiques et l'évaluation psychologique. Il parvient à l'entretien de sécurité. L'enquêteur l'interroge sur les interpellations. Cet homme, qui a appris avec le temps à se montrer prudent en présence de policiers, ne les mentionne pas, ou en minimise la portée. Cette prudence — parfaitement raisonnable au regard de son vécu — est consignée comme un manque d'honnêteté. Il est rejeté. Non pas pour quelque acte qu'il aurait commis. Mais en raison de la façon dont une donnée, collectée illégalement et conservée indéfiniment, a été traitée dans le cadre d'un processus qui ne l'avait prévenu de rien et ne prévoit aucun recours. C'est précisément ce qui aurait pu arriver à Joseph-Christopher Luamba (l'affaire Luamba[12]) s'il avait nourri le projet de devenir policier.

---

[10]Katia Gagnon, « Profilage racial : les rapports internes du SPVM déposés en preuve » (30 septembre 2010), en ligne : *La Presse* https://www.lapresse.ca/dossiers/villanueva-lenquete/201009/30/01-4328324-profilage-racial-les-rapports-internes-du-spvm-deposes-en-preuve.php

[11]Benoît Décary-Secours, « "Gangs de rue" et brouillage médiatique : les jeux d'ombre d'un nouveau racisme » (2019) 11:2 *Revue du CREMIS* 11, en ligne : CREMIS https://cremis.ca/publications/articles-et-medias/gangs-de-rue-et-brouillage-mediatique-les-jeux-dombre-dun-nouveau-racisme/

[12]Jonathan Montpetit, « Supreme Court to Hear Quebec Appeal of Ruling Against Random Traffic Stops », en ligne : CBC News https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/supreme-court-random-traffic-stops-9.7048943

La porte close : barrières raciales et coût d'une politique

EnDroit | Juin 2026

Miriam Ikhlef[13] n'est pas une hypothèse. Diplômée de l'Université de Montréal en études policières et sécuritaires, elle a exercé comme répartitrice 911 pour le SPVM pendant treize mois. Elle a reçu une mention élogieuse pour sa gestion d'un appel impliquant un homme barricadé en état de crise suicidaire. En juin 2021, après avoir réussi la quasi-totalité des épreuves du processus de recrutement du SPVM, elle a été informée qu'elle avait échoué à la vérification sécuritaire. Aucune explication n'a été fournie. La seule justification qu'elle a pu identifier : un arrêté d'expulsion datant de 2003 visant un oncle qu'elle n'avait jamais rencontré, pour des motifs liés au terrorisme — un oncle qui a par la suite été acquitté par un tribunal algérien. Lors de son entretien de sécurité, on lui a demandé si elle fréquentait une mosquée et pourquoi elle avait choisi d'étudier au Collège de Maisonneuve. Miriam Ikhlef n'a aucun antécédent judiciaire et aucun lien avec des activités criminelles. Son cas n'est pas une exception isolée. Il illustre le fonctionnement de la vérification sécuritaire telle qu'elle a été conçue : fouiller l'histoire familiale, la pratique religieuse et les appartenances communautaires d'un candidat — sans obligation d'expliquer, et sans possibilité de contester.

Le coût économique de l'ensemble de ces mécanismes est réel, précis et considérable. Un agent constable de première année au SPVM touche un salaire de base de 112 082 $. Avec les heures supplémentaires, la rémunération annuelle totale dépasse régulièrement 125 000 $, à quoi s'ajoutent un régime de retraite à prestations déterminées — garantissant un revenu mensuel fixe à vie après la retraite — et la pleine protection d'une convention collective.[14] Un agent de sécurité moyen au Québec gagne environ entre 41 000 $ et 46 000 $ par année.[15] Aucun régime de retraite. Des avantages sociaux minimaux. Aucune sécurité d'emploi. Le Québec compte plus d'agents de sécurité privée par habitant que toute autre province canadienne.[16] Les travailleurs issus de minorités visibles ont plus que doublé leur part de cet effectif depuis 1996, dépassant largement leur représentation dans la population générale.[17]

Les communautés écartées des corps policiers sont donc les mêmes qui garnissent les rangs de la sécurité privée — effectuant un travail de sûreté pour une fraction de la rémunération, sans aucune des protections afférentes. Un agent prenant sa retraite du SPVM après 25 ans d'ancienneté aura perçu, de manière conservatrice, entre 2,5 et 3 millions de dollars en rémunération totale, régime de retraite inclus. Un agent de sécurité exerçant pendant le même nombre d'années gagnera moins de la moitié de cette somme, sans aucun patrimoine à terme.

Cet écart se traduit concrètement par une hypothèque qu'on ne peut obtenir, une retraite qui n'existe pas, des études universitaires qu'un parent n'a pas les moyens d'offrir à son enfant. Il est le résultat direct et matériel d'une interpellation survenue à un coin de rue montréalais, d'un nom saisi dans une base de données, et d'une vérification sécuritaire ayant fermé une porte que le

---

[13]Jacob Serebrin, « Aspiring Montreal Police Officer Believes Career Blocked Because of Uncle She Never Knew » (10 mars 2023), en ligne : Global News https://globalnews.ca/news/9542078/montreal-aspiring-police-officer-fired-security/

[14]Service de police de la Ville de Montréal, « Avantages », en ligne : SPVM Recrutement https://recrutementspvm.ca/en/benefits/

[15]Charco Sécurité, « What Is the Salary of a Security Guard in Quebec in 2026? » (10 mars 2026), en ligne : Charco Sécurité https://www.charco.ca/en/careers/what-is-the-salary-of-a-private-security-guard-in-quebec/

[16]Geoffrey Li, *Private Security and Public Policing*, cat no 85-002-X, vol 28, no 10, Juristat (Ottawa : Statistique Canada, décembre 2008), en ligne (pdf) : Statistique Canada https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/85-002-x/2008010/article/10730-eng.pd

[17]Andrea Taylor-Butts, *Private Security and Public Policing in Canada, 2001*, cat no 85-002-XIE, vol 24, no 7 (Ottawa : Statistique Canada, 2004), en ligne (pdf) : Statistique Canada https://publications.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf

candidat n'a jamais vue. C'est le droit québécois qui a construit ce système. Il l'a construit pour qu'une communauté précise en supporte le poids.

En 2023, le SPVM a mandaté une étude majeure sur le racisme en son sein. Le rapport Armony a révélé que 85 % des agents du SPVM estiment qu'il n'existe pas de problème de racisme significatif au sein de leur organisation. Cela, malgré deux décisions judiciaires concluant à l'existence de discrimination systémique. Malgré les données Charest. Malgré tout. Bell a également décrit ce phénomène sous le concept de *permanence du racisme* — non pour affirmer que rien ne change jamais, mais pour signifier que les institutions soumises à des pressions tendent à absorber les critiques, à produire un nouveau discours, et à poursuivre leur fonctionnement comme auparavant. L'information est disponible. Les décisions judiciaires existent. La disparité est documentée. Et les personnes chargées d'opérer les changements nécessaires ne croient majoritairement pas que le problème existe.

Le Dr. Bell ne conseillait pas d'abandonner. Il conseillait d'être lucide sur ce qui est réellement nécessaire. Ce qui est nécessaire ici est concret : la fin des interpellations discrétionnaires, ainsi que le recommandent les chercheurs eux-mêmes dans le rapport Armony ; la ventilation des données de diversité par communauté spécifique — non pas une catégorie fourre-tout « diversifiée», mais des données désagrégées pour les personnes noires, arabes, latino-américaines et autochtones, à chaque étape du processus, de la candidature à la promotion ; une limite légale à la durée de conservation des dossiers d'interpellation, assortie du droit pour les personnes concernées de consulter et de contester les informations les visant ; et une place réelle à la table décisionnelle pour le CRARR, la Coalition Rouge et les avocats actuellement devant les tribunaux pour ces interpellations — non pas à titre de gestes symboliques, mais à titre de mécanismes de contrôle effectifs.

J'ai ces conversations depuis vingt ans. Il y a vingt ans, je recrutais des agents pour la GRC parce que les services policiers québécois refusaient de les prendre. Aujourd'hui, j'ai les mêmes conversations avec une nouvelle génération de personnes qualifiées et engagées, qui souhaitent servir leurs communautés et continuent de se heurter aux mêmes murs.

Le document qui transporte le nom d'un jeune homme d'un coin de rue de RDP, de Montréal-Nord, de NDG ou de Bordeaux-Cartierville jusqu'à une lettre de refus une décennie plus tard n'est pas un simple registre administratif neutre. C'est une décision politique. Elle retire de l'argent aux familles. Elle prive des personnes de carrières qu'elles ont méritées. Elle accomplit tout cela discrètement, sous couvert de procédures et de processus. La leçon la plus importante de Bell est la suivante : nous ne combattons pas ces systèmes parce que nous sommes certains de vaincre. Nous combattons parce que le témoignage du combat est lui-même une forme de justice — et parce que les personnes qui portent le coût de ce système méritent, au minimum, un système suffisamment honnête pour reconnaître ce qu'il fait.

Coalition Rouge | Alain Babineau, Directeur, profilage racial et sécurité publique