CHAPITRE 11

SERVICES DE POLICE IMPARTIAUX

Les attitudes des policiers et des Autochtones les uns envers les autres peuvent déterminer de façon importante si une manifestation demeurera pacifique ou si elle basculera dans la violence. Le fait que les gens qui se font face voient des stéréotypes négatifs plutôt que des individus peut occasionner des problèmes.

De nombreux membres de la Police provinciale de l'Ontario qui ont témoigné à l'enquête comprenaient la complexité des situations dans lesquelles des Autochtones entreprennent d'affirmer collectivement leurs droits. D'autres faisaient toutefois montre d'un manque décevant de compréhension et de connaissances générales à l'égard des Autochtones.

Pour la Police provinciale, Ipperwash est un paradoxe. D'une part, la Police provinciale de l'Ontario a reconnu que la mort par balle de Dudley George a laissé une marque tragique qui a « eu des répercussions négatives marquées sur les relations entre la Police provinciale et la collectivité autochtone, ce qui nécessite un travail et un renouvellement constants »[1]. D'autre part, Ipperwash a permis d'apporter des changements constructifs importants au sein de la Police provinciale et dans les relations qu'elle entretient avec les Autochtones.

Cependant, les initiatives que la Police provinciale a prises dans ce domaine sont encore en voie d'évolution. Bien des choses ont été accomplies, mais il reste encore beaucoup à faire si l'on veut que ces programmes soient à la fois viables et efficaces.

La responsabilité des relations entre la police et les Autochtones n'incombe pas uniquement à la Police provinciale. Le gouvernement provincial a la responsabilité tout aussi importante de promouvoir de meilleures relations entre la police et les Autochtones sur tout le territoire de la province. Il est aujourd'hui particulièrement important de s'acquitter de cette responsabilité à cause du risque que d'autres occupations se produisent et du fait que la responsabilité de la surveillance policière des Autochtones s'étend graduellement, mais inévitablement, de la Police provinciale à d'autres corps policiers en Ontario. Cette évolution des choses donne à penser que la province, s'appuyant sur le fondement établi par la Police provinciale, devrait jouer un rôle de chef de file en mettant au point, pour l'ensemble de la province, les compétences, les pratiques exemplaires, les capacités et les ressources qui amélioreront les relations entre la police et les Autochtones.

Un autre volet des relations entre la police et les Autochtones est la question des plaintes et des mesures disciplinaires relatives à la police. Le gouvernement provincial a récemment introduit, en réponse au rapport LeSage[2], le projet de loi 103, intitulé *Loi de 2006 sur l'examen indépendant de la police,* qui met en œuvre les principales recommandations découlant de l'examen qu'a fait récemment le juge LeSage du système de traitement des plaintes contre la police en Ontario. Ce projet de loi donne au gouvernement provincial ainsi qu'à la Police provinciale de l'Ontario et à d'autres corps policiers l'occasion de traiter de manière équitable et systématique les allégations ou les plaintes de comportement déplacé ou raciste de la part de la police.

Je suis convaincu que les réformes législatives proposées dans le projet de loi 103, de pair avec les réformes que je recommande dans le présent document, constituent un moyen complet, réalisable et efficace d'améliorer les relations entre la police et les Autochtones en Ontario.

11.1 Leçons tirées d'Ipperwash

L'existence d'un manque de sensibilité culturelle et la présence de racisme au sein de la Police provinciale étaient évidentes à Ipperwash. Cela a créé un obstacle à la compréhension et a donc rendu plus difficiles la communication et l'instauration d'un climat de confiance.

L'incident le plus flagrant a probablement été la conversation entre l'agent-détective Darryl Whitehead et l'agent Jim Dyke le 5 septembre 1995, la veille du jour où Dudley George a été abattu. Ces deux agents faisaient partie d'une équipe de renseignement opérant clandestinement lorsqu'ils ont fait les commentaires suivants :

> Dyke : Non, il n'y a personne là-bas. Juste un foutu gros Indien.
>
> Whitehead : La caméra tourne.
>
> Dyke : Ouais. Nous avions un plan. Nous pensions qu'avec cinq ou six caisses de Labatt 50, nous pourrions les attirer.
>
> Whitehead : Ouais.
>
> Dyke : Et il y aurait un grand filet, près d'un trou.
>
> Whitehead : C'est bien pensé.
>
> Dyke : Ça fonctionne dans le sud, avec des melons d'eau.

La Commission d'enquête a entendu des propos offensants d'autres agents de la Police provinciale au cours de l'occupation. Elle a également eu vent d'autres

activités survenues après l'occupation, dont la production et la distribution de tasses à café et de t-shirts commémoratifs offensants.

Un autre exemple de racisme envers les Autochtones au cours de la période qui a précédé la mort de Dudley George est une politique d'application de la loi à caractère racial du ministère des Richesses naturelles de l'Ontario, intitulée « Procedures for Dealing with First Nations People ». Cette politique a été diffusée en août 1995 pour les parcs provinciaux The Pinery et Ipperwash.

Les leçons tirées de ces incidents ont d'importantes répercussions pour la présente enquête.

Premièrement, il ressort clairement du dossier de preuve que l'agent Dyke n'était pas le seul à faire preuve d'insensibilité à l'endroit des Autochtones. Cela dénote que le manque de sensibilité culturelle et le racisme n'étaient pas le fait de quelques « pommes pourries » au sein de la Police provinciale de l'Ontario, mais un phénomène plus généralisé. Un problème de nature organisationnel nécessite une solution de même nature. Une importante leçon tirée d'Ipperwash est donc que la Police provinciale doit s'attaquer, directement et en profondeur, au problème du racisme à l'intérieur de ses rangs. Il y a bien des raisons pour lesquelles cela est important, et le fait que la solution pacifique et fructueuse des occupations et manifestations autochtones dépende souvent de la capacité de la Police provinciale à comprendre les manifestants autochtones et à établir avec eux des relations de confiance n'en est pas la moindre. Lors de son témoignage aux auditions de témoins, l'ancien chef de l'Assemblée des Premières Nations, Ovide Mercredi, a fait remarquer avec raison que :

Les sarcasmes raciaux d'agents de police en service nuisent à l'objectif d'une solution non violente qui passe par le dialogue.

Ces types d'objets commémoratifs ne font rien pour rétablir des relations normales entre la communauté autochtone et la police et, en fait, c'est le contraire qui se passe[3].

Dans le présent chapitre, j'analyse en détail les politiques et les initiatives que la Police provinciale a établies pour s'attaquer à ces problèmes.

Une deuxième leçon importante est la nécessité que le gouvernement provincial assume une part de la responsabilité de la prestation de services impartiaux au sein de la Police provinciale et d'autres corps de police ou organismes d'application de la loi dans l'ensemble de l'Ontario. Robert Runciman, solliciteur général de l'Ontario à l'époque d'Ipperwash, a convenu que le racisme chez les agents de police est une affaire très sérieuse pour des agents de police, et qu'il est fort important de faire prendre conscience aux agents qu'aucun cas de racisme ne sera toléré au sein d'un corps policier. Il a convenu de plus que l'une des responsabilités d'un solliciteur général devrait être de veiller à ce que cette politique soit instaurée[4].

Une troisième leçon importante concerne la façon et le moment où des agents de police doivent faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir eu des propos ou un comportement déplacés ou racistes. À mon avis, la réponse de la Police provinciale de l'Ontario aux incidents décrits ci-dessus était insuffisante. Les agents ont été soumis à des procédures disciplinaires informelles et internes, ou n'ont fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Ces circonstances mettent en question le régime disciplinaire qui s'applique à ce genre de conduite, ainsi que les mécanismes internes dont dispose la Police provinciale pour en rendre compte.

11.2 L'évolution des relations entre la police et les Autochtones

La Police provinciale de l'Ontario n'est pas le seul corps policier au Canada à traiter des relations entre la police et les Autochtones et du racisme dans les services de police. De nombreuses initiatives, tant à l'échelon national qu'à l'échelon local, sont destinées à améliorer les services de police assurés dans les collectivités autochtones. Par exemple, l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a adopté une politique d'« intervention policière impartiale » à l'occasion de sa Conférence annuelle de 2003[5]. La GRC, le plus important corps policier au Canada, a adopté une politique semblable et a mis en branle de nombreux programmes visant à améliorer ses pratiques dans le cadre de la surveillance policière des Autochtones[6]. Les programmes de la GRC valent la peine d'être notés, premièrement parce qu'il s'agit du corps de police national et, deuxièmement, à cause des relations historiquement turbulentes de ce dernier avec les Autochtones.

La Police provinciale de l'Ontario, la GRC, l'ACCP et d'autres entités ont récemment formé une organisation nationale, le Réseau des services de police autochtones et interculturels (RSPAI)[7], dont les objectifs consistent, notamment, à déterminer et à faire connaître les pratiques exemplaires en matière de surveillance policière des collectivités autochtones et d'autres collectivités distinctes au point de vue culturel. En 2006, le RSPAI a organisé une importante conférence nationale, où il a été principalement question de profilage racial, de recrutement et de maintien en fonction d'agents autochtones, de services de police respectueux sur le plan de la culture, ainsi que des relations entre la police et les collectivités.

Malgré ces développements positifs, la Commission d'enquête a entendu des critiques constantes à propos de services de police partiaux ou racistes — de la part de témoins autochtones, dans les documents et les projets de recherche soumis à la Commission d'enquête, à notre Forum des jeunes et des aînés sur les relations entre la police et les Autochtones, à l'occasion de plusieurs de nos

consultations, à l'Assemblée spéciale des Chiefs of Ontario auprès de la Commission d'enquête, dans les observations des parties autochtones à la Commission d'enquête, ainsi qu'à la récente conférence du RSPAI[8].

11.2.1 Enquêtes antérieures

Les relations entre la police et les Autochtones ont fait l'objet de plusieurs enquêtes au Canada depuis les vingt dernières années :

- La Commission Marshall (Nouvelle-Écosse, 1989)
- L'Enquête publique sur l'administration de la justice et les peuples autochtones (Manitoba, 1991)
- L'Enquête du ministère de la Justice sur les Chicotins de Cariboo (Colombie-Britannique, 1993)
- La *Blood Tribe Policing Inquiry* (Alberta, 1991)
- Le rapport du Osnaburgh/Windigo Tribal Justice Review Committee (Ontario, 1990)
- Par-delà les divisions culturelles : Un rapport sur les Autochtones et la justice pénale au Canada, publié par la Commission royale sur les peuples autochtones (Canada, 1996)
- La *Commission of Inquiry into the Shooting Death of Leo LaChance* (Saskatchewan, 1993)
- La *Saskatchewan Commission on First Nations and Métis People and Justice Reform* (Saskatchewan, 2004)
- L'*Inquiry into the Death of Neil Stonechild* (Saskatchewan, 2004)[9]

Plusieurs de ces enquêtes ont été déclenchées à la suite du décès d'un Autochtone, du fait de la police dans certains cas. Dans d'autres cas, l'enquête avait pour but d'étudier comment la police était intervenue à la suite d'un tel décès.

Les auteurs de ces rapports et d'autres ont conclu que les services de police font preuve de partialité systémique envers les Autochtones. Le fait qu'on ait tenu une enquête dans au moins six provinces montre que les problèmes que posent les relations entre la police et les Autochtones ne se limitent pas à une province en particulier, pas plus qu'il ne s'agit d'incidents isolés. Dans le cadre de chacune des enquêtes que j'ai énumérées il a été recommandé d'apporter des réformes systémiques aux relations entre la police et les Autochtones et, dans plusieurs autres cas aussi, que l'on réforme en profondeur le système juridique en général.

Notre revue de la documentation spécialisée, de même que l'étude du professeur John Hylton, ont examiné ces rapports de manière assez détaillée. Le professeur Hylton a résumé comme suit les pratiques exemplaires et les recommandations qu'il a relevées :

- le leadership de la police doit étayer l'établissement de politiques énergiques en matière de diversité et servir de modèle;
- lors du recrutement de candidats-policiers, le processus de présélection doit être conçu de façon à écarter les candidats ayant des opinions racistes;
- il est nécessaire de maintenir une stratégie proactive de recrutement d'Autochtones, l'objectif étant de faire en sorte que la composition des services de police reflète celle des collectivités;
- il faut offrir des programmes d'emploi et d'aide aux familles, ainsi que d'autres programmes destinés aux membres autochtones de la police, afin de soutenir une participation pleine et entière dans un système historiquement hostile;
- il faut mettre davantage l'accent sur la formation transculturelle des recrues et des membres chevronnés des corps de police, en recourant au service d'agents de police autochtones dans un contexte expérientiel (et non pas par l'entremise d'enseignants, de défenseurs ou d'autres dirigeants autochtones)[10].

Les auteurs d'un grand nombre de ces rapports ont également insisté sur l'importance des services de police des Premières nations.

Une des conclusions notables qui ressort de la revue de la documentation spécialisée est le manque général de recherches, de documentation ou d'évaluations concernant les programmes ou les pratiques en matière de relations entre la police et les Autochtones. Vu la vingtaine d'années d'initiatives et d'enquêtes qui ont été menées dans ce domaine, il est décevant et surprenant de relever une telle lacune dans l'analyse de ces programmes[11].

11.2.2 Peuples autochtones et services de police

Des enquêtes et d'autres rapports font ressortir la méfiance qui caractérise depuis longtemps les rapports entre les Autochtones et la police. Au risque de simplifier exagérément les choses, on peut dire que cette attitude est ancrée dans :

- le legs du colonialisme;
- le rôle joué par la police dans les tentatives d'assimilation des Autochtones;

- la dépendance des gouvernements envers la police pour ce qui est de régler les différends concernant les droits des Autochtones;
- la surreprésentation des Autochtones dans le système de justice pénale;
- le racisme exercé par la police.

La *Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform* (2004) a résumé en ces termes le consensus d'un grand nombre d'enquêtes et de rapports canadiens : « le racisme est un obstacle de taille à de saines relations entre les Premières nations… et les organisations policières »[12]. La Cour suprême du Canada a elle aussi reconnu le racisme et la discrimination systémique dont sont victimes les Autochtones[13].

Les personnes qui ont participé à un grand nombre de nos consultations et de nos séances de consultation publique ont fait écho à cette conclusion, tout comme un grand nombre des mémoires présentés à la Commission d'enquête, y compris celui des Chiefs of Ontario :

> Le 9 mars 2006, le chef Simon Fobister, du Grand conseil du traité n° 3, a été on ne peut plus clair quand il a déclaré :
>
> > *Pardonner et progresser c'est une chose mais, de nos jours, quand on voit que des membres de notre peuple perdent encore la vie inutilement, il n'y a rien de changé; il n'y a que le souvenir récurrent de voir nos parents humiliés et le sentiment d'impuissance que nous éprouvions lorsque nous étions enfants face à l'attitude de la société à l'égard du « peuple original de cette terre ». Mais nous sommes les survivants de notre nation, et bien que nous ayons encore de nombreux différends à surmonter, nous sommes prêts à travailler avec vous pour faire les changements qui s'imposent et, ainsi, vivre tous ensemble dans la paix et l'harmonie*[14].
>
> L'Union des Indiens de l'Ontario a elle aussi fait état d'un point semblable dans son mémoire :
>
> La question de savoir si la Police provinciale de l'Ontario et le MRN exécutent leurs activités d'application de la loi différemment, selon qu'il s'agit d'une collectivité des Premières nations ou d'une collectivité non autochtone, est manifestement discutable, mais il est clair que le sentiment qui prévaut au sein des collectivités des Premières nations n'est pas matière à discussion. De nombreux membres des Premières nations croient que les situations dégénèrent souvent inutilement à

> cause du manque de connaissances des unités tactiques ou des agents intervenants à l'égard des personnes auxquelles ils ont affaire.
>
> Cette attitude est amplifiée par des incidents qui dénigrent les personnes mêmes que la Police provinciale de l'Ontario s'engage à servir. Des événements isolés, tels que la création de trophées par des membres de l'unité tactique à Ipperwash, la révélation de courriels racistes diffusés dans le nord de l'Ontario et l'incident déjà décrit chez les Chippewas de Thames, ne font que renforcer les attitudes qui ont cours pour certains membres des Premières nations.
>
> La série d'incidents qui est survenue sur tout le territoire de l'Ontario ces dix dernières années est profondément troublante. Il convient de reconnaître que des efforts sont faits et que de nombreux dirigeants, surtout la commissaire Boniface de la Police provinciale, font preuve de leadership pour combler le gouffre qui sépare les organismes d'application de la loi des membres des Premières nations, mais il reste encore beaucoup à faire[15].

Dans son mémoire, la Première nation chippewa Kettle and Stony Point fait état de certains progrès, mais elle indique qu'il est nécessaire d'en faire davantage :

> De grands progrès ont été faits depuis les années 1970 pour ce qui est de fournir aux collectivités autochtones des services de police additionnels et plus appropriés. Sans minimiser d'aucune façon ces réalisations, la Commission d'enquête a appris qu'il reste encore des choses à faire. Le besoin le plus pressant est de débarrasser le domaine de l'application de la loi de ces deux maux que sont le racisme et la stéréotypie[16].

Enfin, les personnes qui ont pris part à notre Forum des jeunes et des aînés sur les relations entre la police et les Autochtones ont fait état de nombreux rapports personnels négatifs avec la police pour faire ressortir leur point de vue selon lequel la police traite les Autochtones plus sévèrement qu'elle ne le fait envers les non-Autochtones. De nombreux participants ont déclaré que la police a des idées préconçues au sujet des Autochtones et que le profilage racial incite les agents à les interpeller et à les questionner. Selon leur expérience, les enseignants et les commis de magasin ont également tendance à traiter les Autochtones différemment. Ils ont fait remarquer de plus que les prisons et les tribunaux sont pleins d'Autochtones, principalement à cause d'accusations relatives à l'alcool et à la drogue, et que les Autochtones sont considérés comme coupables

tant que l'on n'a pas prouvé leur innocence. D'après de nombreux participants, le manque de communication entre la police et les Autochtones, le sentiment que la police a des idées préconçues sur les Autochtones et fait preuve de profilage racial à leur égard, de même que la discrimination systémique que l'on exerce contre les Autochtones dans le système judiciaire se conjuguent pour susciter chez les jeunes Autochtones un sentiment de colère généralisé[17].

11.3 La Police provinciale de l'Ontario

11.3.1 Initiatives de la Police provinciale de l'Ontario

J'ai signalé que la Police provinciale de l'Ontario est le corps policier qui est le plus susceptible d'intervenir dans le cas d'une occupation ou d'une manifestation autochtone. La Police provinciale a présenté de nombreux mémoires à l'enquête au sujet des détails de programmes et de stratégies qui visent à nouer des relations avec les collectivités autochtones, y compris des exposés détaillés lors du forum de deux jours sur l'« Établissement de relations » qui a eu lieu dans le cadre de l'enquête en janvier 2006[18]. Aux chapitres 9 et 10 du présent document, j'ai décrit la diversité et la profondeur de certains de ces programmes — le rôle de l'agent des opérations — Liaison avec les Autochtones, les équipes de relations avec les Autochtones, le cadre de préparation des services de police aux incidents critiques mettant en cause des Autochtones, ainsi que l'appui de la Police provinciale à l'égard des services de police des Premières nations.

Outre ces programmes et ces politiques, la Police provinciale a entrepris une série d'initiatives destinées, en tout ou en partie, à promouvoir de meilleures relations avec les Autochtones :

- diverses activités de planification et politiques de nature organisationnelle, comme la Promesse de la Police provinciale, l'accent mis sur le professionnalisme, les enjeux principaux de la mission, les processus de planification des activités, de même que les ordres de police;
- des initiatives destinées à recruter, maintenir en fonction, soutenir et promouvoir des agents autochtones, y compris des initiatives de communication externes et internes avec les Autochtones, des critères de promotion propres aux Autochtones et le Forum sur le leadership à l'intention des agents autochtones;
- des programmes de sensibilisation aux réalités autochtones;
- des initiatives axées sur les relations avec les collectivités, y compris

Zhowski Miingan ou Blue Wolf, les groupes de tambours autochtones traditionnels, le Camp d'été pour les jeunes de la Police provinciale de l'Ontario, ainsi que le programme PEACE (Police Ethnic And Cultural Exchange)

11.3.2 La promesse, les enjeux principaux de la mission, les ordres de police et la planification des activités de la Police provinciale de l'Ontario

Selon la Police provinciale de l'Ontario, le cœur de sa stratégie et de sa vision pluri-annuelles est la « Promesse de la Police provinciale de l'Ontario », qui définit les valeurs et les normes déontologiques qui caractérisent le mieux l'avenir de l'organisation. Il s'agit de la pierre angulaire de sa stratégie de base : l'accent mis sur le professionnalisme[19].

Cet accent mis sur le professionnalisme comporte plusieurs « Enjeux principaux de la mission » qui étayent les activités centrales de la Police provinciale, dont l'établissement de relations avec les Premières nations, l'attention portée aux besoins de la population, ainsi que le professionnalisme. La Police provinciale met en oeuvre ses valeurs et ses enjeux principaux de la mission en les intégrant dans ses opérations, par l'entremise de son cycle triennal de planification des activités. Le plan d'affaires expose ensuite les initiatives qui favorisent les enjeux principaux de la mission[20].

Le document exposant les enjeux principaux de la mission pour 2005-2007 qualifie la relation qu'entretient la Police provinciale avec les Autochtones d'activité centrale de l'organisation. La Police provinciale justifie comme suit cette priorité :

- Dans les secteurs que surveille la Police provinciale de l'Ontario, les Autochtones constituent le groupe minoritaire identifiable le plus important, et il compte ses propres collectivités.
- Dans un avenir prévisible, la Police provinciale sera appelée à fournir des services de police s'il survient des situations difficiles.
- Au cours des dix dernières années, la Police provinciale a été mêlée à un certain nombre de confrontations critiques avec les Autochtones, et il faut qu'il y ait un apprentissage continu.
- La sécurité des agents et du public, ainsi que la prestation de services de police efficaces, sont subordonnées à des relations et à des communications efficaces.

- La surveillance policière des collectivités autochtones devient de plus en plus complexe, et cela oblige à comprendre un éventail de plus en plus vaste de questions d'ordre social, culturel, politique et juridique[21].

La Police provinciale de l'Ontario soutient que ces initiatives représentent son « engagement à l'égard de solides politiques en matière de diversité » que le professeur Hylton a qualifié de pratique exemplaire[22].

11.3.3 Recrutement et maintien des agents autochtones

Les initiatives que prend la Police provinciale de l'Ontario dans le domaine du recrutement et du maintien en fonction se rangent dans trois catégories : l'exclusion, lors du processus de recrutement, des éventuelles recrues ayant une attitude raciste[23], les initiatives d'« intervention externe » conçues pour inciter les Autochtones à envisager de faire carrière dans la Police provinciale[24], ainsi que les initiatives d'« intervention interne » conçues pour soutenir les agents autochtones au sein de la Police provinciale et leur donner de l'avancement[25].

En 1995, on comptait 49 agents autochtones s'étant identifiés comme tels dans la Police provinciale de l'Ontario. En 2006, ce nombre était passé à 135, et il comprenait deux surintendants, sur un nombre approximatif de 5 500 membres en uniforme de la Police provinciale[26].

La Police provinciale soutient que ces initiatives d'intervention externe et interne sont des volets importants de la « stratégie de recrutement proactive » que le professeur Hylton a qualifiée de pratique exemplaire[27].

*11.3.3.1 **Formation***

La Police provinciale de l'Ontario a déclaré que son programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone constitue l'« élément central » de ses initiatives de lutte contre le racisme[28]. Au mois d'août 2006, plus de 2 000 membres de la Police provinciale avaient participé à ce cours d'une durée d'une semaine.

Selon la Police provinciale, la formation de sensibilisation à la culture autochtone n'est qu'un élément parmi d'autres d'une stratégie de plus grande envergure, destinée à sélectionner et à former les agents d'une manière qui favorise une prise de conscience de la sensibilité et de la culture des Autochtones, tout en éliminant le racisme[29]. Il existe d'autres initiatives :

- La présélection des recrues comporte des processus conçus pour exclure les candidats ayant des opinions racistes.
- La semaine d'orientation à laquelle sont soumises les recrues à l'Académie de la Police provinciale de l'Ontario comporte une demi-journée de formation sur les questions autochtones.
- Après avoir suivi la formation élémentaire, les recrues retournent à l'Académie de la Police provinciale pour une période de quatre semaines. Deux jours du programme sont consacrés aux questions autochtones.
- Durant la période probatoire, les agents de la Police provinciale sont jumelés pendant deux semaines à un agent de police autochtone.
- Les comités de promotion de la Police provinciale interrogent les candidats sur des questions autochtones et sur le cadre de travail.
- Des examens et des activités de formation axés exclusivement sur les Autochtones sont inclus dans les processus de sélection et de formation destinés aux unités d'intervention intégrées (négociateurs en cas de crise, commandants d'incident et membres des équipes de relations avec les Autochtones, des équipes d'intervention d'urgence et des unités tactiques et de secours).
- Les membres du personnel affecté au renseignement et ceux du Bureau des normes professionnelles suivent une formation de sensibilisation à la culture autochtone.

Selon la Police provinciale de l'Ontario, elle est « la seule à prescrire ce niveau de formation de sensibilisation à la culture autochtone aux agents des unités intégrées ou d'intervention d'urgence »[30].

11.4 Évaluation des programmes de la Police provinciale de l'Ontario concernant les relations entre la police et les Autochtones

L'étendue et la profondeur des initiatives que la Police provinciale a prises sur le plan des relations entre la police et les Autochtones sont impressionnantes. Ces programmes représentent une stratégie exhaustive qui est destinée à améliorer les relations entre la Police provinciale de l'Ontario et les Autochtones, surtout s'ils sont combinés aux initiatives de la Police provinciale concernant la surveillance policière exercée lors des occupations et les services policiers des Premières nations.

L'ancienne commissaire de la Police provinciale de l'Ontario, Gwen Boniface,

a fait preuve de détermination et de leadership en améliorant les relations de la Police provinciale avec la communauté autochtone. De nombreux membres autochtones et non autochtones de la Police provinciale ont mis au point des programmes, établi des relations avec la communauté ou par ailleurs contribué à améliorer les relations entre la police et les Autochtones. Il faut faire remarquer à son crédit que la Police provinciale a pris d'importantes mesures positives depuis Ipperwash, et tous ces efforts m'ont impressionné.

Je crois, de façon générale, que les initiatives prises par la Police provinciale de l'Ontario sur le plan des relations entre la police et les Autochtones sont conformes aux pratiques exemplaires qui ont été relevées dans des enquêtes et des rapports antérieurs.

En particulier, je loue la façon dont les questions autochtones et les relations entre la police et les Autochtones sont intégrées dans les enjeux principaux de la mission ainsi que dans la planification des activités. Je loue également l'engagement pris à l'égard de la formation de sensibilisation à la culture autochtone, ainsi qu'à l'égard des programmes d'intervention externe et d'intervention interne. Il s'agit là de programmes constructifs importants, qui devraient améliorer les relations entre la Police provinciale et les Autochtones en Ontario. Je recommande donc que la Police provinciale maintienne ses initiatives et leur accorde un degré de priorité élevé au sein de l'organisation. Elle devrait également leur consacrer un niveau correspondant de ressources et de soutien de la part de la direction.

Je crois qu'il est juste de dire que les parties autochtones qui ont pris part à l'enquête étaient favorables en principe à ces politiques et à ces initiatives, mais qu'elles se souciaient de leur mise en œuvre ou de leur acceptation au niveau des détachements. De nombreuses parties autochtones ayant participé à l'enquête ont également demandé si les politiques internes ou les processus disciplinaires étaient efficaces pour repérer ou sanctionner les comportements déplacés. Il reste à traiter de ces questions ainsi que d'autres aspects importants, qui présentent des difficultés tant sur le plan de la viabilité que sur celui de l'efficacité.

11.4.1 Viabilité

Les défis que posent la viabilité de la stratégie de la Police provinciale de l'Ontario en matière de relations entre la police et les Autochtones, de même que les initiatives connexes, sont essentiellement les mêmes que pour les initiatives que prend la Police provinciale en rapport avec son cadre de travail : elles sont récentes, elles sont subordonnées au fait qu'un petit nombre d'agents supportent une part importante du fardeau de conception et de mise en œuvre, et elles ne bénéficient pas d'un financement sûr[31].

Il s'agit là de défis importants. La combinaison des défis d'ordre financier et humain soulève des questions sur la façon dont ces programmes doivent faire l'objet à long terme de mesures de garantie, de soutien et de promotion. Je crois qu'une réponse fructueuse à ces défis dépend d'une combinaison d'aide du gouvernement provincial et de mesures additionnelles de la part de la Police provinciale. L'action du gouvernement provincial est cruciale, car c'est ce dernier qui est en mesure de fournir, pour ces programmes, l'appui institutionnel le plus important. Pour sa part, la Police provinciale devrait également prendre des mesures pour améliorer la viabilité de sa stratégie et de ses programmes en matière de relations entre la police et les Autochtones, et ce, de la manière suivante :

- établir des stratégies de surveillance constantes et actives, y compris des stratégies d'évaluation exhaustives et un meilleur système de collecte de données;
- relever le degré de participation des Premières nations et des Autochtones à la conception, à la supervision et à l'évaluation des programmes;
- améliorer la transparence et l'obligation de rendre compte.

Il s'agit là des mesures que la Police provinciale devrait prendre pour s'assurer que sa stratégie et ses programmes sont aussi sûrs et efficaces que possible.

11.4.2 Efficacité

Là encore, la viabilité d'un programme dépend essentiellement de son efficacité. La viabilité de ses initiatives dépendra donc de la question de savoir si la Police provinciale est en mesure de montrer qu'elle est capable d'améliorer efficacement ses relations avec les Autochtones. Un aspect fondamental de la détermination de cette efficacité est l'établissement d'un programme actif et permanent de surveillance et de mise en œuvre, de façon à évaluer constamment si un programme fonctionne à chacun des paliers de l'organisation[32].

La surveillance permanente peut inclure diverses techniques et stratégies, comme les évaluations, la collecte de données ainsi que des partenariats et des consultations avec les collectivités touchées. Il est particulièrement important pour ces initiatives d'assurer une surveillance permanente et active car elles se situent à un stade de développement relativement peu avancé.

*11.4.2.1 **Évaluations***

Les évaluations externes et indépendantes que je recommande au sujet du cadre de travail de la Police provinciale de l'Ontario qui s'applique aux incidents

critiques avec les Autochtones et son programme d'ERA conviendraient aussi, selon moi, à son programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone. La Police provinciale décrit ce programme comme étant la « pièce maîtresse » de son programme de relations entre la police et les Autochtones, et il est susceptible de comporter des avantages d'une portée considérable et de longue durée pour la Police provinciale, les Autochtones en Ontario, de même que pour les relations entre la police et les Autochtones. Il est également important de procéder à une évaluation indépendante de ce programme car il existe peu de données quantitatives sur ce qui fonctionne — ou non — dans les relations entre la police et les Autochtones.

La formation est un élément capital de n'importe quelle stratégie de changement organisationnel, et le programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone est une initiative importante. Toutefois, la formation n'est qu'un élément parmi d'autres d'une stratégie exhaustive. La question clé est de savoir si cet élément permet de transformer les attitudes et les pratiques dans les politiques et les processus, et c'est la raison pour laquelle une évaluation indépendante revêt une importance cruciale. Les données qui découlent d'une telle évaluation sont importantes aussi pour assurer la continuation de ces programmes. Un programme dont l'efficacité peut être démontrée est nettement moins vulnérable à des coupures financières ou aux effets d'un changement de leadership gouvernemental ou organisationnel. Une évaluation indépendante des méthodes de recrutement et de promotion de la Police provinciale s'impose elle aussi.

La Police provinciale recueille actuellement des données sur le nombre de membres autochtones déclarés qui figurent parmi ses rangs, et elle a entrepris une étude longitudinale indépendante sur les nouvelles recrues, qui examinera trois catégories de recrues sur une période de cinq ans. La Police provinciale a entrepris aussi une analyse interne plus détaillée de ses programmes de sensibilisation à la culture autochtone. On peut dire à son crédit que la Police provincialea également déclaré que « nous verrions d'un bon œil que les dirigeants des Premières nations nous aident à établir des outils qui permettront d'évaluer l'application du cadre de travail »[33]. La Police provinciale de l'Ontario ferait vraisemblablement bon accueil aussi à une telle contribution concernant d'autres programmes liés aux relations entre la police et les Autochtones.

Il s'agit là de mesures initiales importantes et nécessaires. L'étape suivante serait d'établir une stratégie d'évaluation exhaustive qui engloberait la totalité des initiatives importantes de la Police provinciale en matière de relations entre la police et les Autochtones, y compris une évaluation externe et indépendante des initiatives de recrutement et de formation de sensibilisation à la culture autochtone. Cette stratégie serait établie en partenariat avec la collectivité autochtone ontarienne.

11.4.2.2 ***Collecte de données et statistiques***

À mon avis, la collecte de données est un moyen essentiel pour améliorer les relations entre la police et les Autochtones et pour assurer des services policiers impartiaux. Il est nécessaire de recueillir des données afin de déterminer si des programmes et des politiques bien intentionnés donnent bel et bien lieu à des résultats constructifs, et si les activités menées au sein d'une organisation et les décisions prises par cette dernière sont conformes aux politiques, aux ordres, aux pratiques exemplaires et aux attentes de l'organisation en question. La collecte de données peut aussi jouer un rôle éducatif important au sein d'un corps policier et améliorer la perception qu'a le public de sa fiabilité et de son obligation redditionnelle.

S'agissant des services policiers, la collecte de données est parfois associée au profilage racial. Il s'agit là d'une association trop restreinte. Les données recueillies et les statistiques peuvent servir à étudier un éventail nettement plus vaste d'activités.

Récemment, la publication, par le Service de police de Kingston, d'une étude de collecte de données sur le profilage racial a suscité un vif débat en Ontario. Le projet de Kingston était conçu pour recueillir des données raciales et ethniques sur les piétons ou les automobilistes interrogés, soupçonnés, questionnés, fouillés ou gardés en détention par les agents de police de Kingston[34]. Le chef de la police de Kingston, William Closs, a expliqué comme suit le projet :

> Ce projet est né du souci véritable que nous avions de nous attaquer au problème du profilage racial dans nos services policiers, de notre décision délibérée de prendre des mesures qui mèneraient à des contacts plus positifs avec les citoyens, ainsi que du besoin de répondre de manière appropriée aux perceptions et aux récits anecdotiques des citoyens, plutôt que de les rejeter. Il s'agissait d'un effort honnête pour dépasser le stade du déni et pour créer un changement, au lieu de maintenir simplement le *statu quo*. Les gens parlent de ce problème de façons différentes et lui accolent des étiquettes différentes, mais nous voulions essentiellement donner à un chercheur universitaire objectif la possibilité de vérifier si les agents de police traitent les citoyens de manière égale lorsqu'ils exercent leurs pouvoirs discrétionnaires et entrent en contact avec eux[35].

Le chef Closs a exprimé l'avis que les services de police et les politiciens tendent à mettre de côté la collecte de données et à opter plutôt pour d'autres stratégies qui font la promotion de services de police impartiaux, y compris des

activités de formation, de recrutement, de supervision et de discipline. Il n'a pas nié que ces programmes étaient nécessaires, mais a simplement exprimé l'avis que ces derniers n'allaient pas assez loin[36].

Il existe de nombreux projets possibles de collecte de données qui pourraient aider à mieux établir des politiques ou perfectionner des programmes au sein de la Police provinciale de l'Ontario. Par exemple, dans son rapport annuel pour 2005-2006, le Bureau de l'Enquêteur correctionnel du Canada signale que dans les établissements provinciaux et fédéraux le taux d'incarcération des Autochtones est environ dix fois supérieur à celui des contrevenants non autochtones. Cela peut vouloir dire qu'il est nécessaire d'étudier les politiques ou les caractéristiques de la police sur le plan du dépôt d'accusations. De nombreux observateurs ont également fait remarquer que la police ne réagit pas aussi rapidement aux crimes commis contre les Autochtones qu'à ceux qui sont commis contre les non-Autochtones[37]. Cela peut dénoter qu'il est nécessaire de recueillir des données sur les délais d'intervention de la police.

Le rapport de l'Enquêteur correctionnel illustre l'avantage que peut représenter une meilleure collecte de données. L'analyse de données de Statistique Canada et du Service correctionnel fédéral a mené à la conclusion que les contrevenants autochtones ont moins de chances de se voir accorder une absence temporaire et la liberté conditionnelle, qu'ils obtiennent la liberté conditionnelle après avoir purgé une plus grande partie de leur peine, qu'il y a plus de chances que leur liberté conditionnelle soit suspendue ou révoquée, et qu'ils sont plus susceptibles de se voir attribuer un niveau de sécurité plus élevé dans les établissements pénitentiaires. L'Enquêteur correctionnel a également fait une comparaison entre des données contemporaines et des données historiques en vue d'analyser l'efficacité des programmes. Il s'est ensuite servi de ces données pour formuler des recommandations détaillées sur la façon d'améliorer les programmes des Services correctionnels pour les contrevenants autochtones[38].

Nul ne peut s'opposer à ce que l'on recueille des données et que l'on procède à des évaluations au sujet des initiatives concernant les relations entre la police et les Autochtones au motif que ces études consisteront à recueillir des statistiques « fondées sur la race ». La Commission ontarienne des droits de la personne l'a clairement indiqué :

> Il est erroné de croire, comme c'est chose courante, que le *Code* interdit la collecte et l'analyse de données identifiant des personnes selon la race et d'autres motifs qui y sont énumérés. Une foule de personnes, d'organisations et d'institutions croient à tort que ce type de mesure est en soi contraire aux droits de la personne. En fait, ainsi que la

> Commission l'a déclaré, non seulement le *Code* permet la collecte et l'analyse de données identificatoires selon les divers motifs énumérés à des fins reconnues par le *Code,* mais cette collecte est nécessaire pour surveiller efficacement la situation de la discrimination, identifier les barrières systémiques et les éliminer, remédier aux désavantages historiques et promouvoir une égalité réelle. C'est plutôt la collecte et l'utilisation de données à des fins abusives qui contribuent à accentuer la discrimination ou le stéréotypage et qui sont préjudiciables pour les droits de la personne[39].

En outre, la CODP a fait remarquer ce qui suit : « [a]fin d'atteindre son objectif, la collecte de données doit être effectuée de bonne foi, dans le but de produire des données exactes et de qualité, et non dans celui d'arriver à des résultats prédéfinis »[40].

Je souscris à ce point de vue, et je crois que les études de collecte de données doivent être conçues avec soin et en collaboration avec des représentants de la Police provinciale de l'Ontario, des organisations autochtones ainsi que de l'Association de la Police provinciale. Ensemble, ces entités devraient être en mesure de déterminer les projets et les priorités qui conviennent au sujet de la collecte de données.

L'expérience démontre que les projets de collecte de données ont plus de chance d'être fructueux s'ils ne sont pas perçus comme destinés à isoler ou à sanctionner des agents particuliers. Tout projet de collecte de données doit être conçu de manière claire et transparente de façon à analyser des processus, des activités et des résultats institutionnels, et non pas individuels. En même temps, on ne peut pas permettre que des objections déraisonnables ou intéressées à la collecte de données fassent obstacle aux efforts sérieux que l'on fait pour améliorer les relations entre la police et les Autochtones. Il est possible de répondre aux défis que pose la méthodologie de ce type d'étude si le projet est entrepris de bonne foi, avec le concours sérieux des parties intéressées, de même qu'avec le soutien des dirigeants et du gouvernement provincial.

11.4.2.3 ***Participation des Premières nations aux programmes de la Police provinciale de l'Ontario***

Les programmes de la Police provinciale de l'Ontario pourraient également bénéficier d'une participation plus formelle de la part des Premières nations sur le plan de leur élaboration, de leur supervision et de leur évaluation.

Les Autochtones et les membres de la Police provinciale interagissent tous les

jours, et aux quatre coins de la province. Les politiques et les programmes qui sont conçus pour améliorer les relations entre la police et les Autochtones requièrent plus qu'une simple consultation périodique des dirigeants des Premières nations et des collectivités autochtones.

L'ancienne commissaire de la Police provinciale, Gwen Boniface, tenait des réunions régulières avec les chefs élus, avec les Chiefs of Ontario ainsi qu'avec les organisations provinciales-territoriales. Les commandants régionaux de tout grade se réunissent avec des dirigeants des Premières nations et des organisations provinciales-territoriales, et les commandants de détachement sont tenus de rencontrer régulièrement les services policiers locaux des Premières nations ainsi que les dirigeants élus locaux.

Je crois que ces séances de consultation sont un moyen valable d'améliorer les communications et le dialogue entre la Police provinciale et les Premières nations et les Autochtones de l'ensemble de l'Ontario. Collectivement, ces efforts représentent un bon début. Ce qu'il faut maintenant, c'est un engagement de la part de la Police provinciale et des Premières nations d'établir un programme plus officiel de surveillance et de mise en œuvre des programmes de la Police provinciale. L'objectif serait de dresser un plan écrit et transparent de surveillance et d'évaluation qui aiderait la Police provinciale et les Premières nations à concevoir, à superviser et à éva-luer la stratégie et la mise en œuvre des programmes aux échelons provincial, régional et local. En fait, il faut que la Police provinciale et les Premières nations deviennent des partenaires, tous deux voués à assurer le succès des relations entre la Police provinciale de l'Ontario et les Autochtones.

Le Comité consultatif officiel Police provinciale de l'Ontario/Autochtones que j'ai recommandé au chapitre 9 est susceptible d'avoir les ressources, les contacts et la crédibilité qui sont nécessaires pour former ce partenariat et élaborer cette stratégie de manière efficace.

11.4.3 Obligation de rendre compte et transparence

Les stratégies, les processus et les structures que je recommande rehausseraient l'obligation de rendre compte et la transparence du programme de la Police provinciale de l'Ontario en matière de relations entre la police et les Autochtones, et ce, en élargissant la base de participation à leur conception et à leur supervision.

Je crois aussi que les stratégies, les plans, les évaluations, les décisions ou les rapports importants qui ont trait aux relations entre la police et les Autochtones au sein de la Police provinciale devraient, de façon générale, être disponibles sur le site Web de la Police provinciale et mis à la disposition du public. Cette mesure

rehausserait l'obligation de rendre compte et la transparence aux yeux du grand public, des organismes intéressés et du gouvernement provincial.

11.5 Le gouvernement provincial

Le gouvernement provincial a deux responsabilités importantes à assumer sur le plan des relations entre la police et les Autochtones. La première est le rôle de leadership que joue le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) pour la Police provinciale et les autres corps de police de l'Ontario; la seconde est la responsabilité directe qu'a la province de régir et de gérer les services d'application de la loi du ministère des Richesses naturelles.

11.5.1 Leadership provincial sur le plan des relations entre la police et les Autochtones

La *Loi sur les services policiers* confère au MSCSC le pouvoir de fixer des objectifs de principe pour les services policiers, ainsi que d'établir des règles ou des lignes directrices en vue d'officialiser les attentes du gouvernement à l'égard de la police dans des secteurs particuliers. Le MSCSC est aussi directement responsable et doit répondre devant tous les Ontariens du succès de la Police provinciale et de ses initiatives en matière de relations entre la police et les Autochtones. (Il s'agit là d'un aspect que j'analyse plus en détail au chapitre 9.)

L'enquête donne au gouvernement de la province une occasion importante d'élaborer, de pair avec la Police provinciale et les Autochtones, une stratégie provinciale nouvelle et axée sur l'avenir en vue d'améliorer les relations entre la police et les Autochtones en Ontario. Le premier volet de cette stratégie devrait avoir pour objet de consolider et de soutenir les gains réalisés jusqu'ici par la Police provinciale et d'en assurer l'efficacité.

Le second volet devrait consister à rehausser les compétences, les pratiques exemplaires, les capacités et les ressources de toute la province de façon à améliorer les relations entre la police et les Autochtones dans tout l'Ontario.

À mon avis, la mise en oeuvre d'une telle stratégie provinciale concorderait avec les meilleures traditions sur le plan de la prestation de services policiers équitables, transparents, responsables et démocratiques. S'assurer que les Autochtones participent aux décisions prises renforcerait l'« honneur de la Couronne » dans les relations entre le gouvernement et les Autochtones en Ontario. Une politique provinciale montrerait publiquement que le gouvernement de la province s'attend à ce que les services de police assurés aux Autochtones de l'Ontario le soient d'une manière égale et respectueuse. Enfin, une politique

provinciale étayerait la viabilité, l'efficacité, l'évaluation, la transparence et l'obligation redditionnelle des initiatives relatives aux relations entre la police et les Autochtones, tant au sein de la Police provinciale de l'Ontario que sur tout le territoire de la province.

11.5.2 Politique provinciale à l'appui de la Police provinciale de l'Ontario

La première étape de la stratégie provinciale serait l'élaboration, par le MSCSC, la Police provinciale et les organisations autochtones, d'une politique provinciale qui aiderait la Police provinciale à maintenir une stratégie exhaustive en matière de relations entre la police et les Autochtones[41]. Cette politique pourrait préciser que la Police provinciale devrait maintenir des programmes autochtones exclusifs dans les secteurs du recrutement, de la formation et de la collecte de données. Elle pourrait aussi confirmer officiellement la participation des Autochtones à la conception, à la supervision, à la surveillance et à l'évaluation de ces programmes. Enfin, elle pourrait énoncer des principes ou des attentes de nature générale en matière d'obligation de rendre compte et de transparence.

Cette recommandation est liée à celle que j'ai formulée à propos d'une politique provinciale de maintien de la paix. Elle est conçue pour veiller à ce que les programmes exhaustifs qu'établit la Police provinciale dans ce domaine soient soutenus à long terme. Elle confirmerait publiquement aussi que le gouvernement de la province a des attentes élevées à l'égard de la Police provinciale de l'Ontario dans ce domaine. Et par-dessus tout, elle établirait le principe selon lequel la Police provinciale, le gouvernement provincial et les Autochtones de l'Ontario assument conjointement la responsabilité d'établir et de soutenir de meilleures relations entre la police et les Autochtones.

Il faudrait que la politique établisse des principes généraux et des objectifs globaux. Il ne faudrait pas qu'elle soit formulée en termes précis, en ce sens qu'il faudrait laisser à la Police provinciale de l'Ontario le soin de déterminer la meilleure façon d'atteindre ces objectifs, en se fondant sur ses expériences, ses ressources et ses priorités.

Il va sans dire que n'importe quel gouvernement provincial futur pourrait annuler cette politique ou réduire les fonds qui y seraient destinés. Cependant, l'avantage d'une politique transparente est que le gouvernement devrait répondre publiquement de sa décision d'annuler ou de modifier la directive de principe.

Les programmes ont besoin de ressources, et le gouvernement de la province devrait procurer à la Police provinciale les ressources nécessaires pour maintenir, voire étendre, ses programmes actuels en matière de relations entre la police et les Autochtones. La Police provinciale et le gouvernement de la province devraient

négocier le montant et les conditions applicables, mais ce financement serait subordonné à ce que la Police provinciale convienne d'évaluer ses initiatives de manière appropriée.

11.5.3 Élaboration d'une stratégie, des données et des ressources provinciales

La politique de la province au sujet de la Police provinciale devrait être le premier élément d'une vaste stratégie provinciale portant sur les relations entre la police et les Autochtones. La stratégie et les initiatives de la Police provinciale sont d'importants pas en avant, mais, comme je l'ai signalé, elles sont encore assez nouvelles et bénéficieraient du programme de supervision, de surveillance et d'évaluation que je recommande.

Dans le cadre du second volet de cette stratégie, le MSCSC devrait jouer un rôle de chef de file en établissant une stratégie qui s'appliquerait à l'ensemble de l'Ontario, de même que les ressources connexes, en vue d'améliorer les relations entre la police et les Autochtones. Il pourrait le faire en travaillant avec la Police provinciale, avec les organisations autochtones, avec d'autres corps de police et peut-être la Commission ontarienne des droits de la personne, de façon à cerner les enjeux et les objectifs qui s'appliquent à l'ensemble de la province, ainsi qu'à déterminer et à faire connaître les pratiques exemplaires. La participation des Autochtones est tout aussi importante pour le gouvernement de la province qu'elle ne l'est pour la Police provinciale.

Comme je l'ai déjà mentionné, n'importe quelle amélioration d'une politique ou d'un programme d'envergure provinciale doit être fondée sur des recherches réfléchies et sérieuses, des évaluations et des données de gestion. J'ai déjà fait état du manque général et décevant de recherches, de documentation ou d'évaluations à propos des programmes ou des pratiques portant sur les relations entre la police et les Autochtones. En tant que ministère principalement chargé des services policiers en Ontario, le MSCSC devrait combler cette lacune de façon à favoriser la prise de meilleures décisions relatives aux initiatives concernant, d'une part, les relations entre la police et les Autochtones et, d'autre part, la prestation de services policiers impartiaux en général.

Les services de police assurés dans les collectivités rurales ou nordiques sont nettement différents de ceux qui sont assurés dans une municipalité de grande taille située dans le sud de la province. Il s'ensuit donc qu'une politique et une analyse provinciales des relations entre la police et les Autochtones tireraient profit de recherches menées dans l'ensemble de la province ainsi que de données de gestion sur les services policiers.

La nécessité de recueillir des données provinciales, et les avantages qu'il est possible d'en tirer, l'emportent de loin sur n'importe quelle objection pratique ou politique. Des études de recherche et des évaluations convenablement conçues fourniraient des informations importantes sur les rapports entre les Autochtones et la police. Elles aideraient aussi les responsables de l'élaboration des politiques, tant au niveau de la province qu'au sein de la police, à prendre des décisions éclairées sur « les pratiques ordinaires ou les tendances qui pourraient être contre-productives pour les relations entre la police et la collectivité »[42]. Elles établiraient aussi une base de référence qui permettrait de juger les progrès accomplis, qui aiderait les corps de police et leurs commissions à relever les pratiques exemplaires, qui améliorerait le niveau de confiance entre les Autochtones et les corps de police, et qui favoriserait la transparence et l'obligation redditionnelle dans les décisions prises par la province et la police.

Scott Wortley et Terry Roswell ont mené, pour le compte de l'African Canadian Legal Clinic, une étude statistique qui constitue un bon exemple de projet provincial de collecte de données. Cette étude, intitulée « Police Use of Force in Ontario: An Examination of Data from the Special Investigations Unit » est un important exemple d'étude d'envergure provinciale sur les services de police, et qui, en l'occurrence, a étudié les rapports entre la race et l'usage de la force par la police. Je félicite l'Unité des enquêtes spéciales (UES) pour sa collaboration à ce projet et j'espère qu'elle continuera de recueillir des données de façon à se faire une meilleure idée de la manière dont la police recourt à la force dans cette province.

Les stratégies, les plans, les évaluations, les décisions ou les rapports d'envergure provinciale devraient tous être transparents et accessibles au public.

11.5.4 Une ligne de conduite provinciale

Un élément important de la stratégie provinciale devrait être une ligne de conduite provinciale concernant les corps de police en Ontario.

La Police provinciale de l'Ontario n'est pas la seule à souffrir de relations difficiles entre les Autochtones et les services de police en Ontario. En fait, la Commission d'enquête a entendu parler de relations tendues avec les services de police dans plusieurs collectivités, et surtout Kenora. Il est donc également important que les commissions des services de police et les corps policiers de l'Ontario tout entier prennent des mesures raisonnables en vue d'améliorer les relations entre la police et les Autochtones.

Seuls les corps policiers municipaux de grande taille disposeront des ressources financières ou des autres capacités qui correspondront à celles de la

Police provinciale. Il n'est ni juste ni avisé de priver les habitants et les corps de police de petites collectivités, juste à cause de leur taille, des avantages d'une amélioration des relations entre la police et les Autochtones.

Une solution économique serait que le MSCSC forme un partenariat avec la Police provinciale et d'autres corps policiers en vue d'établir des lignes de conduite génériques que pourrait adopter n'importe quel corps policier de la province. Cette approche serait compatible avec le pouvoir dont dispose le MSCSC d'élaborer « des programmes visant à accroître le caractère professionnel de la formation, des normes et des pratiques policières, et en [faire] la promotion », ainsi qu'il est indiqué à l'aliéna (3)(2)*d*) de la *Loi sur les services de police*, ainsi que dans la version actuellement en vigueur des lignes directrices de principe que comporte le *Police Standards Manual*.

À titre de mesure connexe, le gouvernement de la province et le gouvernement fédéral devraient aussi envisager de fournir une aide financière appropriée et sûre au Réseau des services de police autochtones et interculturels (RSPAI). Comme je l'ai dit plus tôt, le RSPAI est, à cet égard, une ressource nationale de petite taille, mais potentiellement fort importante, et il faudrait donc lui accorder les ressources et les autres mesures de soutien nécessaires qui cadreraient avec cet important mandat.

11.5.5 Le ministère des Richesses naturelles

Un autre élément d'une stratégie provinciale concerne le ministère des Richesses naturelles. Il ne fait aucun doute que le MRN est un organisme d'application de la loi. À l'heure actuelle, on compte plus de 200 agents de conservation en Ontario, dont les fonctions consistent à effectuer des patrouilles, à procéder à des inspections et à porter des accusations. En 2004-2005, les agents de conservation avaient eu plus de 70 000 contacts avec des membres du public, avaient délivré plus de 9 000 avertissements, avaient porté plus de 8 000 accusations et avaient produit plus de 200 déclarations d'infraction de la part d'Autochtones[43].

Comme je l'ai signalé ailleurs, il y a une longue histoire de tensions entre de nombreux Autochtones et les agents de conservation du MRN. Selon les exposés et les mémoires qui ont été présentés à l'enquête, ces tensions n'ont pas diminué.

Dans ses mémoires, le gouvernement de la province a souligné que cette dernière a établi des activités de formation de sensibilisation à la culture autochtone à l'intention du personnel du MRN. Il a entrepris des mesures de recrutement auprès des Autochtones, il a appliqué de nombreux programmes d'intervention externe et il tient de nombreuses consultations avec des membres de la collectivité autochtone[44].

Il faudrait encourager les organismes d'application de la loi à agir de manière uniforme. Je recommande donc que le ministère des Richesses naturelles établisse et mette en œuvre une stratégie exclusive de relations entre le MRN et les Autochtones qui concorde avec mon analyse et mes recommandations générales concernant les relations entre la police et les Autochtones, ce qui inclurait une évaluation indépendante et la participation des Premières nations aux activités de conception ainsi qu'aux activités de supervision, de surveillance et d'évaluation permanentes.

11.5.6 Discipline de la police et plaintes du public

Le dernier élément d'une stratégie provinciale dans ce domaine concerne la discipline de la police et les plaintes. Dans le rapport que j'ai fait sur la partie 1 de l'enquête, j'ai conclu que le racisme et le manque de sensibilité culturelle font obstacle à un dialogue constructif et ont peut-être fait en sorte qu'il a été plus ardu de régler l'occupation de manière pacifique.

Il est possible que le cas le plus flagrant de racisme et de manque de sensibilité culturelle ait été les propos que l'agent Jim Dyke de la Police provinciale de l'Ontario a tenus le 5 septembre 1995 – un jour avant la fusillade. Ces commentaires ont été saisis dans une conversation filmée sur bande vidéo entre l'agent Dyke et l'agent-détective Darryl Whitehead.

La Commission d'enquête a entendu d'autres conversations entre des agents de la Police provinciale qui avaient été enregistrées au cours de l'opération policière du 5 et 6 septembre 1995. Il est évident que l'agent Dyke n'était pas le seul à avoir ces opinions insensibles, et j'ai été frappé par le nombre d'agents captés sur l'enregistrement à faire des remarques méprisantes à propos des Autochtones.

Tout aussi perturbante est la façon dont la Police provinciale de l'Ontario s'est occupée de ce comportement. Dans certains cas, elle n'en a jamais entendu parler. Dans d'autres, des hauts représentants ont conclu que ce comportement n'était pas assimilable à une « inconduite ». Dans les cas où ils ont conclu qu'il y avait matière à inconduite, il a été décidé d'imposer des sanctions disciplinaires aux agents en question en vertu des procédures « informelles » exposées dans la *Loi sur les services policiers*. Jamais un agent quelconque de la Police provinciale n'a fait officiellement l'objet de mesures disciplinaires. La réaction de la Police provinciale donne à penser que les allégations de comportement raciste ou de manque de sensibilité culturelle n'ont pas été considérées comme sérieuses.

Dans ce contexte, il était contre-indiqué de prendre une mesure de discipline informelle, et ce, pour deux raisons. Premièrement, il n'était pas question d'une

situation où « la conduite semble de toute évidence être un cas de conduite sans gravité », qui est un critère prescrit dans la LSP pour justifier la prise de mesures disciplinaires informelles. Deuxièmement, les mesures disciplinaires ont été prises à huis clos, sans la transparence et l'obligation de rendre compte qu'envisage la LSP pour les cas d'inconduite policière grave.

Les parties à l'enquête ont formulé un certain nombre de suggestions, mais celle qui est revenue le plus souvent a été de se pencher sur l'application de mesures disciplinaires informelles pour les incidents impliquant un comportement raciste.

J'ai suivi avec intérêt le travail de l'ancien juge en chef de la Cour supérieure de justice, Patrick LeSage, au sujet de la réforme du système ontarien de traitement des plaintes concernant la police[45]. Le procureur général Michael Bryant a demandé au juge LeSage de passer en revue le système actuel et de donner des conseils sur un modèle permettant de régler de manière équitable, efficace et transparente les plaintes du public contre la police. Selon ma propre expérience, je suis conscient qu'il s'agit d'un défi énorme que de trouver la meilleure façon d'équilibrer le besoin de procurer à un corps de police distinct un degré approprié d'indépendance opérationnelle et le besoin, tout aussi important, de disposer de systèmes redditionnels efficaces qui soient un gage d'intégrité et qui soutiennent la confiance du public envers la police.

J'ai examiné avec soin le rapport du juge LeSage, et ce dernier a fait selon moi un excellent travail en trouvant l'équilibre qu'il fallait. Le 19 avril 2006, le procureur général a introduit le projet de loi 103, intitulé *Loi de 2006 sur l'examen indépendant de la police*[46]. Cet instrument législatif met en œuvre les principales recommandations du juge LeSage, et il semble bénéficier du vaste appui de la législature. Il a reçu la seconde lecture à l'automne de 2006, et un comité l'a examiné pendant l'intersession de l'hiver. L'approbation finale aura lieu à la session législative du printemps. J'exhorte le gouvernement de la province ainsi que l'opposition à accorder la priorité à ce projet de loi et à veiller à l'adopter rapidement. Les améliorations importantes par rapport au modèle de supervision actuel qui sont contenues dans le projet de loi seront un ajout positif aux autres systèmes redditionnels qui ont déjà été établis pour les services policiers en Ontario.

Lorsqu'il est appliqué comme il faut, un système de discipline informelle est un moyen efficace de gérer les opérations policières. Le problème n'est pas de savoir s'il faut qu'un tel système existe, mais plutôt s'il est convenable de l'appliquer. Le juge LeSage l'a reconnu dans son rapport. Le projet de loi 103 inclut des mesures de discipline informelle en tant qu'option dans certains contextes particuliers, mais il énonce également des critères explicites quant au moment et à la façon d'y recourir.

À mon avis, le système de discipline informelle qui est énoncé dans le projet de loi 103 offre un juste équilibre entre la transparence, l'obligation redditionnelle et la confidentialité dont il faut faire preuve au moment de traiter des plaintes déposées contre des agents de police particuliers. Et surtout, il garantira que les plaintes pour racisme ou une autre conduite reflétant un manque de sensibilité culturelle sont traitées comme il se doit.

Il est important de signaler que le projet de loi 103 maintient le droit qu'ont de simples citoyens de porter plainte auprès d'un corps de police particulier au sujet de la conduite de l'un quelconque de ses agents, jusqu'au chef inclusivement. Cependant, il établit également un moyen de rechange important pour porter plainte, c'est-à-dire auprès d'un directeur indépendant d'examen de la police, poste nouvellement créé.

En plus de jouer un vaste rôle de supervision, le directeur sera directement saisi des plaintes du public. Après avoir été saisi d'une plainte, il sera tenu d'entreprendre un examen initial et de décider de quelle façon traiter la plainte en question. Une option consistera à retenir la plainte et à procéder à une enquête. Une autre sera d'orienter la plainte vers le chef du corps policier pour lequel travaille l'agent visé par la plainte, ou vers le chef d'un autre corps policier. Dans ce cas, le directeur aura le pouvoir important d'ordonner au chef comment traiter la plainte en question.

Le projet de loi 103 améliore aussi le rôle que peuvent jouer les plaignants. Une fois que le directeur ou un chef de police a terminé une enquête, le plaignant doit recevoir un exemplaire du rapport d'enquête. Si le directeur ou le chef décide qu'il convient de traiter la plainte en recourant au système de discipline informelle parce que l'inconduite était « sans gravité », le plaignant sera dans ce cas informé de cette décision et il lui sera demandé d'y consentir. Sans le consentement du plaignant, le système de discipline informelle ne sera pas disponible en tant qu'option, et il faudra que la plainte soit traitée dans le cadre d'une audition publique formelle.

Lorsque le chef aura décidé qu'il faut traiter une plainte de manière informelle, le plaignant aura droit à une autre option. Il pourra demander que le directeur examine la plainte et décide s'il convient dans les circonstances de prendre une mesure disciplinaire informelle. À ce stade, le directeur pourra aussi décider d'assumer l'acheminement de la plainte.

À divers stades du processus d'enquête sur une plainte, le directeur bénéficiera de pouvoirs particuliers pour contrôler la mesure dans laquelle on recourt à une mesure disciplinaire informelle. Par exemple, si le directeur venait à décider, par principe, qu'il serait bon que les plaintes d'allégations de racisme ou d'insensibilité culturelle restent au sein de son bureau pour enquête et ne soient pas

renvoyées à un chef de police, cette option est disponible dans le projet de loi 103. Le directeur pourrait également décider, en principe, que toutes les plaintes pour racisme ou manque de sensibilité culturelle dont un chef de police a décidé de traiter de manière informelle doivent être renvoyées au directeur pour enquête si le plaignant en fait la demande. Le directeur pourrait aussi traiter de la question du racisme au cas par cas, en exerçant le pouvoir d'ordonner à un chef de police de traiter d'une plainte particulière par l'entremise du processus disciplinaire formel.

Le directeur est investi d'un autre pouvoir qu'il vaut la peine de mentionner. Outre ses autres responsabilités, il :

> peut examiner et passer en revue les questions de nature systémique qui font l'objet de plaintes de la part du public, ou qui y donnent lieu… et formuler des recommandations au sujet de ces questions au Solliciteur général, au Procureur général, aux chefs de police, aux commissions ou à toute autre personne ou entité[47].

Par conséquent, si le directeur décide que le racisme ou n'importe quelle autre forme de manque de sensibilité culturelle semble être le reflet d'un problème systémique, soit de façon générale soit au sein d'un corps de police particulier, il sera habilité à mener une enquête et un examen, en recourant à l'éventail complet des pouvoirs d'enquête dont il dispose en vertu de la loi.

À mon avis, cette combinaison — un rôle amélioré pour les plaignants et les vastes pouvoirs du nouveau directeur indépendant d'examen de la police — créera un régime nettement meilleur de discipline informelle pour les circonstances dans lesquelles une inconduite sera « sans gravité ». Ce système continuera de permettre que l'on traite de manière informelle des plaintes relatives à une inconduite mineure, sur consentement, tout en maintenant le processus disciplinaire formel, ouvert et transparent pour les situations dans lesquelles, de l'avis soit du plaignant soit du directeur, le système disciplinaire informel n'est pas approprié.

Il y a, sous la rubrique de cette nouvelle loi, deux autres questions connexes dont le gouvernement de la province devrait traiter s'il veut fournir un système nouveau et véritablement efficace de mesures disciplinaires et de plaintes contre la police.

Comme nous l'avons vu à l'enquête, les cas de comportement raciste et d'autres conduites reflétant un manque de sensibilité culturelle parmi les agents de police sont rarement portés à la connaissance du public. L'agent Dyke a formulé des propos racistes en un lieu où seuls des agents de police pouvaient se trouver, et les propos insensibles que l'on a entendus sur les bandes de communication

reflétaient des conversations entre des agents de police particuliers et des civils qui, sans l'enquête, n'auraient pas été rendues publiques.

Il est important que les cas de conduite raciste de la part d'agents de police soient tous portés à l'attention des hauts dirigeants du service de police afin qu'il soit possible d'appliquer les processus exhaustifs d'enquête sur une plainte et de prise de mesures disciplinaires que comporte le projet de loi 103. À mon avis, les agents de police devraient être obligés de signaler tout comportement ou propos raciste ou reflétant un manque de sensibilité culturelle de la part de collègues à leurs surveillants dans la chaîne de commandement. Et les corps policiers particuliers, y compris la Police provinciale de l'Ontario, devraient établir des processus garantissant que l'on s'acquitte convenablement de cette obligation de déclaration.

Ce n'est pas un membre du public qui a déposé la plainte concernant la conduite de l'agent Dyke et de l'agent-détective Whitehead. Selon le témoignage de l'ancienne commissaire de la Police provinciale, Gwen Boniface, c'est elle-même qui a déposé la plainte lorsqu'une demande présentée en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* a attiré son attention sur la bande contenant la conversation raciste entre les deux agents.

Dans les circonstances qui mettent en cause des plaintes internes, il est possible que les nouvelles dispositions en matière de consentement que comporte le projet de loi 103 au sujet de la discipline informelle ne conviennent pas. Si la plainte portée contre l'agent Dyke et l'agent-détective Whitehead avait été déposée en vertu du système que comporte le projet de loi 103, la commissaire Boniface se serait trouvée en situation de conflit d'intérêts parce qu'elle était à la fois la plaignante et le membre de la direction chargé de déterminer le processus disciplinaire approprié. À l'évidence, il aurait été inapproprié d'exiger qu'elle se demande à elle-même de consentir à sa décision de traiter la plainte de manière informelle. La façon la plus convenable de faire face à ce genre de situation dans le cadre du modèle disciplinaire du projet de loi 103 est d'exiger que le directeur s'occupe de toutes les plaintes internes, y compris les plaintes de racisme et d'autres comportements reflétant un manque de sensibilité culturelle.

Recommandations

63. La Police provinciale de l'Ontario devrait continuer de considérer que sa formation de sensibilisation à la culture autochtone, de même que les initiatives connexes en matière de relations entre la police et les Autochtones, revêtent une importance capitale et leur consacrer un niveau correspondant de ressources et de soutien de la part de la direction.

64. La Police provinciale de l'Ontario devrait établir des stratégies de surveillance permanentes et actives pour sa stratégie et ses programmes de relations entre la police et les Autochtones, et cela inclut ce qui suit :

    a. commander une évaluation externe indépendante de son programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone et de ses initiatives de recrutement;

    b. commander des études de collecte de données afin d'évaluer le processus décisionnel et les opérations des services de police; ces études devraient être conçues en partenariat avec les organisations des Premières nations et l'Association de la Police provinciale, dans la mesure du possible;

    c. travailler avec les organisations des Premières nations pour mettre au point un programme plus formel de surveillance et de mise en œuvre des programmes axés sur les relations entre la police et les Autochtones de la Police provinciale.

65. Le gouvernement de la province devrait établir une stratégie provinciale de relations entre la police et les Autochtones. Cette stratégie devrait confirmer publiquement l'engagement pris par la province d'améliorer les relations entre la police et les Autochtones en Ontario. Les éléments de cette stratégie pourraient inclure ce qui suit :

    a. le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels devrait, de pair avec la Police provinciale de l'Ontario et les organisations autochtones, établir une politique provinciale appuyant les programmes de la Police provinciale de l'Ontario en matière de relations entre la police et les Autochtones;

    b. le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels devrait, de pair avec la Police provinciale, les organisations autochtones, d'autres services de police et la Commission ontarienne des droits de la personne, déterminer et faire connaître les pratiques exemplaires en matière de relations entre la police et les Autochtones;

    c. le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels devrait établir une stratégie provinciale de collecte de données et de recherche en vue de promouvoir l'amélioration de la politique et des programmes axés sur les relations entre la police et les Autochtones et la prestation de services policiers impartiaux sur tout le territoire de l'Ontario;

d. le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels devrait diffuser, à l'intention des corps policiers de l'Ontario, une ligne directrice présentant les pratiques exemplaires en matière de relations entre la police et les Autochtones;

e. le ministère des Richesses naturelles devrait établir et mettre en œuvre une stratégie exclusive de relations entre le MRN et les Autochtones, conformément à l'analyse et aux recommandations exposées dans le présent rapport.

66. Le gouvernement de la province devrait affecter des ressources suffisantes à la Police provinciale pour que celle-ci puisse soutenir ses initiatives en matière de relations entre la police et les Autochtones. Ces fonds devraient être subordonnés au fait que la Police provinciale accepte de commander et de publier des évaluations indépendantes de son programme de formation de sensibilisation à la culture autochtone et de ses initiatives de recrutement.

67. Le projet de loi 103, intitulé *Loi de 2006 sur l'examen indépendant de la police*, devrait être soumis à un examen afin de s'assurer que les plaintes déposées à l'interne au sujet d'un service de police sont traitées par le directeur indépendant d'examen de la police, y compris les plaintes de racisme et d'autres comportements reflétant un manque de sensibilité culturelle.

68. Le directeur indépendant d'examen de la police devrait déterminer la politique que suivrait son bureau et les services de police en Ontario pour le traitement des plaintes d'inconduite pour racisme et autres comportements reflétant un manque de sensibilité culturelle, y compris le rôle, le cas échéant, de la discipline informelle; le directeur indépendant d'examen de la police devrait consulter les organisations communautaires et autochtones au moment de mettre au point cette politique.

69. Le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels devrait publier à l'intention de tous les corps policiers de l'Ontario, y compris la Police provinciale de l'Ontario, une directive obligeant les agents de police à signaler à leurs surveillants les incidents de racisme ou autres comportements manquant de sensibilité culturelle de la part d'autres agents.

70. La Police provinciale devrait établir un processus interne garantissant que l'on traite publiquement les cas de comportement raciste ou d'autres comportements manquant de sensibilité culturelle de la part d'agents de police.

La Police provinciale devrait également déterminer la politique la plus appropriée pour traiter les plaintes d'inconduite pour racisme et autres comportements manquant de sensibilité culturelle, y compris le rôle, le cas échéant, de la discipline informelle.

Notes

1 Mémoire de la Police provinciale de l'Ontario, partie 2, paragraphe 124.

2 Projet de loi, *Loi de 2006 sur l'examen indépendant de la police* (loi visant à créer le poste de directeur indépendant d'examen de la police et à créer une nouvelle procédure de traitement des plaintes du public en modifiant la *Loi sur les services policiers*). 38e législature. 2e session, <http://www.ontla.on.ca/documents/Bills/38_Parliament/session2/index.htm#P998_68238> [projet de loi 103].

3 Témoignage d'Ovide Mercredi, 1er avril 2005, notes sténographiques, pages 97 et 98.

4 Témoignage de Robert Runciman, 11 janvier 2006, notes sténographiques, pages 158 à 161.

5 Association canadienne des chefs de police, « Résolutions », 2004, résolution no 02/2004, <http://www.cacp.ca/english>. Le texte de la résolution est en partie le suivant : « IL EST DONC RÉSOLU QUE l'Association canadienne des chefs de police est déterminée à protéger les libertés démocratiques, ainsi que les droits et la dignité de la personne. IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE les membres de l'Association canadienne des chefs de police feront preuve de leadership en appliquant ou en renforçant les programmes et les stratégies qui font la promotion de l'intervention policière impartiale et ils seront donc particulièrement attentifs à l'obligation de rendre compte au public, à la formulation de stratégies, à la gestion, à la supervision, aux pratiques des ressources humaines équitables, à l'information, à l'intervention communautaire et aux partenariats. »

6 Gendarmerie royale du Canada, Manuel des opérations, 2006, partie 38.2 Services de police sans préjugés (dans le dossier soumis à l'enquête).

7 Le Réseau des services de police autochtones et interculturels (RSPAI) a été créé en vue d'établir une approche professionnelle commune à l'égard des relations avec les Autochtones et les collectivités interculturelles par tous les organismes canadiens d'application de la loi. Voir le RSPAI : <http://www.lead-alda.ca/index.php>.

8 Voir, de façon générale, Jonathan Rudin, « Aboriginal Peoples and the Criminal Justice System »; John Borrows, « Crown and Aboriginal Occupations of Land: A History & Comparison »; et Jean Teillet, « The Role of the Natural Resources Regulatory Regime in Aboriginal Rights Disputes in Ontario » (documents de recherche présentés à la Commission d'enquête). Voir aussi The Chippewas of Nawash Unceded First Nation, « Under Siege: How the People of the Chippewas of Nawash Unceded First Nation Asserted their Rights and Claims and Dealt with the Backlash » et l'Union des Indiens de l'Ontario, (i) « Anishinabek Perspectives on Resolving Rights Based Issues and Land Claims in Ontario » et (ii) « Anishinabek First Nations Relations with Police and Enforcement Agencies » (projets menés dans le cadre de l'enquête). Voir aussi le Forum des jeunes et des aînés sur les relations entre la police et les Autochtones, 22 avril 2005 et l'Assemblée spéciale des Chiefs of Ontario, mars 2006 (activités menées dans le cadre de l'enquête), où plusieurs analystes ont également soulevé ces questions. Il en a été aussi question à la conférence que le Réseau des services de police autochtones et interculturels (RSPAI) a tenue à Toronto, du 20 avril au 3 mai 2006 (voir le RSPAI, <http://www.lead-alda.ca>).

9 (i) Nouvelle-Écosse. Royal Commission on the Donald Marshall, Jr. Prosecution, *Report of the Royal Commission on the Donald Marshall, Jr., Prosecution* (Halifax : 1989); (ii) Manitoba. Aboriginal Justice Inquiry, *Report of the Aboriginal Justice Inquiry of Manitoba* (Winnipeg : Imprimeur de la Reine, 1991); (iii) Colombie-Britannique. Cariboo-Chilcotin Justice Inquiry, *Report on the Cariboo-Chilcotin Justice Inquiry* (Victoria : 1993); (iv) Alberta. *Policing in Relation to the Blood Tribe: Report of a Public Inquiry* (Edmonton : février 1991); (v) Ontario. Ministère du Procureur général, *Report of the Osnaburgh-Windigo Tribal Council Review Committee* (Toronto : 1990); (vi) Canada. Commission royale sur les peuples autochtones, *Par-delà les divisions culturelles : un rapport sur les Autochtones et la justice pénale au Canada* (Ottawa : Commission royale sur les peuples autochtones, 1996); (vii) Saskatchewan. Commission of Inquiry into the Shooting Death of Leo Lachance, *Report of Commission of Inquiry into the Shooting Death of Leo Lachance* (Regina :1993); (viii) Saskatchewan. Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform, *Legacy of Hope: An Agenda for Change* (Saskatoon : 2004);

(ix) Saskatchewan. Commission of Inquiry into Matters Relating to the Death of Neil Stonechild, Report of the Commission of Inquiry into Matters Relating to the Death of Neil Stonechild (Regina : Imprimeur de la Reine, 2004).

10 John Hylton, « Canadian Innovations in the Provision of Policing Services to Aboriginal Peoples » (document de recherche établi dans le cadre de l'enquête), p. 6. Voir aussi Human Sector Resources, « Challenge, Choice and Change: A Report on Evidence-Based Practice in the Provision of Policing Services to Aboriginal Peoples » (document de recherche établi dans le cadre de l'enquête).

11 Human Sector Resources, page 4.

12 Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform report (voir la note 9(viii)), pages 5-6.

13 *R. c. Williams* [1998] 1 R.C.S. 1128; et *R. c. Gladue*, [1999] 1 R.C.S. 688.

14 Mémoire des Chiefs of Ontario, partie 2, pages 63 et 64, paragraphes 130 à 133.

15 Union des Indiens de l'Ontario, « Anishinabek First Nations Relations with Police and Enforcement Agencies » (projet mené dans le cadre de l'enquête), pages 19 et 20.

16 Mémoire de la Première nation chippewa Kettle and Stony Point, page 77.

17 Forum des jeunes et des aînés sur les relations entre les Autochtones et la police, 22 avril 2005 (activité menée dans le cadre de l'enquête).

18 Voir le sommaire dans Police provinciale de l'Ontario, « Aboriginal Initiatives: Building Respectful Relationships » (projet mené dans le cadre de l'enquête).

19 Mémoire de la Police provinciale de l'Ontario, partie 2, page 46, paragraphe 103.

20 Les ordres de police qui traitent expressément de ces questions comprennent les ordres liés à la discrimination, au harcèlement, au profilage illégal ainsi qu'à l'obligation redditionnelle des employés et des gestionnaires/superviseurs. (Ordres de police 6.10.3 et 6.10.4, dans le dossier présenté à l'enquête.)

21 Diaporama de la Police provinciale de l'Ontario, « 2005-2007 Mission Critical Issues: Key Messages and Priorities, 2006 Executive Business Planning Workshop, June 14-16, 2005 » (dans le dossier présenté à l'enquête).

22 Mémoire de la Police provinciale de l'Ontario, partie 2, page 53, paragraphe 117.

23 *Ibid.*, pages 52 et 53, paragraphe 115. Le processus d'entrevue de la Police provinciale de l'Ontario comprend maintenant un test et des questions psychologiques conçus pour relever les préjugés et les partis pris. En outre, les vérifications des références mettent expressément l'accent sur l'acceptation des membres de collectivités différentes et sur la question de savoir si la personne a tenu des propos racistes ou fait montre d'attitudes négatives.

24 *Ibid.*, page 54, paragraphe 117. Les programmes « Option carrière policière » et « Expérience dans le Nord » de la Police provinciale de l'Ontario encouragent les Autochtones à envisager de faire carrière dans la Police provinciale de l'Ontario. Page 56 : les candidats autochtones dont la demande est rejetée peuvent, le cas échéant, être encadrés par un agent en poste de la Police provinciale de l'Ontario afin d'améliorer leurs chances d'être retenus s'ils présentent une nouvelle demande.

25 *Ibid.*, page 54, paragraphe 117. Pour encourager les agents autochtones recrutés à rester au sein de la Police provinciale de l'Ontario, cette dernière offre des initiatives d'intervention interne afin de s'assurer que l'on recrute des agents autochtones dans des unités spécialisées. En outre, lors du forum annuel de leadership des agents autochtones, des membres autochtones font part de leurs expériences et formulent des recommandations au commissaire.

26 *Ibid.*, page 61, paragraphe 123.

27 *Ibid.*, page 53, paragraphe 117.

28 *Ibid.*, page 67, paragraphe 131.

29 *Ibid.*, page 67, paragraphe 132.

30 *Ibid.*, page 71, paragraphe 141.

31 *Ibid.*, pages 52 à 65. La Police provinciale de l'Ontario avait une opinion semblable au sujet de ces difficultés. Selon elle, l'étendue et la profondeur de l'engagement de membres particuliers de la Police provinciale de l'Ontario à l'égard de ces initiatives éviteront toute régression, ses politiques et ses programmes se renforcent mutuellement, ses efforts de consultation et d'intervention externe ont créé un milieu externe qui continuera de soutenir ces programmes, et la province devrait soutenir financièrement ces derniers.

32 Ontario. Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale » (2005), <http://www.ohrc.on.ca/english/publications/racism-and-racial-discrimination-policy.shtml> (document consulté le 19 février 2007).

33 Mémoire de la Police provinciale de l'Ontario, partie 2, pages 65 à 68, paragraphe 128.

34 William Closs et Paul McKenna, « Profiling a problem in Canadian police leadership: the Kingston Police data collection project », *Canadian Public Administration: The Journal of the Institute of Public Administration of Canada*, été 2006, vol. 49, numéro 2, page 145.

35 William Closs, The Kingston Police Data Collection Project, Preliminary Report to the Kingston Police Services Board, « Bias Free Policing – Police Powers/Rights and Freedoms, a Critical Balance », 17 mai 2005, page 1, <http://www.police.kingston.on.ca/Bias%20Free%20Policing.pdf> (document consulté le 19 février 2007).

36 Closs et McKenna, page 157.

37 Rudin pages 37 à 41.

38 Canada. L'Enquêteur correctionnel du Canada, « Rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel du Canada, 2005-2006 » (sept. 2006), Délinquants autochtones, <http://www.ocibec.gc.ca/reports/AR200506_e.asp#AboriginalOffenders>.

39 Commission ontarienne des droits de la personne, « Partie III – Directives de mise en œuvre : surveillance et lutte contre le racisme et la discrimination raciale », 5.1. Collecte et analyse de données numériques, <http://www.ohrc.on.ca/english/publications/racism-and-racial-discrimination-policy_6.shtml> (document consulté le 19 février 2007).

40 *Ibid.*, 6.1.2, Méthode de collecte et d'analyse des données.

41 Les initiatives et les programmes provinciaux que je recommande dans ce chapitre ne devraient pas incomber au ministère des Affaires autochtones dont il est question au chapitre 8. Il s'agit de responsabilités policières, qui devraient continuer de relever du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels.

42 Closs, page 2.

43 Province de l'Ontario, ministère des Richesses naturelles, « Questions Regarding the Ministry of Natural Resources » (projeté mené dans le cadre de l'enquête), page 3.

44 Mémoire de la province de l'Ontario, partie 2, pages 13 à 17, paragraphes 20 à 29.

45 Ontario. Ministère du Procureur général. L'honorable Patrick J. Lesage, « Rapport sur le système ontarien de traitement des plaintes concernant la police » (22 avril 2005), <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/10000/252151.pdf> (document consulté le 19 février 2007).

46 Projet de loi 103.

47 *Ibid.*, article 57.