

La transition antiraciste, un pas à la fois

Grand entretien avec Bochra Manai

Emiliano Arpin-Simonetti

Numéro 814, automne 2021

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/96667ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre justice et foi

ISSN

0034-3781 (imprimé)

1929-3097 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Arpin-Simonetti, E. (2021). La transition antiraciste, un pas à la fois : grand entretien avec Bochra Manai. *Relations*, (814), 56–61.



Grand entretien avec BOCHRA MANAÏ*

LA TRANSITION ANTIRACISTE, UN PAS À LA FOIS

La nomination de Bochra Manaï au poste de commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques à la Ville de Montréal a fait couler beaucoup d'encre en début d'année. Intellectuelle et femme de terrain tout à la fois, son riche parcours de chercheuse en études urbaines et son expérience dans le milieu communautaire de Montréal-Nord ont été un peu éclipsés par la controverse. Ce bagage lui confère toutefois une perspective originale pour comprendre les dynamiques d'exclusion et de racisme systémique dans une métropole très diversifiée sur le plan ethnoculturel. Dans un contexte où le gouvernement québécois ne reconnaît toujours pas l'existence du racisme systémique, quelle est sa vision de la mise en œuvre des 38 recommandations du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM), qui a mené à la création de son poste¹? Nous l'avons rencontrée pour en discuter.

Votre nomination, on le sait, a suscité toute une controverse qui s'est rendue jusqu'à l'Assemblée nationale, notamment en raison de votre opposition à la Loi sur la laïcité de l'État. Étiez-vous préparée à une telle réaction en acceptant ce poste?

Bochra Manaï : Je mentirais en disant que je ne m'y étais pas préparée. Parce que je sais ce qui arrive aux femmes qui occupent des fonctions où elles doivent prendre la parole publiquement, en particulier si elles sont musulmanes ou racisées. J'en ai beaucoup trop accompagné — soit politiquement, soit amicalement — pour ne pas savoir que j'allais aussi écoper. J'étais évidemment prête et préparée, aussi, au fait qu'on allait me critiquer pour ma position sur la loi 21. Je pense cependant que les gens dans mon environnement de travail ne s'attendaient pas à ce que ça prenne de telles proportions. Je me sentais moins naïve qu'eux sur ces questions-là.

J'avoue par contre que je ne m'attendais pas à ce que ça devienne une affaire d'État, que le premier ministre s'en mêle. Je trouve qu'il y a là une limite qui a été dépassée.

sée. Parce que je ne suis pas une élue de la Ville, je ne fais pas partie du corps politique : je suis fonctionnaire dans l'administration municipale ! Il y a dans l'intervention du premier ministre quelque chose de très discutable, je trouve.

Par ailleurs, la façon tronquée avec laquelle certains de mes propos ont été repris a été assez injuste, notamment ceux d'un discours que j'ai prononcé en 2019. À toutes les semaines, depuis trois mois, je vois mon nom dans des articles où l'on me fait dire des choses comme « les Québécois sont tous des suprémacistes », sans jamais mentionner que je faisais référence au fait que le tueur de Christchurch, en Nouvelle-Zélande, s'était revendiqué du tireur de la mosquée de Québec pour commettre son attentat meurtrier en 2019. On m'impute aussi des positions qui ne sont pas les miennes, par exemple contre la loi 101, et dans des mots que je n'utilise même pas. Alors, même si j'étais préparée, certaines choses m'ont vraiment atteinte, en particulier le texte de Brian Myles dans *Le Devoir*, qui me faisait passer pour une sotte. J'ai trouvé que c'était ne pas faire honneur à tout mon travail des dix dernières années, ni à tout ce que j'essaie d'amener comme complexité dans l'analyse des enjeux, ni au fait que je suis quelqu'un qui essaie de faire dialoguer les gens.

Ce qui m'a énervée aussi dans toute cette histoire, c'est qu'un des défis liés à mon poste consiste à ne pas donner l'impression que le ou la commissaire représente un groupe en particulier. Je ne peux pas avoir l'air d'être la Commissaire des personnes musulmanes ou des victimes de la loi 21. C'est vraiment important à mes yeux qu'une personne noire, asiatique ou de tout autre groupe racisé se sente en confiance avec moi.

Justement, parlons un peu du poste. Son titre le dit, il s'agit de lutter contre le racisme et les discriminations systémiques. Comment voyez-vous l'articulation entre les deux ? Quelle approche comptez-vous utiliser pour mettre en œuvre cette articulation ?

B. M. : Je commencerais par dire qu'il faut distinguer la perception qu'ont les gens de

ce poste de ce en quoi il consiste réellement. La perception, c'est que la commissaire est là pour dénoncer sur toutes les tribunes toutes les questions qui sont potentiellement en lien avec du racisme ou des discriminations. Mais en réalité, le mandat en est un de transformation organisationnelle de l'appareil municipal. Je dirais que 70 % à 80 % du travail se passe à l'interne, au sein de l'administration. Il y a bien sûr du travail avec l'externe, pour mieux comprendre les volontés de certains organismes communautaires, de certains organismes de défense de droits, des citoyens, des citoyennes, etc. Mais le gros du travail consiste à accompagner le Service des ressources humaines de la Ville, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), le Service d'incendie, ceux de la culture, du logement, de l'environnement, etc. ; en fait, tout ce qu'on appelle les unités d'affaires à la Ville. Surtout, il s'agit de les accompagner dans leur façon d'entrevoir elles-mêmes les transformations à réaliser.

L'idée, c'est de faire basculer tout le monde vers la transition inclusive. Et donc ce que je fais beaucoup, c'est de repérer les gens qui sont déjà sensibles à ces enjeux de transformation organisationnelle, ou qui ont déjà opéré ce changement-là, et de déterminer ceux et celles qui sont prêts à le faire. Et de les accompagner. Il y a des gens qui ont basculé depuis longtemps et qui sentent qu'ils crient dans le désert depuis des années sur les questions de diversité ; il y en a d'autres qui hésitent, soupèsent les risques ; et puis il y a ceux et celles qui se disent que ça ne les concerne pas. Heureusement, au sein de la direction générale de la Ville, de l'administration, la volonté est là. Je suis appuyée comme je ne m'attendais pas à l'être : c'est majeur, parce que le mot d'ordre part de la tête, si on veut.

Par ailleurs, dans ma vision, j'intègre aussi une approche territoriale et de justice spatiale, c'est-à-dire que je m'assure que celles et ceux qui opèrent les transformations au niveau beaucoup plus micro-local soient conscients, sensibilisés, et bien accompagnés. Par exemple, on ne peut pas, comme Ville-centre, déterminer une stratégie de transition inclusive ou anti-raciste sans aller chercher la participation des territoires locaux, des arrondissements. Car ces

**C'EST CRUCIAL
QUE DU COEUR, DE
L'ADMINISTRATION,
PARTE UNE
PERSPECTIVE
ANTIRACISTE, QUI EST
PAR AILLEURS AUSSI
NÉCESSAIREMENT
FÉMINISTE ET
DÉCOLONIALE À MES
YEUX.**

derniers ont un pouvoir déterminant dans la manière dont les directives, les politiques et les plans de la Ville-centre sont implantés : ce sont eux qui décident de qui est embauché, de quelle politique culturelle ou de quelle politique de développement social on met en œuvre, etc. Pour moi, si on n'inclut pas aussi ceux qu'on appelle les directeurs d'arrondissement, on travaille pour rien.

Il ne s'agit donc pas simplement d'écrire une politique antiraciste ou d'inclusion : il faut aussi transformer la culture administrative. S'assurer que les gens comprennent la nécessité d'appliquer une telle politique. Ça, c'est un travail de plus longue haleine. Pour donner un seul exemple, il faut que je m'assure que les gens, d'abord, soient au courant de leurs droits, qu'ils sachent, par exemple, à quoi sert un ombudsman, un vérificateur général, etc. Mais il faut aussi que je m'assure que les personnes qui sont chargées de recevoir les plaintes d'employés victimes de discrimination comprennent les questions antiracistes.

Le racisme est une réalité protéiforme qui affecte de manière très différente les populations qui en sont victimes : cela peut aller des risques pour la sécurité physique (dans le cas du profilage policier) aux discriminations plus subtiles (à l'embauche, au logement, etc.). S'il faut établir des priorités dans les injustices à combattre, auxquelles faudrait-il s'attaquer en premier ?

B. M. : En réalité, la mobilisation sociale est telle que tout est urgent. Mais il y a moyen de travailler sur plusieurs enjeux en même temps, à travers de grands chantiers transversaux.

En s'attaquant à la question du profilage racial et social, par exemple, on peut répondre à des requêtes et à un vécu qui sont portés par les populations noires depuis très longtemps, mais également par les populations autochtones, notamment les femmes, qui sont particulièrement ciblées par les policiers qui leur collent des contraventions de manière abusive, entre autres. Dès la conception de notre Bureau, il était prévu qu'une personne chargée d'expertise serait assignée à temps plein à ce

chantier du profilage, alors on peut dire que c'était d'emblée une priorité.

En ce qui concerne les ressources humaines, c'est la même optique. Plusieurs éléments montrent que le racisme est vécu dans la métropole par des populations très différentes, en lien avec l'accès à toutes sortes de services, mais aussi en matière de représentation politique. Alors pour moi, c'est capital de s'attaquer à la façon dont on intègre les employés, pour s'assurer que les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées, etc., ont aussi la capacité de faire la Ville, de penser la Ville et de décider pour la Ville. Sinon, on vivra toujours avec les effets du racisme. C'est crucial que du cœur, de l'administration, parte une perspective antiraciste, qui est par ailleurs aussi nécessairement féministe et décoloniale à mes yeux.

Cet objectif, on ne peut pas l'atteindre en se contentant de « cocher des cases » pour se conformer aux cibles des programmes d'accès à l'égalité prévus par la loi. Il faut amener les gens à développer le réflexe de penser à l'inclusion dans leurs pratiques, à se questionner pour savoir si elles sont discriminatoires, si elles produisent ou reproduisent du racisme, peut-être même sans que ce soit volontaire. Mon travail, ce n'est donc pas de faire la chasse aux racistes ; c'est plutôt de demander aux gens de prendre du recul, de réfléchir et de changer leurs pratiques. En leur demandant de développer des rétroviseurs pour regarder dans leurs angles morts et tenir compte de la parité homme-femme, des personnes handicapées, des groupes LGBTQ+ ; c'est comme ça qu'on peut travailler à la fois sur l'antiracisme et sur la lutte contre les autres discriminations.

Sur la question du profilage policier, comment dépasser le constat accablant dressé par plusieurs rapports au fil des années ? Comment accélérer la prise de conscience du fait que la criminalité est liée à des situations d'exclusion et de racisme ? Bref, comment s'assurer que la lutte contre la criminalité devienne antiraciste ?

B. M. : C'est ici que l'analyse systémique prend toute son importance et touche au rôle



Bochra Manaï lors du lancement des audiences publiques de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques Montréal, le 14 juin 2019. Photo : Fred Tougas.

de l'État. Sans vouloir dédouaner le SPVM pour ses pratiques de profilage et de racisme anti-Noirs, entre autres, il faut voir que si on se retrouve avec plus d'interventions policières dans certains territoires de la ville, c'est aussi parce que ce sont des endroits où l'État s'est déchargé de ses responsabilités, notamment en matière de santé mentale, ou par rapport au système d'éducation. Des endroits où, en gros, on n'investit pas dans la prévention.

Pour prendre l'exemple du système scolaire, on ne réalise pas à quel point il joue un rôle important pour éviter que certaines choses tombent dans la cour de la police, pour ainsi dire. Pour un jeune de Montréal-Nord par exemple, le décrochage scolaire est un des points de rupture qui peut faire en sorte que la criminalité devienne une option envisageable pour gagner de l'argent. Mais qu'est-ce qu'on fait pour éviter d'en arriver là? L'État, clairement, ne joue pas son rôle ici. Et donc, s'il faut bien sûr regarder le travail de l'intervention policière qui est au bout du continuum, il faut aussi tenir compte du fait qu'en amont, il y a une succession d'acteurs qui se dédouanent complètement.

En ce moment, la métropole doit donc innover, elle doit inventer des façons de faire avec le SPVM. Il faut amener un schéma différent, montrer aux policiers qu'à Montréal-Nord ou à Saint-Michel, par exemple, il y a un système social inégalitaire, en termes de logement et d'écoles notamment, qui est aussi traversé par des enjeux de racisme. C'est ce qui fait qu'au final, les problèmes s'approfondissent et finissent par conduire à des interventions policières. En ce sens, mon approche de justice spatiale et de géographie urbaine m'aide à faire comprendre aux acteurs et actrices dans quel environnement ils ont à travailler.

Cela dit, il faut rappeler que la Ville demeure très dépendante de l'échelon provincial. Il faut donc trouver la façon de s'assurer de l'adhésion de certains ministères, comme la Sécurité publique, l'Éducation ou l'Immigration — ce dernier étant toujours impliqué dès qu'il s'agit de questions interculturelles. Mais il faut vraiment faire comprendre qu'aborder de tels enjeux dans une perspective interculturelle, à Montréal, sans tenir compte du fonctionnement du système et des inégalités qu'il reproduit selon des lignes ethno-raciales, ça ne suffit plus. On a besoin d'adopter une perspective antiraciste.

Et j'ajouterais qu'il faut se rappeler d'où vient la mobilisation sur le racisme systémique à l'échelle montréalaise, qui a forcé l'OCPM à tenir sa consultation en 2018-2019 : c'est parce que le gouvernement Couillard a refusé de mener à bien, en 2017, la consultation provinciale sur le racisme systémique qu'il s'était engagé à tenir. Alors il ne faut pas oublier qu'on a manqué cette occasion d'assumer une responsabilité à l'échelle du Québec.

Au-delà des enjeux de profilage, comment s'attaquer au chantier de la décolonisation et de la réconciliation avec les Autochtones à l'échelle de la métropole, sachant que la Ville a pris des engagements à cet égard ?

B. M. : Il faut d'abord souligner qu'il existe déjà depuis 2018 un poste de commissaire aux relations avec les peuples autochtones, occupé par Marie-Ève Bordeleau. C'est elle qui a préparé la stratégie de la Ville sur la réconciliation avec les peuples autochtones, et qui travaille à sa mise en œuvre avec le Bureau des relations gouvernementales et municipales de la Ville. Elle est aussi responsable des relations de proximité avec les populations autochtones, afin d'être un pont entre ces dernières et l'administration. Ma position est donc de dire que dès qu'il s'agit d'enjeux autochtones, que ce soit en lien avec la police, la culture, les ressources humaines, etc., mon rôle est de mettre mon équipe à son service, d'autant qu'elle n'a pas beaucoup de personnel à sa disposition. On ne travaille pas à sa place, on ne parle pas à sa place. Pour moi, c'est ça aussi, une perspective antiraciste.

Cela dit, je sais que les attentes sont élevées. Au début de mon mandat par exemple, une personne (non autochtone) m'a dit que ce serait bien si mon travail servait à ancrer juridiquement le fait que Montréal est en territoire autochtone non cédé. C'est m'en mettre beaucoup sur les épaules et, surtout, ne pas comprendre que ce n'est peut-être pas la meilleure façon d'être en appui des revendications des populations autochtones dans certains dossiers. Je ne veux pas dire que ce sont seulement les personnes et les groupes autochtones qui peuvent faire de telles demandes, mais il faut faire attention à ce que certaines postures radicales (souvent plus symboliques qu'autre chose) ne prennent pas plus d'importance que la réponse à des besoins



criants. Pour moi, si on veut provoquer certaines transformations en ce moment, l'urgence, c'est la question de l'itinérance chez les personnes autochtones. C'est la question du rapport à la police aussi. C'est de s'assurer de croiser les enjeux liés à l'itinérance avec les enjeux autochtones et avec la question du racisme. Ce sont des choses aussi pragmatiques et simples que ça. Ce dont on a besoin, dans l'immédiat, c'est de s'assurer qu'une tragédie comme celle de Raphaël André, cet homme innu qui est mort seul la nuit dans une toilette chimique, l'hiver dernier, ne se produise plus jamais.

La lutte contre l'islamophobie fait partie intégrante de votre parcours de chercheuse et de militante. Comment comptez-vous vous y attaquer dans les limites de votre mandat montréalais, sachant que l'État québécois, avec sa vision étroite de la laïcité, a grandement favorisé la normalisation d'une certaine islamophobie ?

B. M. : J'ai envie de dire que je vais continuer de faire ce que je fais déjà, c'est-à-dire m'y attaquer comme à toutes les autres formes de racisme. Je suis obligée de travailler comme ça, car je ne peux pas avoir l'air de prioriser un groupe ou une forme d'exclusion.

Ma réponse à l'islamophobie passe surtout par un investissement dans les transformations internes de l'appareil municipal, pour les personnes à l'emploi de la Ville ou pour ses unités, que ce soit en matière de recrutement ou d'accès aux programmes culturels, par exemple. Parce qu'évidemment, il y a des enjeux au sein de l'administration concernant la façon dont les personnes musulmanes sont perçues. Outre cela, il y a peu de choses concrètes dans mon mandat ou dans les recommandations de l'OCPM auxquelles je peux me raccrocher pour traiter de l'islamophobie spécifiquement, à part peut-être la recommandation sur la diversification du corps de police, si jamais des étudiantes portant le foulard voulaient un jour intégrer le SPVM. Sur la question de la loi 21, par exemple, même si elle peut avoir des conséquences importantes pour les Montréalaises et les Montréalais, et en particulier pour les enseignantes qui portent le foulard, ses effets ne concernent pas directement mon mandat.

Cela dit, on sait que la conversation islamophobe, le fait que cette forme de racisme soit rendue acceptée et acceptable, cela a des effets sur la vie des personnes musulmanes. On sait que les discours politiques de cette teneur ont un effet sur les actes, les incidents et les crimes haineux. En avril dernier, il y a d'ail-



Manifestation contre le racisme anti-asiatique à Montréal, le 21 mars 2021. Photo : André Querry.

leurs un jeune homme qui a ouvert le feu sur une mosquée à Montréal. Dans des cas comme ça, mon travail est de m'assurer que le SPVM comprenne les enjeux pour qu'il puisse mener son enquête en connaissance de cause.

En ce moment, cette question des crimes et des incidents haineux est un des sujets sur lesquels je travaille le plus avec le SPVM. C'est d'ailleurs l'objet de la recommandation 24 du rapport de l'OCPM, qui porte sur la façon de les analyser, de voir comment on s'assure que les données sortent, comment on les communique, comment la population peut rapporter des incidents, etc. Peu de gens le savent, mais à Montréal, on peut porter plainte à la police si on reçoit des insultes racistes dans la rue, alors que dans plusieurs villes, il faut qu'il y ait voie de fait, qu'un crime soit commis pour que ce soit pris en charge par la police. C'est là quelque chose de très intéressant je trouve. Mais encore faut-il que les communautés racisées aient assez confiance en la police pour aller porter plainte.

Le mouvement Black Lives Matter, né aux États-Unis, s'est répandu à travers le monde comme une trainée de poudre. Ici, la mobilisation des peuples autochtones ne faiblit pas. Votre poste lui-même a été créé grâce à une importante mobilisation citoyenne... Sentez-vous qu'il y a un vent de changement dans la lutte contre le racisme ?

B. M. : Je pense que oui, mais il ne faudrait pas se contenter d'un changement superficiel. Je vois beaucoup d'organisations et de groupes créer des postes orientés vers l'approche équité, diversité, inclusion, mais il ne faudrait pas se contenter d'un petit vernis inclusif. C'est là où mon poste prend toute son importance, car il est placé sous la responsabilité de la direction générale, ce qui envoie un message clair, et parce qu'on se donne les outils nécessaires — on a une solide équipe — pour réaliser une véritable transformation. Donc oui, il y a un vent de changement, mais ce changement nécessite deux choses. D'abord, une volonté politique — et quand je dis politique, je parle d'en haut, des personnes dans les postes où les décisions se prennent pour

refléter ce changement. Ensuite, il faut aussi s'assurer que la mobilisation sociale continue, tout en travaillant à réduire le fossé qui la sépare des espaces de décision. La rue a un rôle, les institutions ont le leur, et il faut s'assurer qu'il y a un ensemble de personnes qui métabolisent cette transformation sociale au sein des administrations et au sein des institutions.

C'est précisément cela, lutter contre le racisme systémique : c'est agir simultanément dans plusieurs institutions. Et je vois qu'il y a un potentiel. Maintenant, il faut que la bascule se fasse. Car selon les projections de Statistique Canada, en 2036, la métropole sera composée de 50 % à 56 % de personnes qui sont soit nées à l'étranger, soit dont les parents sont nés à l'étranger. Et ces chiffres ne tiennent pas compte de toutes les personnes racisées de 3^e génération et plus, ni des Autochtones. On ne peut donc pas attendre 2036 pour dire : « Ah ! les services de la Ville ne sont pas représentatifs. » C'est maintenant qu'il faut s'assurer que les choses changent.

Tout le monde s'accorde pour dire que la transition écologique est importante et transversale. Moi, ce que je dis, c'est qu'il faut que la transition inclusive, la transition antiraciste, soit aussi considérée comme telle. L'idée, c'est de prévenir, de s'assurer que nos institutions soient les plus représentatives et démocratiques possibles. Parce que la diversité, l'immigration, la racisation, les populations autochtones, etc., ce ne sont pas des enjeux dont on a fini d'entendre parler. ■

*Entrevue réalisée par
Emiliano Arpin-Simonetti*

* Entrevue réalisée le 21 avril 2021, avant la nomination officielle de l'équipe complète du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

1 — Voir OCPM, *Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*, Rapport de consultation publique, 3 juin 2020 [en ligne].