

## **Examen externe**

# **La collecte de données fondées sur la race, dans les Rapports d'emploi de la force (REF), du Service de police d'Ottawa, 2020**

Déposé auprès de

**La Commission de services de police d'Ottawa**

**et**

**le Service de police d'Ottawa**

L'équipe de recherche de l'Ontario Tech/York University:

Dr Lorne Foster

Directeur, Institut de recherche sociale

*Université York*

*Dr. Les Jacobs*

Vice-président, Recherche et innovation

Université Ontario Tech

1er février 2022

## Biographies abrégées des auteurs

**Dr Lorne Foster** est professeur titulaire et Directeur de l'*Institute for Social Research (ISR)* de l'Université York, l'un des principaux centres universitaires de recherche en sondage au Canada. Il détient la chaire de recherche York en droits de la personne et en étude sur les Noirs du Canada (niveau 1). De plus, il a créé le certificat *Diversity & Human Rights Certificate (DHR)*, établi en association avec la *Human Resources Professional Association (HRPA)*, le tout premier partenariat université-industrie, qui a été parrainé par une autorité de réglementation. Sa contribution à l'élaboration de politiques publiques ainsi que son travail d'érudition sur l'approche des droits de l'homme dans le cadre d'un changement organisationnel qui favorise la mixité et l'inclusion, se classent parmi les meilleurs dans leur domaine et ont systématiquement permis d'ouvrir les portes à de nouvelles explorations scientifiques grâce à un laboratoire synergique de collaborations universitaires et industrielles.

**Dr Les Jacobs** est professeur titulaire et Vice-président, chargé de la recherche et de l'innovation, à l'Université *Ontario Tech*. Il occupait avant cela, le poste de titulaire de la chaire de recherche York, sur les droits de la personne et l'accès à la justice (niveau 1) à l'Université York, où il dirigeait le nouveau laboratoire de recherche en sciences des données pour l'accès à la justice pendant qu'il occupait le poste de Directeur de l'Institut de recherche sociale. Dr Les Jacobs a obtenu son doctorat à l'Université d'Oxford. Après avoir enseigné à temps plein à l'Université de la Colombie-Britannique et au Magdalen College de l'Université d'Oxford, il s'est joint à l'Université Ontario Tech et à l'Université York. En 2017, il a été nommé membre de la Société royale du Canada (SRC) en raison de ses contributions à la science des données, qui sont reconnues à l'échelle internationale, et pour ses recherches sur l'égalité des chances, les droits de la personne et l'accès à la justice.

Foster et Jacobs œuvrent depuis plus de dix ans en partenariat avec de différents services de police et organismes du secteur public dans toutes les provinces, dans les domaines du recueil de données et des droits de la personne, et plus particulièrement sur des projets de droits de la personne qui impliquent les communautés racialisées. En concert avec le Service de police d'Ottawa (SPO), ils ont mené à bien les deux plus grands projets de collecte de données fondées sur la race dans les contrôles routiers, réalisés dans l'histoire des forces de l'ordre au Canada. Ils ont collaboré avec le service de police de Windsor (WPS) pour évaluer un programme, en adoptant une approche de respect des droits de la personne et en examinant l'ensemble de leurs politiques et règlements opérationnels. Ils ont joué le rôle d'experts-conseils pour le gouvernement de l'Ontario et la *Direction générale de la lutte contre le racisme (DGLCR)* dans le cadre de l'élaboration de la *Loi de 2017 contre le racisme* et du développement des premières normes de données contre le racisme (soit *les normes*) en vue de recueillir, d'utiliser et de gérer les données fondées sur la race. Ils ont été consultants experts pour l'honorable juge Michael Tulloch tant pour l'examen indépendant de la surveillance, que pour l'évaluation des organes de surveillance civile de la police — l'*Unité des enquêtes spéciales (UES)*, le *Bureau du directeur de l'examen indépendant de la police (BDIEP)* et la *Commission civile de police de l'Ontario (CCPO)*, ou encore pour l'examen indépendant des contrôles routiers [sur Carding]. Ils ont collaboré avec le gouvernement



de l'Ontario et le *Bureau du Conseil des ministres (BCM)* pour élaborer un examen pangouvernemental sur la *Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail (WDHP)* ainsi que sur les *pratiques de respect en milieu de travail (RMT)*. Aujourd'hui, ils continuent de collaborer avec différents services de police — notamment le service de police régional de Waterloo (WRSP), le service de police d'Ottawa (OPS), la police régionale de Peel (PRP) et la police régionale de York (PRY) — dans le but d'élaborer des stratégies de recueil de données fondées sur les questions de race, à travers toutes leurs interactions avec le public. Leurs principales publications universitaires sont notamment *Racial Profiling and Human Rights in Canada: The New Legal Landscape* (Irwin Law Books, 2018).

## 1RE PARTIE

### Introduction

En Ontario, les craintes du public face à l'emploi de la force et au profilage racial par la police, sont ancrées dans les expériences vécues par les communautés racialisées. Bien que la police se soit professionnalisée et que de nombreux changements ont eu lieu au fil des années, y compris une baisse du taux de criminalité et des réformes de la procédure pénale pour ces communautés racialisées, les relations avec la police demeurent caractérisées par un manque de confiance et une méfiance.<sup>1</sup>

Ce problème est particulièrement grave, comme l'illustre la fréquence croissante des récits d'affrontements dans plusieurs juridictions dans les journaux, à la télévision et sur les médias sociaux, où les tensions sont visibles entre la police et les communautés racialisées. Les décès en 2020 de *Breonna Taylor* et *George Floyd* aux États-Unis, ainsi que les décès de *Regis Korchinski-Paquet* et *D'Andre Campbell* au Canada, ont en particulier attiré l'attention sur les tendances transnationales liées aux préjugés raciaux dans la police. Ces incidents ont déclenché un mouvement de protestation mondial réclamant une prise de conscience raciale. Ils ont également forcé un débat prolongé autour des questions de financement, de formation, d'embauche et de surveillance au sein de la police<sup>2</sup>. Face à la montée de cette crise de légitimité, le gouvernement de l'Ontario a vigoureusement adopté une approche fondée sur la race ainsi qu'une approche antiraciste, en lançant des appels urgents pour que les institutions publiques, y compris les services de police, rassemblent leurs données sur la prestation des services de police.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Myhill, A. et Beak, K. (2008). « Public confidence in the police. » *Research, Analysis & Information*. National Policing Improvement Agency. p. 1–42; Nadal, K. L. et Davidoff, K. C.. (2015). « Perceptions of Police Scale (POPS): Measuring attitudes towards law enforcement et beliefs about police bias. » *Journal of Psychology et Behavioral Science*. Vol. 3, no. 2. p. 1–9.

<sup>2</sup> Myhill, A. et Beak, K. (2008). « Public confidence in the police. » *Research, Analysis et Information*. National Policing Improvement Agency. p. 1–42; Nadal, K. L. et Davidoff, K. C. (2015). « Perceptions of Police Scale (POPS): Measuring attitudes towards law enforcement et beliefs about police bias. » *Journal of Psychology et Behavioral Science*. Vol. 3, no. 2. p. 1–9.

<sup>3</sup> Anti-Racism Act, 2017, S.O. 2017, c. 15 at 7(1).



À la suite de la collecte de données recueillies auprès des communautés et des intervenants dans le cadre de 10 consultations communautaires dans la province, le gouvernement de l'Ontario a adopté en 2017 la Loi contre le racisme (LCR)<sup>4</sup>. Conformément à la loi antiraciste, la province doit s'attaquer au racisme systémique et encourager l'équité raciale à travers divers moyens, notamment, en identifiant le racisme sous toutes ses formes et en s'y attaquant. En vertu de la LCR, un règlement a été adopté en 2018 exigeant que les organismes de services publics (OSP), en particulier dans les secteurs de l'éducation, de la protection de l'enfance et de la justice, recueillent des données fondées sur la race pour mesurer, surveiller, traiter et éliminer le racisme systémique dans ces institutions. L'objectif de la collecte des données fondées sur la race sous cette loi est d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

Depuis le 1er janvier 2020 où la Loi est entrée en vigueur, les services de police de l'Ontario ont l'obligation de recueillir des données sur la race des individus qui font l'objet d'un emploi de la force dans leurs interactions avec la police. Pour chaque incident de recours à la force, un rapport de ce type doit être rédigé. Ce rapport exige que les agents de police déclarent quelle était leur perception de la race du sujet en question lors de l'intervention, et fournissent d'autres renseignements sur l'incident. Le rapport ne révèle pas le nom des individus concernés par l'incident. Parmi les exemples de cas où un rapport est requis, citons l'utilisation d'une arme à feu ou d'un dispositif *Taser*. Chaque rapport est ensuite examiné par un membre désigné du personnel du service de police. Le Chef de police, ou son délégué, est tenu ensuite de soumettre le rapport complet au ministre du Solliciteur général. Cette obligation de recueillir des données sur la race dans le cas d'incidents liés à l'utilisation d'armes à feu non déclarées, a pour but d'identifier, de surveiller et de traiter les cas potentiels de préjugés raciaux ou de profilage par la police, tout en préservant la vie privée et la protection des individus concernés.<sup>5</sup>

## **Le Service de police d'Ottawa (SPO) — Feuille de route sur l'équité**

Lors de sa présentation au Comité permanent de la sécurité publique et nationale, le Chef de police d'Ottawa, Peter Sloy, a souligné que « le racisme systémique constitue un concept bien établi qui prend racine dans notre passé colonial. Le racisme systémique est ancré dans notre système juridique. Le racisme systémique découle de nos pratiques institutionnelles et perdure dans la culture de notre organisation ».

Les formes de discrimination systémique et de racisme anti-Noirs et anti-autochtones sont au cœur de la plupart des institutions de notre secteur public plus large, et sont sans doute plus évidents lorsqu'elles prennent racine dans nos systèmes de police et juridiques. De nombreuses années de rapports, d'études et de jurisprudence révèlent sans ambiguïté qu'il n'est plus temps de se contenter à débattre l'existence de ces

---

<sup>4</sup> [https://www.ontario.ca/laws/statute/17a15?\\_ga=2.195057768.559027487.1626630579-1229155316.1572535711](https://www.ontario.ca/laws/statute/17a15?_ga=2.195057768.559027487.1626630579-1229155316.1572535711).

<sup>5</sup> Anti-Racism Directorate. *Data Standards for the Identification & Monitoring of Systemic Racism*. <https://www.ontario.ca/document/data-st-et-ards-identification-et-monitoring-systemic-racism>.



préjugés au sein du service de police. Il est question de racisme systémique notamment lorsque des organisations se dotent de procédures, de réglementations et/ou de pratiques qui, que ce soit délibérément ou en tant que conséquence involontaire, ont des répercussions négatives sur les populations racialisées.

M. Sloly, le Chef du SPO, souligne également que « la présence d'un racisme systémique ne condamne pas tous les membres individuels qui font partie de ces organisations comme étant des racistes. Toutefois, chaque membre et toute l'organisation doivent reconnaître et s'approprier la réalité des biais individuels et des problèmes systémiques, pour ensuite s'engager collectivement à y remédier une fois pour toutes ». <sup>6</sup>

Depuis une dizaine d'années, le Service de police d'Ottawa améliore considérablement sa capacité à appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de l'organisation. Avant même l'adoption de la *Loi contre le racisme (LCR)*, le SPO était pionnier de la Collecte de données fondées sur la race en Ontario, à l'origine du lancement du *Projet de cueillette de données fondées sur la race dans les contrôles routiers (Traffic Stop Race Data Collection Project/TSRDCP)*, la plus grande étude de données sur la race dans l'histoire des services de police canadienne. Le TSRDCP est une initiative de recherche semestrielle qui appuie la prestation de services de police professionnels et équitables. Le SPO a également mis en œuvre le *Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)* pour 2020, afin de renforcer sa capacité à promouvoir l'inclusion au sein du Service et dans la prestation de services à la communauté d'Ottawa. Le Service a mis en place des *directives de respect, des valeurs et de l'inclusion (RVI)* — pour assurer la mise en œuvre complète, l'évaluation continue et l'amélioration permanente des stratégies d'EDI. Le Service s'est engagé à collaborer avec les partenaires communautaires d'Ottawa pour élaborer une nouvelle stratégie d'intervention en santé mentale. En outre, le Service a annoncé d'importants changements organisationnels et opérationnels afin de mieux servir tous les membres du SPO et de travailler de concert avec ses partenaires communautaires — en particulier avec les membres de nos communautés les plus marginalisées et racialisées. Tout cela fait partie d'un effort continu que le SPO a entrepris, et continue d'élaborer une approche globale de la gestion des systèmes de police qui étend les efforts d'équité et de maintien de l'ordre, de manière durable.

## Les Rapports d'emploi de la force et le SPO

Sur le plan des droits de l'homme, un emploi justifié de la force par un(e) agent(e) de police, ou un recours à la force effectué correctement repose sur trois principes directeurs :

1. Le principe de **nécessité** — un emploi de la force minimum nécessaire et raisonnable dans les circonstances au présent moment.

---

<sup>6</sup> Sloly, P. (2020). Ottawa police are committed to resolving bias et systemic racism. *The Ottawa Citizen*, September 04. <https://ottawacitizen.com/opinion/sloly-ottawa-police-are-committed-to-resolving-bias-et-systemic-racism>.

- 
2. Le principe de **proportionnalité** — un emploi de la force proportionnée à la menace posée par le suspect et/ou au préjudice qu'un(e) agent(e) de police tente d'éviter.
  3. Le principe de **précaution** — la planification opérationnelle des services de police qui ont pour but de minimiser le risque d'un recours potentiel à la force létale.<sup>7</sup>

Dans le cadre de leurs fonctions, les agents ont le droit de recourir à la force pour assurer la protection de la vie, la préservation de la paix, la prévention des crimes, le maintien de l'ordre et/ou l'arrestation de suspects. En envisageant les options de recours à la force, un(e) agent(e) est tenu(e) d'assurer la sécurité de la communauté et de respecter le devoir de diligence à l'égard de tous les individus en question, y compris pour sa propre protection.

Le *paragraphe 14.5 du Règlement 926 de la Loi sur les services de police* définit les exigences en matière d'emploi de la force (REF), notamment les armes homologuées, la formation, les rapports et les normes techniques à respecter si l'on envisage une option d'emploi de la force. Le modèle de recours à la force de la province de l'Ontario (2004) guide également les interventions des agents. Aux termes de la Loi, les membres du personnel doivent soumettre un *Rapport d'emploi de la force (REF)* lorsqu'un membre du service :

- Dégaine une arme de poing en présence d'une autre personne, à moins que cette autre personne ne soit un membre des services de police ;
- Braque un individu avec une arme à feu ;
- Décharge une arme à feu ;
- Se sert d'une arme à feu sur un individu ;
- Fait usage d'une arme à impulsions (AI), plus couramment dénommée *Taser*.
- Fait usage d'une force physique sur un individu qui entraîne une blessure.

Un cas d'incident peut nécessiter plus d'un niveau d'emploi de la force (c'est-à-dire l'application de la force). Le *Rapport d'emploi de la force (REF)* en fait état. Par exemple, une intervention initiale peut ne nécessiter qu'un contrôle physique souple (par exemple, à mains nues). Au fur et à mesure que l'incident évolue, l'agent peut avoir recours à une arme intermédiaire (par exemple, une arme à impulsions — un *Taser*) pour reprendre le contrôle de l'intervention. Le procès-verbal de l'incident fait état des deux options de force utilisées et de l'ordre dans lequel celles-ci doivent être employées. Par ailleurs, un seul incident peut donner lieu à des rapports multiples sur l'emploi de la force. Cette situation se produit dans les cas où plusieurs agents ont dû recourir à la force en réponse à un seul incident. Une fois rédigés, les *Rapports d'emploi de la force (REF)* sont remis à l'analyste des recours à la force, au Centre de développement professionnel. Chaque rapport est examiné pour s'assurer qu'il est complet, les données statistiques sont vérifiées, puis la **volet A** du rapport est soumis au Solliciteur général.

---

<sup>7</sup> United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (1979). *Code of Conduct for Law Enforcement Officials*. Adopted by General Assembly resolution 34/169 of 17 December 1979. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/lawenforcementofficials.aspx>.



Jusqu'à présent, les données d'identification des incidents n'ont traditionnellement pas été conservées. Cela comprend le **volet B** du rapport et le numéro d'incident général pour chaque incident. Conformément aux directives du ministère, ces mesures ont été instituées pour protéger la vie privée des agents impliqués et pour être uniquement réservées à des fins de formation. En conséquence, l'analyse détaillée des incidents était jusqu'à présent irréalisable. Grâce aux améliorations apportées au formulaire de Rapport d'emploi de la force (REF) en 2020, le SPO a pu commencer à enregistrer le numéro d'incident général associé à chaque rapport. Le Centre de développement professionnel est désormais chargé d'améliorer la Collecte de données dans l'intention de combiner les données du *système de dispatching* (répartition) et de gestion des dossiers, en vue de mieux comprendre ces incidents et de voir qui sont les populations couramment impliquées dans ces interventions.

## 2ÈME PARTIE

### Collecte de données fondées sur la race selon les rapports d'emploi de la force, 2020

#### Questions clés sur la collecte de données fondées sur la race

Cette section du rapport porte spécifiquement sur les *Rapports d'emploi de la force (REF)*, dans une optique fondée sur les droits de la personne. Elle cherche à analyser les données fondées sur la race dans ces REFs, pour enfin éliminer le racisme systémique et favoriser l'équité raciale au sein du Service de police d'Ottawa.

La collecte de renseignements sur la race perçue dans le Rapport sur le recours à la force 2020 fait état de 348 incidents de recours à la force par le Service de police d'Ottawa, impliquant 427 sujets entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020. Il faut souligner que les sujets regroupent non seulement les sujets directement impliqués dans le recours à la force, mais également tous les sujets impliqués dans l'incident. L'analyse porte sur quatre questions clés :

**INCIDENCES DE RECOURS À LA FORCE** — Y a-t-il des incidences disproportionnées de l'utilisation de la force par le Service de police d'Ottawa pour les personnes issues de différents groupes raciaux, comparativement à leurs populations respectives dans la ville d'Ottawa ?

**TYPE D'OCCURRENCE** — Les incidents de recours à la force sont répartis par type d'événement, à savoir les appels concernant des armes, les mandats, les perturbations, les appréhensions liées à la santé mentale et les personnes suspectes. Y a-t-il des tendances dans les données sur la race concernant ces incidents ? Quels renseignements ces tendances permettent-elles d'obtenir sur les disparités raciales liées au recours à la force par le Service de police d'Ottawa ?

**EFFETS DE L'EMPLOI DE LA FORCE** — Les effets du recours à la force par les agents varient en gravité, les plus graves impliquant l'utilisation d'un dispositif



*Taser* et le fait de braquer et de décharger une arme à feu. Les sujets racialisés ont-ils enregistré une incidence disproportionnée de ces conséquences graves en 2020 ?

## **FACTEURS DE DÉCLENCHEMENT DES INCIDENTS AYANT RECOURS À LA FORCE**

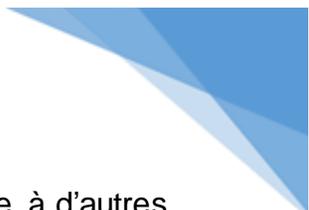
Les incidents d'emploi de la force par la police sont souvent associés à deux types de facteurs de déclenchement : un sujet en possession d'une arme ou un sujet ayant un comportement agressif pendant l'incident. Existe-t-il des tendances dans l'ensemble des données sur ces deux types de déclencheurs ? Comment les données révèlent-elles la race des sujets en possession d'une arme ou dont le comportement est agressif ?

### **Collecte et qualité des données**

Cette analyse a été réalisée à partir de Rapports d'emploi de la force (REF) soumis au ministre du Solliciteur général de l'Ontario par le Service de police d'Ottawa, pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020. Ces rapports comprennent des champs de données spécifiques, dont le premier en 2020 est un champ de données portant sur la race. Les données fondées sur la race sont établies conformément à la *Norme de données sur la lutte contre le racisme*, établies dans les règlements de la *Loi de 2017 contre le racisme*. Le champ de données sur la race des sujets dans les incidents de recours à la force indique les catégories raciales suivantes, basées sur la perception de l'agent qui rédige le rapport de recours à la force :

**Tableau 1 : Champ de collecte de données fondées sur la race pour l'analyse de l'emploi de la force**

<i>Race perçue par l'agent(e) de police du SPO</i>
Noirs
Asiatiques de l'Est/Sud-Est
Autochtones
Moyen-orientaux
Blancs
Autres minorités racialisées



Le fait de recourir aux perceptions de la race par les policiers, est semblable à d'autres initiatives importantes de collecte de données fondées sur la race, menées par le Service de police d'Ottawa, notamment le projet de Collecte de données fondées sur la race dans les contrôles routiers (*Traffic Stops Race Data Collection—TSRDC*).

Le personnel du Service de police d'Ottawa propose la démarche visant à assurer la qualité des données comme faisant partie de ses mesures de conformité aux exigences de déclaration au ministère du Solliciteur général. Les renseignements sont ensuite vérifiés par le ministère du Solliciteur général (*sous le cadre des Normes de données antiracistes de l'Ontario*) pour veiller à ce que des pratiques cohérentes et efficaces soient appliquées. Les données permettent de prendre des décisions fondées sur des preuves et aident à assurer la responsabilité publique. On se sert donc de ces données pour lutter contre le racisme systémique et promouvoir l'égalité raciale.

Trois limites importantes sont liées aux résultats présentés ci-dessous. La première limite tient au fait que la collecte de données fondées sur la race des sujets lors des incidents d'emploi de la force constitue un nouveau processus pour les agents qui doivent remplir ces rapports. La deuxième restriction est qu'étant donné que l'obligation pour le SPO de recueillir des données fondées sur la race dans les Rapports d'emploi de la force (REF) n'a commencé qu'en 2020, il est impossible de tirer des comparaisons avec les résultats des années précédentes. Enfin, les champs de données limités à remplir dans les Rapports d'emploi de la force (REF) constituent la troisième limite.

## **Conclusions globales sur les disproportions raciales dans les incidents d'emploi de la force**

Les conclusions portent sur une période de douze mois, au cours de laquelle le processus de collecte de données fondées sur la race a été introduit dans les *Rapports d'emploi de la force (REF)*. On a signalé 348 incidents d'emploi de la force impliquant 427 sujets. Le Tableau 2 démontre les races perçues de ces 427 sujets, ainsi que la part de l'ensemble des sujets impliqués dans les incidents de RFF.

**Tableau 2 : Perceptions de race des individus ayant fait l'objet d'un emploi de la force, 2020**

<i>Race perçue par l'agent (de) policier du SPO</i>	<i>Sujets ayant fait l'objet d'un emploi de la force</i>	<i>Pourcentage de la proportion de totalité des sujets</i>
Noirs	118	27,6 %
Asiatiques de l'Est/Sud-Est	12	2,8 %
Autochtones	18	4,2 %

Moyen-orientaux	50	11,7 %
Blancs	223	52,3 %
Autres minorités racialisées	6	1,4 %
Total	427	100 %

Cette analyse a pour objectif général de déterminer s'il y a une incidence disproportionnée des sujets racialisés lors des cas de *REF* impliquant le Service de police d'Ottawa en 2020.

Le critère de mesure des incidences disproportionnées est celui de la population générale d'Ottawa segmentée par race. Le point de référence retenu dans cette analyse a été fourni par le Centre de données de Statistique Canada, sur la base de ses microdonnées issues du recensement de 2016, qui figurent dans le **Tableau 3**. L'affirmation selon laquelle les groupes raciaux ont des « incidences disproportionnées en matière d'emploi de la force » (supérieur à un ratio de 1,2 fois) indique qu'ils font l'objet d'une surreprésentation dans les incidents d'emploi de la force quand la proportion de sujets est supérieure à leur proportion dans les segments de la population. Une proportionnalité de 1,0 fois dans les incidents d'emploi de la force, concernant un groupe racial, signifie que la proportion de sujets lors des incidents de recours à la force du groupe correspond à sa proportion dans la population en général.

**TABLEAU 3 : Proportions des tranches de la population des citoyens(ennes), selon la race, à Ottawa, d'après le recensement de 2016, par rapport aux Individus ayant fait l'objet d'un emploi la force, 2020**

Groupes par race	Population des citoyens(enes),	Individus ayant fait l'objet d'un emploi la force	Rapport entre la part des sujets et la part de la population (1 + x-y/y) Niveaux de disproportion
Noirs	5 725 %	27,6 %	4.8 fois
Asiatiques du Sud-Est/du Sud-Est/de l'Est	11,6 %	2,8 %	0.2 fois
Autochtones	2,36 %*	4,2 %	1.8 fois
Moyen-orientaux	4,91 %	11,7 %	2.4 fois



	sujets ayant fait l'objet d'un emploi de la force	armes à feu (95 sur 348 incidents au total)	on (50 sur 348 incidents)	total de 348 incidents)	troubles mentaux (40 sur un total de 348 incidents)	348 incidents)	touchés par ces types d'incidents
Noirs	118	20 (17 %)	5 (4 %)	1 (1 %)	6 (5 %)	13 (11 %)	45 (38 %)
Blancs	223	48 (22 %)	19 (9 %)	2 (1 %)	13 (6 %)	22 (10 %)	104 (47 %)
Moyen-orientaux	50	16 (32 %)	8 (16 %)	1 (2 %)	2 (4 %)	7 (14 %)	34 (68 %)
Autochtones	18	4 (22 %)	3 (17 %)	0 (0 %)	2 (11 %)	0 (0)	9 (50 %)

**Conclusion du Tableau 4** : malgré le fait que les sujets noirs affichent les disproportions les plus élevées dans les incidents d'emploi de la force, ils sont les moins susceptibles d'être impliqués dans les types d'incidents qui sont le plus souvent associés à un emploi de la force.

## Conséquences de l'emploi de la force et sujet racisés

Les résultats obtenus par les agents lors d'incidents de recours à la force varient en termes de sévérité, les résultats graves incluant la décharge d'un *Taser*, le braquage d'une arme à feu et la décharge d'une arme à feu. Il faut souligner que le Service de police d'Ottawa n'a déchargé son arme à feu que 23 fois, sans qu'il s'agisse d'un sujet humain. Y a-t-il des tendances dans les données sur la race des sujets pour ces autres conséquences graves ?

**Tableau 5 : Race du sujet impliqué dans les conséquences graves du recours à la force, 2020\*.**

Race du sujet	Sujets ayant fait l'objet d'un emploi de la force	Armes à feu déchargées	Incidents d'armes à feu braquées	Incidents de décharge de Taser	Total des résultats graves
Noirs	118	0 [0 %]	65 [55 %]	16 [14 %]	81 [69 %]
Blancs	223	0 [0 %]	104 [47 %]	22 [10 %]	126 [57 %]
Moyen-orientaux	50	0 [0 %]	28 [56 %]	2 [4 %]	30 [60 %]
Autochtones	18	0 [0 %]	5 [28 %]	6 [33 %]	11 [61 %]



Dans les incidents de REF, les sujets noirs étaient les plus susceptibles de subir des conséquences graves. Un chiffre remontant à plus de deux tiers des sujets noirs, qui se sont vus braquer une arme à feu ou ont reçu un coup de *Taser*. Le risque de subir ces conséquences est plus de 10 % plus élevé pour les sujets noirs que pour les sujets blancs.

Cette constatation est particulièrement remarquable, en partie parce que, comme le montre le Tableau 4, les sujets noirs sont les moins susceptibles d'être impliqués dans les types d'incidents qui sont généralement associés à des résultats graves de recours à la force.

## Déclencheurs de l'emploi de la force et sujets racialisés

Les incidents d'emploi la force par la police sont souvent associés à deux types de déclencheurs : le sujet possède une arme ou le sujet a un comportement agressif durant l'incident<sup>8</sup>. Les données de 2020 permettent une analyse et des conclusions sur la possession d'une arme par un sujet et sur le comportement de ce dernier au cours de l'incident. Y a-t-il des tendances dans l'ensemble de données sur ces deux types de déclencheurs pour les groupes raciaux qui ont subi des incidences très disproportionnées de recours à la force ?

Parmi les 348 incidents de recours à la force en 2020, on compte 93 cas où un sujet possédait une arme. Parmi les armes, on compte les armes à feu, les couteaux, les instruments tranchants et contondants, et les imitations d'armes à feu. Le Tableau 6 fournit les résultats quant à la race des sujets qui possédaient des armes.

**Tableau 6 : Les sujets en possession d'armes à feu, selon la race**

Race du sujet	Sujets ayant fait l'objet d'un emploi de la force	Sujets en possession d'armes à feu [93 incidents]
Noirs	118	18 [15 %]
Blancs	223	57 [25 %]
Moyen-orientaux	50	10 [20 %]
Autochtones	18	6 [33 %]

Les constats présentés dans le Tableau 6 nous montrent que les deux groupes de sujets racialisés les plus susceptibles d'être victimes d'un incident d'emploi de la force à Ottawa sont les deux groupes les moins susceptibles de posséder des armes.

---

<sup>8</sup>Alpert, G. P., Dunham, R. G., Smith, M., Kenney, D. & Madden, T. (2003). The force factor: Measuring police use of force relative to suspect resistance. *Police quarterly*, volume 6 issues: 2:150—171; Alpert, G. P. et Dunham, R. G. (2004). *Understanding Police Use of Force Officers, Suspects, et Reciprocity*. Cambridge University Press.

La série de données du SPO concernant les incidents d'emploi de la force renferme également des données sur les comportements et les attitudes adoptés par les sujets au cours de l'incident. Les comportements signalés incluent notamment ; la résistance active, l'agression, la conformité, la résistance passive et les dommages corporels graves ou la mort. On entend par là que l'on a eu recours à la force en vue d'amener le sujet à se conformer. Quels sont les résultats concernant les comportements des sujets racialisés ?

**Tableau 7 : Comportements des sujets en fonction de race, 2020**

Race du sujet	Sujets ayant fait l'objet d'un emploi de la force	Incidents ayant entraîné une conformité [90 sur 348]	Incidents de résistance active [51 sur 348]	Incidents d'agression [70 sur 348]	Atteintes corporelles graves [91 sur 348]
Noirs	118	34 [29 %]	12 [10 %]	15 [13 %]	22 [19 %]
Blancs	223	53 [24 %]	31 [14 %]	39 [17 %]	51 [23 %]
Moyen-orientaux	50	13 [26 %]	4 [8 %]	10 [20 %]	17 [34 %]
Autochtones	18	2 [11 %]	2 [11 %]	5 [28 %]	6 [33 %]

Tout comme les tendances qui se dégagent du **Tableau 6**, le **Tableau 7** nous montre que le Service de police d'Ottawa s'est concentré sur les sujets de race noire et du Moyen-Orient. Ces dernières ont néanmoins connu les niveaux les plus élevés de disproportionnalité, dans les incidents où un emploi de la force a été envisagé et réalisé. Parallèlement, alors que le comportement de plus de la moitié des sujets blancs est qualifié de résistance active, d'agression, de blessures graves ou de décès, les sujets blancs se sont montrés moins exposés que ces deux autres groupes raciaux, à des incidents graves liés au non-respect des règles.

Que nous disent les résultats présentés dans les Tableaux aux 6 et 7 au sujet de la race des sujets possédant une arme, ou présentant un comportement agressif ? Ils suggèrent que ces facteurs ne sont pas en mesure d'expliquer les importantes disproportions indiquées dans le tableau 3.

## 3ÈME PARTIE

### Mesures d'amélioration recommandées

#### Mesures d'amélioration recommandées



Les *conclusions du Rapport d'emploi de la force [REF] 2020* marquent un important pas vers l'avant pour le service de police d'Ottawa, quant à la déclaration publique et à l'analyse des données sur la race dans le cas des incidents qui ont eu recours à la force. En collaboration avec le *Conseil de l'équité communautaire* et du *Service de police d'Ottawa*, nous avons formulé des recommandations pour renforcer les rapports et les plans d'action futurs.

### **Améliorer la collecte, l'analyse et la communication des données perçues sur la race**

1. En partenariat avec la communauté, le but est d'élaborer une stratégie globale de collecte de données fondées sur la race, qui inclut les éléments suivants :
  - a. Des orientations politiques en faveur d'une approche intégrée et conviviale qui appuie le recueil de données sur la race [et d'autres données démographiques et variables] pour toute la gamme des interactions entre le SPO et les membres de la communauté.
  - b. Des rapports publics rapides et transparents par le SPO sur les résultats liés à la race.
  - c. Une analyse et une résolution de problèmes en collaboration pour réagir aux éléments nécessitant une amélioration.
  - d. Des objectifs de performance pour faire diminuer les disparités entre les races dans les réponses des services du SPO.
2. Élargir les sources et les types de données au-delà de ce qui est exigé par le ministère du Solliciteur général, pour mieux comprendre les incidents de recours à la force.
3. Améliorer les liens entre les données d'incidents de recours à la force, et les autres bases de données de la FPO pour les rapports et les analyses.
4. Mettre à profit les résultats de l'analyse des données sur les incidents de recours à la force, pour favoriser la prise de décision, les politiques et les pratiques équitables et fondées sur les valeurs.