

# Le Forum 2020 d'apprentissage sur les droits de la personne

« On doit se parler. C'est au sujet du racisme systémique. »

Rapport sommaire

**le 23 décembre, 2020**

**Préparé pour le Service de police d'Ottawa, Unité des partenariats stratégiques et de la mobilisation**

**Auteure du rapport : Anita Grace, experte-conseil**



# Sommaire

Sommaire de gestion .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Aperçu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Remarques préliminaires.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Approfondir notre compréhension collective du racisme systémique: Débat d'experts .....	6
Comprendre le racisme systémique: Dialogue en petits groupes .....	8
Aborder le racisme systémique: Débat d'experts .....	10
Annexe A – Résumé du dialogue en petits groupes .....	13
1. Questions systémiques .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Besoin de diversité au sein du SPO .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Aborder les politiques policières.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Aborder les pratiques policières .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Échanger avec la collectivité .....	15
6. L'antiracisme .....	16

## Sommaire de gestion

### *On doit se parler. C'est au sujet du racisme systémique*

---

#### 6<sup>e</sup> Forum annuel d'apprentissage sur les droits de la personne

Le 10 décembre 2020, le Service de police d'Ottawa (SPO) et le Conseil sur l'équité police-collectivité (CEPC) présentèrent virtuellement la 6<sup>e</sup> édition annuelle du *Forum d'apprentissage sur les droits de la personne: On doit se parler. C'est au sujet du racisme systémique*. L'activité mettait l'accent sur un dialogue concret. Elle visait à donner l'occasion de partager et d'apprendre du vécu d'autrui, dans l'intention d'impliquer le public, les partenaires communautaires, et les membres du SPO dans un dialogue productif sur le racisme systémique afin d'approfondir la compréhension collective.

L'activité d'une demi-journée, présentée sur la plateforme virtuelle Zoom, attira un peu plus de 170 participants. Environ 29% des participants étaient affiliés à des organismes ou associations communautaires, 17% étaient fournisseurs de services, et un autre 20% des membres du SPO. On comptait, parmi les autres participants, des conseillers municipaux, ainsi que des gens du gouvernement, d'universités, des services d'urgence et de syndicats locaux.

« *Nous nous efforçons toujours à diriger la conversation vers notre destination* », a déclaré Sahada Alolo, coprésidente du CEPC, alors qu'elle souhaitait la bienvenue aux participants du Forum. « *Nous avons entrepris un voyage pour mettre fin au racisme.* » L'animatrice de forum Lise Clément fournit une définition ad hoc du racisme systémique, synthétisée à partir de divers documents de la Commission ontarienne des droits de la personne, pour les besoins des discussions du Forum.

*Le racisme systémique est une forme de discrimination systémique définie comme des modes de comportement, des conventions ou des méthodes faisant partie des pratiques sociales ou administratives d'un organisme, et qui engendrent ou perpétuent l'inégalité aux dépens de personnes marginalisées. Ces comportements, conventions ou méthodes peuvent, en surface, sembler neutres mais avoir des effets discriminatoires sur les personnes s'identifiant à l'un ou plusieurs des motifs de protection définis au sein du Code des droits de la personne de l'Ontario.*

Lors de ses commentaires préliminaires, le chef adjoint Steve Bell affirma l'engagement du SPO envers des mesures continues et efficaces pour poursuivre la lutte contre le racisme systémique au sein du service.

Les experts Jephthée Élysée, directrice d'Égalité des sexes et des races et Relations avec les Autochtones, Bureau de la diversité et de l'inclusion à la Ville d'Ottawa; Shirley Cuillierier, commissaire adjointe de la GRC retraitée; Carl Cartwright, inspecteur du SPO; et Gérard Étienne, coprésident du CEPC, firent part de leurs perspectives sur, et leurs expériences

personnelles du racisme. « *L'Amérique du Nord traverse actuellement l'une des plus difficiles périodes de son histoire en matière de relations entre la collectivité et la police et de divisions raciales* », a déclaré l'inspecteur Cartright. Même s'il s'avoua épuisé, comme le sont bien d'autres personnes autochtones, noires et de couleur, « *Il s'agit là d'une occasion d'apporter un changement concret et conséquent que nous ne pouvons laisser échapper.* » Dans le même ordre d'idées, M. Étienne encouragea les participants à être des « agents du changement » dont Ottawa a besoin.

Après avoir visionné une courte vidéo de la CBC portant sur le racisme systémique, les participants furent répartis en neuf petits groupes où un dialogue ouvert fut animé par des bénévoles de la collectivité. Au fil d'une heure, ils partagèrent leurs réflexions sur le débat d'experts et répondirent à des questions telles que « *Qu'est-ce que le racisme systémique dans la police signifie pour vous ?* » Ils firent en outre des recommandations pour s'occuper du racisme systémique, tels que d'accroître les efforts pour encourager et célébrer la diversité au sein du SPO. Les commentaires et les points-clés furent partagés avec l'ensemble du groupe au terme du dialogue en petits groupes.

Avant la fin du Forum, Abid Jan, chef de l'équipe d'intervention rapide, Coalition *Ici, pour tous* de Centraide ; M. Étienne; et le chef adjoint Bell mit l'auditoire au courant de ce que le SPO, en collaboration avec des organismes communautaires, avait réalisé au fil de la dernière année, ainsi que des plans en place pour la prochaine année. Le Forum se termina par des commentaires finaux de Mme Alolo et du chef Sloly, et une chanson de clôture interprétée par l'Aînée Irene Compton.

## Aperçu

### *On doit se parler. C'est au sujet du racisme systémique*

---

#### 6<sup>e</sup> Forum annuel d'apprentissage sur les droits de la personne

Le 6<sup>e</sup> Forum annuel d'apprentissage sur les droits de la personne: *On doit se parler. C'est au sujet du racisme systémique* fut une activité virtuelle présentée par le Service de police d'Ottawa (SPO) et le Conseil sur l'équité police-collectivité (CEPC), le 10 décembre 2020. Le Forum misait sur un dialogue significatif visant à fournir des pistes pour l'apprentissage et la croissance personnels et collectifs et à identifier des occasions d'apprendre du vécu d'autrui. L'activité avait pour but d'impliquer le public, les partenaires communautaires, et les membres du SPO au sein d'un dialogue productif portant sur le racisme systémique pour approfondir la compréhension collective. Parmi les objectifs-clés, on comptait :

- Disposer d'un espace sûr pour un dialogue constructif sur le racisme systémique;
- Fournir des pistes pour l'apprentissage et la croissance personnels et collectifs;
- Tirer des leçons des exemples d'autrui;
- Nous inciter à agir sur les plans personnel et collectif.

L'activité d'après-midi, présentée sur la plateforme virtuelle Zoom, attira un peu plus de 170 participants, et fut animée par Lise Clément du groupe d'experts-conseils *Lansdowne Consulting Group*. Environ 29% des participants étaient affiliés à des organismes ou associations communautaires, 17% étaient fournisseurs de services, et un autre 20% des membres du SPO. On comptait, parmi les autres participants, des conseillers municipaux, ainsi que des gens du gouvernement, d'universités, des services d'urgence et de syndicats locaux.

À l'instar des Forums d'apprentissage sur les droits de la personne antérieurs du SPO, cette activité visait à encourager un dialogue concret entre la collectivité et les membres du SPO. Le SPO expliqua comment les connaissances acquises lors de forums antérieurs avait été appliquées au sein du Service, menant à l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action équité, diversité et inclusion (EDI). Pour continuer à faire avancer le changement de culture organisationnelle et à l'améliorer, on demanda aux participants d'aider à identifier les traces du racisme systémique afin d'accroître la compréhension collective du problème.

## Remarques préliminaires

Le chef Peter Sloly accueillit les participants, puis pria l'Aînée Verna McGregor d'entamer le Forum. L'Aînée McGregor, de la collectivité algonquine des Premières Nations de Kitigan Zibi, souligna l'importance de la tenue de ce forum à Ottawa, lieu historique de rassemblement et de cérémonie pour les Algonquins. Elle offrit une prière et une bénédiction pour cette réunion.

Le chef Sloly invita alors June Girvan, fondatrice du Centre d'éducation J'Nikira Dinqinesh d'Ottawa, à lire la « Proclamation de la Journée de la réconciliation » de 2020 du maire d'Ottawa, Jim Watson, qui célèbre la contribution à la lutte pour les droits de la personne de membres notables de la collectivité, dont le sergent John Kiss du SPO.<sup>1</sup>

Sahada Aलो, coprésidente du CEPC, souhaita également la bienvenue aux participants de l'activité virtuelle. « *Nous nous efforçons toujours à diriger la conversation vers notre destination* », déclara-elle.

« *Nous avons entrepris un voyage pour mettre fin au racisme. Nous devons identifier le racisme, comprendre et analyser comment il existe dans nos collectivités.* » Elle souligna que le racisme systémique est une expérience quotidienne des collectivités racialisées et confessionnelles, et exprima l'espoir que ce forum donnerait lieu à un dialogue sérieux pour approfondir la compréhension de telles expériences.

Afin d'entamer le dialogue avec un objectif clair, Mme Clément fit part d'une définition du racisme systémique destinée à des fins de discussion lors du Forum. Celle-ci fut élaborée à base de divers documents de référence de la Commission ontarienne des droits de la personne.

*Le racisme systémique est une forme de discrimination systémique définie comme des modes de comportement, des conventions ou des méthodes faisant partie des pratiques sociales ou administratives d'un organisme, et qui engendrent ou perpétuent l'inégalité aux dépens de personnes marginalisées. Ces comportements, conventions ou méthodes peuvent, en surface, sembler neutres mais avoir des effets discriminatoires sur les personnes s'identifiant à l'un ou plusieurs des motifs de protection définis au sein du Code des droits de la personne de l'Ontario.*

Le SPO poursuit sa collaboration avec ses partenaires communautaires, le CEPC, et le Bureau des Initiatives avec les intervenants et les partenaires de la Ville d'Ottawa, visant à élaborer et à mettre en œuvre une version plus robuste adaptée aux besoins des collectivités d'Ottawa, y compris le SPO.

---

<sup>1</sup> La Journée de la réconciliation à Ottawa coïncide avec la Journée des droits de la personne, l'anniversaire de la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies (le 10 décembre 1948) ainsi qu'avec le 5<sup>e</sup> anniversaire des Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (le 15 décembre 2015).

Lors de son exposé introductif, le chef adjoint Steve Bell, cadre délégué du Plan d'action EDI, admit que le SPO peut faire mieux pour être équitablement inclusif envers chacun de ceux qui ont élu domicile à Ottawa, y compris ceux qui sont noirs, autochtones, racialisés et LGBT+. Tout en reconnaissant que le Service n'avance pas assez vite pour satisfaire tout le monde, il dit : « *Nous sommes résolus à aborder le racisme systémique au cœur de notre institution* », et brossa une vue d'ensemble du travail déjà réalisé, ainsi que des démarches à venir. Il mit un accent particulier sur la mise au point, récemment annoncée, d'une stratégie triennale d'intervention en santé mentale dirigée par la collectivité.

## Approfondir notre compréhension collective du racisme systémique: Débat d'experts

Quatre experts, partageant leurs expériences personnelles et professionnelles, entamèrent le dialogue portant sur la définition du racisme systémique, et sur comment il est ressenti.

La première à s'exprimer fut **Jephtée Élysée**, directrice d'Égalité des sexes et des races et Relations avec les Autochtones, Bureau de la diversité et de l'inclusion à la Ville d'Ottawa. Elle souligna que confronter le racisme systémique est une priorité pour la Ville, et que ses conventions et méthodes actuelles font l'objet d'un examen pour déterminer leurs effets sur les personnes racialisées. Elle dit qu'il y a un besoin reconnu de comprendre clairement les problèmes avant de s'y attaquer. Cela inclut le besoin de comprendre la diversité des vécus des gens au sein de différentes géographies et zones urbaines. Elle nota également que le racisme est une question de santé publique, aux effets mesurables sur la santé physique et mentale, comme l'a récemment reconnu la Dre Vera Etches, médecin-conseil en santé publique d'Ottawa. « *L'urgence de l'antiracisme n'a fait que croître depuis juillet 2020* », a-t-elle dit, ajoutant que chacun doit être inclus dans le travail à faire.

**Shirley Cuillierier**, commissaire adjointe de la GRC (retraîtée) et Mohawk de Kanésatake, prit ensuite la parole. Elle débuta en relayant une définition du racisme systémique avancée par le Sénateur Murray Sinclair:

*« Certains croient que le racisme systémique, c'est quand tout le monde au sein d'un système est un raciste. Il n'existe aucun système au sein duquel tous sont racistes. Le racisme systémique, c'est lorsque le système même est fondé sur des croyances, philosophies et pensées racistes et qu'il a instauré des conventions et des méthodes qui forcent littéralement même les non-racistes à agir de manière raciste. »*

Mme Cuillierier nota que les questions en discussion lors de ce forum étaient pour elles « profondément personnelles », et elle partagea ses souvenirs d'avoir grandi avec une mère mohawk qui avait gardé une grande tristesse d'une vie marquée par le racisme qu'elle avait subi. Mme Cuillierier raconta aussi comment elle avait lutté pour comprendre son rôle

d'agente de la GRC, reconnaissant que la GRC avait pris part à la colonisation, puis elle vit se dérouler la crise d'Oka de 1990. Cependant, son grand-père l'encouragea à demeurer avec la GRC, lui disant qu'elle devrait « apporter des changements de l'intérieur, parce qu'il serait plus difficile de le faire de l'extérieur. » Elle y resta, et put par la suite influencer l'institution et contester sa culture interne.

Malgré le travail qui a été accompli, Mme Cuillierrier rappela aux participants qu'il en reste beaucoup à faire. Elle indiqua des signes du racisme systémique continu au Canada, notamment le manque d'eau potable et propre dans nombre de communautés autochtones, le taux élevé de suicide chez les jeunes, la surreprésentation des enfants autochtones dans les services à la jeunesse, et la mort récente de Joyce Echaquan.<sup>2</sup>

Mme Cuillierrier exhorta les membres du SPO à reconnaître leur rôle de meneurs dans la collectivité, ainsi que le pouvoir qu'ils détiennent en tant qu'agents, y compris le droit de priver légalement quelqu'un de sa liberté. « *Ne tenez pas le pouvoir pour acquis* », dit-elle, ajoutant que la réussite passe par la confiance et le respect mutuels, et d'être disposé à tenir des conversations difficiles comme celles-ci.

Tout comme Mme Cuillierrier, **Carl Cartright**, inspecteur au Bureau des enquêtes majeures du SPO, déclara qu'il avait été vidé par les événements de l'année passée. Il s'était engagé à prendre part à ce débat d'experts, et il tint sa promesse. « *Je suis homme de parole. Et me voici donc parmi vous aujourd'hui* », a-t-il déclaré. « *Mais j'ai peiné à le faire, puisque franchement, je suis fatigué, je suis vraiment exténué. Je suis las de parler de ce sujet, parce que 2020 fut une année bien difficile.* » Néanmoins, il espère que cette conversation en amènerait d'autres. « *L'Amérique du Nord traverse actuellement l'une des plus difficiles périodes de son histoire en matière de relations entre la collectivité et la police et de divisions raciales* », il a dit. Aussi éprouvant que ça peut être, il affirme qu'il s'agit aussi là d'une occasion d'apporter des changements concrets et conséquents.

L'inspecteur Cartright parla lui aussi de son vécu, de son enfance dans une famille d'immigrants haïtiens, et de ses expériences du racisme et l'intimidation. « *Durant ma jeunesse, je ne fus jamais traité en égal* » dit-il. Lorsqu'il se joignit au SPO, on lui dit qu'il avait été embauché « parce qu'il était noir ». Il décrit le fait d'être noir et d'être policier comme une « dualité » difficile. « *Si les gens disent ne pas me voir comme noir, j'affirme qu'ils ne me voient pas* » dit-il. « *Je suis un Noir à travers chaque expérience que je vis. Ma perception du monde est colorée par la façon dont le monde m'a traité.* »

---

<sup>2</sup> Joyce Echaquan est une Autochtone qui mourut en septembre 2020 à Saint-Charles-Borromée, Québec. Avant de mourir, elle enregistra une séquence vidéo en direct sur Facebook la montrant criant sa détresse tandis que des travailleurs de la santé la réprimandaient et l'insultaient.



**Gérard Étienne**, coprésident du CEPC, était le quatrième expert. Il ouvrit son allocution par de sages paroles apprises auprès d'un aîné autochtone: « *La plus longue distance que tu devras parcourir est celle de ta tête à ton cœur. Les règles et les conventions sont dans la tête, mais c'est dans le cœur que le changement doit se produire.* » Il mit au défi les participants du Forum de devenir les « agents du changement » dont cette ville a grand besoin.

M. Etienne partagea par ailleurs l'analogie d'habiter une maison construite pour des girafes; lorsque des éléphants tentent de s'y aménager, on leur dit qu'ils doivent s'adapter, à être comme des girafes. De même, ce pays a bâti des systèmes qui ne conviennent qu'à certains. Maintenant, lorsque d'autres arrivent, on leur dit qu'ils doivent délaissé ce qui les rend uniques et s'ajuster à une « maison » qui ne fut jamais construite pour eux. « *Certaines des fondations de la maison sont solides* », dit M. Etienne. « *Gardons-les. Mais rebâtissons la maison afin qu'elle puisse convenir aux girafes comme aux éléphants.* » Il ajouta que certains seraient d'avis qu'ils perdraient de quoi si l'on modifiait la maison, au lieu de réaliser qu'ils y gagneraient une meilleure maison.

## Comprendre le racisme systémique: Dialogue en petits groupes

Après la présentation d'un court documentaire de la CBC intitulé: *What Systemic Racism in Canada Looks Like* (« Ce à quoi ressemble le racisme systémique au Canada »),<sup>3</sup> les participants furent répartis en neuf petits groupes où un dialogue ouvert fut animé par des bénévoles de la collectivité. Au fil d'une heure, les participants partagèrent leurs idées et leurs expériences du racisme systémique; firent part de leurs réflexions sur les commentaires des experts, et offrirent leurs suggestions pour aborder le racisme systémique. On a notamment suggéré d'accroître la diversité au sein du SPO, de changer les conventions et méthodes de la police, d'accroître la participation de la collectivité, ainsi que de mettre en œuvre des mesures pour faire valoir l'antiracisme (pour une liste détaillée des commentaires retenus, consultez l'Annexe A).

En gros, les participants ont rapporté que les séances de conversation en petit groupe se déroulèrent dans « le confort et la curiosité ». « *Aujourd'hui, une ampoule s'est allumée* » selon un membre du SPO. Un autre participant nota que ces conversations sont « difficiles à l'extrême », mais nécessaires. D'autres firent état d'un nouvel espoir quant à l'amélioration des relations entre le SPO et la collectivité. « *C'est bien que nous soyons tous ici aujourd'hui en train d'avoir cette conversation* », a déclaré un membre de la collectivité. « *C'est un début. Travaillons. Je suis prêt à travailler.* »

---

<sup>3</sup> Le documentaire est disponible sur YouTube at <https://youtu.be/7GmX5stT9rU>

Lors des discussions à propos du **racisme systémique**, on en appela aux policiers d'admettre l'existence de partis pris systémiques et de reconnaître que les cadres législatifs de la police furent mis en place par des hommes blancs, il y a de nombreuses décennies. Les systèmes qui furent établis n'ont pas la même signification pour tous. « L'ordre public » est parfois utilisé comme arme contre les collectivités racialisées. Aborder le racisme systémique va nécessiter un changement culturel, du courage de la part des dirigeants, et une implication personnelle de chacun.

Pour aborder le racisme systémique, plusieurs appels furent lancés pour une plus grande **diversité** au sein du SPO. On entend non seulement la diversité sur le plan des effectifs, reflet d'une multitude de groupes racialisés, mais aussi la diversité de pensée. Les participants dirent que la diversité n'est pas actuellement célébrée au sein du Service. Les membres racialisés subissent encore la discrimination, et il y a, à l'interne et à l'externe, de la résistance aux efforts visant à augmenter la diversité par des modifications aux méthodes d'embauche. On s'inquiète également que les candidats racialisés ou autochtones soient contraints à être les porte-paroles de leur entière collectivité, et l'on convient que le simple fait d'une embauche plus diversifiée ne suffira pas, à elle seule, à changer la culture.

Aborder le racisme systémique exigera une adaptation des **conventions et méthodes policières**. Le SPO doit reconnaître que certaines méthodes antérieures ou actuelles, tels que les contrôles routiers, ont contribué au racisme systémique, même si ce n'était pas l'objectif visé. Des changements doivent être apportés aux lois et aux directives; des lignes de conduite spécifiques s'imposent pour assurer leur mise en œuvre. Les conventions doivent améliorer l'existence des gens de la collectivité. Selon un exemple qui fut suggéré, si une politique ne réussit pas le '*Black test*', on s'en débarrasse. Du côté de la collectivité, on souhaiterait que les policiers tiennent mieux compte du fait qu'ils représentent la porte d'entrée du système de justice pénale, puisque dès que les gens se retrouvent dans ce système, ils sont confrontés à de couches supplémentaires de partis pris systémique.

Aborder le racisme systémique nécessite aussi la **mobilisation de la collectivité**. La confiance doit être acquise; et le SPO peut en faire plus pour tisser des liens avec les collectivités avec lesquelles il n'est pas actuellement en relation. Les membres du SPO ont reconnu le besoin d'être ouverts et vulnérables, de rencontrer les membres de la collectivité à *leurs tables*, et d'être vraiment à l'écoute de leur vécu et de leurs perspectives. Les changements découlant de ces conversations doivent être réalisés avec la collectivité, et doivent s'appuyer sur les discussions antérieures et sur les leçons tirées. Le Service fut aussi encouragé à reconnaître que les membres de la collectivité devront à l'avenir connaître ses plans, et être mis au courant des efforts entrepris.

Finalement, promouvoir l'**antiracisme** exige que l'on parte du principe de l'existence du racisme. Être antiraciste nécessite un apprentissage sur soi-même et d'avoir l'humilité de changer. Ça veut aussi dire que l'on reconnaît et que l'on aborde les partis pris, tant

personnels que systémiques, et que l'on s'affaire à encourager le changement culturel. Ça exige que l'on reconnaisse et que l'on s'occupe des exclusions, et que l'on exprime clairement ce que signifie l'inclusion. Être antiraciste, c'est aussi reconnaître et accueillir la diversité admettre la souffrance d'autrui.

## Aborder le racisme systémique: Débat d'experts

Après le dialogue en petits groupes et le débriefage, un débat final des experts apporta des mises à jour sur ce que la collectivité et le SPO ont accompli au cours de la dernière année, ainsi que sur les plans en place pour la prochaine année.

Abid Jan, directeur du renforcement des capacités chez Centraide, et chef de l'équipe d'intervention rapide de la Coalition *Ici, pour tous*,<sup>4</sup> s'exprima sur la nécessité de s'attaquer aux causes sous-jacentes de la marginalisation, y compris les difficultés économiques. Il présenta un plan d'action en dix points actuellement en voie de mise en œuvre. Gérard Étienne parla de la valeur de l'action sur plusieurs niveaux, de ceux manifestant contre le *statu quo* à ceux s'attablant pour dialoguer. « *Il se peut qu'on ne voie pas immédiatement le changement arriver* », a-t-il dit, ajoutant que le changement culturel exigera des efforts soutenus et collectifs. Mais il ajouta, sur une note optimiste, qu'il n'avait jamais vu le SPO plus résolu à écouter la collectivité qu'il ne l'a été au cours des deux dernières années.

Le chef adjoint Bell indiqua certaines améliorations apportées au sein du SPO, notamment l'évolution et la croissance continues du CEPC, l'élaboration du Plan d'action EDI, la mise en œuvre de conventions portant sur la violence et le harcèlement sexuel en milieu de travail, la restructuration et le renforcement de l'Unité des crimes de haine, les changements à la formation en désescalade, et le réalignement de la prestation de services par la voie des Équipes de ressources de quartier.

« *Il nous reste encore du boulot à faire* », il a dit. « *Nous reconnaissons que nous avons un bon bout de chemin à parcourir. Mais nous tenons à ce que vous sachiez que vous pouvez compter sur notre engagement pour faire avancer ce travail.* »

## Allocution finale

Lors de son mot de clôture, Mme Aलो added que bien des gens sont fatigués de la lutte contre le racisme. « *Ce n'est pas à ceux qui aspirent à l'équité que doit revenir la responsabilité d'amener le changement* » a-t-elle déclaré, reprenant l'appel lancé tout au

---

<sup>4</sup> *Ici, pour tous* est une coalition ottavienne codirigée par la Ville d'Ottawa, Centraide de l'Est de l'Ontario, et le SPO. Cette coalition, alliée à 70 autres organismes et organisations communautaires, coordonne des efforts à l'échelle locale pour vaincre la haine et la violence dans la ville.

long du Forum, affirmant que d'autres doivent se joindre aux efforts pour se défaire du racisme systémique. Le chef Sloy renouvela son engagement à faire du SPO « une institution digne de la confiance des gens » et remercia tout le monde d'avoir partagé leurs expériences et d'avoir exigé du Service qu'il rende des comptes.

*« Le changement ne se produira pas simplement par un changement de dirigeant à l'intérieur, ou rien que par de l'activisme à l'extérieur », dit-il, « il faut pousser et encourager de l'extérieur, mettre en œuvre à l'intérieur. Chacun de nous doit se faire le champion de ces enjeux. »*

L'Aînée Irene Compton, une Saulteaux du clan de l'ours et membre du CEPC, clôtura la séance avec la « Chanson des ancêtres », reconnaissant que les participants avaient tenu conseil entre eux, ainsi qu'avec ceux qui les avaient précédés.

## Recommandations-clés

Il y avait consensus au sein du comité de projet, pour le forum de cette année, qu'on devait miser l'accent sur un dialogue sérieux axé sur le partage et la compréhension plutôt que sur la résolution de problèmes et l'élaboration de stratégies. Commentaires et opinions furent récoltés à partir des notes des animateurs de groupes, d'un clavardoir ouvert en ligne et d'une discussion plénière. Des thèmes clés apparurent spontanément dans un climat de respect et de confiance; écouter et apprendre du vécu et des expériences partagés par le public, les partenaires communautaires, et les membres du SPO. Les directives des participants à l'intention du SPO se rapportaient généralement à six thèmes clés (voir l'Annexe A).

1. Questions systémiques
2. Besoin de diversité au sein du SPO
3. Aborder les politiques policières
4. Aborder les pratiques policières
5. Un engagement plus actif avec la collectivité
6. Aborder l'antiracisme

## Conclusion

Nos experts ont touché le cœur des près de 200 participants inscrits; représentant plus de 57 organismes, nous guidant à travers le périple de certains de leurs plus vulnérables moments et nous aidant à comprendre et à apprendre par la voie de leurs défis et de leurs réussites. Et si les discussions parmi les participants sur le sujet de cette année, le racisme systémique, furent parfois difficiles et passionnées, ceux-ci demeurèrent respectueux, compréhensifs et

instructifs. Finalement, le message fut clair; nous devons écouter davantage, être honnêtes et ouverts au changement.

# Annexe A – Dialogues en petits groupes

---

Les dialogues en petits groupes ne furent pas enregistrés par voie électronique afin d'encourager le libre partage des idées et des expériences. Cependant, des animateurs bénévoles de la collectivité prirent des notes afin de retenir les idées-clés, qui furent ensuite partagées avec le groupe entier.

Les animateurs permirent un dialogue ouvert et une réflexion sur les commentaires des experts, mais firent aussi rappel des questions pour guider la conversation, le cas échéant.

- Comment saurons-nous si nous réalisons des progrès contre le racisme systémique?
  - De quoi cela aurait-il l'air dans notre collectivité et dans la police?
  - Que pouvons-nous faire de plus, individuellement, collectivement et au sein du service de police pour lutter contre le racisme systémique?
- Qu'est-ce que ça signifie, être antiraciste?

Les commentaires ne sont pas attribués aux participants qui les ont faits; toutefois, si pertinent, les commentaires de membres du SPO sont indiqués par la mention « (SPO) ».

## 1. Questions systémiques

- L'importance d'une réflexion prudente et d'une reconnaissance d'un parti pris systémique dans l'ensemble du système.
  - Les cadres policiers et législatifs reflètent le fait qu'ils furent élaborés il y a plusieurs décennies, ébauchés par des hommes blancs ... effet généralisé sur les systèmes.
  - Il y a un système – une clique de dinosaures, les gens « doivent s'intégrer » au système.
- Des changements culturels s'imposent au sein du SPO.
  - La culture qui permet aux agents de police de discriminer et d'être racistes, avec impunité.
  - Il existe forcément du racisme systémique au sein du SPO. Il nous faut continuer à nous mettre au défi (SPO).
- L'ordre public ne signifie pas la même chose pour chacun; il est parfois utilisé comme arme contre les collectivités racialisées.
- On a besoin de gens courageux, surtout parmi les dirigeants.
- L'on doit reconnaître franchement les exemples passés et actuels du racisme systémique dans le milieu policier.
- Le SPO se doit de définir ce que signifie pour lui l'inclusion.

## 2. Besoin de diversité au sein du SPO

- Besoin de diversifier, y compris la diversité de la pensée.
  - Les agents issus de minorités doivent être encouragés à s'exprimer.

- Les candidats racialisés ou autochtones ne doivent pas être contraints à être les porte-paroles de leur entière collectivité.
- Veiller à une plus grande représentation de la diversité – non pas un seul groupe. Non pas un par un, mais en tant que collectivité.
- Dans le domaine policier, la diversité n'est toujours pas célébrée.
  - Il y a des gens racialisés qui se joignent au service, et le service est discriminatoire à leur égard. La culture au sein des forces policières ne leur permet pas de gravir l'échelle.
  - La maison doit accueillir les gens pour lesquels elle ne fut pas construite – reconnaître et s'adapter à la diversité des gens qui y entrent.
- Besoin de changement sur le plan de méthodes d'embauche.
  - L'embauche a été fondée sur certaines normes subjectives et désuètes.
  - La procédure doit mieux comprendre et tenir compte de l'individualité de ces candidats.
  - Nous nous sommes affairés à démolir ces barrières – nous devons aller dans les collectivités, et examiner les systèmes et les barrières en place, tels que les frais pour les tests (SPO).
  - L'augmentation de la diversité que l'on constate actuellement est le fruit de nouveaux modèles de mobilisation de la collectivité (SPO).
  - Embaucher de plus nombreux agents noirs.
- On a connu de la résistance à l'accroissement de la diversité.
  - Les difficultés, à l'interne et à l'externe. Certains ont estimé que les changements étaient injustes. Il est difficile de faire passer le message d'équité (SPO).
  - Il doit y avoir reconnaissance du fait que lorsque les gens racialisés arrivent dans l'organisation, ils doivent sauter à travers les mêmes cerceaux. Vous devez avoir l'assurance qu'ils furent admis la base du mérite, des compétences (SPO).
  - Les agents doivent se respecter entre eux.
- [Commentaires de la discussion] Diversifier une pratique conçue pour exclure les gens ne change pas le système – qu'importe qui assume les rôles. Il y a des nombreux exemples où la diversification ne fonctionne pas. Dans une institution, tu dois rentrer dans le moule, sinon tu risques d'être ciblé, isolé et attaqué. Catégoriquement, il ne suffit pas d'embaucher la diversité.

### 3. Aborder les politiques policières

- Il faut que changent les conventions, la législation, les directives, et les lignes de conduite spécifiques pour leur mise en œuvre.
- Les conventions doivent être revues et changées, mais les conventions doivent améliorer l'existence des gens de la collectivité. Si une politique échoue le 'Black test', on l'élimine.
- Liaison entre le cœur et la tête – c'est comment on doit se relier à tous les systèmes. Les conventions sont bien – mais elles sont la part du cerveau. Il doit y avoir des parties émotives, physiques et spirituelles.

#### 4. Aborder les pratiques policières

- Certaines méthodes policières, antérieures comme actuelles, ont contribué au racisme systémique, par ex. les contrôles routiers. Ceux-ci n'étaient pas forcément malicieux ou délibérés, mais ils avaient néanmoins des effets considérables (SPO).
- Les programmes et méthodes doivent être examinés dans l'optique antiraciste et des changements doivent être apportés. Par exemple, les programmes doivent passer le *Black test*.
- Besoin de profiter de la présente crise pour effectuer les changements.
  - Certains soucis quant à la future légitimité de la police en fonction de tendances et d'événements récents.
- Répondre aux questions de la responsabilité personnelle des agents de police. L'immunité relative doit être retirée.
- Évaluer le recours à la force de la part des policiers.
- La nécessité de mesurer. En mesurant, on peut identifier les lacunes; en identifiant les lacunes, on peut élaborer des stratégies pour faire mieux. Si l'on ne mesure pas, on ne réalisera pas tout le progrès possible (SPO).
  - Recueillir plus de données.
- On aimerait voir une meilleure compréhension du fait que les policiers sont la porte d'entrée du système de justice pénale. L'instant où les gens entrent dans le système, ils sont confrontés à une autre série de couches de parti pris systémique. On devrait recourir plus souvent à des mesures comme la déjudiciarisation avant la mise en accusation.
- Lorsque l'on se connaît à titre personnel entre nous, on a bien des choses à se dire – on peut s'appuyer plus solidement. On est porté à devenir complaisant si l'on ne fait que réagir (SPO).

#### 5. Échanger avec la collectivité

- Reconnaître que la relation entre la collectivité et la police n'est pas une relation brisée. C'est une relation qui n'a jamais été saine. Il y a beaucoup de traumatisme, beaucoup de méfiance. La confiance doit être acquise.
- Les choses doivent bouger plus vite, pour que les gens puissent voir les changements.
  - Veiller à ce que la communication des changements soit rendue publique.
  - Justifier et s'appuyer sur des années de Forums d'apprentissage sur les droits de la personne.
  - Il existe un réel besoin de savoir que le plan va de l'avant – reconnaître qu'il faut que le changement se produise.
- Nous devons créer ce que nous faisons en collaboration avec la collectivité (SPO).
  - Il est temps d'agir en partenariat.
  - Communiquer avec des collectivités qui n'échangent pas directement avec le SPO.
- Besoin d'une mobilisation positive. Rencontres positives sur le plan social – activités communautaires, *pow-wows*.
- Être ouvert et disposé à être brave et à être vulnérable. Une fois que tu commences à avoir ces conversations, entendre parler des expériences vécues - s'inspirer de ces



expériences pour s'améliorer. Se réunir avec d'autres groupes à leur table et vraiment les écouter. Ensuite, réévaluer notre façon de faire les choses (SPO).

- La narration est une chose puissante. Nous devons être suffisamment à l'aise pour partager les histoires, et être disposés à entendre ces histoires.
- Un mot qui ressort – collectivité. S'inquiéter de la perception que les agents de police soient fondamentalement bons et la collectivité fondamentalement mauvaise. On doit améliorer la compréhension.
- Manifestez le changement que vous voulez voir dans le monde. Songez à vous joindre au CEPC.
- Le CEPC devrait avoir une réunion planifiée avec la Commission de services policiers d'Ottawa, pas seulement avec la haute direction.

## 6. Antiracisme

- L'antiracisme est plus un verbe qu'un nom. Au quotidien, comment pouvons-nous rendre inclusifs les conversations et les lieux de travail? Commencer par la collectivité, la famille et les amis – là où la confiance se trouve déjà. Continuer sur cette lancée.
  - Contester les actes et commentaires racistes; ne les laissez pas passer.
- Aborder le racisme – commencer par l'hypothèse qu'il existe bel et bien.
- Pour être antiraciste, l'on doit reconnaître que l'on a été raciste. On doit aller plus loin qu'être un allié. On doit être un complice. S'acheminer à devenir un défenseur.
- Être antiraciste, c'est en apprendre sur soi-même. Être blanc - on doit en apprendre sur soi-même. Habituellement, on ne voit pas les dangers liés à nos antécédents culturels.
  - Avoir l'humilité d'accepter et d'œuvrer à s'améliorer. Mettre au défi ses propres comportements.
  - Il doit y avoir du travail sur le plan personnel.
- Chacun a des partis pris et ceux-ci doivent être abordés tant au plan individuel qu'au plan institutionnel.
- Le changement culturel est important.
  - À l'avenir, changer la culture des suppositions.
- Reconnaître les autres.
  - Reconnaître que différent n'équivaut pas à anormal ou à suspect.
  - Reconnaître la souffrance des gens et leurs droits fondamentaux.
- Être racialisé - nous le ressentons, mais on sent qu'on ne peut appeler à l'aide.
- Aborder la question de l'exclusion. Aborder le racisme systémique sans inclusion, c'est incomplet.
- Aborder les différentes formes de racisme – on dispose d'un programme de base sur l'antiracisme, mais on a besoin de stratégies pour divers racismes – anti-noir, anti-autochtone (SPO).
- Sensibiliser tout le monde – des jeunes à la police.