

Discriminer en plein jour.

Édouard Anglade est né en Haïti en 1944. Il arrive à Montréal en 1964, à vingt ans, fuyant la dictature duvaliériste. Il faudra dix ans — le temps d'obtenir la citoyenneté canadienne — avant qu'il puisse poser sa candidature pour devenir policier. Assermenté au SPVM en janvier 1974, à vingt-neuf ans, il intègre une profession que ses collègues blancs nés ici avaient rejointe entre dix-huit et vingt et un ans. Ces derniers commençaient leur vie dans la classe moyenne à dix-huit ans — la maison, l'automobile, le compte en banque — pendant qu'Anglade devrait attendre la trentaine pour y accéder.

Cinquante-deux ans après son admission au SPVM, la barrière de la citoyenneté n'a pas disparu. Elle a simplement été formalisée dans la loi.¹

Cet article examine les obstacles juridiques et institutionnels qui s'imbriquent ayant pour effet de garder les services policiers au Québec comme étant les plus homogènes au pays.

I. L'obstacle de la citoyenneté

Le Québec est la seule province canadienne qui n'autorise pas les résidents permanents à rejoindre ses corps policiers. Toutes les autres provinces, la GRC et les Forces armées canadiennes acceptent les résidents permanents.²

L'article 115 de la *Loi sur la police*³ du Québec exige que les candidats aux postes de policiers soient citoyens canadiens. Cette exigence est codifiée à l'article 4 du *Règlement sur les conditions d'admission à la profession de policier*⁴ (règlement de l'ENPQ).

Le Comité sur la réalité policière de 2021⁵ a expressément recommandé de remplacer le critère de citoyenneté par le statut de résident permanent (recommandation 48). Cette même réforme figurait dans le projet de loi 18 du gouvernement⁶ lui-même. Cependant, au moment du dépôt du projet de loi 14⁷ en 2023, la disposition avait disparu. Des députés de l'opposition ont pressé le ministre de la Sécurité publique de s'en expliquer et de l'inclure à nouveau⁸, mais ce dernier a refusé et n'a pu fournir aucune

¹ Ville de Montréal, «Édouard Anglade : premier policier noir de Montréal», en ligne :

<https://ville.montreal.qc.ca/memoiresdesmontrealais/edouard-anglade-premier-policier-noir-montreal>.

² Radio-Canada, « Plaidoyer pour intégrer des résidents permanents au sein des corps policiers québécois », Radio-Canada, 1er juin 2023, en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1977322/police-quebec-resident-permanent-immigration>

³ Gouvernement du Québec, « Conditions pour travailler dans un corps de police du Québec », Québec.ca, en ligne : <https://www.quebec.ca/securite-situations-urgence/police-prevention-criminalite/carrieres-police/conditions>

⁴ École nationale de police du Québec, « Comment devenir policier », ENPQ, en ligne : <https://www.enpq.qc.ca/les-incontournables/comment-devenir-policier>

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

⁶ Québec, Assemblée nationale, Projet de loi no 14 : Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues, 1re sess, 43e lég, Québec, 2023, art 6, en ligne : https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_179245&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vLv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLQqe/vG7/YWzz

⁷ Québec, Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues, LQ 2023, c 20, en ligne : Publications du Québec : https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/Lois/Annuelles/fr/2023/2023C20F.PDF

⁸ Québec, Assemblée nationale, Amendements rejetés au projet de loi no 14 – QS – M. Fontecilla (Laurier-Dorion), Québec, 2023, en ligne :

Discriminer en plein jour.

explication autre que répéter à maintes reprises le fait que son gouvernement avait augmenté les places pour les minorités à l'ENPQ ; ce qui n'était pas pertinent. Les critiques ont décrit ce silence comme un mur de silence, alors que le gouvernement reculait sur une réforme qu'il avait lui-même endossée.⁹ Pourquoi ?

Le fait demeure que la population exclue par cette loi est en grande majorité racisée. Il s'agit de résidents permanents approuvés par le gouvernement, qui travaillent, paient des impôts et sont enracinés dans leur communauté. Ils peuvent être avocats, médecins ou même politiciens, mais ils se voient interdire l'accès à la fonction policière au seul motif qu'ils n'ont pas encore obtenu la citoyenneté.

En vertu du paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, l'exigence de citoyenneté est vulnérable à une contestation fondée sur la discrimination liée à l'origine nationale et sur l'effet disproportionné. Elle ne peut satisfaire à l'analyse relative aux exigences professionnelles justifiées : toutes les autres juridictions canadiennes assurent leur mission policière sans cette exigence, et le Québec n'a fourni aucune justification impérieuse et substantielle pour la maintenir. Pourquoi ?

II. Une constellation d'obstacles supplémentaires

Le test de natation

Le Québec est également la seule province à maintenir un test de natation éliminatoire comme condition de l'obtention du DEC en Techniques policières¹⁰ et comme prérequis à l'admission à l'ENPQ¹¹ — le programme collégial qui constitue la principale voie d'entrée dans la profession policière. En 2015, l'ENPQ a elle-même cessé d'administrer un test de natation comme critère d'admission¹² ; le fardeau a été transféré aux cégeps, dont plusieurs le maintiennent comme condition éliminatoire pour la graduation du programme.

La justification opérationnelle est absente. Le programme de l'ENPQ consacre trois heures et quinze minutes à un volet de sauvetage nautique non éliminatoire qui n'exige pas des étudiants qu'ils entrent

https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_192845&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz

⁹ Québec, Assemblée nationale, Commission des institutions, *Journal des débats*, 43e lég, 1re sess, vol 47 no 103 (19 septembre 2023), en ligne : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ci-43-1/journal-debats/CI-230919.html>

¹⁰ Ministère de l'Éducation du Québec, *Technique policière 310.A0 – Programme d'études techniques* (Québec : Gouvernement du Québec, 2024) *Le Code de compétence 06F5*, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/cegeps/services-administratifs/Programmes-etudes-techniques/PE20-310A0-Technique-policiere-2024.pdf>

¹¹ Québec, *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec*, RLRQ c P-13.1, r 4, art 12. en ligne : *LégisQuébec* https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ressource/rc/P-13.1R4_FR_003_001.pdf?langCont=fr&cible=EB61FB14592D56D4786038E9D21F75CD. *

¹² *École nationale de police du Québec*, « *Modifications au Règlement sur le régime des études* », *L'École en ligne*, vol 6, no 2 (mai 2015), en ligne : <https://www.enpq.qc.ca/lecole-en-ligne/volume-6-numero-2-mai-2015/modifications-au-reglement-sur-le-regime-des-etudes>

Discriminer en plein jour.

dans l'eau.¹³ Les directives de la CNESST¹⁴ et de la Ville de Montréal¹⁵ imposent un cadre strict sur la gestion du risque de noyade au travail qui encadre l'action des policiers du SPVM. Le sous-directeur en chef de l'époque au SPVQ, Jean-François Bernier, a confirmé que les interventions aquatiques sont «exceptionnelles» et que les agents les plus à l'aise dans l'eau s'y portent volontaires¹⁶ — et pourtant un test de natation conditionne encore l'entrée dans la profession.

Les études démontrent que la pratique de la natation est conditionnée par l'appartenance ethnique et le statut socioéconomique.¹⁷ Un test éliminatoire portant sur une habileté sans lien démontré avec la profession policière, fonctionne comme un mécanisme d'exclusion indirecte des candidats racisés. Le cadre établi par l'arrêt Meiorin¹⁸ a la Cour suprême du Canada, oblige les employeurs à démontrer une exigence professionnelle justifiée pour tout standard physique uniforme.

Une telle justification n'a pas été établie ici au Québec, et j'estime que l'exigence est vulnérable à contestation sous les chartes canadienne québécoise.

La sélection académique et le programme AEC Diversité : deux portes, deux normes

Les candidats admis au DEC en Techniques policières sont sélectionnés principalement sur la base de l'excellence académique. Pour être admis en Techniques policières au Québec, il faut généralement maintenir une moyenne générale secondaire (DES) d'au moins **75 % à 85 %**.¹⁹ Étant donné que la CDPDJ a documenté l'existence d'une discrimination systémique dans le système d'éducation québécois²⁰, évaluer les candidats racisés principalement sur leurs notes reflète les effets accumulés de cette discrimination plutôt que leur capacité réelle à exercer la profession policière.

Le Comité sur la réalité policière a même recommandé une formule d'admission rééquilibrée : 40 % de notes académiques, 40 % d'intelligence émotionnelle, 20 % d'épreuves physiques — avec comme critère primordial la démonstration d'une ouverture à la diversité culturelle et sociale.²¹ Cette recommandation n'a jamais été implémentée par le gouvernement.

Derrière les critères de sélection académique se trouve une contradiction structurelle intégrée au recrutement lui-même. L'AEC Diversité policière. Le programme AEC Diversité en Techniques

¹³ *École nationale de police du Québec, « **Emploi de la force – Plans de cours** » art 17. **ENTRAÎNEMENT DE BASE : LE SAUVETAGE EN MILIEU AQUATIQUE, ENPQ, 2020**, en ligne : https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/fichiers/Demandes_d_acces/2020/Plans_cours_Emploi_elaforce.pdf

¹⁴ **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Travail à risque de noyade dans l'eau (Québec : CNESST)**, en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/travail-risque-noyade-eau.pdf>

¹⁵ **Ville de Montréal, « Infos SST – Risque de noyade »**, Ville de Montréal, en ligne : https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA_FR/MEDIA/DOCUMENTS/INFOSST_RISQUE_NOYADE.PDF

¹⁶ **Philippe-Vincent Foisy, « La barrière bleue »**, *Le Soleil* (4 décembre 2021), en ligne : <https://www.lesoleil.com/2021/12/04/la-barriere-bleue-ec534cdc7df1c6aa4bfd717b1d45984c/>

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, (Meiorin)

¹⁹ **Henri Ouellette-Vézina, « Admission en techniques policières : des critères à revoir »**, *La Presse* (5 février 2023), en ligne : <https://www.lapresse.ca/actualites/2023-02-05/admission-en-techniques-policieres/des-criteres-a-revoir.php>

²⁰ **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Assurer la réussite scolaire de tous les élèves : la Commission publie ses recommandations »**, CDPDJ, en ligne : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/assurer-la-racussite-scolaire-3>.

²¹ **Comité consultatif sur la réalité policière, Rapport final : Modernité, confiance, efficience** (Québec : Ministère de la Sécurité publique, 2021), en ligne : Gouvernement du Québec.

Discriminer en plein jour.

policières est offert depuis 1989 à titre de mesure exceptionnelle pour répondre aux besoins spécifiques de recrutement des organisations policières.²²

Ce programme a produit des résultats significatifs pour les femmes... blanches. La représentation des femmes dans la profession policière a considérablement augmenté depuis 1986, année où elles ne représentaient que 4 % de l'effectif policier.²³ En mai 2024, la Sûreté du Québec rapportait que 28 % de ses agents étaient des femmes.²⁴ Parmi les cinquante services de police municipaux au Canada desservant des populations de 100 000 habitants ou plus, les services québécois affichaient la proportion la plus élevée d'agentes, Longueuil arrivant en tête avec 35 %, suivie de Montréal à 33 %.²⁵

En 1991, le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM), conformément à l'article 86.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, a officiellement lancé son programme d'accès à l'égalité en emploi.²⁶ Le principe directeur de ce programme était que les groupes ciblés devaient être présents au sein de l'effectif dans la même proportion que dans la main-d'œuvre disponible sur le territoire desservi par la police de Montréal.

Aujourd'hui, l'AEC a le mandat déclaré d'intégrer des candidats racisés et autochtones dans les corps policiers à proportion de leur part dans la population desservie. Le programme est réservé à ces candidats — seuls les personnes racisées et autochtones peuvent postuler.²⁷ Cependant, avant de commencer, les candidats doivent détenir un diplôme préalable du Cégep et avoir une promesse d'emploi d'un corps de police. L'AEC est donc conditionné à la bonne volonté des institutions policières d'augmenter leur diversité.²⁸

Les résultats confirment que cette dépendance est fatale au mandat du programme. En février 2024, Radio-Canada a rapporté que la première cohorte AEC du Cégep Garneau ne comptait pas un seul étudiant issu des minorités. Les corps policiers responsables du recrutement n'avaient recruté aucune des personnes pour lesquelles le programme avait été créé.²⁹

Le parcours standard du DEC de trois ans est encore pire, et les chiffres ne mentent pas. Les diplômés de l'AEC ne représentent que 8 à 9 % de l'ensemble des nouveaux étudiants en techniques policières chaque

²² **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Rapport sectoriel sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les effectifs policiers du Québec (Montréal : CDPDJ), en ligne :** https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_sectoriel_PAE_effectifs_policiers_SQ.pdf

²³ **Statistique Canada, « Les ressources policières au Canada, 2019 », Juristat, vol 40, no 1 (2020), en ligne :** <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00015-fra.htm>

²⁴ **Sûreté du Québec, « Policières à la Sûreté du Québec », Patrimoine de la Sûreté du Québec, en ligne :** <https://www.patrimoine.sq.gouv.qc.ca/Sujet/Policieres-a-la-Surete-du-Quebec-003>.

²⁵ **Statistique Canada, « Les ressources policières au Canada, 2019 », Juristat, vol 40, no 1 (2020), en ligne :** <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00015-fra.htm>

²⁶ **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Rapport sectoriel sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les effectifs policiers du Québec (Montréal : CDPDJ), en ligne :** https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_sectoriel_PAE_effectifs_policiers_SQ.pdf

²⁷ **Service de police de la Ville de Montréal, Rapport annuel 2023 (Montréal : SPVM, 2024), en ligne :** https://spvm.qc.ca/upload/02/SPVM_Rapport_annuel_2023.pdf

²⁸ **Service de police de la Ville de Montréal, « Programme AEC Diversité policière », Recrutement SPVM, en ligne :** <https://recrutementspvm.ca/programme-aec-diversite-policiere/>

²⁹ **Louis-Philippe Arsenault, « Très peu de policiers issus des minorités visibles à Québec, les efforts se multiplient », Radio-Canada (22 février 2024), en ligne :** <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2050901/police-profilage-racial-spvm>

Discriminer en plein jour.

année. Parmi les diplômés du DEC standard qui intègrent l'ENPQ, les minorités visibles représentent 5 à 6 %, les minorités ethniques 2 à 3 %, et les candidats autochtones 0,2 %, soit une ou deux personnes sur des centaines.³⁰

Ces chiffres sont presque entièrement concentrés dans trois cégeps de la région montréalaise : le Collège Ahuntsic, le Collège de Maisonneuve et le John Abbott College. Hors de Montréal, les cohortes du DEC de trois ans sont presque entièrement blanches.³¹ La diversité dans la police québécoise n'est pas une réalisation provinciale. C'est un phénomène de trois cégeps que les statistiques provinciales agrégées servent à dissimuler l'ampleur de l'échec partout ailleurs. En retirant les filières AEC spécialisées, la filiale combinée dépasse 90 % de jeunes Blancs d'origine européenne et de Québécois « de souche ».

L'écart apparaît encore plus clairement lorsqu'on compare l'AEC au parcours universitaire dit « conventionnel » — ouvert à tous les candidats sans égard à la race —, qui n'exige qu'un baccalauréat, aucune promesse d'emploi préalable, et qui traite de 300 à 450 candidatures par année.³² C'est deux fois la capacité annuelle de l'AEC, sans aucune de ses conditions de filtrage. Le programme conçu pour les candidats racisés comporte des préalables plus élevés, une capacité réduite et une dépendance institutionnelle. Le programme ouvert à tous fonctionne à grande échelle sans contrainte.

Les données internes de l'ENPQ sur les cohortes non traditionnelles (AEC et conventionnelles) confirment le schéma à l'échelle du système : minorités visibles, 9%; minorités ethniques, 4 %; candidats autochtones, 4 %; candidats blancs et d'ascendance européenne, 83 %. Donc, dans des filières spécifiquement conçues pour diversifier la police, plus de quatre entrants sur cinq sont blancs. Ce n'est pas un échec. C'est le système qui produit exactement ce que sa conception était faite pour produire.

Le programme AEC Diversité existe donc depuis plus de trente-cinq ans, et dans les faits, ce sont les aspirantes Blanches qui en ont bénéficié dans la très grande majorité des cas. Donc, les femmes qui aspirent à devenir policières peuvent atteindre leur objectif de carrière, soit par la voie du DEC en Techniques policières ou comme « conventionnelles ». Le contraste avec la représentation des minorités visibles est saisissant. L'AEC n'est pas une réalisation en matière de diversité — c'est un système de survie démographique qui maintient des chiffres que la filière standard ne peut pas produire. Le Québec l'a créé parce que le DEC ne reflétait pas les réalités démographiques urbaines. Trente-cinq ans plus tard, c'est sa seule fonction.

Dans les faits, pour en avoir discuté avec plusieurs, les candidats racisés qui intègrent la profession par la voie de l'AEC ou du « conventionnel » font face à une culture institutionnelle hostile documentée à chaque étape : au cégep, à l'École nationale de police, puis une fois dans les rangs policiers. On leur dit régulièrement qu'ils sont des « voleurs de job », que les critères d'embauche ont été abaissés à leur intention, et qu'ils ont bénéficié d'un traitement de faveur.

C'est un message institutionnel soutenu selon lequel leur présence est illégitime — un message qui commence avant le premier jour de formation et les suit tout au long de leur carrière. Le problème

³⁰École nationale de police du Québec, Rapport annuel de gestion 2024-2025 – Napperon statistique (Nicolet : ENPQ, 2025), en ligne :

https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_24-25_Napperon_VF_2025-10-16.pdf. *

³¹Fédération des cégeps, Avis sur la révision des critères d'admission en Techniques policières (Montréal : Fédération des cégeps, 15 octobre 2020), en ligne : <https://fedecegeps.ca/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-15-avis-techniques-policiers-final.pdf>

³²École nationale de police du Québec, Rapport annuel de gestion 2023-2024 (Nicolet : ENPQ, 2024), en ligne :

https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_2023-2024_ENPQ_VF_2024-11-14-web.pdf

Discriminer en plein jour.

fondamental demeure : les programmes conçus pour diversifier la police ne peuvent réussir tant que l'écosystème institutionnel — de l'exigence de citoyenneté aux tests de natation en passant par la culture hostile en milieu de travail — demeure structurellement inchangé.

La Loi 21 et l'interdiction des signes religieux

Finally, la *Loi 21, Loi sur la laïcité de l'État* (2019), interdit aux employés de l'État en position d'autorité — y compris les policiers — de porter des signes religieux dans l'exercice de leurs fonctions.³³ Elle envoie aux Sikhs ou aux juifs pratiquants, aux musulmans et aux membres d'autres communautés religieuses le message que la police québécoise n'est pas pour eux.

Combinée à l'exigence de citoyenneté, au test de natation et aux critères de sélection académique racialisés, la Loi 21 complète une architecture d'exclusion qui opère simultanément sur les plans de la citoyenneté, de l'ethnicité, de la religion, du contexte socioéconomique et de la langue d'enseignement.

Les quatre obstacles de la Partie 1 ne constituent que l'entrée. La Partie 2 ira à l'intérieur pour démontrer que les obstacles à l'entrée dans la profession policière marquent le début de l'histoire. Ce qu'ils produisent — en termes de carrières, de confiance et de patrimoine — en est le cœur.

³³ *Louis-Samuel Perron, « Laïcité : le SPVM rappelle à l'ordre ses policiers sur la laïcité », *Le Devoir* (15 décembre 2023), en ligne : <https://www.ledevoir.com/actualites/societe/774655/laicite-le-spvm-rappelle-a-l-ordre-ses-policiers-sur-la-laicite>. *