

Le racisme systémique au sein des services policiers au Canada et des pistes de solution pour y remédier

Le présent commentaire repose sur le mémoire écrit de Christian Leuprecht présenté au Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes le 24 juillet 2020.

Les preuves du racisme systémique dans les services policiers du Canada étayées dans le *Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées* (2019), les rapports de la Commission de vérité et réconciliation du Canada¹, et le *Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC* (2017) de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP, 2016) sont sans équivoque. Les vraies questions sont les suivantes : qu'est-ce que cela signifie et quelles en sont les implications?

Le racisme systémique représente l'héritage historique des institutions. À mesure qu'évolue la société, sa vision du bien et du mal évolue aussi. La société et les services policiers ont tous deux évolué, mais l'évolution de la société a été et continue d'être beaucoup plus rapide que celle de la police. Ainsi, le fossé entre la société civile et les services policiers s'est creusé. Sans un engagement sérieux et significatif en faveur d'une réforme systématique, il continuera à se creuser, ce qui exacerbera les tensions.

Si la police porte une part de responsabilité dans ce fossé, la responsabilité première des relations entre la société civile et la police incombe aux politiciens qui fixent les conditions-cadres et les contraintes de la prestation des services policiers. La police et ses dirigeants ont des attributions limitées, car nombre des enjeux à relever échappent en fin de compte à leur contrôle. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) en est un bon exemple.

La GRC et, dans certains cas, la Sûreté du Québec (SQ) et la Police provinciale de l'Ontario (OPP) sont laissées à elles-mêmes pour composer avec les répercussions de l'échec de la société et des politiques récalcitrantes. La police est souvent le seul organisme gouvernemental qui est régulièrement présent sur les terres des Premières Nations ou qui répond à un appel de service à 2 h 30 à Edmundston, au Nouveau-Brunswick. Souvent, elle est également la seule présence gouvernementale dans les communautés confrontées à des difficultés économiques et à des défis sociaux omniprésents.

Les systèmes d'éducation, de santé et de services sociaux, entre autres institutions, ont laissé tomber ceux qui vivent dans des régions éloignées en général et en particulier dans bon nombre de Premières Nations. Le manque de débouchés, d'éducation et de structure se traduit souvent par la pauvreté, la toxicomanie, la violence conjugale et d'autres formes de violence, le suicide, etc. On laisse la GRC ou la police provinciale nettoyer un gâchis qui peut se manifester

¹ Une liste des rapports est accessible à <https://nctr.ca/fr/map.php>.

par de la violence, des dysfonctionnements et des attitudes anticonformistes. Lorsque la police est la seule institution qui reste, elle devient l'adversaire.

Mon document d'étude *Force 2.0: Fixing the Governance, Leadership and Structure of the RCMP* (Leuprecht, 2017) contient une annexe de 41 pages qui détaille toutes les recommandations formulées dans 15 rapports sur la GRC depuis 2007, bien avant l'arrivée au pouvoir du gouvernement actuel². Cela dit, il existe un large consensus sur les problèmes que rencontre la GRC et sur les solutions pour y remédier.

Certains de ces problèmes découlent de la création de l'organisation, sur le modèle de la Royal Irish Constabulary, une force paramilitaire essentiellement coloniale qui résultait d'un choix délibéré dans la structuration des relations du Dominion avec les peuples autochtones. Une partie de ces problèmes sont attribuables à la GRC elle-même, comme le manque de responsabilité et de transparence sur lequel je reviendrai (CCETP, 2020).

D'autres, en revanche, échappent au contrôle de la GRC et exigent un leadership politique. Il s'agit notamment de sa structure, de son mandat, de l'absence de statut d'employeur distinct et de son système de rémunération, par exemple. Autrement dit, de nombreux enjeux relatifs aux services de police sont systémiques et complexes et ils dépassent les attributions des organisations, ce qui nécessite un leadership politique aux niveaux municipal, provincial et fédéral.

Même si nous vivons dans une démocratie, il existe un déséquilibre notable entre le pouvoir discrétionnaire dont disposent les dirigeants de la police pour prendre leurs propres décisions et la capacité du public à encadrer, à influencer, à façonner et à modifier les paramètres de la prise de décision policière. Dans une démocratie, le peuple devrait avoir le droit de décider, mais la situation actuelle constitue à la fois une manifestation de problèmes systémiques ainsi qu'un échec fondamental du leadership politique. Comme le dit le célèbre adage, la folie consiste à faire toujours la même chose et à espérer un résultat différent.

Au Canada, les politiciens continuent de remplacer les chefs de police ou le commissaire de la GRC dans l'espoir d'obtenir des résultats différents. On aurait pu s'attendre à ce qu'ils aient compris qu'il faut plutôt changer les conditions-cadres qui contraignent les chefs de police. Les policiers ne sont pas des experts en gestion des affaires ou des experts en administration : ils acquièrent des compétences en gestion et en leadership au sein de l'institution, ce qui signifie qu'ils géreront comme ils ont été gérés. En conséquence, ils n'ont pas l'expérience requise pour apporter les changements nécessaires afin de répondre aux attentes élevées du public.

² L'annexe est accessible à https://macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLILeuprechtRCMPPaper-08-17-ANNEX-F_Web.pdf [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Que pouvons-nous apprendre de la situation actuelle de la police au Canada?

Premièrement, les dirigeants seuls ne peuvent pas régler le problème. Les recherches en sociologie politique menées pendant plus de 40 ans montrent que les **bureaucraties** se reproduisent. En même temps, elles reproduisent aussi leur **culture institutionnelle** et leurs problèmes.

Deuxièmement, nous devons mandater Statistique Canada pour **recueillir systématiquement des données relatives au recours à la force au sein des services policiers dans tout le Canada, y compris la GRC**. Les préoccupations relatives aux comportements illégaux vont générer un volume d'appels plus important pour la police. En conséquence, certaines communautés finissent par faire l'objet d'une surveillance policière accrue, ce qui signifie que ces communautés ont plus d'interactions avec la police. Le simple accroissement de la surveillance signifie que les membres de ces communautés auront une perception négative plus aiguë de la police. Après tout, personne ne veut être surveillé par la police. Bien sûr, lorsque ces mêmes personnes sont victimes d'un crime ou que des véhicules traversent leur quartier à toute vitesse, elles appellent la police.

Il existe un sous-ensemble de communautés au Canada qui, pour une foule de raisons, se méfient de la police. Devrait-il en être ainsi? Avec plus de 10 millions d'appels de service et de nombreuses autres rencontres avec le public sur une population canadienne de près de 38 millions d'habitants, le recours à la force est rare et le taux de mortalité est minime. Prenons l'exemple de deux services de police pour lesquelles des données sont facilement disponibles : au cours de l'exercice 2018-2019, 0,02 % des interactions de l'OPP (Police provinciale de l'Ontario, 2019) et un total de 757 interactions de la police de Winnipeg ont donné lieu à un recours à la force³.

Entre 2000 et 2017, les policiers canadiens ont eu des confrontations mortelles avec 461 personnes (Marcoux et Nicholson, sans date), ce qui inclut les décès de causes naturelles, les complications médicales, les surdoses, etc. Parmi ces personnes, 43 ont été identifiées comme étant des Noirs (10 non armés) et 69 comme étant des Autochtones (12 non armés)⁴. À titre de comparaison, chaque année, environ 10 Canadiens sont tués par la foudre.

³ Dans ce dernier cas, consulter

<http://clkapps.winnipeg.ca/DMIS/ViewDoc.asp?DocId=19956&SectionId=&InitUrl=>

⁴ Sur les dix personnes non armées identifiées comme étant de race noire et tuées par la police au Canada :

- trois décès résultent d'une lutte avec la police au cours de laquelle des pistolets électriques ont été utilisés et la personne est décédée par la suite (dans chaque cas, le défunt avait de la cocaïne dans son organisme); dans ces cas, la police a été disculpée de tout acte répréhensible;
- quatre décès résultent de causes naturelles, d'un arrêt cardiaque et d'une ingestion de cocaïne après avoir été arrêtés par la police; aucune force ou violence n'a été citée dans les rapports et la police n'a pas été jugée responsable;
- deux décès résultent d'une lutte physique au cours de laquelle l'agent a frappé la personne tout en tentant de la maîtriser; dans l'un de ces cas, le policier a été inculpé pour homicide involontaire et voies de fait graves. Cette affaire est toujours devant les tribunaux;

En 2018, 249 homicides ont été commis à l'aide d'une arme à feu, 1 922 personnes sont mortes dans des accidents de la route, et en date du 16 juillet 2020, 8 827 personnes étaient décédées des suites de la COVID.

Quel est le bilan de la GRC? Malheureusement, nous ne le savons pas. Comme la police de Winnipeg et l'OPP, **la GRC devrait être plus transparente et rendre régulièrement publiques ses données relatives à l'usage de la force**. Elle a finalement publié certaines données, mais seulement après que les médias les aient demandées dans le cadre d'une demande d'accès à l'information (Freeze, 2019).

Troisièmement, il faut mettre davantage l'accent sur la **professionnalisation des services de police**. La police est un service public, la population entretient donc des attentes en matière de professionnalisme. L'article 2.1 du *Code de déontologie de la GRC* indique que « [l]a conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement ». Le public considère que la police est sur un pied d'égalité avec d'autres professions telles que les enseignants, les infirmières, les ingénieurs, les avocats, les médecins, etc. Pourtant, le public ne perçoit pas ce niveau de professionnalisme au sein de la police. Les attentes en matière de professionnalisme sont plus élevées pour les employés de la fonction publique, et encore plus pour ceux qui portent l'uniforme, surtout lorsque, comme je l'ai documenté dans mon étude de 2014 sur les coûts de la police (Leuprecht, 2014), les policiers sont comparativement bien payés.

-
- un décès résulte d'une blessure par balle jugée accidentelle, c.-à-d. que le policier tentait d'arrêter un homme qui s'était introduit par effraction dans une pharmacie. L'enquête de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) sur les agissements du policier indique que l'homme a reçu une balle dans la poitrine après avoir saisi le poignet du policier qui tenait l'arme. Le policier a été innocenté de tout acte répréhensible.

Consulter <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-du-directeur-de-lues-dossier-no-08-tfd-036> et https://www.thestar.com/news/gta/2008/03/13/man_shot_by_officer_identified.html.

Sur les 69 personnes identifiées comme Autochtones et tuées par la police au Canada, 12 n'étaient pas armées au moment de leur décès :

- quatre décès résultent d'une surdose et aucune force n'a été utilisée lors des confrontations;
- cinq personnes sont décédées après l'utilisation d'un pistolet électrique, de coups ou de gaz poivré lors d'une arrestation par la force (certains de ces rapports sont troublants et il n'est pas clair si les policiers ont été inculpés ou innocentés);
- trois personnes sont décédées après avoir été prises pour cibles (une après avoir percuté un véhicule de police avec un véhicule, une après avoir fait une prise d'étranglement sur un policier lors d'une lutte physique dans laquelle la matraque et le gaz poivré n'avaient eu aucun effet, une après que plusieurs suspects se soient « déployés » autour d'un policier isolé lors d'un contrôle routier). Dans ces affaires, les agents ont été blanchis de tout délit.

<https://www.theglobeandmail.com/canada/article-more-than-one-third-of-people-shot-to-death-over-a-decade-by-rcmp/>

Pour mieux comprendre les situations difficiles auxquelles font face les policiers, veuillez regarder la vidéo suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=yfi3Ndh3n-g>.

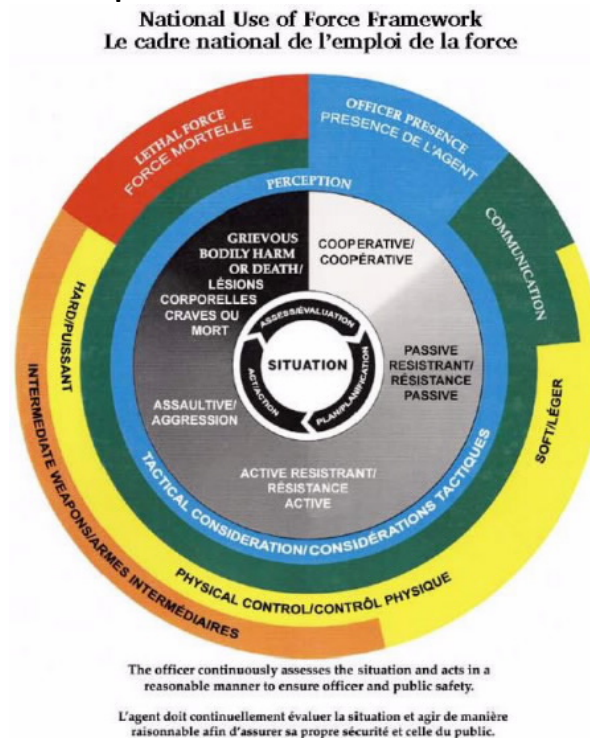
À titre d'exemple, à un moment ou à un autre de leur carrière, de nombreux enseignants se seront fait cracher dessus ou auront été insultés, frappés ou agressés d'une manière quelconque, mais ils ne répliquent pas, car un tel geste irait à l'encontre de leur éthique professionnelle. Toutefois, ces incidents sont l'exception à la règle. Lorsque les enseignants vont travailler, ils ne s'attendent pas à être considérés comme des ennemis par des gens qui sont déterminés à leur faire du mal simplement parce qu'ils sont enseignants. Le niveau d'intensité de la violence potentielle à laquelle un enseignant est confronté est faible comparé au risque auquel les patrouilleurs de police sont confrontés à chaque quart de travail.

La police est souvent perçue comme l'« ennemi » par certains individus et, parfois, par des communautés entières qu'elle surveille. Les attitudes racistes, les actes de violence manifestes ou l'usage excessif de la force suggèrent que le policier a assimilé cette mentalité solipsiste (« nous et eux »), qui l'oblige à agir de manière agressive plutôt que de risquer de se blesser. La vie des policiers est menacée chaque jour où ils effectuent des patrouilles au cours de leurs 25 à 30 ans de carrière.

Enfin, il faut faire davantage pour réduire la propension à la violence : la CCETP a explicitement dénoncé l'omniprésence de l'approche de commandement et de contrôle de la GRC(CCETP, 2020). Le recours à la violence par la police au Canada est régi par le Cadre national de l'emploi de la force (figure 1). Cette méthode régit le moment où le recours à la violence est justifié, et le type de violence justifié compte tenu des circonstances. La vidéo complète de 12 minutes de l'arrestation du chef Allan Adam, et de celle de son partenaire pour conduite en état d'ébriété, mérite d'être regardée, car il s'agit d'un exemple de l'application du Cadre national de l'emploi de la force⁵.

⁵ Voir : <https://www.youtube.com/watch?v=xch5MEmqAT8>.

Figure 1 : Cadre national de l'emploi de la force



Recommandations

Le **modèle de leadership et de gestion** des services de police canadiens n'a pas changé depuis des décennies. On commence au bas de l'échelle et on gravit les échelons, dans certains cas, sans avoir fait d'études postsecondaires. Dans quel autre secteur privé ou public ce modèle permet-il encore de perfectionner les talents des cadres supérieurs?

Nous devons confier la haute direction et la gestion des forces de police à des civils. Les policiers devraient diriger les opérations, mais ne pas être aux commandes de l'ensemble de l'organisation. Les policiers ne devraient pas avoir la responsabilité ultime de domaines spécialisés dans lesquels ils n'ont aucun avantage comparatif : les RH, les finances, la politique ou les communications. À la Direction générale de la GRC, ces fonctions sont dirigées et pourvues en grande partie par des fonctionnaires ayant une grande expérience du gouvernement, mais relevant du commissaire. Pourquoi ne pas les inviter à témoigner?

Le secteur des soins de santé offre un exemple sur lequel s'appuyer. Les médecins sont responsables des soins; ils ne sont (généralement) pas responsables de l'hôpital. Au sein du gouvernement fédéral, le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC) sont deux entités juridiques distinctes où le sous-ministre est chargé des questions financières et politiques, et le chef d'état-major de la Défense est responsable des opérations. Une telle structure n'a pas permis d'éliminer le harcèlement ou le racisme, mais elle

facilite la lutte contre ces deux phénomènes ainsi qu'un meilleur équilibre entre les perspectives militaires et civiles.

Dans une étude de 2019 du MLI, je montre que les services de police canadiens ont été lents à **confier à des civils la prestation des services** relevant de leur compétence, mais qui ne nécessitent pas nécessairement l'intervention coûteuse d'un généraliste en uniforme (Leuprecht, 2019). Le recours aux civils a l'avantage accessoire de rendre les organisations policières plus diversifiées et plus représentatives des communautés qu'elles surveillent, et ce, plus rapidement, en partie parce que de nombreuses communautés minoritaires sont réticentes à rejoindre les rangs des services policiers (et nous ne pouvons pas vraiment les blâmer, étant donné la discussion que nous avons ici aujourd'hui).

Les fonctions des services policiers se développent à mesure que les attentes du public changent et que les gouvernements sous-investissent dans les services sociaux. Parallèlement, la police assume un nombre croissant de fonctions non policières. Le Canada a besoin d'un meilleur modèle pour assurer la sécurité publique et communautaire. Si nous commençons par définir nos priorités en matière de sécurité publique et communautaire et si nous travaillons en amont, nous constatons que la police n'est ni particulièrement efficace ni efficiente pour atteindre ces objectifs. Il nous faut donc un modèle différent de prestation de services, ce qui exige une coordination générale des services et du financement à l'échelle des communautés.

Les services de police communautaires : Lorsque les policiers ne vivent pas dans la communauté, ou n'y vivent pas à long terme, que ce soit dans le cas de la GRC ou du service de police de Toronto, cela affecte la nature des services policiers et la façon dont les policiers traitent le public avec lequel ils interagissent. Une telle situation est particulièrement problématique pour la GRC : dans de nombreux endroits où la GRC assure des services policiers contractuels, les agents ne sont pas membres de la communauté qu'ils surveillent, et ne vivent pas non plus dans cette communauté. Par exemple, au Nunavut, la GRC manque tellement de personnel que des membres d'autres divisions font régulièrement des séjours de six semaines sur le territoire pour pourvoir des postes vacants, ce qui coûte très cher aux contribuables et aux communautés locales. En conséquence, la GRC n'est pas représentative de la plupart des communautés qu'elle est chargée de surveiller.

Le rapport annuel 2019 du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement (CPSNR, 2020) portait sur l'inclusion et la diversité dans le milieu de la sécurité et du renseignement, dont fait partie la GRC. L'examen portait sur les raisons pour lesquelles un effectif diversifié et inclusif était si important pour assurer le rendement et la réussite opérationnelle de ces organisations. Les statistiques du rapport du CPSNR ont montré que les minorités visibles étaient sous-représentées à la GRC, y compris aux échelons supérieurs. Le rapport montre également que la résistance à la diversité et à l'inclusion était la plus forte au niveau des sous-officiers de la GRC, c'est-à-dire les agents en première ligne et les cadres intermédiaires. Le Comité devrait inviter le nouveau cadre supérieur (civil) responsable des ressources humaines à la GRC à témoigner de ce que la GRC fait pour résoudre les problèmes constatés par le CPSNR.

Quelle différence la police de proximité fait-elle? En février de cette année, la GRC et l'OPP ont toutes deux été confrontées à la mise en application d'injonctions dans des régions situées sur des réserves et des terres autochtones ou autour de ces régions, c'est-à-dire sur le territoire de Wet'suwet'en en Colombie-Britannique et celui de Tyendinaga, en Ontario. Les mesures d'application de la loi de la GRC n'ont pas, en grande partie, tenu compte des coûts liés aux relations avec la communauté; l'OPP, en revanche, n'est intervenue qu'après avoir épuisé toutes les autres options. L'OPP avait une vision à long terme des relations avec la communauté, ce que la GRC n'en avait pas (et a fait sombrer en même temps un projet pilote de mobilisation de la communauté). Dans le cadre d'une véritable police de proximité, la GRC agirait comme un expert-conseil en matière de services policiers plutôt que répondre aux problèmes de la communauté. La prévention nécessite un ensemble plus large d'organismes du secteur public pour en assurer la réussite.

La GRC est trop grande et a trop de rôles, ce qui la rend difficile, voire impossible à diriger.

Cela conduit à un certain nombre de recommandations spécifiques pour la GRC. Premièrement, la GRC doit mettre fin à ses services policiers contractuels, proposition qui figure également dans l'article principal du numéro de *Macleans* de ce mois-ci (Maher, 2020). Le véritable obstacle ici, ce sont les politiciens fédéraux qui ne veulent pas renoncer aux biens fédéraux qui relèvent de leur compétence. Deuxièmement, nous devrions confier la responsabilité de toute notre frontière à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), par opposition à l'approche actuelle dans laquelle l'ASFC partage les responsabilités avec la GRC.

Troisièmement, les renseignements criminels devraient être retirés des forces de police fédérales. Cela peut se faire en faisant du Service canadien de renseignements criminels en tant qu'organisme autonome (selon l'exemple australien). Quatrièmement, la GRC devrait être transformée en une véritable force de police fédérale, comme la police fédérale australienne (AFP), et pourrait alors se concentrer uniquement sur les priorités et les opérations de maintien de l'ordre qui véritablement de compétence fédérale.

La GRC pourrait également tirer profit d'une série de **réformes** : lui conférer le statut d'employeur distinct afin qu'elle puisse mieux contrôler sa destinée en matière de ressources humaines, rémunérer les membres en fonction de leurs compétences plutôt que de leur ancienneté, revoir complètement le régime de formation de l'École de la GRC à partir de zéro afin d'éliminer la mentalité de commandement et de contrôle paramilitaire, créer un cadre et un cheminement de carrière et de perfectionnement professionnel complètement distincts pour les agents, à l'instar de ce qui se fait dans l'armée, et mettre en place un système national 311NG (prochaine génération) pour détourner les appels non urgents du système 911.

Mesures de suivi pour réformer les services policiers

Outre ces réformes à long terme, nous pouvons également déterminer un certain nombre de mesures spécifiques relatives aux services policiers. Premièrement, nous devons **responsabiliser les cadres intermédiaires**, c'est-à-dire les chefs de détachement et leurs adjoints. Dans le cas récent de la gendarme Little, qui a été autorisée à garder son emploi après avoir été reconnue coupable de conduite déshonorante pour agression sexuelle sur un autre agent pendant son travail (Lindsay, 2020), le sergent ou le sergent d'état-major semble ne pas avoir pris de mesures, malgré le message clair de la GRC aux employés depuis 2003 selon lequel le harcèlement est inacceptable.

Les FAC avaient un problème analogue : les majors, par l'intermédiaire des colonels, ne tenaient pas compte des problèmes de harcèlement sexuel ou en riaient. Dans la foulée du rapport du juge Deschamps, pour changer la culture institutionnelle, les FAC ont mis en place une obligation pour les cadres intermédiaires de signaler les cas de harcèlement sexuel, et d'intervenir dans ces dossiers, sous peine de licenciement. Les FAC ont licencié des cadres intermédiaires pour manquement à cette obligation; la GRC devrait faire de même. Il faut mettre les comportements abusifs sur le même pied que les abus de confiance. Le jury s'est penché sur l'incidence de la syndicalisation au sein de la GRC sur le harcèlement et le racisme.

Deuxièmement, l'ancien commissaire Paulson a cessé de rendre publics les résultats des audiences disciplinaires, comme c'était la pratique dans le passé. Malgré une directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC, exigeant que cette dernière fasse un rapport annuel, le dernier rapport sur le site web de la GRC date de 2017 (GRC, 2019). La commissaire Lucki a sur son bureau plus de 180 rapports de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes (CCETP) qui remontent jusqu'à 2016 (le nombre change régulièrement, car le président signe plus de rapports). Même sous le commissaire Paulson, l'arriéré n'a jamais été aussi important ni aussi long. Autrement dit, en réponse à l'inquiétude croissante, il est difficile de savoir ce que fait la GRC. Il est évident que la GRC doit améliorer sa gestion de ces questions.

Le projet de loi C-3 est actuellement devant le Parlement. La CCETP deviendrait la Commission publique d'examen et de traitement des plaintes et étendrait son champ d'action à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), y compris le triage et l'examen des plaintes concernant les agents de l'ASFC. Si nous voulons vraiment améliorer les services policiers, nous devons nous engager à adopter ce projet de loi (qui est un vestige de la dernière législature, où il n'a pas été adopté à temps par le Sénat et a été réintroduit au cours de la présente session). Toutefois, le projet de loi présente de graves lacunes qui doivent être comblées dans un premier temps. Les gouvernements modifient rarement les lois sur la police, mais puisque ce projet de loi a pour but de modifier la *Loi sur la GRC*, il est d'autant plus important de bien faire les choses.

Par exemple, la CCETP a maintenant un protocole d'entente qui donne au commissaire six mois pour donner suite aux rapports périodiques (qui consistent en des enquêtes d'intérêt public

ainsi qu'en des plaintes individuelles). Ce délai devrait être inscrit dans la loi. Le projet de loi devrait également exiger que la GRC rende publiques toutes les décisions disciplinaires, comme c'était le cas auparavant, et que le commissaire de la GRC (ou le président de l'ASFC) fasse rapport sur la *mise en œuvre* de toute recommandation qu'il a acceptée. Dans le système actuel, le commissaire accepte les recommandations, mais la CCETP et le public n'entendent jamais parler de leur mise en œuvre.

La GRC a l'habitude depuis très longtemps d'adopter les recommandations, puis de traîner les pieds pour les mettre en œuvre jusqu'à ce que le problème passe à l'oubli. Par exemple, dans le cadre du recours collectif contre le harcèlement, l'ancien commissaire de la GRC a accepté que toutes les divisions et directions générales de la GRC mettent en place des comités de culture du travail et produisent des rapports annuels qui seront regroupés dans un rapport *global*. Il suffit de comparer le rapport actuel de 1 800 mots de la GRC (GRC, 2020) au rapport détaillé de 20 pages du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (ministère de la Défense nationale, 2019) pour comprendre que la façon actuelle de faire les choses ne suffit pas.

Fait tout aussi révélateur, la CCETP a dû lancer une enquête de suivi de son examen de 2017 sur les services policiers dans le nord de la Colombie-Britannique afin de déterminer si la GRC a mis en œuvre ses recommandations relatives aux fouilles à nu. Une obligation légale annuelle de rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations contribuerait grandement à améliorer la responsabilisation. Le rapport annuel de suivi des incidents d'inconduite sexuelle des FAC en est un exemple.

Nous devons également créer une tribune pour susciter la participation de la communauté au processus de plaintes. Cette façon de faire pourrait être inscrite dans la loi, mais ce n'est pas vraiment nécessaire. En outre, l'honorable Ralph Goodale souhaite ajouter un mécanisme d'appel au projet de loi. Mais il existe déjà un mécanisme d'appel dans la *Loi sur la GRC* pour permettre l'accès à l'information. Peut-être que M. Goodale veut ajouter une possibilité de porter en appel une décision du président (comme la publication d'un rapport périodique après six mois, même si le commissaire n'a pas donné son accord). Voilà qui compromettrait toutefois l'indépendance de la future CPETP et sa capacité à demander des comptes à la GRC. Cette proposition dilue la responsabilité et pourrait servir de manière abusive à ralentir le processus de traitement et d'examen des plaintes.

Troisièmement, le premier ministre a récemment fait référence au **conseil d'administration** de la GRC que son gouvernement avait mis en place. Le premier ministre s'est trompé. Son gouvernement a mis en place un conseil consultatif civil : le commissaire de la GRC peut ou non demander l'avis du conseil et suivre ces conseils, mais il n'y a aucune transparence. Au lieu d'un véritable conseil d'administration civil, il y a maintenant un sous-ministre délégué, Kevin Stringer, qui a été nommé dirigeant principal de l'administration. Il donne au commissaire des conseils sur la politique administrative opérationnelle, l'orientation stratégique et les opérations générales de la GRC.

En théorie, cela devrait permettre au commissaire de se concentrer sur les opérations policières. Le comité pourrait appeler le sous-ministre adjoint à témoigner. Après des décennies et de nombreux commissaires, nous avons la preuve que la GRC ne peut pas et ne veut pas changer par elle-même. Prétendre que le déterminisme technologique, tel que le recours aux caméras corporelles, entraînera un véritable changement démontre un obscurantisme sérieux et une réticence manifeste à s'engager dans une véritable réforme qui aura une incidence durable.

En bref, le racisme systémique dans les services policiers du Canada en général, et dans la GRC en particulier, exige un **leadership politique** plus fort et plus soutenu. Le comité et le gouvernement ont l'occasion de prendre des mesures immédiates s'ils sont sérieux et s'ils s'engagent dans une véritable réforme. La responsabilité de réduire le fossé entre les civils et la police incombe, d'abord et avant tout, aux politiciens.

À propos de l'auteur

Stratège, auteur et leader d'opinion, Christian Leuprecht (doctorat de Queen's University) termine ses études en 1965 et devient professeur en leadership à la faculté de sciences politiques et d'économie du Collège militaire royal, directeur de l'Institut des relations intergouvernementales de l'École d'études politiques de l'Université Queen's, professeur de recherche auxiliaire à l'École supérieure australienne de police et de sécurité de l'Université Charles Sturt, et chercheur principal spécialisé dans les domaines de la sécurité et de la défense au centre Munk de l'Institut Macdonald-Laurier.

Ancien titulaire de la chaire de recherche Fulbright sur les relations canado-américaines à la School for Advanced International Studies de l'Université Johns Hopkins à Washington, D.C. (2020) et récipiendaire de la bourse Eisenhower du Collège de défense de l'OTAN à Rome (2019), il est lauréat du prix Cowan d'excellence en recherche du CMR et membre élu du Collège des nouveaux chercheurs de la Société royale du Canada. Expert en sécurité et en défense, en démographie politique, en fédéralisme comparé et en gouvernance à plusieurs niveaux, il a occupé des postes d'invités en Amérique du Nord, en Europe et en Australie. Il enseigne régulièrement dans le cadre de cours d'officiers supérieurs d'état-major dans les académies militaires alliées et dans le cadre du Programme de renforcement de la formation « défense » (DEEP) de l'OTAN et est régulièrement appelé comme témoin expert devant des comités parlementaires et des commissions d'enquête. Il est membre du Conseil consultatif du fonds pour la recherche en Ontario, du conseil d'administration de l'Institut allemand de défense et d'études stratégiques, du conseil des services de police de la ville de Kingston, du Centre sur la gouvernance sécuritaire et de crise (CRITIC) et de la Polar Research & Policy Initiative du Royaume-Uni.

Références

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP). « Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC », avril 2017. Accessible à <https://www.cccc-cetp.gc.ca/pdf/harassmentFinR-fra.pdf>.

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP). « Déclaration de la présidente sur les interventions de la GRC auprès de personnes en situation de crise et dans les cas de vérifications de l'état de santé », 2020. Accessible à <https://www.cccc-cetp.gc.ca/fr/salle-des-nouvelles/declaration-de-la-presidente-sur-les-interventions-de-la-grc-aupres-de-personnes>.

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP). « Présentation au Comité permanent de la sécurité publique nationale au sujet du racisme systémique dans le service de police du Canada », 2020. Accessible à <https://www.cccc-cetp.gc.ca/fr/salle-des-nouvelles/presentation-au-comite-permanent-de-la-securite-publique-nationale-au-sujet-du>.

Ministère de la Défense nationale. « Rapport annuel 2018-2019 : Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) », 2019. Accessible à <https://www.canada.ca/content/dam/dnd-mdn/documents/reports/2019/smrc-2019-annual-report-fr.pdf>.

Freeze, Colin. « More than one-third of people shot to death over a decade by RCMP officers were Indigenous », *Globe and Mail*, 17 novembre 2019. Accessible à <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-more-than-one-third-of-people-shot-to-death-over-a-decade-by-rcmp/>.

Leuprecht, Christian. « The Blue Line or the Bottom Line of Police Services in Canada? Arresting runaway growth in costs », Macdonald-Laurier Institute, mars 2014. Accessible à https://www.macdonaldlaurier.ca/files/pdf/CostofPolicing_Final.pdf.

Leuprecht, Christian. « Force 2.0: Fixing the Governance, Leadership, and Structure of the RCMP », Macdonald-Laurier Institute, septembre 2017. Accessible à https://macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLILEuprechtRCMPPaper-08-17-F_Web.pdf.

Leuprecht, Christian. « Where to draw the blue line: How civilians and contractors can let police do the policing », Macdonald-Laurier Institute, novembre 2019. Accessible à https://macdonaldlaurier.ca/files/pdf/20191108_MLI_POLICING_Leuprecht_PAPER_FWeb.pdf

Lindsay, Bethany. « Female Mountie keeps her job after groping a fellow B.C. officer twice », *CBC News*, 2020. Accessible à <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/female-mountie-keeps-her-job-after-groping-a-fellow-b-c-officer-twice-1.5642837>.

Maher, Stephen. « The RCMP is broken », *Maclean's*, 9 juillet 2020. Accessible à <https://www.macleans.ca/news/canada/the-rcmp-is-broken/>.

Marcoux, Jacques et Katie Nicholson. « Deadly force: Fatal encounters with police in Canada: 2000-2017 », *CBC News*, sans date. Accessible à <https://newsinteractives.cbc.ca/longform-custom/deadly-force>.

Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, Volumes 1a et 1b*, 2019. Accessibles à <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Rapport-final-volume-1a-1.pdf> et https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/MMIWG_Final_Report_Vol_1b_French-FINAL.pdf.

Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement (CPSNR). « Rapport annuel 2019 (Version révisée selon le paragraphe 21(5) de la Loi sur le CPSNR) », 2019. Accessible à https://www.nsicop-cpsnr.ca/reports/rp-2020-03-12-ar/annual_report_2019_public_fr.pdf.

Gendarmerie royale du Canada. « Gestion du processus de déontologie de la GRC : rapports annuels », 2019. Accessible à <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/rapport-annuel-gestion-du-processus-disciplinaire-grc>.

Gendarmerie royale du Canada. « 2020 – Comité consultatif national sur l'égalité des genres et le harcèlement – Rapport annuel », 2020. Accessible à <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/2020-comite-consultatif-national-egalite-des-genres-et-harcèlement-rapport-annuel>.