



37

ANS POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ  
YEARS FOR LIBERTY AND JUSTICE

Le 20 octobre 2020

PRÉSIDENT HONORAIRE /  
HONORARY CHAIR  
Antonin Dumas-Pierre

DIRECTEUR GÉNÉRAL /  
EXECUTIVE DIRECTOR  
Fo Niemi

RÉCIPIENDAIRE /  
RECIPIENT

*Prix Anne-Greenup 2008*  
*pour la lutte contre*  
*le racisme*  
Gouvernement du Québec

*Award of Distinction 2008*  
Canadian Race Relations  
Foundation

*Certificat de*  
*reconnaissance 2006*  
Programme du Travail  
Ressources humaines et  
Développement social Canada

*Martin Luther King Jr.*  
*Legacy Award 2003*  
Martin Luther King Jr.  
Legacy Committee of Montreal

Monsieur Bernard Sévigny  
Coordonnateur et porte-parole  
Comité consultatif sur la réalité policière  
1, rue Notre-Dame Est, bur. 11.70  
Montréal QC H2Y 1B6

### OBJET : Commentaires et Recommendations – Réalité policière au Québec

Monsieur,

Nous aimerions remercier les membres du Comité consultatif sur les réalités policières de nous avoir reçus le 8 septembre dernier afin d'échanger sur les grands enjeux de la réalité policière au Québec en 2020 et les enjeux pour l'avenir en ce qui concerne le système policier et les relations police-communautés.

Par la présente, nous aimerions vous informer de votre désir de participer aux audiences publiques qui auront lieu en décembre 2020.

Nous considérons que forts de notre expérience sur le terrain en matière de relations police-minorités dans la région métropolitaine de Montréal au cours des trois dernières décennies, nous sommes relativement bien placés pour partager nos connaissances à ce sujet et contribuer, de manière critique mais constructive, à l'élaboration d'un système de police qui répond aux besoins et aux exigences du 21<sup>e</sup> siècle.

Ce contexte comprend, entre autres, les défis et difficultés d'une société en constante mutation démographique, des attentes et des exigences démocratiques de plus en plus élevées de la part des citoyennes et citoyens, ainsi que des nouvelles technologies et des normes tant sociales que légales en rapide évolution.

Comme nous l'avons indiqué lors de notre réunion, nous aimerions résumer dans la présente lettre, les principaux enjeux que nous aborderons de manière plus détaillée lors des prochaines audiences publiques.

Nos commentaires et recommandations dans les paragraphes ci-bas impliquent nécessairement des modifications à la *Loi sur la police* et aux règlements qui en découlent, ainsi qu'à des politiques et pratiques administratives en matière de

sécurité publique au sein des institutions provinciales et municipales :

**1. La modernisation des rôles et des responsabilités des directeurs des services de police ainsi que des policiers :** nous recommanderons que cette modernisation soit guidée par les principes :

- d'imputabilité non seulement face à la loi, mais aussi face à la population qu'ils servent et aux élus auxquels le service répond ;
- de transparence, et
- d'adhésion aux normes démocratiques et des droits de la personne, notamment en ce qui concerne les libertés fondamentales, les droits juridiques et les droits à l'égalité.

Nous proposerons une réforme du processus de nomination des directeurs de service de police, qui ne devront plus opérer en catimini sans participation citoyenne et des deux-tiers des membres du conseil municipal, et qui devront être guidés par les principes ci-haut mentionnés.

Bref, un processus plus objectif, plus transparent et appuyé par un comité consultatif composé de membres de la société civile, à l'instar du comité consultatif sur la nomination des juges. Cela aidera à éviter la nomination des chefs de police qui ne sont pas à la hauteur des exigences modernes d'une société ou une ville cosmopolite et diversifiée, comme Montréal en a malheureusement connus au cours des cinq dernières années, avec des conséquences néfastes sur la qualité du service à la population multiraciale et pluraliste de l'Île de Montréal.

Il sera donc question de définir de manière plus explicite :

- les conditions de l'exercice et du maintien de leurs postes et fonctions dans le respect de ces principes, dont ceux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ;
- le rôle et le mandat du directeur d'un service de police qui doit comporter l'exigence de diriger une organisation qui doit maintenir en tout temps des relations de proximité avec les divers groupes socio-économiques de son milieu, et de fournir des services de sécurité publique qui intègrent ces principes, et
- le non-renouvellement du mandat ou congédiement, ou d'autres sanctions envers le directeur qui ne rencontre pas ses obligations.

2. **Un système de déontologie policière transparent, équitable, accessible et efficace au service des citoyens et non des policiers** : nous proposerons des modifications substantielles au système actuel au niveau du Commissaire à la déontologie policière et du Comité de déontologie policière. Certains principes directeurs devront être énumérés de manière plus explicite dans la nouvelle loi et guider ce système, dont

- la transparence ;
- l'accessibilité pour les plaignants, notamment au niveau de la conciliation (où la grande majorité des plaintes sont réglées) et de la révision par le Comité ;
- la diversité, l'équité et l'inclusion au niveau des personnes nommées par l'État et au niveau du personnel des deux structures ; et
- la conformité avec la jurisprudence en matière des droits de la personne ;

et ce, pour éliminer plusieurs éléments de discrimination systémique et le biais pro-policière qui les caractérisent depuis leur création, notamment au niveau de la nomination, de l'embauche, de traitement des plaintes et de prise de décision. En particulier, nous proposons :

- la stipulation explicite que les membres du personnel du Commissaire et du Comité, ainsi que les membres du Comité, doivent refléter de manière équitable la diversité de la population en ce qui concerne les autochtones, les femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles, les personnes handicapées et la communauté anglophone ;
- la révision de l'article 5.4 du *Code de déontologie des policiers du Québec* pour éliminer le mot « injurieux », afin d'assurer sa conformité avec la définition jurisprudentielle de la discrimination fondée sur les motifs énumérés, dont la discrimination systémique ;
- l'ajout à l'article 5 du *Code* d'une disposition sur le profilage racial et fondé sur d'autres motifs de non-discrimination ;
- l'élimination de l'article 192, qui accorde un traitement de faveur aux policiers visés par les plaintes des citoyens ;
- la prolongation d'un an à trois ans du délai de prescription pour le

dépôt d'une plainte;

- l'octroi du pouvoir d'enquête systémique au Commissaire ;
  - l'obligation du Commissaire de rendre public les lignes directrices de traitement des plaintes, dont celles relatives au profilage racial ;
  - l'obligation du Comité de déontologie policière de tenir des audiences publiques pour entendre certaines demandes de révision et rendre publiques, de nouveau, les décisions portant sur ces demandes de révision.
3. **La formation** : nous proposerons quelques réformes fondamentales de la formation des policiers à trois niveaux :
- Au niveau collégial et au niveau de l'École nationale de police du Québec :
    - 1) Le remplacement du test de natation à la fin du programme, comme condition de graduation et non, comme condition d'admission, étant donné les effets disproportionnellement négatifs de ce test sur les candidat-e-s racisés et autochtones ;
    - 2) La mise en œuvre de mesures formelles d'accès à l'égalité dans le recrutement et de sélection afin d'éliminer les facteurs d'exclusion systémique des candidat-e-s racisé-e-s et autochtones d'une part et d'autre part, promouvoir l'admission et la réussite de ces candidat-e-s (telles les bourses d'étude) ;
    - 3) Le remplacement de la « sensibilisation à la diversité » par le dépistage, la correction et la modification des biais et des comportements et pratiques discriminatoires ;
    - 4) L'intégration des dimensions de la diversité raciale, sociale et autre au sein de tous les cours, afin d'éviter la ghettoïsation et la banalisation de ces notions. Cette intégration entraîne nécessairement un meilleur développement des compétences en matière de diversité et d'anti-discrimination chez les enseignant-e-s ;
    - 5) La création obligatoire d'un conseil consultatif composé de personnes de différents milieux socio-économiques pour chaque institution offrant la formation en techniques policières, dont le mandat est de conseiller les responsables de la formation et d'évaluer cette formation ;

- Au niveau post-embauche de la formation continue :
  - 1) Obliger les policiers, les superviseurs et les gestionnaires de prendre des cours adaptés à leur niveau, sur la diversité, la discrimination et les droits et libertés de la personne, fournis dans un milieu non-policiers et qui ferait partie du plan de formation et d'évaluation de performance annuelle ;
  - 2) Assurer la participation de personnes-ressources issues des milieux socio-économiques différents dans la formation des policiers, superviseurs et des gestionnaires ;
- 4. **Le recrutement et l'embauche** : Nous proposons un renforcement de la mise en œuvre des mesures d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les groupes désignés par la loi, notamment les membres des groupes racisés et autochtones, par les moyens suivants :
  - la révision des critères et des procédures de recrutement et de sélection, dont la vérification des antécédents et des crédits qui pourraient avoir un impact disproportionné sur les candidatures de personnes racisées et autochtones;
  - la publication annuelle obligatoire par chaque service de police, d'un rapport sur l'état de la mise en œuvre de ces mesures d'accès à l'égalité et sur les résultats atteints ainsi qu'une analyse les facteurs expliquant ces résultats;
  - l'évaluation annuelle de la performance du directeur et du budget des ressources humaines du service en rapport avec les résultats des mesures d'accès à l'égalité dans l'emploi.
- 5. **La collecte des données basées sur la race (et non l'origine ethnique)** : nous proposons non seulement la collecte, l'analyse et la diffusion de ces données en ce qui concerne les interpellations policières, mais aussi pour tous les aspects et étapes de l'application de la loi (détention et arrestation ; accusation ; libération sans accusation, etc.).
- 6. **L'adoption d'une disposition dans la Loi sur la police interdisant explicitement le profilage racial et fondé sur d'autres motifs.**
- 7. **La révision des politiques et des pratiques administratives aux effets discriminatoires et donnant lieu au profilage racial** : Nous proposons qu'un service de police doit demeurer fidèle à sa mission de protection du public et de faire respecter la loi. Il s'éloigne de sa mission par une tendance de plus en plus institutionnalisée de criminalisation, de marginalisation et de discrimination à l'égard de certains groupes de la

population, tels les groupes autochtones, racisés et à bas revenu, toutes origines confondues. Ce rôle policier est souvent alimenté, de manière parfois subtile, parfois explicite, par l'adoption de politiques et pratiques qui ont des conséquences néfastes, sociales, économiques et légales, telles :

- L'interpellation des automobilistes conduisant une voiture louée ou enregistrée au nom d'une personne de sexe opposé ;
  - La vérification des antécédents, des crédits et de « bonne conduite » ;
  - L'adoption de tolérance zéro dans la lutte contre les incivilités ;
  - La stigmatisation d'une personne comme étant « associée à une personne criminalisée » qui, dans les faits, peut être un membre de la famille ayant un dossier criminel ;
  - Les mesures pour promouvoir « le sentiment de sécurité » chez les citoyens ;
  - La révision des techniques d'usage de la force physique, dont les armes, qui ont un effet disproportionnellement négatif sur les personnes racisées et autochtones ;
  - La circulation et le recours à des descriptions vagues de suspect dans lesquelles la race devient *de facto* le facteur principal, voire unique, d'identification.
8. **La précision des sanctions pour des comportements discriminatoires et les actes de profilage racial ou fondés sur d'autres motifs de non-discrimination :** nous proposons que dans toutes les directives et politiques opérationnelles du ministère de la Sécurité publique et des services de police, les sanctions disciplinaires internes soient précisées à titre de conséquences du non-respect, et que des mesures d'imputabilité formelles soient prévues par les superviseurs et gestionnaires qui permettent ou tolèrent ces actes de discrimination et de profilage.
9. **Les moyens pour augmenter la transparence, l'imputabilité et le respect des droits des citoyens :** nous proposons, à ce chapitre, les outils et approches fondés sur la modernité et l'avancement des technologies d'information, dont :
- Le port de caméras portatives ;
  - L'obtention de l'approbation formelle du conseil municipal de

l'usage des technologies de surveillance policière. Le recours à ces technologies, qui peuvent violer les droits à l'intégrité, à la vie privée et à l'égalité des citoyens, doit être balisé par un règlement municipal ou une loi provinciale ;

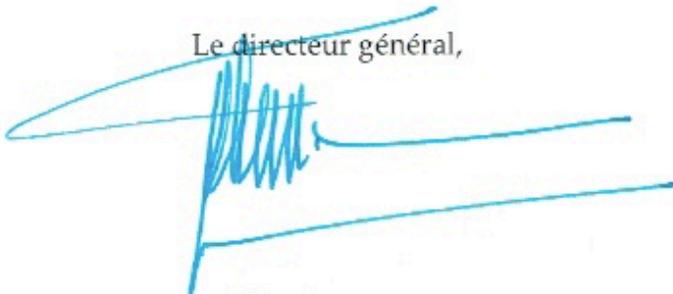
- La divulgation annuelle des informations détaillées sur les plaintes des citoyens en matière de discrimination et déontologie policière, et sur les poursuites civiles, et des coûts engendrés par de telles procédures, y compris les frais d'avocat qui dépendent normalement du budget de la municipalité. Cette information sera directement liée aux études budgétaires du service et à l'évaluation de la performance du directeur.

Les recommandations que nous présentons dans la présente lettre reflètent nos expériences sur le terrain. Certaines reflètent celles de la Commission Viens en particulier, notamment en ce qui concerne les barrières de discrimination systémique fondée sur la race et d'autres motifs prohibés par les Chartes des droits et libertés. D'autres sont basées sur le nombre important d'études scientifiques, de rapports de commissions d'enquête et de décisions judiciaires qui visent à conserver, de manière de plus en plus difficile, cet équilibre fondamental entre les droits et libertés des citoyens et citoyennes, et les pouvoirs des policières et policiers.

En formulant ces propositions, nous visons principalement la protection et la promotion tant des droits des citoyennes et citoyens que du professionnalisme et de l'efficacité des services de police, afin que la philosophie du père moderne de la police, Sir Robert Peel, demeure encore pertinente, respectée et valorisée par les femmes et les hommes voués à la sécurité, à la justice et à l'égalité. La confiance et la collaboration du grand public à l'endroit de la police, et vice-versa sont essentielles à la construction d'un projet de société prospère, équitable et harmonieuse.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le directeur général,



Fo Niemi  
FN/lh