

INFORMATION TO USERS

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps. Each original is also photographed in one exposure and is included in reduced form at the back of the book.

Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.

UMI

A Bell & Howell Information Company
300 North Zeeb Road, Ann Arbor MI 48106-1346 USA
313/761-4700 800/521-0600

NOTE TO USERS

The original manuscript received by UMI contains pages with slanted print. Pages were microfilmed as received.

This reproduction is the best copy available

UMI



Université d'Ottawa • University of Ottawa

**Les policiers et policières noir-e-s
d'origine haïtienne :
étude exploratoire
sur leurs pratiques de travail.**

 Ernst Benoit
0000677204

Thèse présentée au Département
de Criminologie de l'Université d'Ottawa
en complément des exigences de la maîtrise ès Arts
Ottawa, août 1998



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Acquisitions et
services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-36661-8

REMERCIEMENTS

D'entrée de jeu, je tiens à remercier ma directrice de thèse, Madame Line Beauchesne, pour l'attention qu'elle a manifestée à mon égard durant ces deux dernières années. La munitie et la rigueur dont elle a su faire preuve m'ont amplement aidées au cours de ce travail.

Je dois aussi beaucoup, aux professeurs Alvaro Pirès et Jean Baptiste Mario Samedy pour leur soutien moral et leur sens critique. Je profite de cette même occasion pour dire merci au directeur du département de Criminologie, Monsieur Dos Santos, pour ses judicieux conseils et enseignements.

Enfin, mes remerciements vont à ma compagne Sheila Nicola qui a su me supporter dans mes moments difficiles.

RÉSUMÉ

Dans cette recherche, nous chercherons comment l'expérience de travail des policiers d'origine haïtienne est affectée par une situation minoritaire et empreinte de racisme. Pour ce faire, nous avons tout d'abord mis en évidence l'existence du <<racisme>> dans la police pour ensuite tenter d'en repérer les effets sur les policiers haïtiens à travers leur perception de carrière et leur relations de travail. De l'analyse des données (entrevues avec 8 policiers et policières), est ressortie l'importance de prendre en compte non seulement leur situation minoritaire et le racisme, mais également leur positionnement en tant qu'acteurs sociaux qui participent à leur intégration.

Cette intégration a mis en évidence plusieurs pratiques sociales qui ont marqué d'une manière indélébile la société haïtienne, et, par voie de conséquence, la communauté haïtienne à Montréal. Nous faisons ici référence aux croyances vaudouesques et l'idéologie coloriste qui traverse la culture de ces derniers depuis près de deux siècles, et posent de nouveaux défis à l'approche communautaire de la police.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Chapitre I - État de la question

1.1 Historicité de la question de couleur et contributions des Noirs au développement de la société québécoise	8
1.2 À propos du << racisme >> au Québec	16
1.3 Communautés noires et police au Québec	29
1.4 Statut minoritaire des policiers noirs	38
1.5 Cadre théorique pour explorer cette problématique	40
1.5.1 Visibilité et préjugés	42
1.5.2 Polarisation et stéréotypes	44
1.5.3 Assimilation aux normes dominantes	45
1.5.4 Les blagues sexistes	48
1.6 L'objet de cette recherche	51

Chapitre II - Méthodologie

2.1 Choix de la méthode	57
2.2 Échantillonnage	
2.2.1 La noirceur de la peau est-elle vraiment visible?	60
2.2.2 La signification d'être Noir en Haïti	61
2.3.3 La signification d'être Noir dans le dixième département	67
2.3.4 La signification d'être Noir pour les autorités politiques canadiennes	69
2.3.5 Composition de l'échantillon	70
2.2.6 Limites de ce cadre méthodologique	73

Chapitre III - Présentation des données recueillies

3.1 Perception de la trajectoire professionnelle des policier(ère)s haïtien(e)s	
3.1.1 Carrière	75
3.1.2 Promotion	76
3.1.3 formation	79
3.1.4 Spécialisation	81
3.1.5 Visibilité et vulnérabilité	83
3.2 Relations avec le public en général	86
3.3 Relations des policir(ère)s haïtie(ne)s avec la communauté haïtienne	88
3.4. Relations avec les collègues de travail	93

3.4.1 Le loisir	95
3.4.2 L'humour	98
3.4.3 Relations avec les supérieurs	103

Chapitre IV - Analyse

4.1 Visibilité et préjugés	108
4.2 Polarisation et stéréotypes	111
4.2.1 Les blagues racistes	112
4.3 L'assimilation aux normes dominantes	114
4.3.1 L'importance du vaudouisme dans la culture haïtienne	120
4.3.2 Discrimination de couleur entre Haïtiens et la politique d'embauche de la police	127

CONCLUSION

Le noir est une couleur, pas une culture	134
Être d'origine haïtienne est une culture, pas une couleur	136

Annexe

Bibliographie

INTRODUCTION

Il y 200 ans cette année,
la traite des esclaves
prenait fin au Bas-Canada.
Personne n'a souligné cet anniversaire.

*Il est dur d'être étranger [...]
Il n'est pas facile de cesser de l'être.
L'étranger, Albert Camus, 1942.*

Le problème d'intégration des immigrants noirs à la société québécoise est souvent posé en termes d'adaptation culturelle. Ces immigrants, dit-on, doivent prendre conscience de l'existence d'une culture dominante à laquelle ils doivent s'adapter, sans pour autant s'assimiler, afin de pouvoir mieux s'intégrer à la vie sociale. (Fournier et al., 1992)

Cette manière de poser le problème d'intégration semble valable, jusqu'à un certain point, dans le cas de ceux qui sont fraîchement arrivés. Mais cette thèse apparaît moins crédible pour ceux qui, de génération en génération, sont nés et ont vécu au pays, puisque cette adaptation, mieux encore cet enracinement dans la culture locale n'entraîne pas pour autant leur intégration sociale. En fait, c'est leur couleur qui génère la fameuse question <<D'où viens-tu, toi?>>. D'ailleurs, il est d'usage courant de leur demander, sans même se poser la question de leur moment d'arrivée, <<Comment aimez-vous ça, le Québec? Comment trouvez-vous nos

hivers?¹>>. Il est aussi commun, à l'hôpital, d'exiger des Noirs la preuve formelle de leur citoyenneté canadienne avant toute prestation de service. On éprouve de la difficulté à penser qu'ils sont d'ici.²

Parmi les conséquences négatives qui découlent de cette situation, nous ne pouvons passer sous silence le rapport conflictuel entre la police et les communautés noires. C'est en regard de cette situation que les communautés noires commencent à réagir, entre autres, en exerçant de la

¹ Quelle soit posée consciemment ou non, cette question apparemment neutre ne l'est pas. Elle fait référence à un contexte historique assez particulier. Elle s'associe ou se réfère au concept <<climate unsuitability>> développé et soutenu par des politiciens canadiens pour empêcher les noirs de s'établir au pays: <<Official claimed that blacks would not integrate well because they could not survive the cold, hardy Canadian climate.>> (Williams,1989:29). Ce prétexte a permis au gouvernement de matérialiser sa politique raciste érigée à l'endroit des Noirs. La conséquence de cette politique est que de 1897 à 1930, moins d'un pour cent de ceux qui ont été admis au Canada étaient Noirs. Cette volonté d'empêcher les Noirs d'entrer au Canada ne s'était pas limitée au niveau politique: <<language, litterature, the theatre, science, and even history had informed generations of Canadians of the Negro's inability to adapt to the north, of his love of pleasure, of his sexual appetites, his unreliability, laziness and odor.>> (Scott,1975:154).

² Cette difficulté à penser que les Noirs sont d'ici est le fruit d'un travail acharné de certains historiens influents à effacer les traces de ces derniers dans l'histoire du Québec. Cette difficulté <<s'alimente aux mythes de l'antériorité historique, de l'homogénéité et de la pureté du stock démographique, et du bénéficiaire privilégié sinon exclusif des ressources étatiques stratégiques.>> (Gay,1988:8) En ce sens, l'abbé Lionel Groulx, s'est donné pour tâche de démontrer que, <<dans leur écrasante majorité sinon dans leur quasi totalité, les Québécois français, catholiques et blancs descendent en ligne directe du petit noyau de colons français, catholiques et blancs qui, dès le XVIIe siècle, vinrent peupler la Nouvelle-France; que la constitution, la croissance et le développement tant biologique que culturel de cette communauté, l'apport de groupes ethniques ou de groupes ethnoraciaux - notamment les Amérindiens, les Noirs, les Juifs - est quasi nul; et que par conséquent, le Québec est une société sans mélange de races, croyances dont Garneau s'était déjà fait le vulgarisateur>> (*ibidem*).

pression au niveau politique afin que certains des leurs fassent partie des différentes institutions publiques dont la police, les rendant ainsi plus représentatives de la communauté. En dépit de cette pression, les changements sont lents : les policiers noirs y sont encore peu nombreux. Il y a 10 ans, ils ne représentaient que 0,38% des effectifs policiers (Commission des droits de la personne du Québec, 1988:37). Aujourd'hui, ce pourcentage, selon les autorités policières est de 1.06% (41 policiers sur 4356³), alors que d'après les policiers noirs, il est estimé à 0.53% (24 policiers sur 4500). Cette différence statistique s'explique par le fait que la police parle de minorités visibles. Cette notion est plus large puisqu'elle englobe à la fois les Juifs, les Vietnamiens, les Hispanophones et les Noirs.⁴

³ Ce chiffre a été avancé par Gascon, 1995.

⁴ En ce sens, nous exprimons une certaine réserve à l'aspect réducteur du terme minorités visibles qui met presque tous les groupes ethniques dans le même panier. Ainsi, regroupe-t-il les communautés ethniques dont les rapports, les besoins socio-économiques n'ont rien en commun. Puisque les besoins de certains groupes sont plus urgents que d'autres, le regroupement de ces derniers sous la même enseigne peut conduire à un partage inéquitable des ressources officielles qui devraient servir au redressement de la condition de vie de ceux qui en ont le plus besoin. Entre autres, la notion de minorités visibles rend moins problématique la situation minoritaire des policiers noirs puis qu'elle grossit indûment leur nombre réel dans l'effectif policier.

Ce statut minoritaire imposé⁵ (Samedy, 1997:43), dû encore une fois à leur épiderme, les expose de manière évidente aux attitudes⁶ racistes de certain(e)s policier(ère)s au sein des services de police.

Dans cette thèse, nous chercherons à cerner comment l'expérience de travail des policiers noirs est affectée par cette situation minoritaire imposée. Pour ce faire, nous nous proposons (dans le premier chapitre) de mettre en évidence l'existence du <<racisme>> dans la police et ses effets possibles sur la perception de la carrière et des relations de travail des policiers noirs en situation minoritaire. Ensuite, nous présenterons le modèle d'analyse utilisé pour identifier ces effets. C'est en fonction de ce modèle que nous construirons (dans le deuxième chapitre) un questionnaire exploratoire de cette problématique. Dans ce même chapitre, nous aborderons la partie méthodologique de

⁵ À ce titre Samedy (1996: 43) identifie deux modes d'obtention du statut, à savoir l'imposition et l'acquisition. L'imposition d'un statut suppose que la société applique à l'individu certains critères d'évaluation sans l'intervention de ce dernier. Par contre, son acquisition provient des efforts personnels déployés par l'individu durant sa vie professionnelle.

⁶ Nous adoptons ici la définition donnée par Samedy (1997:67), c'est-à-dire nous entendons par attitude un état d'esprit, une prédisposition du sujet à être motivé à propos d'un objet donné. Autrement dit, elle est une orientation générale de la manière d'être face à des éléments matériels et spirituels du monde social ou naturel (individus, groupe, institution, idées, animaux, plantes, etc.) qui sont considérés comme des objets de l'attitude. En somme, une attitude est une disposition

ce travail, à savoir l'objet et le type de cette recherche, le modèle de technique pour recueillir l'information, ainsi que l'échantillonnage à la base de cette recherche exploratoire. Ensuite, nous exposerons (dans le troisième chapitre) les données recueillies. Finalement (dans le quatrième chapitre) nous analyserons ces données à partir de la grille d'analyse annoncée au chapitre I.

psychologique, un état d'esprit qui prédispose à sentir, à percevoir et à agir d'une certaine manière.

CHAPITRE I

ÉTAT DE LA

QUESTION

1.1 Historicité de la question de couleur au Québec et contributions des Noirs au développement de la société québécoise

Le problème d'intégration des Noirs au Québec, selon la croyance populaire, vient du fait qu'ils ne connaissent pas les valeurs dominantes du pays, c'est-à-dire <<the way we do things around here.>> (McDonald,1992:321) Ces valeurs

may be unspoken or unwritten and may even contradict the written or spoken aims of the...[society]. They define the ways in which members of the organization can achieve; the ways in which they can be successful. Values are powerful, pervasive, and give the organization its feel or atmosphere. They are, above all, tenacious and resistant to changes in organizational structures [...] - all essential elements in shaping the organization - will have only a limited effect if the value system is ignored.
(ibidem)

L'ignorance de ces valeurs locales, d'après cette croyance, engendre forcément des situations conflictuelles entre la population locale et les immigrants (Fournier et al.,1992). Or, contrairement à cette croyance populaire, les Noirs du Québec ne sont pas nécessairement <<étrangers>> à ces valeurs locales. Leur présence au Québec date à peu près de quatre siècles. Elle s'est amorcée lors de la fondation de la ville de Québec en 1608 par Samuel de Champlain. Ce dernier utilisait les services d'un interprète noir, Mathieu

da Costa,⁷ pour communiquer avec les Micmacs qui vivaient dans l'Est du continent. La Grenade-Meunier (1995:3) soutient que Mathieu da Costa <<a donc pu servir d'intermédiaire entre ceux-ci et les premiers Français qui y sont venus.>> En 1759, les Noirs étaient déjà au nombre de 1,132. (Dejean,1978:99; Trudel,1960:87)

En raison de l'intérêt manifesté en faveur de la traite des Noirs qui florissait au niveau international, il s'était développé, en Nouvelle-France, un engouement pour les esclaves noirs considérés comme de bons investissements au niveau économique. Cet engouement a permis à la Nouvelle-France d'augmenter à 2,000 le nombre d'esclaves noirs qui vivaient sur son territoire. Cent douze ans plus tard, c'est-à-dire en 1871, ils représentent <<the fifth most important ethnic group in the nation>>. (Williams,1997:15)

En 1897, la communauté noire établie au Canada était déjà estimée à plus de 100,000 âmes. Bien sûr cette présence n'est pas aussi marquante qu'elle l'est aujourd'hui, c'est-à-dire 200,000 Québécois(es) issu(e)s des communautés noires vivant majoritairement dans la grande région métropolitaine. (Williams,1997:162) Toutefois, cette présence

⁷ Il est opportun de rappeler qu'il existe à Montréal, en souvenir de ce pionnier, le Fonds da Costa. Cette fondation symbolise l'émergence de l'entrepreneuriat noir. Ces microentreprises débordent de projets locaux et internationaux (Bourdeau,1996:28-29).

a su contribuer à l'enrichissement du patrimoine national et ce, à plusieurs niveaux. Il suffit de rappeler que :

des Noirs ont combattu pour défendre le pays contre l'envahisseur américain en 1812-1814. Lorsque le Canada fut amené à participer aux deux guerres mondiales de 1914-1918 et 1939-1945, ils étaient aussi présents au sein des forces armées, faisant preuve de courage et sacrifiant leurs vies, morts ou blessés au combat. (La Grenade-Meunier, 1995:30)

Certains d'entre eux formèrent même, au début des années 1800, la Company of Colored Men ou Compagnie des hommes de couleur qui mena un combat acharné dans la région des Grands Lacs. Plusieurs furent membres du Canada's Black Battalion ou Bataillon des Noirs du Canada qui fut surtout basé en France lors des opérations militaires (Brown, 1993,⁸ cité par La Grenade-Meunier, 1995:18).

L'intégration ne s'était pas seulement faite au niveau professionnel et militaire, mais aussi au niveau des arts, notamment le jazz. Tous les musiciens de jazz ne sont pas venus des États-Unis, <<puisque dès 1910-1932, Montréal possédait ses formations de musiciens nés ici>>. (La Grenade-Meunier, 1995:14) Aux alentours des années vingt,

jazz reigned supreme in Montreal's night life. The city was the ideal North American location for a developing black identity focussed on jazz. Jam session went on the early hours of the morning. Montreal was the

⁸ Texte inédit, d'après LaGrenade-Meunier (op.cit.).

jazz capital north of border. In the midst of prohibition many musicians from accross North America had their start in Montreal, and some stay to leave and work in the city. Montreal was the place to be. (Williams,1997:44)

De ces formations sont sortis de grands musiciens tels George Sealy, né à Montréal et élevé à Saint-Henri, Joe Sealy, né et élevé à Longueuil, Wilson Réginald, né à Montréal ou Allan Howard Wellman, né en Nouvelle Écosse mais élevé à Montréal, pour ne citer que ceux-là. Plusieurs de ces musiciens ont dû s'expatrier pour pouvoir offrir leur performance ailleurs, surtout aux États-Unis. En effet,

en 1928, le clergé catholique, ayant eu écho que la drogue, l'alcool, la prostitution et les jeux étaient liés à la musique de jazz à Chicago, fit des pressions pour [la] discréditer [...] à Montréal, ce qui a découragé pendant un certain temps des jeunes musiciens noirs de la génération des années 30. (Brown, 1993, cité par La Grenade-Meunier,1995:15)

Par la suite, le jazz est revenu en force avec d'autres musiciens noirs d'origine montréalaise, comme Oscar Peterson et Oliver Jones, qui ont pu mener de prestigieuses carrières internationales. Aujourd'hui, la réputation du jazz est tout à fait établie à Montréal :

Avec son festival de Jazz, la ville se transforme chaque année en capitale mondiale, dépassant largement le quartier qui a vu naître, au sein de la population noire, plusieurs des pionniers de cette musique chez nous. (La Grenade-Meunier, 1995:15)

L'intégration des Noirs à la société québécoise a toujours été facilitée par les communautés noires déjà établies. À ce titre, les vagues migratoires enregistrées dans les années soixante et soixante-dix, puis dans les années quatre-vingt ne font que confirmer ce fait. D'ailleurs, c'est dans cette optique que plusieurs organismes communautaires noirs ont vu le jour à Montréal. Saint-Henri a vu naître le premier club féminin du Canada :

Il s'agit du Coloured Women's Club [...] Dans un milieu où les conditions de vie étaient difficiles, où le chômage, la maladie et la pauvreté étaient choses fréquentes, cet organisme fut à même de soulager bien des misères en répondant aux besoins les plus pressants de nourriture, de logement et d'habillement [...] Avec le temps, le Coloured Women's Club en vint à secourir non seulement la communauté noire mais toutes personnes, sans distinction d'origine. (La Grenade-Meunier, 1995:11-12)

La richesse et la qualité de cette contribution ont même été reconnues et honorées en 1992 par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, lorsque celui-ci souligna le 90e anniversaire de ce Club célèbre.

À la fin de la période de l'esclavage, en 1833 (Trudel, 1960), on retrouvait les Noirs parmi les artisans, charpentiers, forgerons aux forges de Saint-Maurice ou

encore, comme un dénommé Boudreau, tenancier d'une auberge à Québec, dans le Faubourg Saint-Roch. (La Grenade-Meunier, 1995:5-6) Au cours de la période esclavagiste, aussi incroyable que cela puisse paraître,

not all Blacks in the colony were slaves. Manumission was practiced and encouraged by the clergy. Free Blacks men were entrepreneurs such as fur traders, and fisherman. Many also had valuable and prestigious roles as mediators between Indians and the French. (Williams, 1989:11).

Il y a également les enfants et les petits enfants des Noirs loyalistes qui sont devenus <<professionals, and skilled trademen.>> (*ibid.*:18) En bref, <<free Blacks and slaves were sawyers, carpenters, blacksmiths, and candlemakers. In the early days of Montreal, Blacks held important roles in the city's economy.>> (Williams, 1989:12) À la fin de l'esclavage, ils se sont mariés avec des Amérindiens, avec des Français ou entre eux. Et leurs descendants, ainsi que ceux qui arrivèrent par la suite, se sont mêlés au reste de la population québécoise.

Cette contribution ne s'arrête pas là. Au niveau sportif, aujourd'hui encore, les communautés noires continuent de produire des athlètes de renom qui vont sur la scène internationale défendre l'honneur national. Il nous suffit de penser à Ben Johnson, Donovan Bailey, Bruny Surin,

Otis Grant, etc. Il y a également tous ces cadres qualifiés (techniciens, ingénieurs, enseignants, médecins, infirmières, romanciers) qui sont venus, dans les années soixante et soixante-dix, enrichir le patrimoine national. À ce titre, le Canada sort gagnant de ces transactions, car: <<the proportion of skilled and professional people from the West Indies entering Canada is among the highest of any migrant group>> (Williams,1997:79). Dans ce registre : <<West Indies gave to Canada a higher percentage of educated immigrants than any other country>> (Williams,1997:90). Ce <<Brain Gain>> ou ce <<Brain Drain>> a été estimé à environ <<11 billion US worth of skilled labour>> (Williams,1997:79)¹⁰. L'exemple palpable de cette contribution est la transformation et l'amélioration de la qualité des soins et de la recherche dans plusieurs domaines, entre autres dans le secteur médical : <<Plusieurs unités de soins médicaux dans de grands hôpitaux de Montréal, par exemple, comme Maisonneuve-Rosemont, doivent

⁹ Ramcharan (1982:29) souligne que << Ten per cent of West Indian immigrants are classified in the managerial, professional, or technical categories, 14% were clerical, 20% in service, commercial, or transportation occupations, and 12% in skilled occupational categories. Less than 3% were classified as laborers, and 5% gave no occupation.>>

¹⁰ Inquiètes de l'exode de ces élites vers le Canada et les États-Unis, les Nations-Unies ont mis sur pied le programme <<Brain Gain >> en vue d'inciter ces professionnels à retourner chez eux, d'aider ces pays à reconstruire leur économie. Ce programme a été en particulier dirigé vers les États-Unis et le Canada qui ont reçu les deux tiers des 500,000 professionnels qui ont quitté le Tiers-Monde. (Williams,1997:79)

le jour à la diligence et au savoir-faire de spécialistes haïtiens.>> (Dejean,1990:37) Dans les domaines agricole, parasitologique et entomologique, nous ne pouvons passer sous silence la fameuse contribution du Dr Melville Duporte, élevé à Montréal et ancien étudiant de McGill :

His major contribution to entomology was his research on plant and insect morphology and animal parasites which helped shape the federal government's policy on agricultural parasitology. He developed McGill University's Faculty of Agriculture and Department of Entomology, established the Institute of Parasitology at McDonald College, and became chairman of his department. He has been called the father of Canadian entomology. (Williams,1997:46)

Ainsi les Noirs, dans la majorité des cas, ne sont pas des étrangers dans le sens de Schutz (1989), c'est-à-dire des passagers, des spectateurs sur qui on ne peut compter pour construire ou défendre les intérêts du pays, mais plutôt, pour la plupart, des gens du pays qui connaissent, vivent et créent quotidiennement ces valeurs locales depuis près de quatre siècles. Nonobstant leur différence de couleur, ils participent, et ce activement, à la construction, à la représentation et à la défense de ce pays. Dans cette entreprise, comme l'a si bien dit Vigneault (1997), <<chacun [a du] porte[r] son âge, sa pierre et ses outils pour bâtir son village, sa ville ou son pays.>>

1.2 À propos du <<racisme>> au Québec

Ainsi, pour la majorité des Noirs au Québec, ce n'est ni l'ignorance de la culture locale ni leur manque de participation à celle-ci qui sont les causes de leurs problèmes d'intégration.¹¹ Ils confrontent des problèmes d'intégration, pour reprendre le fameux titre du livre de Humphry et John (1971), *Because they're Black*. Dans ce contexte,

a black man is a no-good man. No, it does not matter whether he speaks Bantu, Creole or French. It matters not whether he lives in a hovel or in the finest home in Westmount. It does not even matter whether his ancestry in this country goes back to 1825 or 1659. Generation after generation, his Blackness is a visible sign of his difference from all that is Canadian. (Williams, 1989:5)

Et parce qu'ils sont Noirs, ils ne sont pas considérés comme des gens d'ici mais plutôt comme des étrangers, malgré le fait que beaucoup d'entre eux sont nés et ont toujours vécu au pays, ont participé à sa construction et l'ont toujours représenté.

Pourquoi cette question de couleur bascule-t-elle automatiquement les Noirs au rang de l'étranger? Cette différence biologique, la couleur de la peau, soutenue et

¹¹ Ce ne sont pas tous les Noirs qui ont ce problème d'intégration. Et dans ce sens, l'élite noire s'en est bien tirée.

alimentée par des théories racistes (consciemment ou inconsciemment intégrées dans la croyance populaire) provoque, dans certains cas, de l'inquiétude et même une réaction de défense. (Gould, 1983) Cette dernière (réaction de défense) est le début d'une tendance qui peut mener à l'intolérance fondée sur des préjugés défavorables, des stéréotypes,¹² de la xénophobie, de la discrimination, en un mot du racisme,¹³ pire encore de la discrimination

¹² Image mentale collective et caricaturale supportant un préjugé défavorable (Barette, et al., 1993:36).

¹³ Aujourd'hui, le concept de <<race>> est devenu suspect pour la majorité des recherches en raison du fait qu'il postule une soit-disante hiérarchie entre les groupes humains à partir de bases biologiques. En effet, 75% des gènes humains étudiés sont monomorphes, c'est-à-dire sans diversité aucune à l'intérieur d'une population ou entre populations. Cela équivaut à dire que, pour 75% du patrimoine génétique humain connu, tous les êtres humains connus sont identiques, quelle que soit leur origine géographique (Léwontin, 1984:118 et s.). À ce titre, plusieurs études récentes et sérieuses ont évalué les différences entre des segments d'AND mitochondrial prélevés chez des individus provenant du monde entier et traduisent l'ampleur de cette différence en temps écoulé depuis une séparation d'une population mère. Leurs conclusions établissent que : <<toutes les populations humaines sont apparentées à une souche vieille de 150, 000 à 190, 000 ans>> (Langaney et van Blyenburg, 1992:51-54).

Toutefois, si le concept de race a perdu de sa crédibilité dans la majorité des recherches, l'idéologie biologique, quant à elle, conserve encore beaucoup de force, constituant toujours une nécessité pour fonder sur un certain <<naturalisme>> certaines inégalités sociales. Comme le soulignait Wallerstein (1985 :102) : <<Le sexisme comme le racisme se sont tous deux affirmés comme des procédés par lesquels était renvoyé à la biologie le soin de définir les positions sociales. Comme la biologie était dans tous les sens du terme une réalité socialement inchangeable, il en résultait de la même façon une structure d'origine sociale mais inaccessible à un quelconque changement social. Bien sûr, il n'en allait pas exactement ainsi. Mais il était vrai que la structuration de la force de travail sur la base du sexisme et du racisme ne pouvait être supprimée, et ne peut toujours pas l'être, sans un démantèlement total de l'ensemble du système historique qui leur a donné naissance, et dont le fonctionnement en dépend de manière critique.>>

Ainsi le racisme s'appuie encore sur deux volets. Il est défini à la fois comme <<l'ensemble des pratiques et des effets du système

systémique.¹⁴ Cette discrimination systémique s'explique, se justifie et se pérennise par le fait que la majorité blanche ne les considère pas comme étant des leurs, à cause de la couleur de leur peau, mais comme des étrangers. Ils demeurent des étrangers, peu importe leur moment d'arrivée. Cette identité sociale imposée permet de les traiter différemment dans toutes les sphères sociales (système scolaire, réseau de la santé et des services sociaux, marché du travail, domaine du logement, industrie du taxi, système de justice, etc.). Au Canada, cet effet de cascades se traduit sur le marché du travail par un taux de chômage plus élevé chez les Noirs, en particulier chez les jeunes ou il est de 87% (Daudlin et al., 1984:38), par l'occupation des emplois les moins payés et les plus aliénants et par leur regroupement dans des quartiers pauvres (McAndrew et Potvin, 1996). A ce titre, Guillaumin (1972:78) parle d'une

discriminatoire touchant le plus souvent des groupes minoritaires définis en terme raciaux et ethniques>> (Barette et al., 1994:38) et comme idéologie biologique qui soutient toujours que les différences sociales et culturelles entre les groupes ethniques proviennent de différences biologiques héréditaires qui sont fondées sur la notion de race. Les croyances négatives découlant de ces théories pseudo-scientifiques sont puissantes, résistantes et tenaces au changement. En bref, elle ont la vie longue. Leur existence se prouve quotidiennement par la manière dont certains individus ou groupes sont perçus et traités par d'autres en tant qu'étrangers à leur groupe.

¹⁴ Nous entendons par discrimination systémique, l'ensemble des pratiques, politiques économiques, sociales, culturelles et légales qui soutiennent les préjugés défavorables à l'endroit de certains groupes sociaux.

<<conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence>>, c'est-à-dire

L'autre, en vertu d'un stigmate ou d'une marque biologique ineffaçable, comme la couleur de la peau, se trouve prisonnier d'une image, d'une catégorie ou d'une altérité dont il ne peut échapper, malgré les circonstances de sa naissance, son évolution personnelle ou son changement de statut. Noir tu es, Noir tu demeures. (Normandeau et Douyon, 1995:47)

C'est dans cette optique que Du Bois (cité par West, 1994: XIV) arrive à dire que <<the problem of the twentieth century is the problem of the color line.>>¹⁵ Cette identité, imposée en raison de la couleur de leur peau, les met au rang de <<l'étranger, l'étrange, l'autre, l'hétérogène, en opposition à l'homogène, l'habituel, le moi>> (Guillaumin, 1972:77) et ce, avec toutes les conséquences négatives qui en découlent. Parmi ces conséquences, nous ne pouvons passer sous silence le problème de logement que connaissent et vivent ces derniers.

¹⁵ La différence épidermique n'est pas seulement le problème du XXe siècle, mais aussi celui des siècles antérieurs. L'une des plus anciennes des inscriptions racistes est celle due au Pharaon Sesostris III (1887-1849 av. J.C) qui avait fait ériger une stèle à la deuxième cataracte du Nil portant cette recommandation : <<Frontière Sud : Stèle élevée en l'an VIII sous le règne de Sesostris III, roi de Haute et de Basse-Égypte, qui vit depuis toujours et pour l'éternité. La traversée de cette frontière par terre et par eau, en barque ou avec des troupeaux est interdite à tout Noir, à la seule exception de ceux qui désireraient la franchir pour vendre ou acheter dans quelques comptoirs>>. (Paraf, 1917:20)

Plusieurs de ceux qui réussissent à <<s'infiltrer>> dans de beaux quartiers constatent avec stupéfaction le déménagement de leurs voisins blancs et immédiatement la baisse de la valeur marchande de leurs propriétés, sans mentionner le déploiement disproportionné de forces policières : <<because of the colour of their skin their rights of citizenship are always open to questioning.>> (Cashmore et McLaughlin,1991:6) À ce titre, plusieurs résidents noirs de ces quartiers se sont vus obligés d'expliquer leur présence à la police qui finissait par s'excuser pour leur expliquer à son tour que cette vérification de routine était faite dans le but d'assurer la protection de leurs biens.¹⁶

De plus, la Commission Garon-Auy, en 1988, a démontré une discrimination évidente vécue par des Noirs à plusieurs étapes du processus de recherche d'un logement à Montréal : au téléphone, à la porte, dans les prix demandés et dans les commentaires discriminatoires à l'endroit des Noirs, tenus généralement aux Blancs qui leur ont succédés. (McAndrew et Potvin,1996:66) Une fois ces obstacles surmontés, en tant

¹⁶ A titre d'exemple, nous pouvons citer le cas du psychologue Emerson Douyon, ville Mont-Royal, et celui de l'avocat Martial Pierre, à Outremont, qui ont raconté avoir été mis dans une position où ils devaient expliquer leur présence dans ces municipalités. Ce témoignage a été recueilli lors d'un dialogue avec Martial Pierre à Montréal en juin 1998.

que locataires, ils se retrouvent devant d'autres types de difficultés, à savoir les menaces d'expulsion ou des abus divers tels que

l'augmentation improvisée des prix du logement, les visites fréquentes et sans avertissement préalable ou l'entrée illégale dans le logement, les commentaires désobligeants sur l'entretien ou le mode de vie, l'augmentation du prix du logement pour des réparations à faire plutôt que déjà effectuées, l'exclusion soudaine du chauffage du loyer sans changer le prix. (Bernèche, cité par McAndrew et Potvin, 1996:69)

Ce problème ne se réduit pas uniquement à la discrimination des propriétaires vis-à-vis des Noirs. Certains propriétaires adoptent un comportement discriminatoire sous l'effet des pressions exercées par leurs locataires. À cet égard, l'Organisation d'éducation et d'information-logement de Côte-des-Neiges (OEIL-CDN), affirme que

dans certains cas, la discrimination provient des locataires eux-mêmes. Dans certains blocs, les locataires ne veulent pas habiter avec des Noirs, alors ils s'arrangent pour le faire savoir au propriétaire, au concierge. (McAndrew et Potvin, 1996:68)

Le plus bel exemple de ce traitement discriminatoire au niveau du logement est l'affaire Jarry :

Selon une manoeuvre bien connue, certains propriétaires d'immeubles de la rue Jarry dans l'est de Montréal, habités en général par des familles haïtiennes, ont subitement majoré de façon vertigineuse le loyer des appartements

occupés par des personnes au revenu modique. Les avis d'augmentation avaient scrupuleusement respecté les délais puisqu'ils avaient bien été expédiés au moins trois mois avant le 1er juillet. Mais quand on se rappelle la lenteur bien connue de la Régie chargée de statuer en cette matière et l'impossibilité pratique pour de petites gens de se lancer dans des contestations judiciaires longues, complexes, parfois coûteuses et toujours aléatoires, on ne s'étonnera pas que le résultat escompté ait pu être rapidement atteint, à savoir : l'éviction de ces immeubles de dizaines de familles haïtiennes. (Dejean, 1990:122)

Cette discrimination dans le logement n'est pas un fait nouveau. Déjà Outlook, pamphlet publié par le Eureka Association¹⁷ en 1917, traitait ce problème comme un phénomène répandu à Montréal :

The housing situation among Negroes in Montreal gives no hope of improvement in the future. We are still forced to live in unsanitary houses, to pay high rentals and suffer humiliation from landlords whilst endeavoring to procure suitable residences. This condition will continue indefinitely unless offset by the development of the Eureka Association which is already for the task. (Williams, 1989:37)

Il est évident que de telles pratiques discriminatoires limitent la liberté des Noirs de choisir leurs conditions et

17 Le Eureka Association est une association fondée par des Noirs et qui était vouée à l'amélioration de la condition de vie de Noirs à Montréal au niveau du logement. Grâce à son fond de \$20,000, elle a acheté des maisons à ville Émard, des terrains au South Shore en vue de permettre aux Noirs d'être propriétaires de leur maison ou de construire leur propre maison. Cet organisme communautaire a fait faillite lors de la grande dépression faute d'aide financière bancaire (Williams, 1997).

leur milieu de vie. Donc, le fait qu'ils se retrouvent à un moment donné, dans un lieu donné n'est ni <<un processus spontané de regroupement communautaire facilitant la mobilité sociale>> (Park, cité dans Grafmeyer et Joseph, 1984:125), ni une <<cristallisation inconsciente des besoins et des pratiques enracinées dans les coutumes et les traditions...>> (Wirth, 1990 :40), mais plutôt le résultat d'une <<mise à distance qui exclut la participation>> (McAndrew et Potvin, 1996:25).

N'ayant pas le choix, beaucoup d'entre eux finissent par se retrouver dans les mêmes quartiers, les mêmes zones, en dépit du fait qu'ils (ou leurs ancêtres) étaient des adversaires politiques, des ennemis jurés dans leur pays d'origine, en raison du climat de terreur politique qui y régnait. Le cas des Noirs d'origine haïtienne, une fois de plus, est le parfait exemple de cette situation tragico-comique qui transforme en paisibles voisins (ou presque) des tortionnaires en mission ou en disgrâce d'un régime politique répressif et leurs récentes victimes. Par conséquent, ces derniers n'ont pas intérêt à vivre ensemble. Pourtant, ils sont quand même accusés de vouloir vivre en ghetto:

Je crois que le problème de la violence raciste origine du fait que les gens se regroupent en certains endroits et qu'on ne discute pas de la même chose. On n'a pas les

mêmes références culturelles, on essaie de conserver nos identités propres, ce qui est en soi un réflexe très compréhensible pour les immigrants. Mais tout en voulant conserver leur identité propre, ils doivent aussi comprendre qu'ils participent à une nouvelle communauté qu'ils doivent aider à bâtir. (Fournier et al. 1992:25)

Ceux qui osent pénétrer les secteurs de service où les citoyens blancs se concentrent en général se voient mettre à l'écart et par le grand public et par les collègues de travail. Nous faisons ici référence à la situation des infirmières noires qui ont dû quitter temporairement leur travail en raison des attitudes <<racistes>> venant à la fois des clients, des collègues et des employeurs qui les identifiaient à des sidéens (Gélineau, 1988), à la pratique discriminatoire de l'Association des employeurs maritimes qui, avec la complicité du Bureau de placement d'Emploi et Immigration Canada, aurait empêché des travailleurs noirs d'accéder à des postes de débardeurs dans le port de Montréal sous prétexte que la présence des Noirs était perçue comme une source de conflits (Berthelot, 1991:46), et à l'industrie du taxi. Dans ce métier, diverses allégations de discrimination ont été mises en évidence et reconnues véridiques par la Commission des droits de la personne du Québec : le renvoi collectif de chauffeurs noirs par une compagnie, le refus de leur accès à certains postes de taxi

lucratifs, l'acceptation des commandes discriminatoires de certains clients par des associations de service, le refus d'autres associations d'accepter des propriétaires ou des chauffeurs noirs, etc. (Commission des droits de la personne du Québec, 1984:1)

Qui pis est, certaines compagnies dans le secteur nord de la ville s'adonnaient à une publicité tapageuse allant même jusqu'à se vanter de ne pas avoir de Noirs dans leurs effectifs (La Presse, 6 juillet 1982: A-3) afin de s'accaparer la clientèle des associations ayant à leur service des chauffeurs de couleur ou des clients qui ne veulent pas avoir négoce avec les chauffeurs noirs (Le Devoir, 27 janvier 1983:2). Cette discrimination n'est pas seulement l'oeuvre de ces compagnies de taxi, elle est soutenue par le harcèlement assidu de certains policiers à l'endroit des chauffeurs noirs (Dejean, 1990; McAndrew et Potvin, 1996) et d'une partie de la population : <<Que l'on se rappelle la question des chauffeurs de taxi, des clients disant au central : ne m'envoyez pas de chauffeur de taxi noir>> (Gérald Godin, ancien Ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, membre de l'Assemblée nationale du Québec, cité dans Dejean, 1990:IV).

Ce rejet a été repris et grossi par les médias : <<À cause de leurs chauffeurs noirs, certaines compagnies de

taxi de l'est et du nord est de Montréal sont presque acculées à la faillite, selon le président de la Ligue de Taxi de Montréal.>> (Journal de Montréal, 8 juillet 1982:1-8)

Dans cette optique, les médias ne font pas que rapporter passivement les faits, mais influencent les attitudes, les opinions, les préjugés, les perceptions, et contribuent à la construction ou à la reconstruction du <<racisme>> dans la société. Cette représentation stéréotypée des Noirs est présente également dans certaines tribunes radiophoniques : <<En toute impunité des animateurs vont favoriser l'expression du racisme virulent>> contre les Noirs lors des émissions dont la cote d'écoute dépend du sensationnalisme. (McAndrew et Potvin, 1996:114)

Également, certaines publicités sont aussi dommageables que ces émissions radiophoniques, telle cette publicité parue dans La Presse et dans le Journal de Montréal libellée ainsi : <<Êtes-vous vraiment en danger dans le métro?>>, appuyée par une photo montrant des Noirs et suggérant indirectement que le danger venait d'eux. (McAndrew et Potvin, 1996:116)

Cette attitude stéréotypée des médias à l'endroit des Noirs oblige à reconnaître que les rares occasions où les journalistes font des reportages sur les minorités visibles semblent caractérisées par le sensationnalisme et

l'exotisme. En négligeant et en exagérant tour à tour la présence différente des minorités, les médias créent une forte barrière entre elles et le reste de la société canadienne. (Daudlin et al.,1984)

À ceci s'ajoutent l'émergence, la multiplication, la polarité et, surtout la plus grande visibilité des groupes d'extrême-droite et de leurs propagandes racistes. Leurs activités stimulent, supportent et enveniment la recrudescence de violence raciste dans la société québécoise: <<Poursuites armées de skinheads et de Noirs dans le métro, agressions racistes, batailles fréquentes dans différents parcs et autres faits divers>> semblent être le lot quotidien des Québécois. (McAndrew et Potvin,1996:114)

Pour exposer l'ampleur et le sérieux de ce phénomène, le Centre canadien contre le racisme et les préjugés identifie quarante-quatre groupes racistes présents au Québec (McAndrew et Potvin,1996:39). Les plus importants sont les suivants :

les Skinheads, Longitude 74, section montréalaise du Ku Klux Klan [dont le chef est nul autre que l'ancien candidat du Parti indépendantiste dans Hochelaga-Maisonneuve en 1989], Aryan Resistance Mouvement dont le slogan est White Power Canada, Aryan Defense Network de Montréal, l'Empire invisible (Knights of the Ku Klux Klan) de Sherbrooke, le Mouvement Les jeunesses Aryennes, basé à Ste-Foy. (Fournier et al.,1992:59,71,72,73)

Pour compléter cette liste, on ne peut passer sous silence :

Le Héritage front (Laval) qui publie le journal Up Front à Toronto, le FN, relié au parti français du même nom, le Mouvement pour une immigration restreinte et francophone (MIREF), aussi appelé Mouvement pour la survie de la nation (MSN) ou Rassemblement pour un pays canadien-français (RPCF), le Cercle des jeunes nations, issu du milieu universitaire montréalais, le groupe SOS-Génocide, et le Carrefour de la résistance indépendantiste (CRI). (McAndrew et Potvin, 1996:44)

Plusieurs de ces groupes racistes ont des idéologies et visées parallèles au FN (Front National en France),¹⁸ d'autres en constituent un prolongement. À titre d'exemple, nous pouvons citer le FN du Québec qui est relié au parti français du même nom. La présence de ces groupes sur le sol québécois suscite beaucoup d'inquiétude et plusieurs interrogations chez les minorités, dont la plus grande est qu'un de ces groupes ne devienne un parti politique officiel comme c'est le cas du Front National en France. Cette reconnaissance politique, selon ces derniers, risque de soutenir, d'alimenter même les comportements racistes de certains policiers blancs vis-à-vis des communautés noires,

de pérenniser les relations conflictuelles existant entre la police et les communautés noires. Dans la prochaine partie, nous aborderons cette relation conflictuelle dans une perspective qui nous permettra de mieux comprendre le caractère particulier de cette problématique.

1.3 Communautés noires et police au Québec

Il semble exister, dans plusieurs régions du monde, une certaine collusion entre les groupes d'extrême-droite et la police. Dans cette perspective, Straton (1984, cité dans Felkenes et al., 1993:68) souligne l'existence d'une telle collusion entre les groupes d'extrême droite et la police californienne puisque 10% de ces policiers sont membres du Ku Klux Klan. Dans ce même registre, en France, Rajfus (1996:203-204) signale lui aussi l'infiltration des militants néo-nazis au sein de la police. Cette collusion existe-elle au Québec? Nous ne disposons d'aucune donnée en ce sens. Toutefois, quand nous comparons le genre de discours véhiculé par les groupes racistes, c'est-à-dire "l'élimination physique de tous les non-Blancs, et le manque

¹⁸ Parti politique officiel en France qui voudrait donner la primauté politico-socio-économique aux Blancs français et qui réclame l'expulsion

de compréhension, de sympathie, de sensibilité, et même la brutalité qu'ont manifestés certains policiers à l'endroit des Noirs, nous sommes tentés de faire un certain rapprochement, à tout le moins, de reconnaître qu'il y a du racisme dans la police au Canada.

Il est un fait connu et bien documenté que certains policiers au Québec sont intransigeants, irrascibles, agressifs et sans pitié vis-à-vis des jeunes noirs. (Commission des droits de la personne du Québec, 1984; Commission des droits de la personnes, 1988; Corbo, 1993; Dejean, 1990; Douyon, 1993; Malouf, 1988; Normandeau et Douyon, 1995; Williams, 1989, 1997; Yarosky, 1991).

Les années 80, au Québec, sont le point culminant de la relation conflictuelle entre la police et les communautés noires. L'affaire Griffin (Dubé, 1994), en particulier, est devenu symbolique de ce problème et marque un point tournant dans l'histoire des relations entre la police et la communauté noire de Montréal. Cette affaire se lit comme suit : suite à un appel d'un chauffeur de taxi pour non-paiement d'une course, l'agent Gossette, un Blanc, a insisté, après l'abandon de la plainte par le chauffeur de taxi, pour

pure et simple des non Blancs vers leur pays d'origine.

poursuivre sa propre enquête auprès du centre d'information policier en vue de trouver un motif nécessaire à l'arrestation du jeune noir, soupçonné de ce non-paiement de course. Ce qu'il a fini par trouver dans l'existence d'un mandat d'arrestation pour motif de non comparution à la cour. L'affaire s'est tragiquement terminée le 11 novembre 1987 par la fusillade du jeune Griffin dans la cour arrière du poste 15 à Notre-Dame-de-Grâce quand l'agent Gossette a voulu appréhender le jeune qui tentait de prendre la fuite.

Ce Noir abattu par un policier blanc, un vétéran de 16 ans de service, derrière un poste de police, a suscité toute une série d'interrogations et de protestations venant de l'ensemble de la société. Des instances judiciaires et quasijudiciaires ont vite été mises en branle pour aller au fond de ce qui paraissait être un accident pour certains ou un événement meurtrier à connotation raciale pour d'autres.

À ce titre, la communauté noire ne tarda pas à faire le lien entre cette affaire et ses demandes sans cesse répétées pour diminuer le harcèlement policier et pour une meilleure représentativité de sa population au sein des corps de police. L'acquittement de Gossette au criminel par un jury blanc composé de sept femmes et cinq hommes (Pedicelli, 1996:155), à son premier procès, a eu pour effet d'exacerber davantage les tensions entre la communauté noire

et les forces policières. La Cour d'Appel cassa le verdict d'acquittement pour erreur de droit du juge de première instance dans son adresse au jury.¹⁹ Le constable Gossette a été acquitté à son deuxième procès au criminel.

En outre, la poursuite civile intentée par la succession de Griffin retenait la négligence de Gossette et le tribunal accorda un montant dérisoire pour la compensation des dommages, c'est-à-dire 14 000 \$. Il importe de retenir que les procès tant criminel que civil n'ont pas retenu les reproches de discrimination raciale contre Gossette en dépit du fait qu'il a déjà été impliqué dans le matraquage d'un autre Noir, M. Daniel Otchere,²⁰ qu'il a traité de <<dam nigger>> (Pedicelli,1996:145), avant de l'avoir torturé.

¹⁹ L'adresse du juge au jury se résume comme suit:<<I insist on saying that in order for an act to constitute a criminal offense, it is necessary that there be a criminal state of mind, and mere civil negligence, which happens to all of us, does no render one criminally liable>> (Canadian Criminal Cases,1991:160).

²⁰ Daniel a été arrêté par Gossette et son partenaire lors d'une vérification de routine. Gossette lui a ordonné en français de fermer le moteur et de rester dans sa voiture. Daniel qui a de la difficulté à comprendre le français a essayé d'ouvrir la porte de sa voiture. Ce geste a été interprété par Gossette comme une menace à sa sécurité. Ce dernier lui dit: <<if you don't get out of the car, dammed nigger, I'll hit you on the eye>> (Morin et Mennie,1987:A1). Daniel a eu le nez cassé et une perte de vision durant deux semaines suite à cette punition corporelle. Il a été battu à l'estomac, aux épaules et aux jambes par les deux policiers en cause à l'aide d'une lampe de poche et gardé en cellule pendant toute la nuit avant d'être relâché. Aucune action disciplinaire n'a été prise à l'endroit de ces deux policiers. M. Daniel a poursuivi la SPCUM en dommage et intérêt pour la somme de 8 100\$ et a reçu la somme de 2 450\$ lors d'un arrangement hors cours.

L'affaire Griffin, qui a été fortement médiatisée, a provoqué une réaction si virulente de protestation de la part des groupes de pression venant des communautés noires (et d'autres mouvements)²¹ que le ministère de la Sécurité publique a dû déclencher des enquêtes au sujet de ces incidents, et plus globalement sur les relations entre la police et les communautés noires. Les résultats de ces enquêtes (Commission des droits de la personne du Québec, 1988; Malouf, 1988; Yarosky, 1993; Corbo, 1993) confirment tous l'effet problématique de l'attitude raciste que manifestent certains membres de la police à l'endroit des communautés noires. Dans ce registre, les jeunes Noirs sont plus souvent soupçonnés, surveillés, interpellés, arrêtés et brutalisés que les jeunes Blancs. Ces arrestations se passent à plusieurs reprises dans des circonstances prêtant à équivoque et qui ne justifient peut-être pas, au départ, leur mise en accusation. (Commission des droits de la personne du Québec, 1988)

À ce titre, le rapport Yarosky (1992), en accord avec la conclusion du rapport Corbo (1993), confirme d'une façon

²¹ Cette réaction de protestation ne se limite pas aux communautés noires de Montréal, des mouvements de protestation ont aussi été organisés à Québec, Toronto et Vancouver. Sur plusieurs pancartes on pouvait lire: <<Arrest Gosset For Murder Now>>, <<Don't Shoot Please>>, <<Who Police The Police? >>, and <<If Those Who Protect Us Kill Us, Then Who Will Protect Us?>> (Semenak, 1987:A1,A2)

non équivoque l'existence et la manifestation de ces comportements racistes de certains policiers vis-à-vis des communautés noires:

La preuve à l'enquête révèle une attitude raciste chez certains membres du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal qui est carrément inacceptable et qui, si elle n'est pas corrigée, pourrait mener à d'autres situations mettant en danger la vie humaine. [...].

Je suis perturbé par certains indices démontrant, au sein du Service de police, l'absence de sensibilité, l'ignorance et le manque de respect envers les membres de la communauté noire. La preuve m'amène à constater l'existence d'une mentalité qui est intolérable à l'intérieur d'un corps policier dont l'objectif est de servir et protéger tous les citoyens. (Yarosky, 1992:73-74)

Dans un contexte plus général, le Noir n'est pas un individu, mais une partie intégrante d'un groupe. En fonction de cette généralisation, ce dernier devient victime d'une catégorisation qui l'associe et l'identifie, indépendamment de sa conduite individuelle, à un groupe cible différent de la population locale, groupe qu'il faut contrôler, surveiller et punir. D'où l'établissement d'un fossé grandissant entre le Nous (la police blanche) et les Autres (les citoyens noirs). Et,

en ce qui concerne le travail policier, il est particulièrement inquiétant de savoir que les personnes qui ont des préjugés ne sont pas portées à aider les membres de l'autre groupe et pourraient même avoir tendance à leur faire du mal ou à excuser le

comportement des personnes qui s'en prennent à eux. (Ungerleider,1992:9)

Cette perception stéréotypée à un impact majeur et direct en ce qui a trait à la protection des communautés noires. En raison de leur manque de sensibilité à l'égard des conditions que vivent de nombreux Noirs, certains policiers ont tendance à ne pas aider et protéger les victimes au sein même des communautés noires. Ils ont tendance à les laisser résoudre leurs problèmes entre eux. Il en résulte que les Noirs bénéficient de moins de protection policière que les Blancs. De plus, certains policiers, lorsqu'il s'agit d'une altercation entre Blancs et Noirs, perçoivent plus aisément les Noirs comme agresseurs même s'ils sont les victimes (Commission des droits de la personne du Québec,1988). Donc, les Noirs sont victimes d'une

surapplication de la loi ou over-policing, impliquant une attention excessive portée aux minorités, ainsi qu'une sous application de la loi, ou under-protecting, c'est-à-dire un souci moindre de la protection des droits des minorités. (McAndrew et Potvin,1996:94)

Dans un tel contexte, lorsque les policiers interviennent dans ces communautés noires, pour les jeunes Noirs, ils représentent une armée d'occupation plutôt que des gens qui viennent les aider. (Cashmore et

McLaughlin,1991; Glasgow,1980) C'est avec méfiance que les communautés noires font face aux interventions policières répétées. Cette proposition des Associations noires de Côte-des-Neiges, Notre-Dame-de-grâce et Ville Lasalle résume très bien cette tension : <<the words trust, protector and friend do not apply to the MUC Police Département>> (Commission des droits de la personne du Québec, 1988:72). Dans ce registre, <<La police n'est plus mal aimée. Elle est haïe>> (Dhoquois,1979:2) et perçue comme un <<service constitué d'hommes blancs, massivement canadien-français, bilingues certes, mais peu familier avec des dizaines d'autres communautés>> (Leclerc,1984:8), en particulier avec les communautés noires.

C'est cette situation qui a mené les communautés noires à réagir, entre autres, en faisant pression au niveau politique pour que certains des leurs fassent partie de la police, afin de la rendre plus représentative de leurs membres. En dépit de cette pression venant des communautés noires, les changements sont lents et les Noirs sont encore très peu nombreux dans les corps policiers. De plus, leur présence ne signifie pas nécessairement leur acceptation:

L'acceptation, disait Davies, exige une compréhension véritable, la reconnaissance à travers l'habitude que les différences apparentes - l'accent, la couleur de la peau, une coquetterie dans l'oeil, un gros nez - sont simplement plaquées sur la personne. Il

s'agit de la rencontre d'individus qui vont au-delà des apparences pour arriver à une connaissance de l'humanité de l'autre.

La tolérance, par contre, est bien plus fragile, car elle n'exige aucune connaissance véritable, mais plutôt une ignorance délibérée, la volonté arrêtée de ne pas entendre l'accent, de ne pas voir la couleur de la peau, la coquetterie dans l'oeil ou le gros nez de la personne qu'on a devant soi. Il s'agit d'une attitude d'indifférence qui comporte une part de condescendance.

La tolérance est séduisante, car elle n'exige aucun effort; elle est inoffensive car elle laisse les autres poursuivre leur vie sans qu'on les dérange - mais également sans qu'on leur vienne en aide. Le problème, bien sûr, c'est que la tolérance puisqu'elle est fondée sur l'ignorance - peut, selon les circonstances, se changer en crainte. Et un tel sentiment suffit pour provoquer une réaction de défense (Bissoondath, 1995:202).

À ce titre, Jacquard (1996:18-19) note que :

La tolérance est une attitude très ambiguë (il y a des maisons pour cela, disait Claudel). Tolérer, c'est se croire en position de domination, de jugement; c'est s'estimer bien bon d'accepter l'autre malgré ses erreurs. Il faut aller dans une toute autre direction et prendre conscience de l'apport d'autrui, d'autant plus riche que la différence avec soi-même est plus grande.

Ces attitudes peuvent affecter la perception de la trajectoire professionnelle et des relations de travail des policiers noirs, encore fortement minoritaires au sein des services de police. À ce stade de notre exposé, nous pensons qu'il est nécessaire de nous pencher sur ce statut minoritaire que partagent les policiers noirs, puisque les

conséquences de ce statut minoritaire au sein des forces policières constituent un des pivots théoriques de ce travail.

1.4 Statut minoritaire des policiers noirs

Au Québec le maintien de l'ordre est assumé par trois corps policiers. Il s'agit de la Gendarmerie Royale du Canada (G.R.C.), police fédérale, la Sûreté du Québec (S.Q.), police provinciale et les Services de police municipaux.

La G.R.C., en tant que police fédérale, est responsable, en collaboration avec les autres corps de police, de l'application des lois fédérales notamment en ce qui concerne le Code criminel, la Loi sur les stupéfiants, la Loi sur les aliments et drogues, la Loi sur les explosifs, la Loi sur les Indiens, la Loi sur l'immigration, etc. (Commission des droits de la personne du Québec, 1988)

La Sûreté du Québec est chargée d'assurer la paix et la sécurité publique sur tout le territoire du Québec, de prévenir le crime et la transgression des lois et d'en rechercher les auteurs. En cas de force majeure, elle peut être appelée à remplir temporairement la fonction de police municipale. Les Services de police municipaux, au Québec,

sont soumis à la Loi de police, à la Loi sur les cités et villes, exception faite pour la Communauté urbaine de Montréal (C.U.M.) qui est régie par la Loi sur la communauté urbaine de Montréal.

Ces trois paliers de corps de police, malgré leurs différences dans certaines fonctions, ont un dénominateur commun: la sous-représentation des Noirs dans leurs effectifs, en regard de leur nombre dans la population. Au cours des quinze dernières années, toutefois, les Services de police ont déployé des efforts (campagnes publicitaires, visites dans les écoles, discussions communautaires) en vue de recruter des membres des communautés noires. Ces efforts leur ont permis d'avoir aujourd'hui, au sein de leurs services, plusieurs policiers noirs. Toutefois, dans ce dossier, beaucoup reste à faire pour pouvoir arriver à une représentativité réelle des communautés noires dans la police et ce, particulièrement dans les corps des grandes métropoles.

Les Noirs représentent 2,09% de l'effectif de la G.R.C., 0,07% de celui des policiers de la Sûreté du Québec et 1,06% à la S.P.C.U.M. (Gascon,1995) La Sûreté du Québec compte dans ses rangs 3 policiers noirs, et tous se retrouvent au rang de Gendarme. La S.P.C.U.M. dispose de 41 policier(ère)s membre des minorités visibles. De ce nombre,

on compte un sergent. Pour mieux visualiser cette problématique, nous renvoyons le lecteur aux tableaux en annexe.

1.5 Grille d'analyse

Au Canada, plusieurs études et enquêtes gouvernementales se sont penchées sur les relations conflictuelles s'établissant entre la police et les communautés noires (Commission des droits de la personne, 1988; Lewis, 1989; Malouf, 1989; Yarosky, 1993; Corbo, 1993; Jacob, 1994). Par contre, il n'existe aucune étude des effets du racisme combiné au statut minoritaire sur la trajectoire professionnelle et les relations de travail des policier(ère)s noir(e)s au sein des services de police. Pour combler en partie cette lacune, nous nous inspirons des études traitant des effets du sexisme combinés à la situation minoritaire sur la trajectoire professionnelle des femmes oeuvrant dans des secteurs d'emploi non-traditionnels (Anderson, 1993; Heikes, 1991; Kanter, 1977; Jurik, 1985; Lips, 1991; Yoder, 1991), afin de saisir, à travers la perception de la trajectoire professionnelle et des relations de travail des policiers noirs au sein des services de police, les effets possibles du racisme jumelé au statut minoritaire.

Dans cette perspective, Kanter (1977) est la grille d'analyse sur laquelle se fonde nombre de ces études. Elle met en évidence l'importance des proportions numériques dans la compréhension de la condition de travail des femmes se trouvant en situation minoritaire dans un milieu traditionnellement masculin. Kanter a étudié le secteur de la vente d'une des plus grandes corporations industrielles où les femmes étaient admises pour la première fois et où elles étaient en minorité numérique, c'est-à-dire 1 femme pour 10 hommes. L'instrument utilisé pour la cueillette des données fut l'entrevue semi-directive. Seize femmes et 40 hommes ont été interviewés.

Dans ce contexte, la notion de proportion se définit comme étant un nombre relatif de personnes en situation minoritaire (Tokens) dans un groupe composé majoritairement d'individus qui se ressemblent (Skewed) et qui font en sorte de maintenir leurs valeurs en tant que normes dominantes du groupe. Dans cette optique, ils (Skewed) finissent par s'imposer et de ce fait créent entre eux et les autres (Tokens) une relation de dominants à dominés et ce d'autant aisément que ce rapport reproduit des inégalités sociales. (Anderson, 1993; Breakwell, 1990; Hoffman, 1990; Lips, 1993)

Dans ses recherches, Kanter montre comment les membres du groupe minoritaire, les femmes en milieu de travail

traditionnellement et majoritairement masculin, font face à trois ordres de difficulté à cause de leur statut minoritaire et du sexisme. Il s'agit de la visibilité, de la polarisation et de l'assimilation.

1.5.1 Visibilité²² et préjugés

Du fait qu'elles soient minoritaires et différentes sexuellement, les femmes deviennent plus visibles. Cette visibilité attire sur elles une attention particulière et leur travail fait l'objet d'un examen minutieux (Zimmer, 1982:184). Cet examen rend leurs erreurs plus visibles. Mais il y a bien davantage. Si l'une d'elles commet une erreur ou se révèle inapte au service, l'image de toutes les femmes de l'effectif en souffrira, en raison des préjugés sexistes. (Linden et Minch, 1984/92:70)

Les préjugés peuvent être positifs et même nécessaires parce qu'ils nous permettent d'éviter de répéter les mêmes observations et ainsi intervenir plus rapidement. En fait, ils sont utiles, dans la mesure où nous les confrontons constamment à la réalité et où ils sont réajustés en

²²Le fait d'être visible, en soi, n'a rien de négatif. D'ailleurs, ordinairement, c'est même <<a potential source of power>> (Lips, 1991:166). Toutefois, pour les femmes qui sont en position minoritaire, cette même visibilité devient <<a handicap, a source of vulnerability rather than power>> (*ibidem*), parce qu'il existe déjà au niveau social des préjugés défavorables à leur endroit.

fonction de celle-ci. Par contre, ils sont négatifs lorsqu'ils cachent la réalité de personnes ou de groupes d'autres cultures peu ou mal connues au profit de généralisations discriminatoires. Dans cette optique, les préjugés <<peuvent aller jusqu'à déterminer les perceptions: on ne voit et on ne retient alors que ce qui confirme nos préjugés; tout le reste devient une exception.>> (Barette et al., 1993:134)

Dans le cas qui nous concerne, nous utilisons les préjugés dans leur sens péjoratif, c'est-à-dire <<negative attitude based on information or knowledge which is either illogical, unrelated to reality, or distorsion of fact, and which is unjustifially generalized to all members of a group.>> (Alcock, 1994:222).

Il s'ensuit dans le cas des femmes en situation professionnelle minoritaire, que leur compétence est mise en doute au profit d'une généralisation basée sur les préjugés négatifs à leur égard. Dans ce registre, <<even when women do succeed, their success is likely to be discounted as irrelevant to their abilities.>> (Lips, 1991:160) Ainsi, si les mauvais coups de l'une d'entre elles peuvent confirmer les préjugés à leur égard, les bons coups ne rejaillissent pas sur toutes les employées. Pour préserver ces préjugés défavorables, ces bons coups sont considérés comme des

phénomènes accidentels et passagers qui n'ont rien à voir avec le savoir-faire du groupe.

Le fait que l'erreur d'une femme vient confirmer les préjugés négatifs chez les hommes amène ces dernières à ressentir souvent une certaine amertume à l'égard de leurs consoeurs dont la performance au travail laisse à désirer. (Dubois,1992:68) Cet état de fait augmente ainsi le niveau de stress vécu par les femmes au travail et affecte leur expérience de travail puisqu'elles craignent davantage l'erreur et sentent la nécessité de prouver continuellement que le fait d'être femme n'est pas un handicap à leur fonction.

1.5.2 Polarisation et stéréotypes

Les membres du groupe majoritaire ont tendance à exagérer les différences qu'il y a entre eux (Skewed) et les autres (Tokens) et à mettre en relief les points communs de ses membres pour discréditer les différences physiques, psychologiques, réelles ou fictives du groupe minoritaire tel que caricaturé dans les stéréotypes, c'est-à-dire dans <<l'image mentale collective et caricaturale supportant un préjugé>> (Barette et al.,1993:36). Une référence continuelle à ces différences sert à démontrer que ce genre de travail ne convient pas aux femmes. Cette polarisation

amène le groupe dominant à isoler les femmes des réunions informelles où s'échangent des informations et des stratégies utiles pour leur formation professionnelle. Ces informations et ces stratégies sont pourtant déterminantes pour établir leur compétence, profiter de l'expérience d'autrui, gagner des points susceptibles de favoriser une promotion. Leur ignorance provoque un effet direct sur la qualité de leur travail, sur la perception de leur compétence et sur les possibilités de promotion, en bref, sur leur plan de carrière.

1.5.3 L'assimilation aux normes dominantes

Le travail des femmes, explique Kanter (1977), est souvent évalué en fonction des normes informelles masculines qui accordent beaucoup plus d'importance aux critères d'agressivité, de force physique, d'autoritarisme; ces critères appartiennent à la culture organisationnelle masculine, bien d'avantage qu'aux nécessités de la profession, et ce, même dans la police. (Beauchesne, 1998) Les femmes, pour diminuer la polarisation et la visibilité ci-haut mentionnées, tenteront d'adhérer aux valeurs masculines et aux stéréotypes qui supportent ces valeurs et par voie de conséquence s'assimiler. De plus, explique Kanter, aussi longtemps que les membres de la minorité ne

forment qu'une faible proportion du groupe, ils peuvent difficilement arriver à s'opposer aux préjugés dont ils sont victimes, d'où la recherche encore plus forte d'assimilation aux normes dominantes. Cette assimilation aux valeurs masculines crée un triple problème pour les femmes, comme l'illustre Dubois (1992:72) dans son étude sur les gardiennes de prison :

1) elles ne sont pas à l'aise au travail pour manifester des idées nouvelles sur les pratiques du métier; 2) elles ne sont pas à l'aise pour modifier les conditions de travail de façon à diminuer les manifestations sexistes qu'elles subissent; 3) elles ne sont pas à l'aise à l'extérieur du milieu de travail car l'isolement que peut apporter le choix de cette profession par ses horaires n'est pas nécessairement compensé par le support des collègues. (Dubois, 1992:72)

C'est ainsi que <<They make themselves psychological hostages of the majority group>> (Kanter, 1977:979). Ce statut d'otage les met dans une position inconfortable et exerce un impact direct, encore une fois, sur leurs expériences de travail.

Pour corriger ces problèmes, Kanter propose un équilibre numérique du nombre de femmes par rapport à la majorité masculine. Car, croit-elle, il existe des proportions seuil au-delà desquelles les membres d'une minorité peuvent commencer à s'organiser et à se solidariser pour diminuer ces conséquences du statut minoritaire professionnel. Déjà, avance-t-elle, une proportion de 20%

peut permettre aux membres d'une minorité d'établir des alliances. Cela peut également améliorer grandement leurs conditions de travail, et même permettre, à long terme, d'augmenter leur capacité de manifester leur différence et transformer la culture de travail masculine de manière à mieux s'intégrer et assurer une participation égalitaire de tous.

Plusieurs études, dans le sillage de Kanter (Lips,1991; Yoder,1991; Anderson,1993), ont reconnu le bien fondé de son analyse sur la problématique de la proportion numérique, puisqu'elle permet en partie de comprendre certains effets du statut minoritaire sur les expériences de travail des femmes. Toutefois, ces études reconnaissent aussi le côté réducteur de cette approche *<<by focusing on numbers alone, Kanter's work underestimates the backlash that men direct against women when they desegregate traditionally male jobs.>>* (Anderson,1993:130)

Les femmes professionnelles oeuvrant dans des professions traditionnellement masculines ont contrevenu à une catégorisation traditionnelle de leur rôle précis auquel sont attachées certaines compétences. Selon cette catégorisation,

men are more agentic (self-assertive and motivated to master) than women and women are more communal (selfless and concerned with others) than men. Women are more likely than

men to be homemakers and child raisers, men are more likely than women to be breadwinners (i.e., to work outside the home). It is assumed moreover, that those roles confer on their occupants different traits of behavior and personality. (Hoffman and Hurst, 1990:197)

Dans cette même perspective <<men are more aggressive and competitive, it claimed; subsequently, it is claimed that this explains why men dominate in social roles which have power or social standings.>> (Breakwell, 1990:212) En contrepartie, <<women are nurturant and that explains their occupancy of roles in low-paid caring professions.>> (ibidem) Ces stéréotypes

of womanhood over the centuries can be taken as an exemplar of how a group with power, in this case men, will distinguish itself maximally from those it dominates and will do so in a manner designed to incapacitate them. (Deschamps, 1982, cité par Breakwell, 1990:214)

Et c'est au niveau des blagues sexistes que se véhiculent très souvent ces stéréotypes.

1.5.4 Les blagues sexistes

L'humour en soi n'a rien de négatif. Au contraire, il est une production culturelle humaine, une expression signifiante de l'inconscient au même titre que l'activité onirique au niveau individuel et à la même enseigne que la création littéraire et mythologique sur le plan collectif.

D'ailleurs, <<les humains ont de tout temps ri et fait rire invariablement dans l'histoire et partout dans l'espace.>> (Nabati,1997:12) Dans cette optique,

l'humour n'est pas seulement destiné à amuser, à divertir et à distraire, c'est-à-dire faire détourner la tension, à libérer, ne fut ce qu'un instant des réalités pénibles de l'existence. Il va au-delà de cette première fonction de dédramatisation apportant détente et soulagement. Il ne s'agit plus d'un luxe, mais d'une nécessité impérieuse, presque vitale, d'exprimer les craintes psychologiques, tout en leur apportant une issue heureuse, une solution positive impossible à trouver d'une façon rationnelle. (Nabati,1997:12)

Ainsi l'humour sert à rire des stéréotypes, mais il permet aussi d'exprimer ces stéréotypes. Dans le cas de ces femmes à statut minoritaire dans un milieu de travail majoritairement et traditionnellement masculin, l'humour peut être employé à ces deux fins. Donc, il peut aussi ressusciter le rôle stéréotypé dans lequel traditionnellement les femmes sont cloisonnées. Dans cet humour, les femmes sont ridiculisées, renvoyées à leur rôle d'être inférieur et dépendant des hommes. En acceptant et jouant le jeu, elles peuvent confirmer les stéréotypes que la majorité masculine nourrit à leur sujet. Évidemment, les membres du groupe majoritaire n'y voient alors que la confirmation de leurs préjugés. En fait, il s'agit ici d'un cas typique de l'effet pygmalion (Rosenthal et

Jacobson,1968), c'est-à-dire que <<les gens qui font preuve de discrimination envers les autres peuvent souvent créer chez ceux qui sont visés le comportement qui justifie leur discrimination. Le préjugé agit comme un type d'expectative ou d'attente.>> (Gergen et al.,1992:149) Comme l'ont si bien expliqué William et Dorothy Thomas (1928:572) <<if men define situations as real, they are real in their consequences.>>

Cette perception négative des femmes rebondit inévitablement dans les milieux de travail majoritairement masculins où ces catégorisations sont reprises pour expliquer et prouver en même temps qu'elles ne sont pas à <<leur place>>. Dans ce contexte, elles ne sont pas acceptées dans ces milieux de travail majoritairement masculins uniquement parce qu'elles sont femmes. (Belknap,1991) Au lieu d'être acceptées, elles sont plutôt ridiculisées, rabaissées, dénigrées directement ou à travers des blagues sexistes. Dans ce cas-ci, <<l'humour affirme généralement les normes sociétales, sa fonction principale est le renforcement idéologique du statu quo patriarcal.>> (Machie,1990:11) Dans une telle circonstance, l'humour peut même offrir une sorte d'amnistie morale dans la mesure où il permet à une personne

to safely vent negative sentiments. The joker does not have to take responsibility for the thoughts or actions expressed; instead, he or she can dismiss and refute any hostility on the grounds that it was only a joke. The latter may be facilitated because of humor's tendency to undetermine the seriousness of the matter at hand. (Bill et Naus, 1992:646)

Dans cette optique, <<sexist incidents labeled humorous are ignored or tolerate. It seems that if sexism is disguised by and delivered through humor, it is interpreted as being harmless and innocent, and it thus escapes criticism.>> (ibidem) En bref, <<more humorous people find an incident, the less likely they were to rate it as sexist, the more likely they were to find it acceptable, and the more willing they were to voice approval of the action involved in it.>> (Bill et Naus, 1992:658)

Sous cet éclairage, l'humour constitue l'un des moyens utilisés pour rappeler aux femmes qu'elles sont inférieures, incapables et qu'elles ne sont pas à leur <<place>> dans les milieux de travail majoritairement masculins. Dans ce cas-ci, l'humour est utilisé de manière péjorative.

1.6 L'objet de cette recherche

La manière dont les individus perçoivent une situation sociale a des incidences sur celle-ci, c'est-à-dire en attribuant des images à telle ou telle catégorie sociale, on

amène les membres de cette catégorie à se conduire conformément à cette représentation pour diminuer les tensions à leurs égard. Les femmes en situation minoritaire travaillant dans un milieu majoritairement et traditionnellement masculin ne sont pas exemptes de cet état de fait, comme en font la preuve plusieurs études.

Ainsi, le problème d'intégration des femmes professionnelles dans une profession traditionnellement masculine ne se résume pas uniquement à une question numérique, cette question se juxtapose au sexisme, c'est-à-dire à la perception qu'on a du rôle de la femme en société, perception qui l'associe automatiquement à la sphère domestique. (Heikes, 1991) À cet égard, les effets du <<Tokenism>> mentionné par Kanter n'existent pas partout où il y a un groupe majoritaire et un groupe minoritaire en interaction. C'est ce qu'illustre une étude sur les infirmiers en situation minoritaire dans un milieu majoritairement féminin. (Heikes, 1991) Donc, pour retracer ces effets du tokenism de Kanter, il faut que ce groupe minoritaire soit, en plus, victime de préjugés défavorables au niveau social. (Anderson, 1993:130)

C'est ce qui nous amène à reprendre cette grille d'analyse sur les effets du statut minoritaire et du sexisme afin de saisir, à travers la perception de la trajectoire

professionnelle et des relations de travail des policiers noirs, les effets possibles d'être en minorité mais, cette fois, jumelée à la question du racisme. D'abord, les femmes et les Noirs sont deux groupes discriminés, l'un en raison du genre, l'autre en raison de la couleur de sa peau. Et de cette discrimination découle toute une batterie de préjugés défavorables supportés par des stéréotypes qui les jugent inaptes à occuper des emplois rémunérateurs; la conséquence en est que les postes de commande dans certains milieux de travail demeurent l'apanage de l'homme blanc, hétérosexuel. Comme l'a si bien compris Konrad (1992:135), *<<being in the minority may imply different outcomes for white men, white women, men of color.>>*

Ce qui nous amène à supposer dans cette recherche que le fait d'être femmes et en minorité et d'être Noirs et en minorité au sein d'une majorité masculine blanche affecte d'une certaine façon la trajectoire professionnelle de ces dernier(ère)s.

Si plusieurs études analysent l'impact d'être femme et minoritaire sur les expériences travail en milieu policier (Beauchesne,1998), aucune étude n'utilise cette grille d'analyse de Kanter révisée par Anderson (1993) et Heikes (1991) pour comprendre comment le fait d'être Noir et minoritaire dans un milieu à majorité blanche, a des

conséquences sur la trajectoire professionnelle et les relations de travail en milieu policier. Nous montrerons la pertinence de cet exercice en saisissant leur perception de leur expérience de travail.

Les attitudes discriminatoires de certains policiers blancs face aux citoyens noirs ont amené la communauté noire à penser qu'il est dans son intérêt d'être mieux représentée au niveau de la police. Cette représentativité, à son avis, pourrait réduire et même éliminer les traitements discriminatoires que subissent ses membres. Les Commissions d'enquête, à la suite de l'affaire Griffin, sont toutes arrivées à la conclusion que des actes discriminatoires ont été posés par certains policiers à l'endroit des citoyens noirs. Elles ont endossé formellement les revendications des communautés noires au sujet d'une meilleure représentation au sein de la police. Face à cette situation, des efforts ont été effectués par les services en vue d'embaucher plus des Noirs dans la police. Effectivement plusieurs Noirs y sont enrôlés. Néanmoins, leur nombre reste en dessous des objectifs visés. L'objet de cette recherche est de présenter les effets possibles du racisme combiné au statut minoritaire à travers la perception de la trajectoire professionnelle et des relations de travail des policiers noirs au sein de la police.

Pour ce faire, nous exposerons à l'aide de quelques entrevues plusieurs aspects qui permettront de saisir certains de ces impacts soulignés par les études sur les femmes en milieu minoritaire sur l'expérience de travail des policiers noirs dans une majorité traditionnellement blanche.

Ce qui nous amène maintenant à préciser la méthodologie que nous utiliserons pour cette recherche exploratoire.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

2.1 Choix de la méthode

Puisque nous abordons l'expérience de vie d'un groupe minoritaire de policiers noirs dans un milieu majoritaire blanc, c'est-à-dire que nous traitons des sentiments, des émotions, des frustrations ou satisfactions, des situations conflictuelles vécues au sein d'une institution sociale, il nous paraît approprié de choisir la méthode qualitative. Dans cette optique, cette méthode est adéquate parce qu'elle se caractérise par :

- a) [...] sa souplesse d'ajustement pendant son déroulement, y compris par sa souplesse dans la construction progressive de l'objet de l'enquête;
- b) [...] sa capacité de s'occuper d'objets complexes, comme les institutions sociales, les groupes stables, ou encore d'objets cachés ou furtifs, difficiles à saisir ou perdus dans le passé;
- c) [...] sa capacité d'englober des données hétérogènes (...);
- d) [...] sa capacité de décrire en profondeur plusieurs aspects importants de la vie sociale relevant de la culture et de l'expérience vécue. (Pires, 1997:51,52)

Dans le but d'explorer en profondeur l'univers de travail des policiers et policières noirs, nous avons choisi l'entrevue semi-directive comme technique d'observation empirique. Ce choix va très bien avec l'objet d'étude puisque l'entretien se veut une interaction limitée et spécialisée, conduite dans un but spécifique et centrée sur

un sujet particulier. (Deslaurier,1991:33) D'ailleurs, <<l'entrevue a toujours été envisagée comme un moyen propre à engager une personne à dire ce qu'elle pense, à décrire ce qu'elle a vécu ou ce qu'elle vit, ou ce dont elle a été témoin.>> (Poupart,1997:186) En somme, c'est une communication qui se déroule dans un contexte social qui nous fournit des données objectives et subjectives, <<un instrument privilégié pour dénoncer, de l'intérieur les préjugés sociaux, les pratiques discriminatoires ou d'exclusion et les iniquités dont peuvent faire l'objet certains groupes considérés comme différents>>. (Pires,1997:178)

En bref, ce type d'entretien était le plus approprié en rapport à l'étude que nous menons, c'est-à-dire le fait d'étudier les effets possibles du racisme combiné au statut minoritaire à travers la perception de l'expérience de travail des policiers et policières noires. Nous avons choisi délibérément la semi-directivité; de toute manière, la parfaite non-directivité n'est qu'un mythe. (Poupart,1997:200) Après tout, c'est quand même le chercheur qui définit le ou les termes de l'entretien. En ce sens, l'adoption de l'entrevue semi-directive est justifiée parce qu'elle nous permet, pour orienter son objet vers notre

investigation, d'identifier plusieurs consignes à cet effet.
(voir annexes)

La première consigne avait pour objet de voir comment le policier ou la policière noire perçoit sa trajectoire professionnelle, comment il ou elle perçoit son avenir dans la police :

Comme nous avons dit la dernière fois, nous sommes intéressé à connaître l'expérience vécue des policiers noirs dans le cadre de leur activité professionnelle. Alors, si vous voulez bien, j'aimerais que vous me parliez de votre carrière comme policier et de votre avenir dans la police...

La deuxième consigne traitait des rapports des policiers et policières noires avec le public en général, et avec la communauté noire ou encore avec les autres groupes culturels en particulier :

Maintenant, si vous voulez bien, j'aimerais que vous me parliez de vos rapports avec le public en général, avec la communauté noire et les autres groupes culturels...

Enfin, la troisième consigne concernait les expériences personnelles dans les relations des policiers et policières noires avec leurs collègues de travail et avec leurs supérieurs :

Passons maintenant, si vous voulez bien, à notre dernier point et parlons ensemble de vos relations avec vos collègues de travail et vos supérieurs...

2.2 L'échantillonnage

2.2.1 La noirceur de la peau est-elle vraiment visible?

Nous sommes partis avec l'idée de constituer un échantillon de policiers et policières noires qui ont trois ans et plus d'expérience dans la patrouille. Cette donnée, en apparence limpide, a présenté une complexité à laquelle nous ne nous attendions pas, puisqu'il y a une policière métisse qui a refusé de participer à cette étude en avançant que l'objet de cette recherche vise les policiers et policières noires. Donc, étant donné qu'elle ne se définit pas en tant que noire, elle ne voit pas la raison de sa participation dans cette étude.

De même, l'engagement de policiers mulâtres à l'intérieur de la police en regard de la politique d'action positive en vue d'augmenter la présence des Noirs dans la police fait l'objet de débats. La communauté haïtienne ainsi que certains policiers haïtiens réagissent à cet état de fait et rétorquent que l'engagement des Mulâtres est confondu ou privilégié à celui des Noirs. Dans cette optique, la donnée «policier noir» qui nous paraissait si évidente, au départ, ne l'est pas vraiment. C'est pourquoi il nous apparaît important de préciser le débat en jetant un

bref coup d'oeil rétrospectif sur sa signification, d'abord, en Haïti, et ensuite chez les communautés noires vivant à l'extérieur d'Haïti (ou communément appelées dixième département),²³ dans le cas qui nous concerne au Canada, et finalement sa compréhension par les autorités politiques canadiennes.

Le choix d'Haïti s'explique par le fait que la majorité des policiers et policières composant notre échantillon sont né(e)s en Haïti. Donc, ce choix nous permet de replacer cette question de couleur dans son contexte historique.

2.2.2 La signification d'être Noir en Haïti

Haïti est le premier pays noir du continent américain à avoir pris son indépendance, soit 1804. Avant, il était sous le régime colonial français. Durant cette colonisation, la population se composait de trois groupes de personnes, c'est-à-dire les Blancs, les Affranchis et les Esclaves.

Les Blancs étaient en majorité des propriétaires fonciers qui jouissaient d'un pouvoir économique assez

²³ Concept développé par Georges Anglade et popularisé par Aristide (Glick Schiler, 1994) Il s'agit d'une fiction politique qui élargit le territoire d'Haïti pour englober la diaspora se trouvant au Canada, en France et aux États-Unis. La raison de cet élargissement s'explique en raison de la contribution économique de cette diaspora dans le budget annuel du gouvernement haïtien, c'est-à-dire 850 000 000\$.

imposant et d'un grand prestige en raison de la couleur de leur peau.

Les Affranchis, le plus souvent nés d'un Blanc et d'une Noire, étaient des hommes et des femmes libres. Plusieurs d'entre eux ont eu la chance de faire des études en France. Par exemple M. Labadie, vieillard respectable qui <<connaît les sciences, l'astronomie, la physique, l'histoire ancienne et moderne, dans un temps où pas un blanc de la colonie n'est à l'a,b,c de ces sciences.>> (Bellegarde,1953:42) En 1989, <<les Affranchis de couleur détiennent un tiers des terres, un quart de la propriété immobilière, une bonne situation dans le commerce et les métiers, et un grand prestige militaire, du fait de leur participation à la guerre de l'indépendance des Etats-Unis.>> (Césaire, 1961:111-112) En ce temps-là, les Mulâtres avaient la réputation d'être plus cruels envers leurs esclaves noirs que les Blancs eux-mêmes, et il n'ait de pire <<angoisse à susciter chez un esclave noir que de le menacer d'être vendu à un homme de couleur.>> (Labelle,1978:51) Enfin, un Mulâtre se tuerait plutôt que d'être l'esclave d'un affranchi noir propriétaire. (Samedy,1997a:51)

Malgré leur fortune matérielle et leur instruction, les Affranchis sont humiliés et infériorisés par les Blancs à cause de leur épiderme noir ou qui

tient entre le blanc et le noir et se dégrade en tonalité insaisissable allant du blanc mat, cuivré, café au lait au brun clair, foncé, ébénisé. Situation ethnique factice et artificielle qui souvent devient dramatique. (Price-Mars, 1942:16)

Cette volonté de se distinguer, de multiplier et de hiérarchiser les nuances de couleur (128 catégories ou variétés) s'explique en trois temps.

Dans un premier temps, les colons voulaient regrouper sous la même enseigne toutes ces variétés afin qu'aucune ne prétende faire partie de la race blanche.

Dans un deuxième temps, la peur des esclaves noirs, en raison de leur nombre imposant (450,000 Noirs pour 33,000 Blancs) et la jalousie des Affranchis instruits et riches qui s'efforçaient d'occuper les postes de commande de la milice et des emplois dans la magistrature multiplièrent la haine des colons contre ces deux groupes.

Dans un troisième temps, la création de la division entre Noirs et Métis les empêcha de s'unir contre les colons blancs, les plus pâles méprisant les plus foncés.

Ainsi, les colonisateurs les ont infériorisés d'une manière telle qu'ils finirent tous par se sentir inférieurs aux Blancs et supérieurs à certains des leurs (les plus foncés), bref, à se haïr entre eux. Aussi,

les métis qui sont presque blancs méprisent-ils les hommes de couleur qui ne sont qu'a demi-blancs et ceux-ci dédaignent à leur tour tous ceux qui ne sont blancs que pour un quart et il en va de même en decrescendo pour toutes les nuances épidermiques. En outre, un esclave [mulâtre] se sent supérieur à un noir libre. (James, 1949:38-39)

Cette relation conflictuelle entre les Mulâtres et les Noirs a atteint un point tel qu'il y eût des guerres entre ces deux groupes. La guerre du Sud (1789-1800) illustre très bien le premier conflit important entre Mulâtres et Noirs sur le sol haïtien. Les premiers se ralliaient autour du général Rigaud dans le Sud, tandis que le général Toussaint Louverture dirigeait de fait le reste du pays. En 1808, la France post-coloniale, sous la pression des grands colons expropriés, décida de rétablir l'esclavage dans l'île. Certains des chefs des Mulâtres profitèrent de cette occasion pour s'allier aux troupes françaises et combattre Toussaint Louverture. Dans la foulée de Toussaint, l'Empereur Dessalines, après avoir vaincu militairement les Mulâtres, voulait briser leur fierté coloriste. Pour ce faire, il a ordonné à son armée de violer toutes les Mulâtresses du Sud, d'où la fameuse phrase : <<après ce que je viens de faire dans le Sud, si les citoyens ne se soulèvent pas contre moi, c'est qu'ils ne sont pas des hommes.>> (Dorsainvil, 1934:181)

À partir de 1806, le pays était dirigé par deux factions rivales : Christophe, le roi noir, dans le Nord et Pétion, le Mulâtre, dans l'Ouest et dans le Sud. Après la réunion du pays sous la présidence de Boyer, les Mûlatres ont fait main basse sur la rente immobilière, le commerce des ports, repoussant ainsi les Noirs de toutes les classes sociales dans l'agriculture. Entre 1847 et 1859, le gouvernement de Soulouque va systématiquement favoriser la présence des Noirs dans le secteur économique : <<c'est donc une première variante de la politique dite noiriste.>> (Doubout, 1973:14)

Geffrard, successeur de Soulouque alla à l'encontre de cette politique noiriste en favorisant le clan mulâtre. De 1870 à 1879, des gouvernements <<sans couleur>> se succèdent (ceux de Nissage Saget, Michel Dominique, Boirond-Canal), ainsi appelés parce qu'équilibrés, du point de vue des factions de couleur rivales, au niveau de la composition et de l'orientation politique. (Labelle, 1978) L'arrivée au pouvoir du nationaliste noir, Lycius Félicité Salomon, que François Duvalier (1966) qualifia de plus grand leader de masse en Haïti, met fin à cet équilibre des gouvernements <<sans couleur>>.

L'occupation américaine de 1915 à 1934, en mémoire des services rendus par les Mulâtres lors de sa guerre de

l'indépendance, vient consolider définitivement la suprématie des Mulâtres sur les Noirs sur le plan économique. D'ailleurs, c'est sous cette occupation qu'a été implantée cette pratique voulant que les filles et les femmes noires repassent leurs cheveux. Cette pratique <<représente tout ce qui a rapport à l'amélioration de la race.>> (Labelle,1978:315)

Toujours dans cette même logique coloriste, le président Lescot (1940-46), mulâtriste réputé, a été démis de ses fonctions par un front démocratique. C'est dans ce contexte que le slogan <<un noir au pouvoir>> fait sa réapparition pour réinstaller la majorité noire sur l'échiquier politique. Ce mouvement a eu pour conséquence la présidence du noiriste Dumarsais Estimé, régime politique qui servira de tremplin au règne des Duvalier.

Ce problème de couleur, aujourd'hui encore, ne cesse de hanter l'imaginaire social des Haïtiens. Selon Samedy (1997a:51), <<cet aspect du problème est le plus haut niveau d'efficacité de l'idéologie coloriste>> dont la fonction sociale est bien de mesurer l'écart type à la norme idéale du type blanc. (Labelle,1978)

2.2.3 La signification d'être noir dans le dixième département

Les Haïtiens, en immigrant, ont amené l'idéologie coloriste qui minait les relations sociales entre les Mulâtres et les Noirs. Ceci s'explique par le fait que plusieurs Mulâtres ou Mulâtresses éprouvent de la difficulté à épouser une personne dont la couleur de la peau est plus foncée que la leur. Cette attitude crée une sorte de complexe d'infériorité chez plusieurs Noirs. Ceci est tellement vrai qu'il est un fait connu que dans de nombreuses familles haïtiennes on utilise des produits de beauté qui ont pour fin d'éclaircir la couleur de la peau.²⁴ Encore aujourd'hui, il est très rare de voir une femme noire conserver ses cheveux crépus²⁵ parce qu'elle risque de s'exposer au ridicule de son entourage :

Le cheveu crépu en vient à se constituer non seulement en signe de condition inférieure mais objet de la honte lié à l'image corporelle et symbole de la malpropreté.²⁶
(Labelle, 1978:316)

²⁴ Ambi, Dermaclair, Dermaline, Clairacil, Sherley, Tropicclair, Mic, Symba, Drula, Ultra Clear, Venus de Milo, Litener Cream, Zarina, Idole, O'tentika, Peau claire, Othine Skean bleach, Clairacisme, Plus claire, Clear Touch, Rico, Body clear, etc.

²⁵ Les cheveux crépus sont considérés comme en soi mauvais. Dans certaines couches de la petite bourgeoisie, on entend souvent les termes de cheveux non améliorés pour les désigner. D'ailleurs, il est commun d'entendre dire de quelqu'un : <<c'est un noir à bons cheveux, c'est donc un noir supérieur, encore un peu, il serait un mulâtre.>>
(Labelle, 1978:130)

²⁶ C'est ainsi que certains hommes de la petite bourgeoisie interdisent à leur femme de sortir sans perruque si le défrisage n'est pas frais

En général, les femmes noires utilisent des produits qui ramollissent leurs cheveux, leur donnent l'allure des cheveux du type blanc ou mulâtre. Il est même recommandé aux jeunes d'épouser des personnes de peau plus claire pour pouvoir avoir de beaux enfants, bref, améliorer la race.

À l'opposé de ces pratiques émerge un autre mouvement qui a pour slogan <<Black is beautiful>>. C'est un mouvement né des Etats-Unis qui encourage les jeunes Noirs à retourner à leur origine culturelle, bref à revaloriser tous les traits physiques caractérisant une personne de couleur noire, c'est-à-dire l'épaisseur des lèvres, la forme aplatie du nez, la texture crépue des cheveux, la noirceur de la peau. C'est ce qui explique le fait que plusieurs jeunes noirs tressent leur cheveux. Dans certains cas, d'autres ajoutent des cheveux du même type aux leurs. Ces pratiques sociales contradictoires ne font que démontrer et alimenter le vieux conflit irrésolu et persistant entre Noirs et Mulâtres.

fait. On sait rapeler à l'ordre une femme qui se néglige en ce sens: <<Ma chère, la race réapparaît!>> (Labelle, 1978:317)

2.2.4 La signification d'être noir pour les autorités politiques canadiennes

Les autorités politiques canadiennes ne sont pas conscientes de cette différence qui existe entre Noirs et Mulâtres. Pour elles, un Noir c'est un Noir, peu importe qu'il soit plus pâle ou plus foncé. Pour reprendre le terme de James (1949:34) *<<le sang mêlé qui a des parties blanches pour une [partie] noire reste un homme de couleur.>>*

Donc, quand les services de police déclarent avoir engagé un ou une noire, ils sont sincères. Cette sincérité, cependant, risque d'être mise en doute dans la communauté haïtienne et même par certains policiers de cette communauté, dans la mesure où ils adhèrent à l'idéologie coloniale coloriste. Ils risquent d'être amenés à penser que les autorités, en embauchant un Mulâtre plutôt qu'un Noir, ne font que supporter et encourager en sourdine la vieille domination des Mulâtres sur les Noirs.

Ces précisions sur la couleur, éclaireront certains propos ultérieurs et doivent être pris en considération, tenant compte de la composition de notre échantillon.

2.2.5 Composition de l'échantillon

Nous sommes parti avec l'idée de rassembler un échantillon composé de policiers et policières noirs venant de diverses communautés. Finalement, en raison de facteurs impondérables, tels le caractère fermé, la peur de représailles qui prévalent dans le milieu policier, nous nous sommes retrouvés avec un échantillon composé uniquement de policiers et policières d'origine haïtienne. Il s'agit de six hommes et de deux femmes. Par contre, ces policiers et policières ont été choisis parmi plusieurs corps de police (ou univers de travail), par la procédure de <<boule de neige>> (snowball sample), <<en cascades>>. Autrement dit, <<grâce à un premier informateur ou à une personne ressource, le chercheur trouve l'accès au prochain, procédant ainsi par contacts successifs.>> (Pires et al., 1997:160)

Nous avons procédé ainsi en raison du caractère fermé du groupe étudié. Il nous a fallu approcher un policier avec qui nous entretenions des relations privilégiées. Ce dernier nous a référé à un autre qui nous a référé à un autre, ainsi de suite.

En ce qui a trait à la diversité, un des critères importants dans le cadre de l'échantillon qualitatif, nous n'avons pas pu changer grand chose au fait qu'il s'est

limité à des policiers et policières haïtiennes puisque c'est une personne qui nous met en contact privilégié avec une autre qui nous met en contact avec une autre, ainsi de suite. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une limite inhérente à la fermeture de la culture policière par peur de représailles de leurs pairs.

La majeure partie des entrevues se sont déroulées chez ces derniers. En dépit de ces précautions, nous nous sommes retrouvés à plusieurs reprises devant des mères de familles inquiètes pour ce qui risque d'arriver à leurs conjoints, fils ou fille policier(ère)s dans le cas où nous ne respecterions pas notre promesse de confidentialité. Selon ces dernières, ces policiers et policières noires n'ont rien à gagner dans une telle affaire. Nous avons dû les rassurer en promettant que l'anonymat de leur conjoint, de leur fils ou fille sera sauvegardé. Pour ce faire, nous avons codé leur nom et leur grades, et enlevé toute référence au corps de police d'appartenance, à la ville où se situe chacun de ces corps de police de l'étude, de manière à ce qu'il soit impossible de les identifier à partir des résultats de cette recherche conformément aux exigences de l'École des Études Supérieures de l'Université d'Ottawa.

Cette peur de représailles a poussé deux des personnes interviewées à ne pas accepter l'enregistrement de

l'entrevue. Quant aux 6 policiers qui ont accepté que l'entrevue soit enregistrée, leur acceptation a été conditionnelle à la garantie très forte que leur anonymat sera sauvegardé. Cette situation ne fait que mettre en évidence le climat d'inquiétude dans lequel se sont déroulées ces entrevues.

La majorité des sujets étudiés sont dans la vingtaine, à l'exception de trois hommes dont deux sont dans la quarantaine et l'autre dans la cinquantaine. Trois d'entre eux sont mariés. Quatre sur huit sont chrétiens. Quatre ont un titre ou un diplôme universitaire parmi lesquels nous retrouvons trois baccalauréats.

Abordons maintenant le contenu des entrevues avec les pseudonymes suivants :

Jeunes femmes : Aline, Anna

Jeunes hommes : Abélard, Albert, Bob,

Hommes plus âgés : Julien, Moïse, Georges.

2.2.6 Limites de ce cadre méthodologique

Deux limites viennent restreindre ce cadre méthodologique.

La première est le peu d'emprise de nos questions d'entrevue sur la double problématique vécue par les policières noires, du fait du racisme jumelée au sexisme. Malgré quelques morceaux d'entrevue qui laissent entrevoir certains effets du sexisme, cela demeure trop peu pour en faire une analyse appropriée. Que notre peu de commentaires sur le sujet dans l'analyse de nos données ne soit pas interprété comme une minimisation de cette réalité.

La deuxième limite provient du petit nombre de Noirs d'origine haïtienne dans la police. Par respect pour leur anonymat, il nous a été impossible de présenter une fiche technique qui aurait enrichi l'analyse de nos données en les croisant avec leur statut au travail, de même que certaines données sociologiques tel l'âge, l'expérience, etc. Les possibilités d'identification de nos sujets devenaient alors trop grandes et nous avons préféré nous priver de cette information plutôt que de risquer de faillir à l'entente d'anonymat que nous avions avec eux.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DES DONNÉES

*En chaque policier sommeille un petit garçon
qui crie sa peur,
tout en gardant hermétiquement
le secret sur ses émotions les plus intimes.
(Anglade, 1996:12)*

Dans cette partie du travail, nous nous sommes donnés la peine d'aller sur le terrain pour recueillir les expériences que vivent les policiers et policières noirs dans leurs milieux de travail. Pour faciliter la compréhension de ces données, nous nous proposons de les présenter selon les catégories suivantes : la perception de la trajectoire professionnelle des policier(ère)s haïtien(ne)s, celle de leurs relations avec le public en général, avec la communauté haïtienne, de même que la perception de leurs relations avec leurs collègues de travail.

3.1 Perception de la trajectoire professionnelle des policier(ère) haïtien(ne)s

3.1.1 Carrière

En ce qui a trait au plan de carrière des policiers et policières noirs, nous avons recueilli trois positions. Dans la première position, 2 policiers sur 8 affirment avoir la possibilité d'entreprendre une belle carrière dans la police :

<<J'aime ce que je fais. Je trouve qu'il y a des opportunités d'avancement. Dans quelques années, je vise à être enquêteur. Il y a beaucoup d'opportunité d'avancement. C'est à

moi de m'arranger pour en bénéficier.>>
(Abélard)

<<Ca n'a pas toujours été facile. J'ai connu des moments difficiles. Mais je crois que si c'était à refaire, je le referais.>> (Julien)

Ce discours est moins enthousiaste dans le cas de certains policiers plus âgés :

<<Je suis entré très tard dans la police. J'y suis entré à 33 ans. Maintenant j'ai 36 ans. Si j'étais là quand j'avais 20 ans comme tous les autres, j'aurais pu être un haut gradé, parce que je suis un homme qui a beaucoup d'ambition saine.>> (Georges)

Enfin, trois pensent que la possibilité de carrière dans la police n'est qu'une illusion :

<<Dans l'ensemble, c'est plutôt négatif. Quand je vois comment les autorités policières traitent les policiers noirs, comment elles assument mal leur encadrement, je trouve qu'il y a un problème concernant la possibilité d'un plan de carrière dans la police.>> (Abel)

3.1.2 Promotion

Le désir d'être promu est faible chez 5 d'entre eux pour diverses raisons. Chez les femmes, la recherche de promotion est secondaire au fait de se sentir bien dans leur peau :

<<l'important c'est d'être bien dans ce que je fais. Pour l'instant, c'est la patrouille. La promotion vraiment pour moi, c'est d'être bien dans ce que je fais, pas forcément de monter en grade. Comme ça, je ne fais pas de burn out.>> (Anna)

Quand même elles éprouvent le désir de monter en grade, ce désir est secondaire au fait qu'elle ne veulent pas bénéficier de traitements de faveur. Elles veulent être promues si elles estiment avoir la capacité pour remplir les nouvelles tâches :

<<Moi, j'aimerais ça être promue, si le poste qu'on m'offre me convient. Mais si c'est juste une promotion pour une promotion, si je ne fais pas bien mon travail, je crois que ce ne serait pas bien de garder un poste comme ça. Je crois que c'est important de réaliser ses rêves, de tenir à coeur ses buts, mais j'en fais pas une maladie non plus si je ne suis pas promue.>> (Aline)

La promotion, pour certains hommes (3 sur 8), représente l'arrivée des problèmes :

<<Pour être franc avec vous, la promotion dans la police c'est la moindre de mes préoccupations, parce que je comprends très bien ce système. Aller chercher la promotion, c'est un emmerdement. En plus, la différence entre mon salaire de constable et celui d'un sergent est de 5 000 \$. Je trouve une autre manière pour avoir plus que ces 5 000 \$. Je fais des investissements parallèles qui me rapportent plus que ça. Ainsi, j'ai ma paix. Et j'ai une meilleure qualité de vie. J'arrive, je fais mon travail et je m'en vais. Je ne m'implique en rien. Je ne cherche pas des emmerdements, des troubles. Je pense que c'est une bonne manière de les éviter.>> (Bob)

Enfin, trois d'entre eux n'y pensent même pas, parce qu'ils estiment que les jeux sont truqués dès le départ en

vue d'empêcher les policier(ère)s noir(e)s d'accéder à des postes supérieurs :

<<pour accéder à un grade supérieur il faut réusssir les examens. Quand bien même tu réussis ton examen, ils te bloqueront dans l'entrevue. Quand un Noir est embauché comme policier, c'est comme si on t'a fait une faveur. Je te dis ce que je ressens. C'est comme si on te dit : vous avez une job, faites la, vous avez une bonne paye, fermez-vous la trappe. Je ne sais pas pour plus tard. Mais en ce moment, il n'y a pas de débouché pour les Noirs dans la police.>>
(Moïse)

Ou encore, croient-ils, des policiers blancs accepteraient mal d'être sous les ordres d'un policier noir :

<<Moi, j'avais voulu être sergent, je compte l'être jusqu'à présent. Cependant, quand je regarde comment je suis bien là où je suis, j'ai peur de le changer pour une autre situation. Maintenant je suis ami avec mes collègues, mon travail devient pour moi un plaisir. Je suis dans une famille. Si tu vois que je ne vais pas chercher une promotion, c'est parce que je suis trop bien là où je suis. [D'ailleurs,] en toute chose, le Blanc n'aime pas recevoir des ordres des autres nations non blanches.>> (Georges)

Dans cette même perspective, un policier avoue même qu'il ne recommanderait pas ce type de travail à son fils ou à sa fille et que la seule raison de sa présence dans la police est le salaire.

3.1.3 Formation

Pour ce qui est de la formation, les versions diffèrent selon l'expérience vécue des policiers interviewés. Trois d'entre eux pensent que le métier de policier s'apprend en partie au Cégep et que le reste s'acquiert dans la pratique quotidienne :

<<Je crois qu'il y a une partie théorique qui te donne une idée de comment les choses fonctionnent, le reste s'apprend dans la pratique.>> (Aline)

D'autres (5) avancent que:

<<c'est sur le terrain qu'on apprend tout du métier de policier. Tout ce qu'on raconte dans les livres sur la police, dans le cinéma, c'est de la <<bull sheet>> (sic). C'est vraiment quand tu es dans la boîte que tu comprends comment fonctionnent les choses.>> (Moïse)

<<il n'y a pas une arrestation qui est pareille, donc, à ce titre il n'y a rien comme la pratique.>> (Anna)

<<Quand il y a un vol à main armée dans une banque, tu oublies tout ce que tu as appris dans les livres. À ce moment-là, tu comptes sur l'expérience de ton partenaire.>> (Georges)

Si la pratique est reconnue comme déterminante de l'apprentissage du métier de policier, l'initiation à la profession devient importante. C'est ainsi que, selon quatre policiers noirs, cela se passera bien ou mal, dépendant du policier qui va t'initier à la profession :

<<Pour apprendre les règles, il faut que le policier noir soit bien encadré, c'est-à-dire que celui qui l'encadre doit comprendre qu'il est différent des autres. Donc, il a besoin d'un encadrement différent des autres. Si le policier noir est sous la supervision d'un policier blanc qui comprend cette différence, moi, je ne m'inquiète pas pour lui.>>
(Albert)

Et cela ne se passe pas toujours bien :

<<Lorsque j'arrive sur le terrain, il y a une sorte de boycottage systématique. Le policier blanc ne dit pas qu'il ne veut pas travailler avec moi. Mais je vois et je sens qu'il y a une sorte de nonchalance, de froideur. Certains policiers blancs, au lieu de te montrer le travail, essaient plutôt à tout prix de te prendre en défaut. Quand tu fais une mauvaise intervention, à ton insu, il va te rapporter au superviseur. En plus, il peut même torpiller le rapport d'évaluation qui te permet de sortir de ta probation.>>
(Bob)

Cette période de probation semble avoir été une expérience négative pour la moitié des policiers interviewés, indépendamment de leur genre et des années de service :

<<À ma première journée, celui qui était supposé me montrer le métier me dit: tu es mon esclave aujourd'hui, assis-toi ici. Je viens d'entrer dans la police. J'étais en probation. Je ne peux pas répliquer, parce qu'au bout d'un an on peut toujours te foutre à la porte, si t'as une mauvaise évaluation.>> (Moïse)

<<J'ai eu des conflits de personnalité. Moi, je pense tout simplement que je suis tombée dans un mauvais groupe. La police est une institution qui a des valeurs nobles. Par contre, ce sont les individus qui les mettent

en pratique. Quand les valeurs ne sont pas mises en pratique, c'est pas long, l'atmosphère devient nocif pour vivre et travailler. Apprendre le métier, je crois que c'est faisable, mais je pense que ce sont les individus qui vont faire la différence. Ce groupe ne pensait pas que j'allais passer 4 ans dans la police. Il ne pensait même pas que j'allais passer 1 an. Il pensait que j'allais m'accrocher les pieds quelque part, puis tomber pour ne plus me relever.>> (Aline)

Dans ces circonstances,

<<le mieux c'est de se trouver avec un novice parce qu'il a autant à perdre que toi, il a son travail à protéger.>> (Bob)

3.1.4 Spécialisation

En ce qui concerne la spécialisation des policiers et policières noires, nous nous sommes retrouvé devant des points de vue divergents. Certains (4) désirent toucher à tout, les jeunes en particulier :

<<Je suis un généraliste, je touche à tout. Après tout, c'est pour ça que je suis entré dans la police. La police est un genre de service à la clientèle. C'est dans la rue qu'on apprend ça et non dans les bureaux spécialisés. C'est ma vie que je gagne, par rapport à ça, je privilégie le travail sur la route.>> (Abélard)

Ce souhait semble être exaucé puis qu'<<actuellement, l'administration de la police veut des généralistes. Avant, il y avait des policiers qui ne faisaient que de la circulation. Il n'y a plus cette spécialisation.>> (Moïse)

Par contre, la police réserve certaines spécialisations traditionnelles comme l'Escouade tactique, le secteur Antigang, la Moralité à certains types de personnes spécifiques. Ces domaines de spécialisation traditionnels, d'après les policiers noirs qui sont plus âgés et qui ont plus d'années de services, ne sont pas accessibles sans l'appui d'amis de l'intérieur :

<<Je voulais aller à la Moralité. Le sergent responsable de l'entrevue, un gars honnête, me dit : je suis obligé de te faire passer une entrevue. Je te dis tout de suite que ce n'est pas nécessaire de te présenter. J'ai déjà l'homme qu'il me faut.>> (Moïse)

Il semble plus facile de choisir le secteur de travail. Ce choix, pour quelques uns (2), est relié à des raisons de commodité:

<<Je ne choisis pas de travailler dans tel secteur pour rencontrer des Noirs. Je fais ce choix en fonction de mes besoins, c'est-à-dire, je tiens compte de la distance du voyage. C'est très important pour moi.>> (Bob)

Pour Bob, c'est l'aisance de travailler dans des secteurs aisés qui l'attire :

<<Il y a des secteurs qui sont plus plaisants à travailler, tu rencontres une clientèle avec qui il est facile de <<dealer>>. Pour moi personnellement, plus la clientèle est éduquée, instruite, plus je me sens en affinité avec elle. Quand j'entre en contact avec le prolétariat, le message passe difficilement. Le prolétariat est plus porté à te rapporter. Il y a beaucoup de problèmes

qui sont rattachés à lui [prolétaire].>>
(Bob)

Un seul policier a dit préférer travailler dans des quartiers défavorisés :

<<Ce qui est important pour moi c'est de travailler dans un secteur où il y a du travail. Le plus souvent, là où l'économie va mal, c'est là qu'il y a du travail.>>
(Abélard)

3.1.5 Visibilité et vulnérabilité

Tous les policier(èr)s noir(e)s qui ont participé à cette recherche disent que le fait d'être visible et en situation minoritaire les rend plus vulnérables à la critique des collègues et des supérieurs quand ils commettent une erreur :

<<On accorde beaucoup plus d'importance à mes erreurs. C'est toujours plus gros, plus dramatique. Ils s'attendent à ce que je sois parfaite dans tout ce que j'ai à faire. Moi, en plus, j'ai commencé à me stresser. Donc mes erreurs étaient plus nombreuses. Je commettais deux ou trois fois les mêmes erreurs. De dire qu'on est comme tout le monde, qu'on n'a pas besoin de faire attention, je n'y crois pas, puisqu'on doit accorder une attention soutenue même aux choses les plus banales.>> (Aline)

Poursuivant sur cet aspect, trois policiers mentionnent le traitement différenciel des policiers blancs et noirs :

<<Pour un seul et même geste, pour le policier blanc, ça passe comme un coup d'épée

dans l'eau. Alors que pour le policier noir, ça fait toute une tôle. L'affaire Barnabé est là pour le témoigner. Imagine que c'étaient 5 policiers noirs qui avaient commis un acte pareil! Or, les 5 policiers blancs ont repris de plus belle leur travail.>> (Bob)

Cinq d'entre eux insistent également sur la visibilité de leur actions par les citoyens, ce qui accroît leur vulnérabilité de recevoir des plaintes :

<<Moi, je n'ai pas le droit à l'impolitesse, car si je commets une gaffe, c'est pas long qu'on finit par savoir que c'est moi.>> (Georges)

<<Je suis le seul policier noir dans le secteur. Si j'envoie quelqu'un <<chier>> (sic), si j'ai été impoli avec quelqu'un, c'est pas compliqué, cest moi et non un autre. Le capitaine n'a pas besoin d'ouvrir une enquête, il va me dire : M. Georges, au bureau tout de suite. Mais si c'est un Blanc, on va demander au plaignant qui a fait ça? Il va répondre : <<il était grand ou petit, comme ci ou comme ça; je ne l'ai pas bien vu; il était dans le char>>. Le capitaine penserait ouvrir une enquête. Mais comme c'est pas si grave, il n'y a personne de mort ou blessé, en général, il laisse tomber l'affaire. Ce n'est pas qu'il fait du favoritisme, mais c'est parce qu'il est si facile de retracer le policier noir, parce qu'il est différent et en minorité.>> (Georges)

Pas étonnant qu'à cette situation minoritaire, tous les policiers ont manifesté leur intérêt pour une augmentation substantielle de leur nombre dans la police :

<<Au début, on est comme un objet de curiosité. C'est la femme noire qui arrive dans la police. On va voir si on l'a vraiment

engagée pour ses compétences ou si c'est une faveur. Plus qu'il va y avoir de policier(ère)s noir(e)s dans la police, moins ils vont être visibles, jusqu'à ce qu'on soit assez nombreux pour qu'on nous regarde comme des individus.>> (Aline)

Comme on ne les considère pas comme des individus à part entière, affirme-t-il(elle)s, mais comme un groupe homogène, on a souvent tendance à imputer à tous les erreurs commises par un membre du groupe :

<<On fait souvent référence à l'autre noire qui avait été déjà dans la police, pour qui ça a mal tourné et qui finalement a été congédiée. Les gens me comparaît à elle. Donc, il a fallu faire attention pour ne pas être comme elle. Ils avaient une référence à mon sujet, c'était l'autre. Pour eux autres, ça faisait un tout.>> (Aline)

Dans cette optique,

<<un policier qui a été pris en défaut est quelque chose d'inacceptable. Lorsque bien sûr ça arrive à un de nous, non seulement qu'on fait beaucoup de tort à nous mêmes à l'intérieur de la force de police, mais aussi à notre communauté.>> (Julien)

Par contre, cette différence, et cette situation minoritaire, selon Anna, ne sont pas toujours négatives. Dans le cas du citoyen qui vient féliciter le capitaine parce que le policier noir a aidé son fils à sortir d'une situation délicate, il est facile de trouver qui a fait ce bon coup :

<<ça ne leur prend pas beaucoup de temps pour nous trouver, et ceci en bien et en mal.>>
(Anna)

3.2 Relations avec le public en général

En ce qui concerne la relation entre les policiers et policières noires et le grand public, les positions divergent. Certains affirment n'avoir rencontré aucun problème dans leur interaction avec le grand public:

<<Les gens ont un grand respect de l'uniforme.>> (Aline)

Il y en a même

<<qui sont venus me dire : qu'ils sont contents de voir un policier noir.>>
(Georges)

Mais ils reconnaissent que cette relation devient délicate quand il s'agit d'une altercation entre Blancs et Noirs :

<<Ils ont tendance à aller voir le policier blanc avec qui je travaille, parce qu'ils pensent que je vais prendre parti pour la personne de couleur noire avec qui ils sont en conflit.>> (Aline)

Tandis que d'autres policiers (4 sur 8) croient que le fait d'être Noir affecte inmanquablement la manière dont ils sont traités par le grand public. Des injures comme

<<Toi là, <<mon tabernacle>> (sic), tu viens voler nos jobs, tu touches 60 000 \$. Ça aurait dû être quelqu'un de nous autres. Nous, on ne travaille pas!>> (Bob),

ils les entendent souvent. Certains citoyens, selon ces policiers, éprouvent carrément de la difficulté à voir et à accepter qu'il y a des des Noirs dans la police. À titre d'exemple,

<<deux policiers noirs travaillaient dans une même voiture de police dans un secteur de la ville. Ce fait a soulevé l'indignation et même la colère de plusieurs citoyens à un point tel que le poste de police a reçu plusieurs appels demandant de vérifier s'il n'y avait pas une voiture de police volée en raison du fait qu'il y avait deux Noirs conduisant une voiture de police.>> (Bob)

Et d'ajouter un autre incident du genre :

<<On m'avait envoyé faire de la relation publique dans un centre d'achat. Je devais aller visiter les commerçants afin de les conseiller contre le vol. J'ai visité une commerçante à qui je me suis identifié en tant que policier en uniforme. Elle a été très gentille. Par contre, elle a quand même appelé au poste pour dire qu'il y a quelqu'un qui est déguisé en policier et qui <<achale>>. Le poste de police lui répond que ce n'est pas quelqu'un qui est déguisé en policier, mais que c'était un vrai policier.>> (Bob)

De plus, selon ces derniers,

<<ce n'est pas dans tous les milieux que le policier noir peut entrer même s'il est en service et en uniforme, n'était-ce la présence des collègues blancs. Quand ils [citoyens] sont en boisson leur agressivité

sort plus facilement observable, leur côté raciste aussi. Dans certaines circonstances, les collègues blancs réagissent très bien. Dans d'autres, ils banalisent cette réalité et vont même faire des blagues avec ça, une fois arrivés au poste.>> (Albert)

3.3 Relations des policier(ère)s haïtien(ne)s avec la communauté haïtienne

Trois des policiers affirment n'avoir aucun problème dans leur interaction quotidienne avec la communauté noire. Toutefois, ils se sentent impuissants face au fait qu'ils ne peuvent pas vraiment aider, protéger la communauté noire contre les abus de certains policiers blancs :

<<Il ne faut pas que la communauté noire attende trop des policiers noirs, parce qu'ils ne peuvent pas, à eux seuls, résoudre tous les problèmes. Les policiers noirs sont en minorité dans un milieu de travail blanc, très conservateur. Ils ont les mains liées. Par exemple, mon collègue de patrouille reçoit un appel, il s'agit d'un conflit entre un Blanc et un Noir. Mon collègue blanc, en dépit de toutes les preuves matérielles (coups et blessures) qui démontrent que le Noir est victime de voie de fait grave commis par plusieurs personnes, traîne, relativise les choses, bref, ne veut pas arrêter les Blancs. Dans ce cas-ci, il est impossible de remettre en question l'intervention discriminatoire du compagnon de travail sans entrer en conflit avec lui. Et, je n'ai pas intérêt à le faire parce qu'il a plus d'influence sur les autres policiers blancs que moi. Donc, c'est facile pour lui de dresser les autres contre moi. Ça veut dire quoi? Ça veut dire que tu es étiqueté comme un ennemi à abattre. Tu es exclus des réunions informelles où on échange des trucs, des informations utiles à la job. Cette

tangeante peut t'amener à donner ta démission.>> (Albert)

Cette volonté d'aider la communauté noire ne fait pas l'unanimité chez les policiers interviewés, bien qu'elle soit majoritaire. À ce titre, l'intérêt personnel semble avoir préséance sur le collectif pour Anna.

<<Quand j'ai décidé de devenir policière, c'était pas pour ma communauté mais pour moi-même. Si je deviens un modèle, tant mieux. L'important pour moi c'est d'être à l'aise avec moi-même. C'est vrai, il arrive de servir ma communauté, mais ce n'est pas l'objectif visé.>> (Anna)

Plusieurs policiers noirs (5) éprouvent, quant à eux, beaucoup de difficulté dans leur interaction avec la communauté noire:

<<On m'appelle souvent pour que j'intervienne dans les fêtes haïtiennes, parce qu'il y a trop de bruit. Quand ils voient que c'est un Noir, ils commencent à m'injurier : c'est quoi cette merde là? Tu es haïtien, tu sais comment on fête, tu sais comment se font les choses. À ce moment là, je rétorque qu'on n'est pas en Haïti, Haïti a ses règlements, le Canada a les siens. Ce qu'ils ne savent pas, c'est quelqu'un qui a appelé et se plaint du bruit. Donc, je suis obligé d'y aller.>> (Abélard)

La moitié des policiers déclarent avoir même reçu des menaces de mort de la part des membres de leur communauté :

<<Plusieurs m'ont menacé d'aller prendre une purge²⁷ pour moi en Haïti. Comme je suis chrétien, je suis dans mon droit, je ne m'en fais pas.>> (Abélard)

Cinq des policiers expliquent que leurs collègues blancs qui avaient tendance à rire de ces menaces vaudoues,²⁸

<<commencent à les prendre très au sérieux en raison de l'effet dévastateur qu'elles ont sur les menacé(e)s.>> Georges

En ce qui concerne les autres menaces, Julien apprend à les mettre de côté :

<<Je me suis déjà trouvé dans des situations où les Noirs se sont vraiment déchaînés contre moi, ils me traitent de vendu. Je ne peut pas vivre continuellement en gardant en mémoire ce qu'ils ont dit, je ne peux pas laisser ces propos me ruiner.>> (Julien)

Deux policiers, dans cette analyse de leurs relations avec la communauté noire, font la différence entre les Noirs de statut social défavorisé et ceux plus aisés:

<<Les professionnels de la communauté se comportent de manière très digne. Ils n'ont aucun problème. Ce sont ceux des milieux défavorisés qui donnent des troubles, des jeunes en particulier.>> (Bob)

²⁷ C'est une sorte de boisson qu'on va boire chez un sorcier pour tuer quelqu'un.

²⁸ Ce concept sera amplement développé au prochain chapitre.

Ces policiers expliquent cette tendance à la confrontation chez les jeunes de la communauté haïtienne par le fait que beaucoup d'Haïtiens ont souffert d'une mauvaise expérience avec la police haïtienne:

<<Il ne faut pas oublier que beaucoup d'Haïtiens ont une mauvaise conception en raison des mauvaises expériences qu'ils ont eu avec la police en Haïti. Ces derniers ne veulent rien savoir de la police.>> (Bob)

Deux policiers reprochent même à la communauté noire haïtienne de sous-estimer le rôle que peut jouer la police pour eux :

<<Chez nous, en Haïti, si t'étais pas médecin, avocat, ingénieur, t'étais pas quelqu'un. Le policier noir, même ici est sous-utilisé, sous-estimé, donc, n'est pas valorisé. Ce que je reproche à notre communauté, c'est qu'elle ne reconnaît pas le rôle social du policier. C'est aberrant. Moi j'ai 25 ans de carrière, je ne crois pas avoir été sollicité 5 fois par la communauté à rencontrer les jeunes, à donner des conférences.>> (Julien)

Également, d'après trois policiers, le citoyen noir qui se fait arrêter par un policier noir s'attend toujours à un traitement de faveur :

<<j'ai reçu un appel au sujet d'un mari qui battait sa femme. J'arrive sur les lieux, le bonhomme est très énervé et me dit que sa femme était très arrogante. Je lui réponds que c'est vrai que ta femme est arrogante, mais je suis obligé de t'arrêter. Je lui ai dit il faut que tu m'accompagne parce que la loi ne veut pas que tu battes ta femme. Il me dit : Mais, mon cher, tu es un policier noir

comme moi, tu ne peux pas me faire une chose pareille. Je lui ai dit : Oui c'est vrai. Je suis noir comme toi, mais maintenant je suis bleu, je suis de la couleur bleue, tu comprends. Je ne suis pas noir maintenant, je représente la loi.>> (Georges)

En ce qui a trait à la couleur des gens, les policiers et policières interviewé(e)s affirment n'en pas tenir compte. Ces derniers déclarent prendre plutôt en considération l'attitude que les individus affichent à leur égard :

<<Je traite les gens de la même manière sans penser à la couleur de leur peau. Je les traite en fonction de leur attitude: quand le ton monte au départ, je répond en conséquence. Pas question de donner une chance. Je te donne ton billet, va t'expliquer à la Cour.>> (Moïse)

Ces propos apparaissent toutefois contradictoires avec d'autres tenus dans leurs entrevues tels,

<<mes collègues blancs savent que je peux être plus sévère avec un Noir qu'avec un Blanc>> (Georges),

même si c'est un Noir,

<<s'il monte le ton, s'il est irrespectueux, s'il est arrogant, agressif, il peut avoir plus qu'un billet.>> (Moïse)

Si les policiers déclarent ne pas tenir compte de la couleur, deux policiers soulignent que la communauté noire,

elle, en tient compte, et cela crée des sous-groupes entre eux au lieu de la solidarité :

<<Le problème de couleur est un problème qui nous vient d'Haïti et qui nous poursuit jusqu'ici. Je me suis identifié en tant que Noir. La police m'identifie en tant que Noir. Je me suis marié avec une femme noire. En dépit de tout ça, il semble que ce n'est pas suffisant. Si la communauté noire a un problème face à ça, il y a un travail à faire à ce niveau-là. Je crois que nous tous nous pouvons travailler pour éliminer ce problème, parce que nous nous créons des problèmes avec ça. Ça polarise les gens, un petit groupe ici et là, ceux-ci ne veulent pas se mélanger avec ceux-là.>> (Julien)

3.4 Relations avec les collègues de travail

Cinq policiers et policières noires reconnaissent qu'ils furent agréablement surpris par le professionnalisme de certains policiers blancs :

<<Ce sont des policiers qu'on ne voit pas souvent parce qu'ils travaillent bien. Ce sont des gens de valeur qu'on ne croyait pas trouver dans la police. Ce sont des personnes très sensibles, justes, fair. Heureusement qu'il y a de ces gens là dans la police, heureusement qu'ils sont en majorité. J'ai beaucoup appris d'eux. Avant je pensais que je vais amener plein de chose à la police, que je vais leur montrer c'est quoi être humain. Or, ils sont déjà humains. Ils sont humains à un degré qui dépasse mon attente. Moi, ça m'a marquée.>> (Aline)

<<Quand je travaille avec ces gars là, je suis aux anges.>> (Abélard)

Toutefois, trois policiers disent avoir été un objet de curiosité, de fantasme pour certains collègues blancs lors de leur entrée dans la police. Pour les femmes, cette curiosité était double, c'est-à-dire qu'elles étaient sexuelle d'une part et épidermique d'autre part. Alors que pour les hommes, c'était plutôt la différence épidermique qui primait. Au départ,

<<je sentais que j'étais un objet de curiosité pour les policiers blancs. Plusieurs m'ont approchée dans le sens qu'ils aimeraient tenter une expérience sexuelle avec moi. Je leur ai répondu que je ne suis pas un objet de fantasme, mais un être humain et que je ne joue pas avec les sentiments d'autres gens. Je leur ai dit qu'on ne dit pas que j'aimerais essayer une Noire. C'est comme si la personne était juste un objet de plaisir, et après qu'est-ce qu'on fait avec? Je leur ai dit de faire attention parce que c'est blessant.>> (Aline)

<<Comme c'est un premier Noir qui entrerait dans ce poste, on avait déjà envoyé mon dossier. Les gars savaient que je n'étais pas mince, que j'étais noir et que je bégaye. C'était comme si c'était un problème qui entrerait, une possibilité de problème qui arrive. Donc, c'est quelque chose avec lequel il faut faire très attention, faire en sorte pour qu'il ne sente pas être victime de discrimination. Parce que le Noir, quand ça fait pas son affaire, il crie au racisme.>> (Georges)

Et Abélard de conclure ainsi sur le sujet,

<<peu importe l'attitude que tu affiches, elle ne t'épargne pas des problèmes avec les collègues blancs. Il ne faut pas oublier que plusieurs ont des intérêts à défendre, c'est-à-dire quand tu te dresses contre l'entrée et l'intégration des Noirs dans la police, tu te

fais une réputation. Tu jouis d'une certaine estime. Tu bénéficies d'un certain appui. Ce qui peut même amener, dans certains cas, à des promotions. Évidemment, ces intérêts les poussent à nuire à la carrière d'autres.>> (Abélard)

De ce point de vue, le loisir et l'humour sont deux lieux d'expression qui illustrent la complexité des interactions entre policiers blancs et policiers noirs.

3.4.1 Le loisir

Le milieu policier est l'un des milieux de travail où l'esprit de corps occupe une place très importante dans le fonctionnement de l'institution. Le loisir constitue l'activité par excellence qui le favorise. Donc, pour plusieurs policiers et policières noires, il est extrêmement important d'être présent(e)s lors de ces activités informelles :

<<C'est là que tout se dit. Il y a beaucoup de problèmes qui se règlent là. Il faut que tu ailles prendre la bière avec tes collègues. Tu ne peux pas t'exclure.>> (Anna)

Ces rencontres ont préséance même sur les exploits professionnels :

<<C'est pas parce que tu as fait une belle intervention, tu as utilisé ton arme, tu as maîtrisé un suspect que tu es respecté. Ces choses là, on les oublie vite. Ce qui compte c'est que tu sois là.>> (Georges)

Georges profite même de ces moments de loisir pour initier ses collègues blancs à sa cuisine:

<<Ils adorent manger les mets que je leur prépare, ils disent que c'est bien épicé, qu'ils aiment ça et ils en redemandent.>>
(Georges)

Une policière noire profite aussi de ces moments pour inculquer à ses collègues blancs les connaissances de base de la danse et de la musique noires :

<<Ils veulent apprendre à bouger comme des Noirs, et ils en ont beaucoup de plaisir.>>
(Anna)

Par contre, deux pensent que ces réunions ne sont pas faites pour eux. Elles constituent plutôt des lieux où ils sont ridiculisés, rabaissés. Bref, c'est un milieu où les policiers blancs profitent de l'occasion pour les humilier:

<<Avant, après le travail, j'avais l'habitude d'aller prendre une bière avec mon groupe de travail, aller à la cabane-à-sucre, dans les partys. Quand j'ai passé ma probation, j'ai cessé de fréquenter ces gens là en privé parce que quand ils sont sous l'effet de l'alcool, c'est à ce moment qu'ils brandissent leurs discours racistes. En plus, je suis en minorité, ça devient de moins en moins intéressant à cause des comportements méprisants de certains collègues.>> (Bob)

Le problème est

<<qu'ils ne tiennent pas compte de la différence, ils émettent n'importe quel commentaire, ils ne font pas attention à la

différence. Je crois que ce n'est pas de l'oubli cette manière de procéder, c'est plutôt une forme de mépris.>> ((Bob)

Trois policiers reconnaissent le caractère bénéfique de ces réunions, sans qu'ils (elles) puissent y participer en raison des horaires brisés. Ces derniers affirment ne fréquenter ni les collègues blancs ni les collègues noirs, mais pratiquent leurs activités de loisir avec leur famille :

<<Je n'ai pas le temps pour le loisir, parce que je travaille en tant que policier et je prends des cours à l'université.>> (Albert)

Il y également trois policiers qui trouvent important d'organiser des réunions entre policiers noirs. Certains ont même demandé aux autorités policières d'accorder une journée réservée aux policiers et policières noires. Demande qui a été acceptée. Cependant, d'autres policiers sont en désaccord avec l'idée parce qu'ils ne veulent pas former une clique:

<<Je crois que ce serait bien de temps en temps qu'on fasse quelque chose inclusif, tellement inclusif que si on travaille avec quelqu'un d'une autre race qu'on puisse l'inviter. En bref, on ne veut pas former de clique, on ne va pas parler juste créole. Il faut que ça soit ouvert à tout le monde. Il ne faut pas non plus que cela se fasse en cachette. Moi je trouve que c'est important la transparence.>> (Aline)

3.4.2 L'humour

La majorité des policiers et policières noires (6 sur 8) argumentent que l'humour est très important dans leur interaction quotidienne avec leurs collègues blancs:

<<Vous savez, on travaille dans un milieu de travail où le stress est prédominant. Ceci dit, qu'on ne puisse pas se taquiner, qu'on ne puisse pas rire entre nous, c'est malsain.>> (Julien)

D'ailleurs, selon d'autres, l'humour facilite l'intégration :

<<À ma première journée de travail, tous les policiers étaient très respectueux parce qu'ils avaient peur qu'on leur accuse d'être raciste. Après ma journée de travail, le sergent avec qui je travaille me dit: comment a été la journée? Es-tu fatigué? As-tu fait quelque chose? Je lui ai dit mon sergent, vous savez, j'ai travaillé comme un nègre. À la grandeur du poste, tous les policiers ont cessé de faire ce qu'ils faisaient pour se retourner et voir qui a dit ça. Parce que si c'est un blanc qui le dit, il va être automatiquement sanctionné. Le capitaine qui était à son bureau est sorti voir ce qu'il en est. C'était comme si j'avais désarmé une bombe. Tous les policiers sont venus m'entourer et me disent : <<hostie t'es un bon gars, t'es correct.>> Ça m'a permis de m'intégrer dans mon milieu de travail d'une façon qui va au-delà de mes espérances.>> (Georges)

Les collègues blancs sont tellement à l'aise avec moi, déclare Georges, qu'ils ne surveillent plus leur langage quand je suis là :

<<Parfois, il leur échappe la fameuse phrase: j'ai arrêté un nègre. Je leur demande: était-il beau au moins? Et de plus en plus, ils ont compris qu'il ne faut pas dire ça, ils ne veulent pas me blesser. Ils aiment quand je suis là.>> (Georges)

L'humour, selon ce dernier, permet non seulement d'être intégré dans le milieu de travail policier, mais aussi d'être accepté par sa communauté :

<<Mes collègues ont reçu un appel stipulant qu'il y a 15 jeunes noirs qui boivent [de l'alcool] sur le parc, ils sont agressifs et en état d'ébriété. Ils [Mes collègues] sont venus me chercher. J'arrive [sur les lieux] j'ai dit : Messieurs, comment ça va? Ils me répondent ça va bien patron. Je leur ai demandé comment ça se fait qu'ils dansent sans qu'il y ait de femmes? Où sont les femmes avec qui ils dansent. On ne danse pas sans être accompagné d'une femme. Je leur ai dit : si vous voulez ouvrir un bal ici, c'est bien, mais il faut le faire sérieusement. Vous ne pouvez pas venir danser ici sans être accompagnés de femmes. Les jeunes me répondent qu'ils sont en train de s'amuser. Je leur ai dit qu'il serait mieux d'avoir parmi eux des femmes. Même moi-même, je pourrais danser un peu s'il y avait des femmes. Ils ont oublié la confrontation, ils se sont approchés de moi. Je me mets au milieu d'eux. Je leur ai dit que les choses ne se font pas comme ça, je brise la fête parce qu'il n'y a pas de femmes. Après les avoir calmés, je leur ai dit que je comprends qu'il fait chaud et qu'ils s'amuse. Cependant il est minuit, les gens dorment dans le quartier. Ils ont tous pris leur

voiture et dans deux minutes la rue était vide.>> (Georges)

Toutefois, sept des policiers ont tenu à préciser que l'humour est bénéfique aux interactions dans la mesure où il n'est pas blessant :

<<Moi personnellement j'accepte les blagues dans la mesure où elles n'attaquent pas ma personnalité. Tout ce qui concerne les blagues racistes, je ne les accepte pas. Je crois qu'il est très important que tu définisses tes limites. Si tu ne définis pas tes limites, tu te punis toi-même parce que tu seras amené très souvent à endurer les blagues racistes rabaissantes qui ne te plaisent pas.>> (Bob)

Cinq de ces policiers considèrent toutefois les blagues à caractère racial comme n'ayant comme seul objectif que de les diminuer, les rabaisser et même de les démolir :

<<S'ils soupçonnent que tu pourrais t'intéresser à une femme, ils essaient de t'écraser au départ, à la blague. Il y a des gars qui vous croisent tous les jours sans vous saluer. Dès qu'il est question de blagues racistes, ils se mettent à rire et se joignent au groupe. Ces gars-là ne sont jamais tes amis, quand il s'agit de vous rabaisser, ils sont là.>> (Moïse)

Trois policiers vont même jusqu'à ne pas accepter des blagues racistes, qu'elles touchent les Noirs ou d'autres groupes :

<<Même une blague faite sur les Asiatiques, si je la trouve blessante, je me dois de réagir, car si un Asiatique aurait été là, ça

l'aurait blessé. Donc, c'est pas juste de défendre sa race. Les blagues racistes ont fait tellement de tort aux gens, si on veut que ça arrête, il faut réagir.>> (Aline)

Les policières méprisent le comportement des Noirs qui provoquent, stimulent et participent aux blagues racistes, pour se faire accepter du milieu :

<<Il y en a qui pensent qu'en participant [à ces blagues racistes] ça va améliorer leur sort. Je ne sais pas comment je réagirais face à un policier noir qui non seulement participe à ces blagues racistes, mais les provoque et les stimule. Je trouve ça tellement rabaissant que j'aurais honte pour cette personne là. En tout cas, il faudrait pas, non, je pense que je partirais prendre de l'air, et ce serait urgent. Il me semble que je ne pourrais pas supporter l'atmosphère. Si elle rit d'elle-même et invite les autres à rire d'elle, sa dignité en est affectée et affecte la dignité des autres qui ne sont pas là. Car quand l'autre policier noir va arriver et dire qu'il n'accepte pas ces blagues racistes, les policiers blancs vont lui demander c'est quoi son problème puisqu'un tel les accepte bien. C'est comme lui, il est cool. Mais lui, pour moi, il n'a pas de dignité. Oui, je suis sévère, mais c'est reconnu que les blagues racistes font du tort. Qu'on me prouve le contraire et je fléchirai ma position. Moi, je n'ai jamais vu le racisme déguisé faire du bien.>> (Aline)

<<je les méprise, quelqu'un qui a 40 ans, qui provoque les blagues racistes: Ce n'est pas à moi de faire son éducation.>> (Anna)

À propos de l'humour, l'exemple de l'intégration des femmes policières revient presque toujours dans le discours des policiers et policières noir(e)s pour montrer

l'amélioration des interactions avec elles comparativement à celle des policiers noirs :

<<Pourquoi ils ne font plus ouvertement les blagues sexistes à l'endroit des femmes? C'est parce qu'elles occupent des positions de pouvoir, d'autorité. Il y a des femmes commandant, inspecteur, lieutenant. Elles ne niaient pas, ces dames sont nombreuses, elles sont organisées, il y a des choses qu'elles n'acceptent plus.>> (Moïse)

Cette absence des Noirs dans les postes de commande jumelée à leur situation minoritaire, selon quatre policiers noirs, les empêche d'être pris au sérieux quand ils se plaignent de comportements discriminatoires de certains policiers blancs :

<<Quand un policier noir se plaint des attitudes racistes de ses collègues blancs, la structure policière a plus tendance à le prendre pour un pleurnichard, ou même un <<emmerdeur>>. Donc, là où elle prend un cas d'agression sexuelle au sérieux, je ne crois pas qu'elle le ferait pour un cas d'harcèlement racial. À moins que ça déborde le cadre policier.>> (Bob)

<<le fait que tu sois Noir et n'accepte pas les blagues racistes n'est pas pris au sérieux parce que tu fais partie d'un groupe qui n'a pas le pouvoir de s'imposer.>> (Moïse)

Mais en même temps, ne pas accepter les blagues racistes, selon deux d'entre eux, peut aboutir à des conséquences néfastes :

<<Je vais te parler d'un policier noir qui a eu toute une autre expérience. Par exemple, quelqu'un dit qu'il a arrêté un nègre, il est

fâché, offusqué. Il est prêt à aller voir le sergent. Maintenant quand tout le monde parle, on s'assure qu'il ne soit pas là. Tout le monde parle, aussitôt qu'il arrive, tout le monde fait silence. Il y a des Noirs qui ont été mis dehors à cause de leur attitude.>> (Georges)

Pour la moitié des policiers interviewés, finalement, tout est une question d'attitude,

<<moi, il y a des choses que je tolère et d'autres que je ne tolère pas. Cependant, c'est toute une question d'attitude. Je ne suis pas un homme qui alimente les blagues racistes, mais je peux encaisser. Dans ce milieu-là, quand tu donnes une limite d'un pied, ils en prennent dix. Toutefois, il y a une façon de dire à l'autre qu'il a dépassé sa limite. Par exemple, quand un policier blanc dépasse sa limite, je lui dis : je vais rire de ta blague plus tard de façon à te faire plaisir. De cette façon, il a déjà compris que je ne l'accepte pas.>> (Albert)

3.4.3 Relations avec les supérieurs

La relation entre les policiers et policières noir(e)s et leurs supérieurs varie en fonction de l'expérience vécue de ces derniers. Cinq policiers affirment être satisfaits de leur rapport avec leur superviseur :

<<Moi, quand je suis sortie de ma probation, j'ai eu des officiers, des sergents extraordinaires. J'ai eu des supérieur(e)s qui sont capables de me dire tu as mal fait ton travail, tu aurais été de n'importe quelle couleur, je te l'aurais dit. Une fois qu'on est traité comme tout le monde, on ne peut que se sentir comme tout le monde.>> (Aline)

<<Quand je commets des erreurs, ce sont mes collègues et mes supérieurs qui les couvrent

pour moi, ce sont les sergents, les capitaines qui viennent me dire comment remplir le rapport d'incident. Ils me protègent. Ça arrive souvent qu'ils me protègent.>> (Georges)

Pour deux autres, toutefois, c'est tout le contraire:

<<Moi, on ne m'a jamais rien donné. Le jour où mes cheveux ne sont pas attachés, il me dit : crime, tes cheveux, tu les attaches? Au contraire, j'ai l'impression qu'on me demande même plus. Il faut que je sois plus performante, plus correcte que les autres.>> (Anna)

<<J'avais un problème de ce genre avec un officier. Quand il parle de Noir, il parle toujours <<d'hostie de nègre>>. Quand il parle de blocs d'appartement où habitent beaucoup de Noirs, il parle de <<blocs à nègres>>. À un moment donné, ça m'a tapé sur les nerfs et je lui ai demandé s'il est raciste. Il me dit que ça n'a rien de personnel avec moi, et que je suis un type qu'il aime beaucoup. Il me dit qu'il aime comment je travaille, et que ça n'a rien avoir avec moi, mais ce sont les autres. Je lui ai demandé qu'est-ce qu'il y a en moi qui est différent des autres. D'ailleurs je suis de la même couleur qu'eux, je parle créole comme eux et j'ai la même teinte de cheveux qu'eux. Il me dit que ce n'est pas la même chose. Je lui ai dit que je n'aime pas ce que tu dis des Noirs, d'autant plus que tu es officier et que je ne crois pas que c'est un bon exemple que tu donnes. Je lui ai dit que je ne te dis pas ça parce que je veux porter plainte contre toi, ce n'est pas dans mon intérêt de le faire. Je te dis ça parce qu'en tant qu'officier, je crois que ça ne te ressemble pas, d'autant plus que tu m'as dit que ton meilleur ami est un Noir.>> (Abélard)

Finalement, un policier reconnaît qu'il y a deux côtés à ces relations et qu'en fait, la relation policier-superviseur, quand tu es policier noir

<<est un couteau à deux tranchants, selon la personne qu'on a. Parfois, à cause que t'es Noir, le superviseur essaie à tout prix de te prendre en défaut. Dans d'autres circonstances, tu peux rencontrer d'autres qui sympatisent avec toi. Donc, dès le départ, j'essaie de répertorier, le penchant du superviseur à être pour ou contre moi. Une fois que je sais avec qui je suis en train de <<dealer>>, je m'ajuste en conséquence de manière à ne pas laisser de joints don't il pourrait se servir contre moi.>> (Bob)

Et pour diminuer l'impact d'un superviseur raciste, un policier reconnaît que le travail doit être impeccable, afin de ne pas lui donner d'emprise :

<<Il peut bien avoir des choses contre moi personnellement, mais au niveau de mon travail, je ne dois pas lui laisser grand chose à dire, c'est-à-dire que mon travail doit être fait d'une façon irrépréhensible.>> (Julien)

Cette manière de travailler explique le fait que

<<pendant 25 ans de carrière, je n'ai pas dans mon dossier aucun rapport disciplinaire, et j'en suis fier.>> (Julien)

Passons maintenant à l'analyse de ces données.

CHAPITRE IV

ANALYSE

Les études sur les femmes, celles de Kanter et les recherches dans son sillage, ont clairement démontré que la trajectoire professionnelle et les relations de travail des femmes qui oeuvrent dans les milieux de travail traditionnellement et majoritairement masculins sont affectées à cause du sexisme et de leur situation minoritaire. À l'opposé, les hommes formant la majorité agissent de telle sorte que leurs valeurs demeurent les valeurs dominantes du groupe. Dans cette perspective, ils finissent par s'imposer et *ipso facto* créent entre eux et les autres une relation de dominants-dominées. Les dominées doivent prêter une attention soutenue au moindre détail de leur activité parce qu'elles sont plus facilement réperables lorsqu'elles commettent des erreurs. En ce sens, elles ont plus de chance d'être blâmées que leurs collègues masculins. Pour se protéger, elles investissent plus de temps dans leur travail tout en s'assimilant aux normes dominantes masculines. Cette assimilation ne fait que supporter la vision sexiste entretenue de la femme et confirme le fait qu'elles n'ont pas leur place dans une profession traditionnellement masculine.

Nous avons transféré cette grille d'analyse de Kanter, tenant compte des recherches qui en ont paufiné la dimension

du sexisme aux policiers et policières noire(e)s. Ce transfert, à première vue, semble être compatible en ce sens qu'il s'agit d'une minorité d'hommes et de femmes noir(e)s travaillant dans un milieu traditionnellement et majoritairement masculin et blanc. Pour faciliter la comparaison entre les résultats des recherches sur les femmes affectées par leur situation minoritaire et le sexisme en milieu de travail et le contenu de nos entrevues avec les policiers et policières noir(e)s formant notre échantillon, nous allons reprendre les catégories du cadre théorique, à savoir visibilité et préjugés, polarisation et stéréotype et enfin l'assimilation aux normes dominantes.

4.1 Visibilité et préjugés

Les policiers et policières qui ont participé à cette recherche ont reconnu unanimement que le fait d'être visibles, c'est-à-dire différent(e)s au niveau de l'épiderme et en situation minoritaire, les rend plus vulnérables à la critique de leurs collègues de travail et de leurs supérieur(e)s. Dans cette optique, disent-il(elle)s, ils(elles) sont plus susceptibles d'être identifié(e)s, donc blâmé(e)s que leur compagnon (blanc) de travail. Donc, il(elle)s n'ont pas le droit à l'erreur au même titre que leurs collègues blancs.

Cette absence de la possibilité de se tromper au même titre que les policiers blancs, affirment-ils(elles), les pousse d'abord à porter une attention soutenue au moindre détail de leur travail. Elle implique aussi qu'il(elle)s doivent investir plus de temps, plus d'effort dans leur travail, bref, travailler plus que les autres. Cela affecte donc leurs activités professionnelles.

Il est certain que les préjugés défavorables à l'endroit des policiers et policière noir(e)s peuvent jouer un rôle dans cette résurgence de blâme. Par contre, ces préjugés défavorables, à eux seuls, n'expliquent pas le phénomène dans sa globalité. À ce titre, leur situation minoritaire est déterminante dans cette problématique. Car il est plus facile et pour leurs collègues blancs et pour leurs superviseurs de les repérer quand ils ou elles commettent une erreur.

Et comme ils(elles) ne sont pas considéré(e)s comme des individus à part entière, mais comme un groupe homogène, avancent-il(elle)s, les erreurs commises par l'un(e) d'entre eux(elles) sont appliquées à tous et à toutes. Cette situation malencontreuse ne fait qu'augmenter la peur de commettre des erreurs et faciliter la possibilité de conflits entre les membres du groupe minoritaire puisque les

erreurs passées ou récentes d'une seule et même personne retombent sur tout le monde.

Dans le cas de l'attitude des superviseurs, à cet égard, le problème devient plus complexe. Ceci s'explique par le fait que le mandat de ces derniers est de contribuer au bon fonctionnement de l'équipe qu'ils dirigent. Dans cette optique, quand ils se trouvent en présence d'erreurs commises par des subalternes, ils doivent prendre les mesures nécessaires afin de diminuer la récurrence de ces erreurs. Dans ce cas, les superviseurs ne font que leur travail.²⁹

Toutefois, nous sommes forcé d'admettre que même la pratique de travail du superviseur est aussi touchée par la structure organisationnelle qui impose un statut minoritaire à un groupe de personnes spécifique au sein des services de police. Donc, en dépit de la bonne volonté du supérieur de traiter également tou(te)s les employé(e)s, il se retrouve dans une position où il punit, malgré lui, certains plus que d'autres, en raison de la facilité de les repérer due à leur visibilité.

²⁹ Nous ne parlons pas ici des superviseur(e)s qui ont des préjugés défavorables à l'endroit des Noirs. D'ailleurs, ces derniers, selon les policiers et policières noir(e)s, sont en minorité. Nous faisons ici référence aux superviseur(e)s qui ont le souci de bien travailler professionnellement.

Entre autre, le fait qu'ils ou elles soient plus blâmé(e)s que leurs collègues blancs confirme les préjugés défavorables ancrés dans la croyance populaire, c'est-à-dire que les Noir(e)s sont des êtres inférieurs, donc inadéquats dans la fonction policière.

Cette visibilité ne fonctionne pas en solitaire, elle a son corollaire qui est la polarisation que nous comptons d'ailleurs aborder au prochain point.

4.2 Polarisation et stéréotypes

La polarisation et les stéréotypes que subissent les policiers noirs s'opèrent en deux temps. Dans un premier temps, l'intérêt est porté sur les stéréotypes entretenus à propos des Noirs pour montrer leur infériorité et par le fait même, dans un deuxième temps, pour démontrer la différence existant entre les Noirs et les Blancs, en somme, l'idéologie biologique soutenant la supériorité des derniers sur les premiers. C'est au niveau des blagues racistes que s'alimentent principalement cette polarisation et les stéréotypes qui la soutiennent.

4.2.1 Les blagues racistes

Malgré que la majorité des policiers blancs fassent preuve de professionnalisme marqué vis-à-vis des policiers et policières noir(e)s, deux policiers disent être victimes de comportements discriminatoires en raison de la couleur de leur peau. Ces comportements discriminatoires se manifestent le plus souvent par le biais des blagues racistes.

D'entrée de jeu, nous croyons qu'il est sain et même nécessaire d'accepter des plaisanteries, surtout entre collègues de travail. Ce type d'humour facilite l'interaction quotidienne entre les membres d'un même corps. D'ailleurs, l'esprit de corps est l'une des caractéristique primordiale de la police. Dans ce cas-ci, l'humour peut même permettre de rire des stéréotypes.

Néanmoins, nous savons qu'on peut causer du tort inconsciemment aux autres, en cautionnant implicitement des problèmes réels.

Par contre, nous croyons aussi qu'on peut délibérément affecter les autres par le biais des blagues, spécifiquement des blagues racistes, surtout quand le groupe en question est victime de préjugés défavorables au niveau social. Par exemple des blagues grossières qui blessent, diminuent, humilient, rabaissent les gens en raison de la couleur de

leur peau, de la grosseur de leur nez ne peuvent que déranger, surtout quand elles se répètent à une fréquence régulière et s'adressent à des gens qui, en général, ne leur sont pas familiers au niveau de la culture. Dans ce cas ci, l'humour permet d'exprimer librement les stéréotypes.

En exprimant ces stéréotypes, certains policiers créent, en quelque sorte, une distance entre eux et les stéréotypé(e)s, pour mieux montrer la différence entre les deux pôles et mettre, par le fait même, en évidence le leur en montrant les défauts <<biologiques>> du groupe minoritaire et discriminé.

Ces blagues racistes étaient responsables de l'absence de deux policiers noirs aux loisirs extérieurs à l'organisation. Toutefois, l'absence de la majorité des policiers et policières noir(e) à ces activités de loisir fut en général justifiée par la difficulté de composer avec les horaires brisés, en bref le manque de temps.

Cette absence à ces réunions informelles où s'échangent des techniques, du savoir-faire, où se forment des réseaux d'alliance, où se règlent les problèmes qui n'ont pas pu être résolus officiellement, cette absence, disons nous, exerce une influence directe et négative sur leurs expériences de travail.

Également, elle peut affecter les possibilités de promotion par absence de réseaux dans le milieu. Même si la majorité des policiers interviewés disent ne pas accorder une importance très grande au fait d'être promu, ou encore qu'ils disent même ne pas vouloir être promus, on sent tout de même, qu'ils (5) préfèrent ne pas se lancer dans cette course pour ne pas être en compétition avec des collègues blancs et maintenir un bon climat avec eux en n'étant pas perçu(e)s comme menaçant(e)s.

Cette stratégie donne l'occasion à ces policiers et policières de diminuer l'effet dévastateur de la visibilité et de la polarisation qui conduisent à l'assimilation aux normes dominantes.

4.3 L'assimilation aux normes dominantes

La visibilité et la polarisation affectent considérablement la trajectoire professionnelle et les relations de travail des femmes. Pour diminuer les effets de la polarisation et de la visibilité, plusieurs d'entre elles vont tenter d'adhérer aux valeurs masculines et aux stéréotypes supportant ces valeurs, en somme de s'assimiler aux valeurs dominantes masculines.

Pour ce qui est des policiers et policières haïtiens composant notre échantillon, le problème est plus complexe

qu'il en a l'air. Cette complexité s'explique en deux temps. Dans un premier temps, les policiers haïtiens sont affectés par l'idéologie de couleur qui traverse depuis deux siècles leur réalité culturelle. Donc, ils sont historiquement plus enclins à abandonner leurs valeurs culturelles pour assimiler les valeurs blanches qui constituent les normes <<idéales>>.

Dans un deuxième temps, le Vaudou vient les ramener à leur origine, à leurs racines profondes qui donnent un sens profond, une signification propre aux problèmes de leur existence. Ces significations exercent une telle emprise sur les expériences de travail de ces derniers que leurs collègues blancs ont dû prêter une certaine attention à ce phénomène.

Donc, outre les domaines culinaire et musicale, les pratiques vaudouesques forment, en soi, une autre dimension dans l'échange culturel qu'ils réussissent à tisser avec les membres de la culture dominante.

Dans cette optique, tout n'est pas blanc ou noir, c'est-à-dire que le cas des policiers haïtiens dépasse le vieux cliché qui réduit la complexité des acteurs sociaux en deux oppositions, à savoir : assimilés ou acculturés. Ces derniers ne sont ni assimilés ni acculturés, ils se situent dans une zone intermédiaire qui est le lieu d'interaction

sociale où en tant qu'acteurs sociaux ils participent, à leur façon, à leur intégration. Dans cette zone grise, certains policiers haïtiens jouent le rôle d'assimilés en vue d'être mieux perçus par leur collègues de travail. Tandis que que d'autres, les femmes surtout, pensent pouvoir jouer d'autres rôles pour y arriver. En ce sens, les policiers d'origine haïtienne ne sont pas toujours des victimes de la majorité blanche, puisqu'ils contribuent ,à leur manière, à la pratique de cette profession qui leur est traditionnellement peu familière. D'ailleurs, le fait de jouer le rôle d'assassin, de policier, ne fait pas pour autant des acteurs de cinéma des assassins ou des policiers. Cet exemple du jeu de rôle est valable aussi pour les policiers haïtiens qui encouragent les blagues racistes et y prennent part. Ce n'est pas parce qu'ils jouent le rôle d'assimilés qu'ils le sont véritablement, d'autant plus qu'ils savent que le prix à payer au niveau de leur communauté est très cher pour un tel choix.

Au lieu d'un cas d'assimilation, nous pensons qu'il s'agit plutôt d'une stratégie de survie afin d'être accepté dans le milieu de travail. Bien qu'ils soient méprisés par les policières de notre échantillon et admirés par certains policiers blancs, nous pensons qu'il est question d'un jeu de rôle plutôt qu'un simple phénomène d'assimilation.

Dans ce chapitre, l'attitude méprisante des policières haïtiennes vis-à-vis de ces policiers haïtiens qui alimentent les blagues racistes ne peut-elle pas s'expliquer par le fait que l'expérience de travail de ces dernières est triplement affectée par le fait qu'elles sont des femmes, noires et en situation minoritaire? Cette triple marginalisation les rend plus sensibles à certains comportements. Tandis que ces policiers noirs, même s'ils sont victimes de discrimination raciale et en minorité, ils sont quand même des hommes, donc, plus susceptibles d'être mieux perçus par la structure organisationnelle masculine.

Cette tendance à percevoir les policiers haïtiens comme des assimilés aux normes dominantes de la culture policière peut mettre ceux-là dans une position inconfortable, et même vulnérable. Cette vulnérabilité s'explique par le fait qu'ils se trouvent pris au piège d'une double pression. D'une part, l'institution policière exerce une pression constante et constamment renouvelée de rendement et d'efficacité sur eux. D'autre part, la communauté haïtienne s'attend sinon à un traitement de faveur du moins à une approche compréhensive et tolérante en ce qui concerne son rapport à la légalité. Dans le cas où les policiers haïtiens choisissent de favoriser les intérêts de la police au détriment de ceux de leur communauté, ils sont considérés,

ipso facto, comme de <<faux noirs>>, de traîtres à la race. L'exemple du policier haïtien intervenant à une fête haïtienne fait superbement ressortir cette dimension. Il est confronté à un choix : sa culture aux dépens de la loi, ou la loi aux dépens de sa culture.

De cette double pression découle deux menaces, soit une enquête pour faute disciplinaire de la part d'un supérieur hiérarchique soit la menace de mort venant d'un membre de sa communauté. Ces menaces de mort ne doivent pas être interprétées comme des menaces de mort habituelles, puisque leur réalisation n'exige pas de contact physique direct entre l'agresseur et l'agressé, mais plutôt un <<mauvais sort>> qu'une personne se promet de jeter sur l'autre. Ce <<mauvais sort>> s'opère grâce à l'intervention des <<forces surnaturelles>>.

En dépit du caractère sérieux de ces deux menaces s'établit entre elles une hiérarchie de gravité. La menace d'une enquête, dans le pire des cas, peut amener au congédiement. Evidemment, le fait de perdre son travail, en général, est une situation assez grave, en raison de la rareté d'emplois (surtout les emplois rémunérateurs) qui caractérise le marché du travail. Dans le cas des policiers haïtiens, cette perte d'emploi est beaucoup plus grave à cause de la précarité de la situation socio-économique dans

laquelle se retrouve la communauté haïtienne. Nous faisons référence au taux de chômage plus élevé qui perdure dans cette communauté. Toutefois, il existe une nette différence entre perdre un emploi et perdre sa vie. Dans ce registre, les <<menaces de mort>> venant de leur communauté, sont plus graves puisqu'elles sont considérées comme une atteinte à leur vie.

D'ailleurs, ces menaces causent beaucoup de problèmes aux policiers et policières noir(e)s d'origine haïtienne puisqu'elles ne sont pas couvertes par la législation canadienne en raison des difficultés qu'elles posent au niveau de la preuve. Donc, les policiers et policières noir(e)s d'origine haïtienne qui adhèrent à ces pratiques spirituelles se retrouvent devant des menaces réelles pour eux(elles) et pour la communauté haïtienne, et contre lesquelles ils(elles) ne peuvent sévir puisque ces pratiques vaudouesques ne sont pas reconnues par le système judiciaire.

Cet aspect mystique de la vie des policier(ère)s haïtien(ne)s nous amène à considérer l'importance du vaudouisme dans la culture haïtienne en vue de mieux comprendre des croyances qui peuvent paraître, au départ, bizarres, mais qui, une fois replacées dans leur contexte historique, ont toute leur importance.

4.3.1 L'importance du vaudouisme³⁰ dans la culture haïtienne

*L'église aux colonies est une église de blancs,
une église d'étrangers.
Elle n'appelle pas l'homme colonisé dans la voie
de Dieu, mais bien dans la voie du Blanc, dans
la voie du Maître, dans la voie de l'opprimeur.
Et comme on le sait, dans cette histoire,
il y a beaucoup d'appelés et peu d'élus.*

F.Fanon, Les damnés de la terre, 1961:34

De prime abord, la question du vaudou paraît se situer en dehors de notre cadre d'analyse, c'est-à-dire l'expérience de travail des policiers haïtiens oeuvrant dans un milieu de travail traditionnellement et majoritairement blanc où existe du racisme. Toutefois, en regardant de plus près, nous nous sommes rendu compte, en cours de route, qu'elle affecte incontestablement cette expérience. Cet effet sur leur expérience de travail se vérifie au niveau des <<menaces de mort>> que les policiers haïtiens reçoivent lors de leur intervention dans la communauté haïtienne. Ces <<menaces de mort>> les mettent dans des positions si inconfortables, bouleversent tellement la vie professionnelle de ces derniers que leurs collègues blancs, constatant leur désarroi, leur effroi, commencent à les

³⁰ Dans la langue fon, parlée au Bénin, vodun signifie une puissance invisible, redoutable et mystérieuse, ayant la capacité d'intervenir à tous moments dans la société des humains. (Hurbon, 1993:13)

(menaces) prendre au sérieux. Devant un tel constat, il est nécessaire à ce stade-ci de cette recherche d'aborder plus en profondeur cette problématique.

Haïti n'est pas le premier pays où le vaudou occupe une place prépondérante dans la vie quotidienne des gens en tant que religion. Par contre, sa présence et sa pratique sur le sol haïtien sont liées directement à des conjonctures historiques propres à ce pays. D'ailleurs, c'est ce qui donne au vaudouisme haïtien son cachet spécial.

Arrachés violemment de leur milieu naturel pour venir alimenter le système esclavagiste qui périssait faute de main d'oeuvre, renommés et distribués sur les plantations, dans les ateliers et les cases de manière à empêcher toute forme de retrouvailles, forcés de travailler dans des conditions inhumaines et jusqu'à leur dépérissement,³¹ les esclaves noirs, dépouillés de leur humanité, étaient perçus comme de viles marchandises renouvelables. À propos de ces derniers, le père Dutertre (cité par Hurbon, 1993:23) écrivait : <<Leur servitude est le principe même de leur bonheur et leur disgrâce la cause de leur salut.>> Et de

³¹ La durée moyenne de vie de l'esclave de Saint-Domingue n'excède pas sept ans. Les Maîtres savent que, par la traite, ils peuvent renouveler cette main-d'oeuvre périssable. (Hurbon, 1993:34).

leur salut, l'église catholique, qui justifiait la traite et l'esclavage, en était la seule responsable.

C'est dans un tel contexte que les Noirs importés d'Afrique élaborent peu à peu à travers les rites du vaudou <<leur propre religion : imaginaire radical en même temps que lien communautaire réel qui constituera la base clandestine de leurs diverses luttes pour la liberté.>>

(Hurbon,1993:33) Ainsi le vaudou favorise-t-il entre les esclaves d'ethnies et de plantations différentes le sentiment d'une identité commune et finalement constitue la première forme de résistance culturelle contre l'esclavage.

(Hurbon,1972:75) Dans cette optique,

le vaudou est le langage propre d'un peuple placé dans des conditions historiques, économiques et sociales telles qu'il ne pouvait survivre qu'en trouvant lui-même sa propre réponse, qu'en s'affirmant dans ses propres mode originaux d'exister.[...]. C'est une expérience religieuse authentique, un langage culturel valable comme n'importe quel autre langage, et qui satisfait le vaudouisant haïtien dans sa quête de compréhension des choses de ce monde et du sens à donner à l'existence humaine. (Hurbon, 1972:9,89)

Cette vision du monde offre une conception de Dieu qui est diamétralement opposée à celle du christianisme. Dans la perspective vaudouesque, Dieu est perçu comme trop grand et trop loin pour s'occuper des hommes. Pour ce faire, Il

délègue aux morts³² (récents surtout) et aux lwas³³ ses puissances pour venir en aide aux humains. En ce sens,

les lwas du vaudou établissent un réseau de correspondances entre les activités humaines (l'agriculture, la guerre, l'amour) et divers aspects du monde naturel. Ils structurent l'espace et le temps, ils prennent en charge l'existence de l'individu de la naissance à la mort, comme si seule l'écoute assidue de leurs messages pouvait lui permettre de connaître et de réaliser son destin. Ils offrent un mode de classement des différents domaines de l'univers tout comme de la vie sociale. L'ordre et le désordre, la vie et la mort, le bien et le mal, les événements heureux ou malheureux sont mis dans un champs de signification grâce aux lwas, qui font que rien ne peut apparaître absurde à l'individu. (Hurbon, 1993:66-67)

Donc, l'idée qu'on présente Jésus comme Dieu qui s'incarne dans le monde par le biais d'une vierge pour sauver l'humanité est incompatible à la perspective vaudouesque, car Dieu est trop grand pour se condenser dans un coin du monde. Dieu, selon la conception vaudouesque, pour être Dieu, doit rester en dehors de l'organisation sociale. (Hurbon, 1972) À ce titre, Dieu sera Dieu quand sa seigneurie s'étendra sur tous les peuples. Cette vision de

³² Le culte des morts est très populaire en Haïti. Les morts en effet procurent du travail, donnent des procédés de guérison, préviennent des malheurs. L'empressement avec lequel on porte le deuil, on accorde des soins aux tombes des cimetières, on fait célébrer les messes dans les églises, on présente des offrandes pour les morts témoigne d'une peur de la persécution par les morts (Hurbon, 1972:157).

³³ On entend par lwa ou loa, les esprits du culte du vaudou. Dans certaines régions du pays, ils sont dénommés également mystères, anges ou saints.

Dieu empêche d'autres groupes d'hommes de s'accaparer de Dieu pour le faire leur.

Dans cette religion, même la conception du mariage est différente. Il faut d'abord satisfaire aux exigences de son lwa pour contracter le mariage à l'église catholique ou protestante. En général, le mariage véritable est celui qu'on contracte avec son lwa. Car chaque vaudouisant se considère comme l'épouse de son lwa. Par exemple, Erzuli³⁴ qui est la déesse de l'amour, exige souvent d'être épousée la première quand celui ou celle qui la sert est sur le point d'épouser une autre femme ou un homme. La personne, ainsi mariée, doit consacrer au service de son lwa un jour précis de la semaine, pendant laquelle elle est astreinte à l'abstinence sexuelle. (Hurbon, 1993:115)

Cette religion est tellement bien enracinée dans l'imaginaire social haïtien qu'elle finit par pénétrer le christianisme pour finalement le réinterpréter, l'adapter à ses rites,³⁵ bref l'englober. Ce fait atteste l'échec du christianisme, le catholicisme en particulier, et sa prétention de religion universelle dans son effort de

³⁴ Elle est décrite comme une mulâtresse coquette et sensuelle, douée de beauté et de grâce, aimant le luxe et les plaisirs (hétéro)sexuels.

³⁵ Ce fait explique bien le côté synchrétique du vaudou, c'est-à-dire sa capacité d'intégrer en lui même d'autres pratiques culturelles et religieuses.

déracinement du vaudou comme dans son effort d'adaptation à ce dernier.

En somme, le vaudou représente à la fois une résistance à l'impérialisme culturel et religieux de l'Occident et en même temps une accusation en bonne et due forme au christianisme. (Hurbon, 1972:220).

Si le vaudou est grandement apprécié par la majorité des haïtiens, il subit cependant l'effet d'une mauvaise presse au niveau des autorités politiques, cléricales,³⁶ de certains intellectuels haïtiens et ce, même au niveau international. À ce titre, il est perçu comme un ramassis de superstitions et de sorcellerie³⁷ par le christianisme, comme de la sauvagerie (encourageant le sacrifice humain) par les Américains. D'ailleurs, ces derniers font bien la différence entre la bourgeoisie mulâtre et l'élite intellectuelle attachée à la culture, à la langue française et la masse noire pratiquant le vaudou, et décrivent Haïti comme <<une étrange greffe entre le parisianisme et la sauvagerie.>> (Hurbon, 1993:54)

³⁶ Cette mauvaise perception du vaudou est bien démontrée par le concordat. Cet accord signé en 1860 entre le Vatican et l'État haïtien, aura pour tâche, de faire accéder l'Haïtien à la <<civilisation>>, à comprendre par opposition à la barbarie, à la superstition représentée par <<l'africanité>> persistante des Haïtiens. (Hurbon:1972:79)

³⁷ À ce titre, le <<mauvais sort>>, la zombification, ne sont qu'une aile du vaudou mais ne le représente pas dans sa totalité. Cette religion procure aussi à ses adeptes le réconfort, la protection contre

Dans ce cas-ci, le vaudou a servi même de prétexte pour préparer l'opinion publique américaine à l'occupation d'Haïti en 1915. (Hurbon,1993:55)

Dans ce registre, le vaudou peut être à la fois un instrument de libération et de domination pour les Haïtiens. Il est un instrument de libération puisqu'il conditionne presque toutes les rébellions des pauvres et petits paysans depuis l'indépendance d'Haïti jusqu'à aujourd'hui. Il est aussi un instrument de contrôle quand l'État s'allie au Humfort³⁶ pour dominer les masses urbaines et rurales. (Samedy,1983:36-37)

En résumé, le vaudou joue un rôle vital dans le destin du peuple haïtien. Il est tellement important dans leur vie qu'une partie considérable de la diaspora haïtienne le pratique encore aujourd'hui, même en terre étrangère. En dépit de l'impossibilité de faire vibrer les tambours sacrés la nuit, et l'absence du sol en terre battue qui boit le sang des sacrifices d'animaux (poules, cochons, chèvres) et où les pieds nus reçoivent la force des ancêtres, les Haïtiens au Canada continuent à rendre des cultes sacrés à leurs lwa. Aussi, ces derniers, continuent-ils à recevoir

les <<mauvais sorts>> enfin de la chance, le bien être physique et mental.

³⁶ Temple du vaudou

les <<honneurs et respects>> qui leur sont dus, resserrant ainsi le lien de leurs serviteurs avec la terre natale.

Si nous abordons la question vaudoue et son influence dans la communauté haïtienne, c'est pour illustrer que l'assimilation des policiers noirs peut être un choix d'éviter d'avoir à justifier une réalité culturelle complexe qui ne sera pas nécessairement comprise et utile sur le plan professionnel. Toutefois, les menaces de mort vaudou reçues par un policier haïtien de notre échantillon l'ont obligé à révélé cette identité cachée.

Devant un tel constat, la police peut-elle ignorer le vaudou si elle veut comprendre le vécu des policiers haïtiens? Ce même type de question peut-être aussi posée en ce qui a trait à la discrimination de couleur qui traverse la communauté haïtienne. Cette discrimination de couleur entre haïtiens touche aussi l'expérience de travail des policiers haïtiens lorsqu'ils interviennent dans la communauté haïtienne.

4.3.2 Discrimination de couleur entre Haïtiens et la politique d'embauche de la police

Il y a une question qui a été soulevée lors de la cueillette des données, soit la problématique de la

discrimination de couleur qui sévit entre les Haïtiens au Canada. Les événements à ce sujet mentionnés par les policiers en entrevue sont trop spécifiques et auraient permis de les identifier. C'est pourquoi nous ne pouvons les mentionner.

Par contre, ce qu'on peut dire, sans trahir l'anonymat de personne, est qu'en raison du conflit historique opposant le clan des Noirs et celui des Mulâtres, de la domination socio-économique des derniers sur les premiers, il existe au Canada une atmosphère plus ou moins tendue entre ces deux groupes ethniques. Cette tension se répercute dans l'attitude de la communauté haïtienne à l'égard des policiers mulâtres et des policiers noirs, deux groupes qu'elle distingue nettement.

À cet égard, il est bon de rappeler que dans la communauté haïtienne, des interdits historiques de se fréquenter, de s'épouser sont encore actuels et sont basés sur la supériorité de couleur, de la forme du nez, du type de cheveu des uns (Mulâtres) sur les autres (Noirs). Cette position inconfortable dans laquelle les policiers mulâtres se trouvent, tant à l'égard de leurs collègues noirs que de la communauté haïtienne affecte leur expérience de travail et ce, particulièrement lorsqu'ils interviennent dans la communauté haïtienne.

Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de soulever cette question autrement que par l'indice de certains incidents. Mais comme nous savons que cette différence établie entre Noirs et mulâtres est éminemment présente dans le quotidien haïtien encore aujourd'hui, elle a certainement un impact sur l'expérience professionnelle des policier(ère)s mulâtres.

Ces barrières historiques (les ségrégations sur la couleur de la peau entre Haïtiens) sont invisibles aux autorités policières. Elles ne se doutent probablement pas que dans la communauté haïtienne, elles sont soupçonnées de mauvaise foi à l'égard des revendications des Noirs d'être mieux représentés dans la police lorsqu'elles embauchent des mulâtres tout en déclarant engager des Noirs. Cette représentativité était l'une, sinon la plus importante des revendications de la communauté haïtienne. Dans cette perspective, la présence des Mulâtres au lieu des Noirs dans la police est perçue par plusieurs comme la continuité de la domination sociale de ces derniers (en Haïti) en connivence avec les autorités policières d'ici. Cette situation accentue du même coup l'image négative que la communauté haïtienne entretient de la police.

Peut-on condamner la police pour ne pas porter assez d'attention à cette distinction <<raciste>>? La police devrait-elle entrer dans ce jeu discriminatoire? Nous pensons, après avoir critiqué et condamné les comportements discriminatoires de certains policiers blancs vis-à-vis des Noirs, que la communauté haïtienne ne peut demander à la police de pratiquer de la discrimination basée sur la couleur de la peau. Une telle demande mettrait en péril tous les progrès qui ont été réalisés et qui se réalisent dans les relations entre la police et les communautés noires, qui ne sont pas qu'haïtiennes. Toutefois, la question pourrait être débattue plus ouvertement, pour diminuer les tensions qu'elles alimentent entre la police et la communauté haïtienne.

À ces questions s'en ajoutent d'autres, à savoir : la police peut-elle ignorer cette discrimination de couleur quand elle juge nécessaire d'envoyer un policier intervenir dans un conflit entre Haïtiens où la présence d'un policier mûlatre risquerait d'attiser les frictions et d'être fort mal perçue? Non. Cette connaissance culturelle de l'autre est importante pour mieux utiliser ses policiers et améliorer ses relations avec la communauté haïtienne. De même qu'il est important de connaître la réalité du vaudouisme pour répondre à des réalités que vivent plusieurs

membres de la communauté haïtienne, y inclus les policiers, de la même manière que l'on prend en compte la connaissance d'autres croyances parce qu'elles affectent la vie des gens.

La prise en compte de ces réalités culturelles ne signifie nullement, bien sûr, que la police y adhère, que ce soit la croyance dans le vaudou ou encore l'application de la discrimination raciale dans sa politique d'embauche. Toutefois, elle permet de mieux accepter la réalité culturelle de l'autre.

Les policiers et policières haïtiennes sont visibles dans les services de police en raison de leur différence épidermique et de leur statut minoritaire. Cette visibilité est jumelée de préjugés défavorables à leur égard et conduit en quelque sorte à leur polarisation. Le jumelage de ces deux facteurs affecte indéniablement l'expérience de travail de ces dernier(ère)s.

Par contre, les effets négatifs de la visibilité et de la polarisation qu'ils ou elles subissent ne peuvent se résoudre par l'assimilation pas plus que par l'affirmation de l'identité culturelle. En fait, cette question du positionnement culturel des minorités dans la police, eu égard à leurs relations de travail et à leurs relations avec leur communauté, indiquent bien que nous n'avons que montré

la pointe de l'iceberg d'une question fort complexe qui ne peut se résoudre par un schéma simpliste de <<bonnes>> solutions et <<mauvaises>> solutions, <<racistes>> et <<pas racistes>>, etc.

Leur choix de taire leur identité culturelle profonde est certainement une stratégie de survie; mais elle leur permet difficilement de communiquer des conflits internes à tendance sociale (discrimination de couleur entre haïtiens) ou mystique (les menaces de mort liées à des pratiques vaudouesques) qui les définissent ou touchent leur expérience professionnelle.

La prise en compte de ces valeurs culturelles et des conflits historiques qui traversent la communauté haïtienne, en fait, pose la question plus globale de ce que signifie pour la police, intégrer en son sein des membres des communautés culturelles. Cette recherche exploratoire a permis de montrer toute la complexité de cette question.

CONCLUSION

Le noir est une couleur, pas une culture.

Dans le premier chapitre, nous avons tenté de montrer que le fait d'être Noir au Canada ne signifie pas pour autant être étranger. A ce titre, l'histoire nous rappelle qu'il s'agit de communautés vieilles de près de quatre siècles et qui ont grandement contribué au développement du pays. Par contre, ceci ne nous empêche pas de reconnaître qu'il existe aussi des Noirs qui sont venus de l'étranger plus récemment. Dans ce cas, nous n'avons qu'à nous référer aux vagues migratoires des années 50 à 80. Toutefois, ce n'est pas parce qu'il y a des Noirs qui sont des immigrants de récente date que tous les Noirs le sont.

Ensuite, nous avons mis en évidence le racisme que vivent ces derniers et les événements déclencheurs de leurs revendications d'entrer dans la police.

Enfin, nous avons expliqué pourquoi nous avons jugé pertinent de nous inspirer de la perspective des études sur les femmes en minorité dans un milieu de travail sexiste afin de mesurer les effets possibles du racisme sur l'expérience de travail des Noirs en situation minoritaire au sein des services de police, et le caractère exploratoire de notre recherche.

Cette démarche nous a amené à préciser le choix de la méthode et l'échantillonnage de cette investigation, composé de policiers et policières d'origine haïtienne.

Par la suite, après la présentation de nos données nous avons transposé la grille d'analyse de Kanter révisée par les recherches intégrant la dimension du sexisme, aux policiers et policières noir(e)s. Ce transfert est compatible premièrement parce que ces policier(ère)s noir(e)s oeuvrent dans un milieu de travail traditionnellement et majoritairement blanc, dans un lieu professionnel où il y a du racisme, et deuxièmement parce qu'ils(elles) sont en minorité.

Il résulte de l'analyse de nos données des indices à l'effet que l'expérience de travail de ces derniers est affectée par le fait qu'ils sont Noirs et en situation minoritaire.

Kanter et plusieurs études à sa suite soutiennent que l'entrée d'une minorité de femmes dans un milieu de travail traditionnellement et majoritairement masculin affecte inmanquablement leur expérience professionnelle. De même, les policiers noirs de notre échantillon, en raison de leur couleur et de leur situation minoritaire, doivent prêter plus d'attention à leur travail. Et l'atmosphère de travail dans laquelle ils évoluent exige de leur part une stricte

conformité aux procédures, c'est-à-dire aux régulations définies et imposées par la structure organisationnelle policière.

Certes, la couleur de leur peau, jointe à la situation minoritaire des policiers noirs joue un rôle sur la condition de travail de ces derniers. Par contre, elle ne peut, à elle seule, expliquer dans sa globalité le vécu professionnel des policiers et policières noir(e)s. Il faut aussi qu'ils soient victimes de préjugés défavorables au niveau social. Également, leur statut socio-économique a un impact direct sur la façon dont les policiers et policières noir(e)s sont perçu(e)s par leurs collègues blancs, c'est-à-dire comme membres d'une catégorie sociale inférieure. Et cette infériorité sociale prend sa source dans les stéréotypes qui sont ancrés dans la croyance populaire et motive la discrimination raciale que vivent ces dernier(ère). Ces stéréotypes finissent par amener à penser que les Noirs forment un groupe culturel.

**Être d'origine haïtienne est une culture,
pas une couleur.**

Si la grille d'analyse de Kanter avec l'ajout de la dimension du sexisme nous a permis de cerner certains aspects du vécu professionnel des policiers noirs qui sont

affectés par le racisme et leur statut minoritaire, elle ne nous a pas permis de saisir comment cette expérience professionnelle peut également être affectée par la méconnaissance culturelle du groupe minoritaire par le groupe majoritaire. De même, elle ne nous a pas permis d'appréhender dans toute sa complexité, les difficultés d'intégration du policier noir qui sont liées à son positionnement culturel tant à l'égard de ses collègues de travail que de sa communauté.

Nous avons vu qu'ignorer la discrimination raciale dans la communauté haïtienne, c'est ignorer des réalités vécues par les policiers haïtiens, particulièrement s'ils interviennent dans leur communauté et c'est également ignorer la perception de la communauté haïtienne à l'égard des politiques d'embauche de la police. Cette problématique, nous l'avons rencontrée dès notre échantillonnage et cela nous a conduit à un autre niveau d'analyse plus subtil, c'est-à-dire à la question identitaire des policiers et policières qui, apparemment noir(e)s, ne se considèrent pas comme Noir(e)s ou ne sont pas considéré(e)s comme tel(le)s par la communauté haïtienne. Nous avons dû jeter un coup d'oeil rétrospectif en vue de faire la lumière sur la signification d'être Noir premièrement en Haïti,

deuxièmement dans le dixième département et troisièmement dans la structure organisationnelle policière.

Il y certes là, matière à plus de recherches. Les données dont nous disposons ne permettent pas de répondre en profondeur à la question de l'impact de cette réalité culturelle sur l'expérience de travail des policiers haïtiens. Cependant, elles laissent à penser que la communauté noire garde une distance plus prononcée face aux policiers mulâtres que celle qu'elle entretient par rapport aux policiers et policières noir(e)s; de plus, l'engagement de mulâtres semblent créer un doute chez plusieurs à l'effet que les corps policiers désirent vraiment embaucher des Noirs.

De cette différence qui est établie entre Noirs et Mulâtres au sein de la communauté haïtienne découlent également d'autres questions, à savoir : la police doit-elle tenir compte de cette différence lorsqu'elle embauche des policiers et policières noir(e)s? N'est-ce pas mieux qu'elle n'introduise pas dans sa politique d'embauche cette discrimination basée sur la couleur de la peau qui ne peut que polariser les gens, bref déchirer la communauté haïtienne?

D'un autre côté, la police peut-elle s'ouvrir à ces communautés sans vraiment les connaître, que ce soient leurs

conflits internes, par exemple, la différence historique établie entre Noirs et Mulâtres dans la communauté haïtienne, ou encore l'importance du vaudouisme? En effet, dans l'analyse de nos données, ce fut une deuxième réalité culturelle qui, de toute évidence affectait l'expérience de travail de certains policiers de notre échantillon et dont les policiers Blancs commencent à réaliser l'importance pour mieux cerner les interactions de ces policiers et policières avec leur communauté, de même que leur vécu en tant que policiers.

Devant ces réalités culturelles, et nous n'avons exploré des données que sur une seule communauté, il y a beaucoup de recherches à faire. Nous souhaitons que d'autres études se penchent sur ces problématiques pour éclairer du même coup cette partie ombragée de la réalité quotidienne que vivent les policiers haïtiens ou en provenance d'autres groupes culturels et qui semble poser de nouveaux défis à l'approche communautaire de la police.

BIBLIOGRAPHIE

- ALCOCK, J.E, CARMENT, D.W. et SADARA, S.W.(1994) A textbook of Social Psychology (3è éd.), Ontario : Prentice Hall Canada Inc., Chap. 6.
- ANDERSON, M.R.(1993) Thinking about Women, New York: Macmillan Publishing Co.
- ANGLADE, E.(1996) Nom de code: Mao, parcours du premier policier haïtien à Montréal, Montréal: CIDICHCA.
- BARETTE, C; GAUDET, E; LEMAY, D. (1993) Guide de la communication interculturelle, Québec: Édition du renouveau pédagogique.
- BEAUCHESNE, L. (1998) Les recherches sur l'entrée des femmes dans la police: les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine, Polyccpié.
- BELLEGARDE, D. (1953) Histoire du peuple haïtien (1492-1952), Port-au-Prince: Haïti.
- BERGER, P. et LUCKMAN, T.(1986) La construction sociale de la réalité, Paris : Méridiens Klincksieck.
- BELNAP, J.(1991) «Women in Conflict: An Analysis of Women Correctional Officers» Women & Criminal Justice, vol.2(2), 89-113.
- BERTHELOT, J.(1991, 2è éd.) Apprendre à vivre ensemble. Immigration, société et éducation, Montréal: Centre de l'enseignement du Québec / Édition Albert Saint Martin.
- BREAKWELL, G.M. (1990) <<Social beliefs about gender differences>> The Social Psychological Study-of-Widespread Beliefs, Collin Fraser et George Gaskel(eds) Oxford: Clarendon Press.
- BILL, B. et NAUS, P. (1992) <<The Role of Humour in the Interpretation of Sexist Incidents>> Sex Roles, vol.27, no.11/12, 645-661.
- BISSOONDATH, N.(1995) Le marché aux illusions: la méprise du multiculturalisme, Montréal : Boréal.
- BOURDEAU, R.(1996) <<Le fonds de Mathieu Da Costa cherche des nouveaux partenaires; Émergence de l'entrepreneuriat noir: les microentreprises débordent de projets locaux et internationaux >> Les Affaires, 6 avril, 68, no. 14 : 28-29.
- CAMUS, A.(1942) L'étranger, Paris: Gallimard.
- CANADIAN CRIMINAL CASES (1991) <<Regina v. Gosset>>, Quebec Court Appeal, 67 C.C.C. (3d), May 24, Pp.156-187.
- CASHMORE, E et McLAUGHLIN, E.(1991) Out of Order ? Policing Black People, New York: Chapman and Hall Inc.

- CESAIRE, A. (1961) Toussaint Louverture, Paris:Présence africaine.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC.(1984) Enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal, Montréal, Commission de droits de la personne du Québec.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC.(1988) Enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec.
- CORBO, C.(1993) Rapport du groupe de travail du ministère de la Sécurité publique du Québec sur les relations entre les communautés noires et le service de la Police de la Communauté urbaine de Montréal, Québec: Ministère de la Sécurité publique du Québec.
- DAUDLIN, B.; KELLY, N.; LEWYCKY, L.; MCCAULEY, G.; MITGES, G.; PAPROSKY, S.; VEILLETTE, M.(1984) L'égalité ça presse!, Ottawa, l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.
- DEJEAN, P.(1978) Les Haïtiens au Québec, Montréal: Presses de l'Université du Québec.
- DEJEAN, P.(1990) D'Haïti au Québec, Québec: CIDICA.
- DESLAURIER, J,P. (1991) Recherche qualitative, guide pratique, Montréal: Chenelière/Mcgraw-Hill.
- DESPESSAILLES, S. (1984) La population noire anglophone du Québec, Comité-Portraits du Québec, Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration.
- DHOQUOIS, R; DHAVERNAS, O; DOMENACH, B; LASCOURMES, P; REBEYROTTE, J; RICOCHON, M; THERY, M.O.(1979) La police...hors la loi ?, Paris: Édition Solin.
- DORSAINVIL, J.C.(1934) Manuel d'Histoire d'Haïti, Port-au-Prince: Procure des Frères de l'Instruction Chrétienne.
- DOUBOUT, J.J. (1974) Haïti: féodalisme ou capitalisme, Imprimerie ABECE.
- DUBÉ, Y. (1994) Désarmer la police? Un débat qui n'a pas eu lieu, Montréal: Méridien.
- DUBOIS, D. (1992) Les femmes dans les professions traditionnellement masculines : Les difficultés d'intégration des agentes correctionnelles au Canada, Thèse de Maîtrise, Ottawa: Université d'Ottawa.
- DUVALIER, F. (1966) Oeuvres essentielles, Port-au-Prince: Presses nationales d'haïti.
- FANON, F. (1952) Peau noire, masques blancs, Paris: Édition du Seuil.
- FANON, F. (1961) Les damnés de la terre, Paris: S.A.R.L.

- FARTEY, J.E. (1995) Majority. Minority Relation, New Jersey: Prentice Hall.
- FELKENES, G-T. (1993) <<A Case Study of Minority Women in Policing>>, Women & Criminal Justice, vol. 4(2), 65-89.
- FOURNIER, F.; BOSSET, P.; HOUDA-PEPIN, F.; JEDWAB, J.; LANGLOIS, D.; PARADIS, A.; SAINTE-MARIE, P. (1992) Violence et racisme au Québec: Rapport du Comité d'intervention contre la violence raciste, Québec: Comité d'intervention contre la violence raciste.
- FRANCOEUR, L.G. (1983) <<Taxi: une compagnie a sollicité des clients en faisant valoir l'absence de noirs>>, Le Devoir, jeudi 27 janvier, p.2.
- GASCON, C. (1995) Sondage sur la représentation des groupes désignés dans les services de police en vertu de l'équité en matière d'emploi, Ottawa, Centre canadien pour les relations interraciales de la police.
- GAY, D. (1988) Des empreintes noires sur la neige blanche. Les Noirs au Québec (1750-1900), Laval:Gouvernement du Québec, Conseil québécois de la recherche sociale.
- GÉLINEAU, L. (1988) Le Sida et la discrimination envers la population noire de Montréal, Thèse de maîtrise, Montréal: Université de Montréal.
- GERGEN, K.J; GERGEN, M.M; JUTRAS,S. (1992) Psychologie Sociale, Montréal: Éditions Études Vivantes.
- GLASGOW, D. (1980) The Black Underclass, San Francisco, Ca: Josey-Bass.
- GLICK SCHILER, N. G. (1994) Nation Unbound, Langhorne, Pensylvania: United States of America.
- GOULD, S-J. (1983) La mal-mesure de l'homme, Paris:Éditions Ramsay.
- GRAFMEYER, Y; JOSEPH, I. (1984) L'École de Chicago, Paris: Aubier.
- GUILLAUMIN, C. (1972) L'idéologie raciste: genèse et langage actuel, Paris : Maloine S.A.
- HEIKES, E.J. (1991) <<When Men are the Minority: The case of Men in Nursing>> The Sociological Quarterly, vol.32, 389-401.
- HOFFMAN, C et EURST, N. (1990) <<Gender Stereotypes: Perception or Rationalization?>> Journal of Personality and Psychology, vol.58, no.2, 197-208.
- HUMPHRY, D. et JOHN,G. (1971) Because they are Black, London: Pelican.
- HURBON, L. (1972) Dieu dans le vaudou haïtien, Paris : Gallimard.

- HURBON, L. (1993) Les mystères du vaudou haïtien, Paris : Payot.
- JACOB, A. (1994) Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et la gestion de la diversité en milieu pluriethnique, Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- JACQUARD, A. (1996) Petite philosophie à l'usage des non-philosophes, Paris: Calmann -Lévy.
- JAMES, P.I.R. (1949) Toussaint Louverture et la révolution de Saint-Domingue, Paris: P.U.F.
- JAIN, H.C (1994) <<An Assesment of Strategies of Recruiting Visible-Minority Police Officers in Canada: 1985-1990>> dans Police Powers in Canada, Toronto: UTP.
- JAYEWARDENE, C.H.S et Talbot, C.K. (1990) Police Recruitment of Ethnic Minorities, Ottawa: Canadian Police College.
- JURIK, N. (1985) <<An Officer and a lady: Organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons>> Social Problems, vol.32, n.4, 375-388.
- KANTER, R.M. (1977) <<Some Effects of proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women>> dans American Journal of Sociology, Volume 82, no. 5. Mars, 965-990.
- KONRAD, A.M. (1992) <<Diversity in Work Group Sex Composition: Implications for Majority and Minority Members>> Research in the Sociology of Organizations, vol.10, 115-140.
- LABELLE, M. (1978) Idéologie de couleur en Haïti, Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- La GRENADÉ-MEUNIER, M. (1995) La présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation.
- LAMON, G. (1982) <<Des chauffeurs haïtiens mis à pied se déclarent victimes de racisme>> La presse, Montréal, mardi 6 juillet, A3.
- LANGANEY, A. et VAN BLYENBURGH, H.N. (1992) <<Des parentés paradoxales>>, Sciences et avenir, no 540, février.
- LECLERC, J. (1984) <<La CUM face au racisme>> Le Devoir, mercredi 30 octobre, p. 8.
- LEWIS, C. (1989) Report of Race Relations and Policing Task Force, Toronto, Ministère du Solliciteur général de l'Ontario.

- LEWONTIN, R. (1984) <<La diversité des hommes>>, dans L'inné, l'acquis et la génétique, Paris:Pour la science.
- LINDEN, R et MINCH, C. (1984/92) Les femmes et la police: bilan, Ottawa, Solliciteur général du Canada.
- LIPS, H.M. (1991) Women, Men, and Power, Toronto: May Field Publishing Compagny.
- MACKIE, M. (1990) «Who Is Laughing Now? The Role of Humour in the Social Construction of Gender», Atlantis, vol.15, no.2, Spring/Printemps, 11-26.
- MALOUF, A. H. (1992) Le rapport Malouf, Québec, Ministère de la sécurité publique/Gouvernement du Québec.
- McANDREW, M et POTVIN, M. (1996) Le racisme au Québec: élément d'un diagnostic, Québec, Direction des communication du ministère des affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- MCDONALD, I. (1992) <<Looking out, looking in: Reflexion on Race, Culture and Values in the Police>> The Police Journal, October, 316-325.
- MORIN, E. et MENNIE, J. (1987) <<Suspended Officer in Trouble Before>>, Montreal Gazette, November 13 : A1, A2.
- NABATI, M. (1997) L'humour-Thérapie, Neuilly-Plaisance: Éditions Bernet-Danilo.
- NICHOLAS, A. (1969) Black In Blue: A study of the Negro Policeman, New York : Meredith Corporation.
- NORMANDEAU, A; DOUYON, É. (1995) Justice et communautés culturelles, Montréal:Méridien.
- PEDICELLI, G. (1996) Police Use Of Deadly Force : Murder By Another Name?, Thèse de maîtrise, Ottawa : Université d'Ottawa.
- PIRES, A. (1997) <<Echantillon et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique>> dans La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal:Gaetan morin, 113-167.
- POUPART, J. (1997) <<L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques>> dans La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal : Gaetan morin, 176-206.
- PRICE-MARS, J. (1942) La contribution haïtienne à la lutte des Amériques pour les libertés humaines, Port-au-Prince: L'imprimerie de l'Etat.

- RARAF, P. (1972) Le racisme dans le monde, Paris: Éditions Payot.
- RAJSFUS, M. (1996) La police hors la loi : des milliers de bavures sans ordonnance depuis 1968, Paris: Le cherche midi éditeur.
- ROSENTHAL, R., et JACOBSON, L.F. (1968) Teachers Expectations for the disadvantaged, Scientific American, 4, 19-23.
- SAMEDY, J.M. (1983) Discussion praxéologique sur la culture haïtienne: vaudou et classes sociales, préface de Roberto Miguelez, Cahier de Recherche, Département de Sociologie, Université d'Ottawa.
- SAMEDY, J.M. (1997a) Mutation et persistance de la structure sociale de Saint-Domingue-Haïti (1784-1994), Ottawa: LEGAS.
- SAMEDY, J. M. (1997b) Leçons sur la psychologie sociale: unité de l'idéal et du matériel, Ottawa: LEGAS.
- SAMEDY, J. M. (1997c) Introduction à la sociologie: Interaction entre l'idéal et le matériel, Ottawa: LEGAS.
- SEMENACK, S. et WOOD, N. (1987) <<Probe Police racisme>>, Montreal Gazette, November 22 : A1, A2.
- SCHUTZ, A. (1987) Le chercheur et le quotidien, Paris: Méridiens Klincksieck.
- SCOTT, N.P. Jr, (1975) <<The Black People Of Canada>>, Politic of Race, D. G. Baker (Ed.).
- THOMAS, W.I et THOMAS, S. (1928) The Child in America, New York: Johnson Reprint Corporation.
- TRUDEL, M. (1960) L'esclavage au Canada français, Québec: Les Presse Universitaires Laval.
- UNGERLEIDER, C.S. (1992) La formation policière en relations interculturelles au Canada, Ottawa, Solliciteur général du Canada.
- VIGNEAULT, J. (1997) << Chacun porte son âge >> C'est ainsi que j'arrive à toi, Pointe-Claire: Musicor. (disque)
- WALLERSTEIN, I. (1985) Le capitalisme historique Paris : Éditions La découverte.
- WEST, C. (1994) Race Matters, New-York: First Vintage Books Edition.
- WILLIAMS, D.W. (1989) Blacks in Montreal 1628-1986: An Urban Demography, Montreal: Les Éditions Yvon Blais Inc.

- WILLIAMS, D.W. (1997) The Road To Now: A History of Blacks In Montreal, Montreal: Véhicule Press.
- WIRTH, L. (1980, 1^{ère} éd. 1928) Le Ghettho, Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- YAROSKY, H. W. (1991) Rapport du coroner suite à une enquête sur le décès de M. Marcélus François survenu le 18 juillet, Québec, Ministère de la justice.
- YODER, J.D. (1991) <<Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers>> Gender & Society, vol.5, no.2, june, 178-192.
- ZIMMER, L. (1982) Female Guards' in Men's prisons: Creating a Role for Themselves, Michigan: University Microfilms International.

Annexes

Consignes et sous-consignes des entrevues

Comme nous l'avons dit l'autre jour, nous sommes intéressé à connaître l'expérience vécue des policiers et policières noires dans le cadre de leur activité professionnelle.

1- Alors, si vous voulez bien, parlons de votre carrière comme policier(ère) et de comment vous voyez votre avenir dans la police...

1.1- J'aimerais que vous me parliez un peu de comment vous voyez les règles officielles qui concernent le travail policier...

Dans toutes les professions, certains individus sentent le besoin de bien connaître d'avance ses règles, tandis que d'autres nous disent qu'ils apprennent les règles les plus importantes sur le terrain, avec leurs collègues de travail, j'aimerais connaître votre point de vue et votre expérience personnelle sur cette question...

1.2- Dans le cadre de leur projet de carrière, certain(e)s policier(ère)s préfèrent se spécialiser dans certains types d'activités, travailler de préférence dans certains secteurs de la ville, avoir affaire avec tel ou tel type de public, développer certaines aptitudes professionnelles particulières, etc.,

Tandis que d'autres n'ont aucune préférence particulière ou aiment plutôt faire le travail policier ordinaire sans développer un domaine d'expérience particulier, j'aimerais savoir comment vous voyez votre projet de carrière par rapport à ce point...

1.3- J'aimerais que l'on parle ensemble de la question de la promotion dans le cadre de votre carrière comme policier(ère). Pour certain(e)s policier(ère)s cela est important alors que d'autres n'y pensent même pas. J'aimerais savoir comment vous voyez cette question par rapport à vos projets de vie...

Certain(e)s policier(ère)s noir(e)s racontent que le fait d'être plus visible les a rendu plus vulnérables à la critique des collègues et des supérieur(e)s lorsqu'ils ont commis des erreurs,

alors que d'autres disent que le fait d'être noir ne les affecte que lorsqu'ils ont commis des erreurs, j'aimerais que vous me parliez un peu de votre point de vue sur cela et si vous avez déjà vécu des expériences de ce genre...

2.- Parlons de vos rapports avec le public en général, avec la communauté noire...

2.1 Certain(e)s policier(ère)s croient que le fait d'être noir affecte la manière dont ils sont traités par le grand public, tandis que d'autres n'y voient aucune différence, j'aimerais connaître votre perception et votre expérience personnelles sur cette question...

2.2 Certain(e)s policier(ère)s noir(e)s trouvent, pour différentes raisons, qu'il est plus difficile de traiter avec un autre Noir qu'avec les autres groupes culturels, y compris les Blancs, alors que d'autres, aussi pour différentes raisons, trouvent plus facile d'interagir avec les Noirs que les autres groupes du public, j'aimerais encore une fois connaître ton expérience et ta perception personnelle sur cette question...

2.3 Enfin sur cette question, plusieurs policier(ère)s noir(e)s jugent important d'agir différemment face à un public noir, et ce pour différentes raisons, alors que d'autres ne ressentent pas ce besoin. J'aimerais savoir comment vous percevez vos propres attitudes ou manières de faire face à un public noir...

3.- Passons maintenant, si vous voulez bien, à notre dernier point et parlons de votre expérience personnelle dans vos relations avec vos collègues de travail et avec vos supérieur(e)s...

3.1 J'aimerais que l'on parle de vos activités de loisir et la participation éventuelle de vos collègues à ces activités...

Certain(e)s policier(ère)s noir(e)s racontent qu'ils n'ont aucune activité de loisir avec leurs collègues de travail, d'autres disent qu'ils n'ont ce genre d'activité qu'avec leurs collègues blancs,

et d'autre encore disent que c'est surtout avec les autres policier(ère)s noir(e)s qu'ils(elles) ont des activités de loisir,
j'aimerais connaître votre expérience dans ce domaine...

3.2 Dans toutes les professions, il y a des professionnel(le)s qui trouvent que l'humour est important dans leurs relations avec leurs collègues, tandis que d'autres ne s'en préoccupent pas particulièrement pour entrer en contact avec leurs partenaires. J'aimerais savoir si l'humour a ou non pour vous une importance particulière et quelle est votre expérience personnelle dans ce domaine...

Dans ce même domaine, certain(e)s policier(ère)s noir(e)s disent que les blagues racistes les dérangent, alors que d'autres disent qu'eux-mêmes racontent parfois des blagues racistes pour différentes raisons, j'aimerais connaître votre vécu par rapport à ces expériences...

3.3 J'aimerais savoir maintenant si, d'après votre expérience ou l'expérience que vous connaissez de vos autres collègues noirs, le fait d'être un(e) policier(ère) noir(e) affecte, modifie, ou peut à l'occasion modifier un peu vos relations quotidiennes avec vos collègues blancs...

3.4 Certain(e)s policier(ère)s noir(e)s croient que les rapports avec leurs supérieur(e)s est plus facile justement parce qu'ils sont Noirs, d'autres ne perçoivent aucune différence dans ces relations, et d'autres encore trouvent que ces relations sont à l'occasion plus difficiles pour différentes raisons, j'aimerais connaître un peu votre expérience dans ce domaine...

**TARGET GROUP PARTICIPATION
POLICE FORCES OVER 1000
IN PERCENTAGES/1991 CENSUS**

NAME	WOMEN	ABORIG	V/M
RCMP	10.00	3.90	2.09
TOR	9.90	0.59	6.30
OPP	11.90	2.10	2.30
SO	3.75	0.32	0.07
SPCUM	11.18	0.14	1.06
CALG	7.50	1.30	3.00
EDM	7.76	2.92	3.56
WPG	7.60	5.84	2.65
VAN	9.60	0.60	4.90
CAN	52.00	4.50	8.30

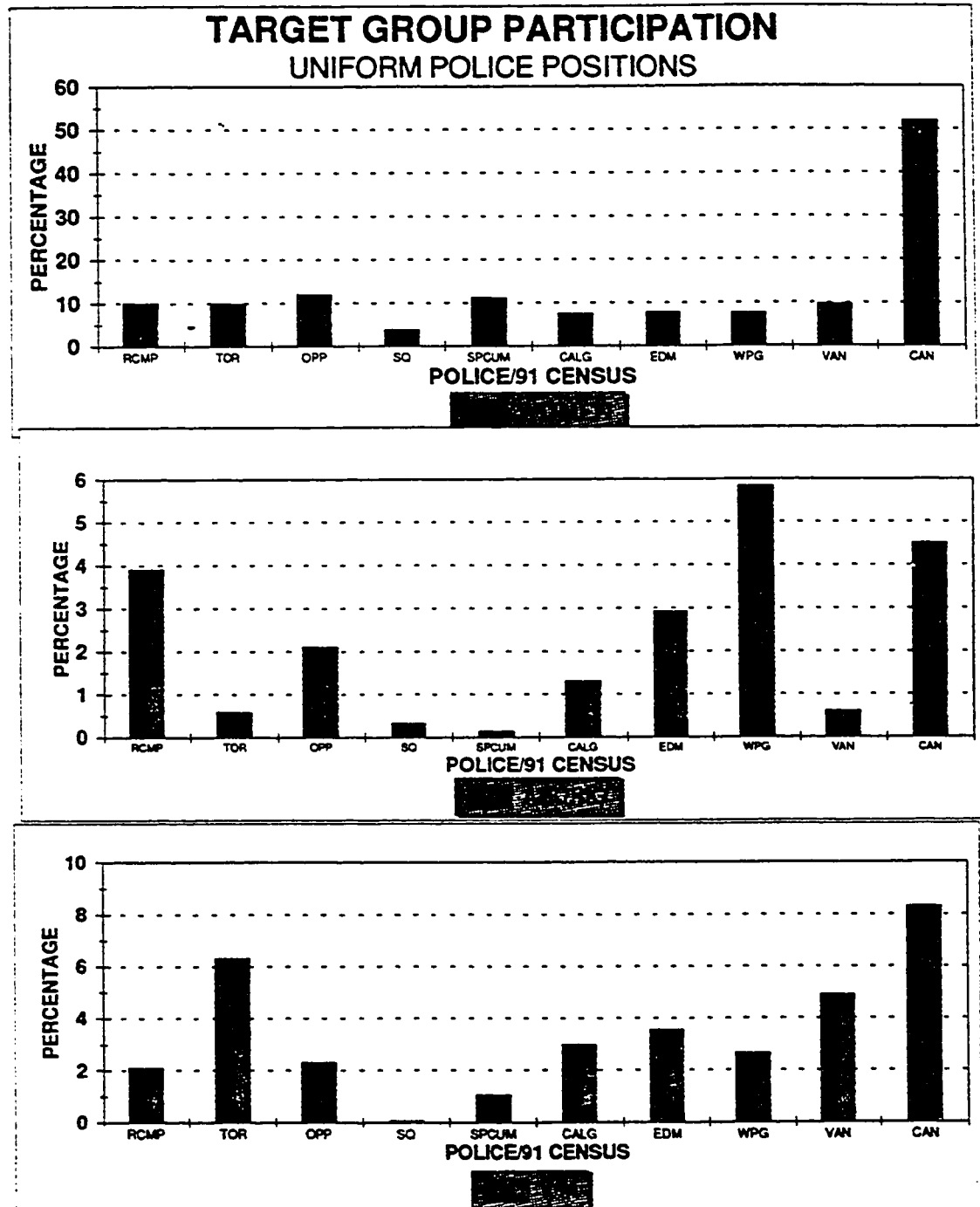


TABLEAU A (1)

RÉSULTATS DU SONDAGE

SERVICE DE POLICE	FEMMES	AUTOCHTONES	MINORITES VISIBLES	TOTAL - MEMBRES	1.** AI 2.*OBJ.
GENDARMERIE ROYALE DU CANADA	1556 10% *20%	514 3,9% *5%	272 2,09 *8,3%	#15527 **13031	1. oui 2. oui
LONDON (ONT.)	39 9,26% *10,8%	4 0,95% * 0,9%	8 1,90% * 2,5%	421	1. oui 2. oui
OTTAWA (ONT.)	53 9,5% *51,6%	13 2,3% * 1,9%	31 5,6% * 8,6%	558	1. oui 2. oui
TORONTO (ONT.)	529 9,3% *51,2%	32 0,60% *0,9%	336 6,3% *20,2%	5 339	1. oui 2. oui
POLICE PROVINCIAL ONTARIO	557 11,9% *50,4%	97 2,1 * 1,7%	106 2,3% * 8,6%	4 674	1. oui 2. oui
CHARLOTTETOWN (I.-P.-É.)	0	0	1 2,38%	42	1. non 2. non
SPCUM, MONTRÉAL (QC)	487 11,18% *32,8%	6 0,14% *0,95%	46 1,06 * 5,87%	4,356	1. oui 2. oui
QUÉBEC (QC)	32 7,34% * 27%	0 0	0 0	436	1. oui 2. oui
SURETE DU QUEBEC	164 3,75% *28,8%	14 0,32% * 1,2%	3 0,07% * 1,2%	4 366	1. non 2. oui
REGINA (SASK.)	21 6,84% 45,0%	18 5,86% *12,2%	4 1,30% * 5,1%	307	1. oui 2. oui
SASKATOON (SASK.)	14 4,38%	0	7 2,19%	320	1. non 2. non

** Auto-identification

* Objectifs (pourcentage)

Effectif réel

TABLEAU A (2)

RÉSULTATS DU SONDAGE

SERVICE DE POLICE	FEMMES	AUTOCHTONES	MINORITES VISIBLES	TOTAL MEMBRES	1.** AI 2.*OBJ.
CALGARY (ALB.)	86 7,5%	15 1,3%	35 3%	1148	1. oui 2. non
EDMONTON (ALB.)	85 7,76% * 9%	32 2,92% * 3%	39 3,56% * 11%	1 096	1. oui 2. oui
LETHBRIDGE (ALB.)	5 5,5%	1 1,1%	1 1,1%	91	1. oui 2. non
VANCOUVER (C.-B.)	105 9,6%	7 0,6%	54 4,9%	1 091	1. non 2. non
VICTORIA (C.-B.)	18 [#] 10,53%	2 1,17%	9 5,26%	171	1. non 2. non
NEW WESTMINSTER (C.-B.)	10 9,70% *9,70%	2 1,94% *1,9%	6 5,82% *5,8%	103	1. oui 2. oui
BRANDON (MAN.)	3 4,11% *30 %	4 5,48% *12,7%	0 0 * 3,9%	73	1. oui 2. oui
WINNIPEG (MAN.)	86 7,6%	66 5,84%	30 2,65%	1 130	1. oui 2. non
FREDERICTON (N.-B.)	9 9,1%	3 3,03%	0 0	99	1. non 2. non
MONCTON (N.-B.)	3 2,27%	0	1 0,75%	132	1. non 2. non
ROYAL NFLD CONS. ST. JOHN'S (T.-N.)	23 7%	0	0	329	1. oui 2. non
ROYAL NFLD CONS. CORNERBROOK (T.-N.)	3 6,97%	0	0	43	1. oui 2. non
DARTMOUTH (N.-É.)	7	0	0	ind.	1. oui 2. non
HALIFAX (N.-É.)	16 5,93%	0	13 4,8%	270	1. non 2. non

** Auto-identification

* Objectifs (pourcentage)

Effectif réel

TABLEAU B

RÉSULTATS DU SONDAGE

REPRÉSENTATION AU GRADE DE GENDARME
AU SEIN DES 24 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (dont la GRC)

SERVICE DE POLICE	FEMMES # %	AUTOCHTONES # %	MINORITÉS VISIBLES # %	TOTAUX # RÉEL ** AI
GRC	1472-15,5	421 - 5,3	245 - 3,1	# 9 504 **7 911
PPO	536-14,9	89 - 2,5	100 - 2,8	3 594
Vancouver	91-11,8	7 - 0,9	49 - 6,4	770
Ville de Québec	29-9,9	0 - 0	0 - 0	293
Moncton	2-2,5	0 - 0	1 - 1,3	80
Ottawa	42-10,2	8 - 2,1	30 - 8	# 412 **375
Toronto	493-12,2	28 - 0,7	297 - 7,3	4 048
Edmonton	79-10	27 - 3,4	37 - 4,7	792
Lethbridge	5-5,5	1 - 1,1	1 - 1,1	91
Victoria	15-14,6	2 - 1,9	8 - 7,8	103
New Westminster	10-14,3	2 - 2,9	6 - 8,6	70
Calgary	76-9,1	15 - 1,8	35 - 4,2	836
Brandon	2-4,2	4 - 8,3	0 - 0	48
Winnipeg	79-9,7	57 - 7	29 - 3,6	812
Fredericton	8-12,3	3 - 4,6	0 - 0	65
Royal Nfld. Const.	21-8,5	0 - 0	0 - 0	248
Cornbrook	3-8,6	0 - 0	0 - 0	35
Halifax	16-7,7	0 - 0	13 - 6,3	207
London	39-12,6	3 - 1	7 - 2,3	310
Charlottetown	0 - 0	0 - 0	1 - 2,8	36
SPCUM, Montréal	443-14,2	5 - 0,2	41 - 1,3	3 114
SQ	152-4,4	14 - 0,4	3 - 0,1	3 424
Regina	18-9,8	17-9,2	4 - 2,2	184
Saskatoon	12-6,2	0 - 0	6 - 3,1	194
TOTAUX	3 643	703	913	# 29 270 **27 640

POURCENTAGES DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN POSTE DE GENDARME AU SEIN DES 24 SERVICES
QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (DONT LA GRC):

FEMMES - 12,4 %
 AUTOCHTONES - 2,5 %
 MIN. VISIBLES - 3,3 %

TABLEAU C

RÉSULTATS DU SONDAGE

REPRÉSENTATION AU GRADE DE CAPORAL AU SEIN DES 11 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (dont la GRC)

SERVICE DE POLICE	FEMMES # %	AUTOCHTONES # %	MINORITÉS VISIBLES # %	TOTAUX # RÉEL ** AI
GRC	77 - 2,6	49 - 2	18 - 0,8	# 2 932 **2 398
Vancouver	11 - 5,8	0 - 0	3 - 1,6	191
Ville de Québec	0 - 0	0 - 0	0 - 0	7
Moncton	1 - 4,5	0 - 0	0 - 0	22
Victoria	1 - 6,7	0 - 0	1 - 6,7	15
New Westminster	0 - 0	0 - 0	0 - 0	18
Fredericton	0 - 0	0 - 0	0 - 0	11
Charlottetown	0 - 0	0 - 0	0 - 0	2
SQ	5 - 1	0 - 0	0 - 0	491
Regina	1 - 2,2	0 - 0	0 - 0	45
Saskatoon	2 - 5,1	0 - 0	1 - 2,6	39
TOTAUX	98	49	23	#3 773 **3 239

POURCENTAGES DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN POSTE DE CAPORAL AU SEIN DES 11 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (DONT LA GRC) :

FEMMES - 2,6 %
 AUTOCHTONES - 2 %
 MIN. VISIBLES - 0,7 %

TABLEAU D

RÉSULTATS DU SONDAGE

REPRÉSENTATION AU GRADE DE SERGENT
AU SEIN DES 23 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (dont la GRC)

SERVICE DE POLICE	FEMMES # %	AUTOCHTONES # %	MINORITÉS VISIBLES # %	TOTAUX # RÉEL ** AI
GRC	9-0,50	22-1,4	5-0,33	# 1 795 **1 534
PPO	21-3	8-1,1	6-0,9	705
Vancouver	2-2,9	0-0	1-1,4	69
Ville de Québec	2-6,3	0-0	0-0	32
Moncton	0-0	0-0	0-0	16
Ottawa	8-5,8	4-2,9	0-0	137
Toronto métr.	26-2,8	3-0,3	29-3,1	922
Edmonton	6-2,4	2-0,3	2-0,8	246
Victoria	1-3,7	0-0	0-0	27
New Westminster	0-0	0-0	0-0	6
Calgary	9-3,7	0-0	0-0	245
Brandon	1-4,8	0-0	0-0	21
Winnipeg	7-2,9	6-2,5	1-0,4	242
Halifax	0-0	0-0	0-0	49
Fredericton	0-0	0-0	0-0	14
Royal Nfld. Constabulary	2-3,9	0-0	0-0	51
Cornerbrook	0-0	0-0	0-0	5
London	0-0	1-1,2	1-1,2	81
Charlottetown	0-0	0-0	0-0	2
SPCUM, Montréal	31-8,2	1-0,3	2-0,5	378
Sûreté du Québec	6-2,1	0-0	0-0	288
Regina	1-1,9	1-1,9	0-0	52
Saskatoon	0-0	0-0	0-0	54
TOTAUX	132	48	47	# 5 437 ** 5 176

POURCENTAGES DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN POSTE DE SERGENT AU SEIN
DES 23 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (DONT LA GRC) :

FEMMES - 2,4 %
 AUTOCHTONES - 0,9 %
 MIN. VISIBLES - 0,9 %

TABLEAU E

RÉSULTATS DU SONDAGE

REPRÉSENTATION AU GRADE DE SERGENT D'ÉTAT-MAJOR
AU SEIN DES 19 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (dont la GRC)

SERVICE DE POLICE	FEMMES # %	AUTOCHTONES # %	MINORITÉS VISIBLES # %	TOTAUX # RÉEL ** AI
GRC	0 - 0	5 - 0,7	3 - 0,4	# 873 ** 748
PPO	0 - 0	0 - 0	0 - 0	252
Vancouver	0 - 0	0 - 0	0 - 0	29
Ville de Québec	1 - 1,5	0 - 0	0 - 0	68
Moncton	0 - 0	0 - 0	0 - 0	4
Ottawa	2 - 6,9	1 - 3,4	1 - 3,4	29
Toronto métr.	5 - 1,9	1 - 0,4	7 - 2,7	263
Edmonton	0 - 0	0 - 0	0 - 0	36
Victoria	0 - 0	0 - 0	0 - 0	8
New Westminster	0 - 0	0 - 0	0 - 0	5
Calgary	1 - 2,8	0 - 0	0 - 0	36
Winnipeg	0 - 0	1 - 2,1	0 - 0	42
Halifax	0 - 0	0 - 0	0 - 0	5
Fredericton	0 - 0	0 - 0	0 - 0	2
Royal Nfld. Constabulary	0 - 0	0 - 0	0 - 0	10
London	0 - 0	0 - 0	0 - 0	17
SPCUM, Montréal	8 - 1,4	0 - 0	2 - 0,3	573
Regina	1 - 7,1	0 - 0	0 - 0	14
Saskatoon	0 - 0	0 - 0	0 - 0	16
TOTAUX	18	8	13	# 2 282 ** 2 157

POURCENTAGES DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN POSTE DE SERGENT D'ÉTAT-MAJOR AU SEIN DES 19 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (19 INCL. LA GRC):

FEMMES - 0,8 %
 AUTOCHTONES - 0,4 %
 MIN. VISIBLES - 0,6 %

(La PPO ne peut communiquer de données globales inférieures à 5)

TABLEAU F

RÉSULTATS DU SONDAGE

REPRÉSENTATION AUX GRADES D'OFFICIERS

AU SEIN DES 23 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (dont la GRC)

SERVICE DE POLICE	FEMMES # %	AUTOCHTONES # %	MINORITÉS VISIBLES # %	TOTAUX # RÉEL ** AI
GRC	5 - 0,9	6 - 1,2	2 - 0,4	# 546 ** 507
PPO	5 - 4,1	0 - 0	0 - 0	123
Vancouver	1 - 3,1	0 - 0	1 - 3,1	32
Ville de Québec	0 - 0	0 - 0	0 - 0	36
Moncton	0 - 0	0 - 0	0 - 0	10
Ottawa	1 - 4,8	0 - 0	0 - 0	21
Toronto métr.	5 - 4,7	0 - 0	3 - 2,8	106
Edmonton	0 - 0	3 - 13,6	0 - 0	22
Victoria	0 - 0	0 - 0	0 - 0	9
New Westminster	0 - 0	0 - 0	0 - 0	4
Brandon	0 - 0	0 - 0	0 - 0	4
Calgary	1 - 3,2	0 - 0	0 - 0	31
Winnipeg	0 - 0	2 - 5,7	0 - 0	35
Halifax	0 - 0	0 - 0	0 - 0	9
Fredericton	1 - 14,3	0 - 0	0 - 0	7
Royal Nfld. Constabulary	0 - 0	0 - 0	0 - 0	20
Cornerbrook	0 - 0	0 - 0	0 - 0	3
Charlottetown	0 - 0	0 - 0	0 - 0	2
London	0 - 0	0 - 0	0 - 0	13
SQ, Montréal	1 - 0,6	0 - 0	0 - 0	163
SPCUM, Montréal	5 - 1,7	0 - 0	1 - 0,3	291
Regina	0 - 0	0 - 0	0 - 0	12
Saskatoon	0 - 0	0 - 0	0 - 0	17
TOTAUX	25	11	7	# 1 516 ** 1 477

POURCENTAGES DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS AUX GRADES D'OFFICIERS AU SEIN DES 23 SERVICES QUI ONT PARTICIPÉ AU SONDAGE (DONT LA GRC) :

FEMMES	-	1,6 %
AUTOCHTONES	-	0,7 %
MIN. VISIBLES	-	0,5 %