



**Canadian Association of Chiefs of Police**  
**Association canadienne des chefs de police**

---

Caring • Courage • Equity • Integrity • Openness • Respect • Transparency • Trustworthiness  
Compassion • Courage • Équité • Intégrité • Ouverture • Respect • Transparence • Fiabilité

Présentation au Comité permanent de la sécurité  
publique et nationale

## Le racisme systémique dans la police au Canada

Déclaration livrée par :  
Chef Bryan Larkin (Membre du conseil d'administration de l'ACCP)

**Association Canadienne des chefs de police**

Le 14 août 2020

300 Terry Fox Drive, Suite 100/ 300, promenade Terry Fox, suite 100, Kanata, Ontario K2K 0E3  
Tel: (613) 595-1101 • Fax/Télécopieur: (613) 383-0372 • E-mail/Courriel: [cacp@cacp.ca](mailto:cacp@cacp.ca)

---

David H. Hill, C.M./Q.C., Lynda A. Bordeleau General Counsel/Conseillers juridiques  
Perley-Robertson, Hill and McDougall LLP Barristers & Solicitors/Avocats et Procureurs



Monsieur le président, distingués membres du comité. À titre de membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des chefs de police, j'aimerais vous remercier de nous avoir accordé l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui. Je m'appelle Bryan Larkin et je suis le chef du Service de police de la région de Waterloo.

Permettez-moi de commencer en précisant que nous vivons dans un merveilleux pays. Toutefois, aussi magnifique que celui-ci puisse être, le racisme est une partie insidieuse de l'histoire du Canada et demeure présent dans nos communautés à ce jour.

Étude après étude, y compris des projets de recherche demandés par le gouvernement, ont démontré que nous avons un enjeu en matière de racisme systémique au sein de notre système de justice pénale qui comprend notre système législatif, la cour, et les services de police.

La voix de personnes noires, autochtones et provenant d'autres communautés se sont fait entendre lors des rassemblements et démonstrations pacifiques à travers le pays qui revendiquaient des changements aux interactions entre la police et le public.

Ils ont exprimé leurs préoccupations quant aux pratiques policières, au racisme systémique et au profilage racial. Les personnes noires, autochtones ou provenant d'autres groupes ethnoculturels ont également condamnés leur surreprésentation dans le système de justice pénale et leur traitement au sein de celui-ci.

Le moment puissant que nous vivons aujourd'hui est le résultat de plus d'un centenaire de racisme systémique au Canada.

Un changement véritable au niveau de l'ensemble des facettes de notre société se fait attendre depuis longtemps. Pour lutter contre le racisme, il nous faut une réponse concertée de la part de la communauté entière, y compris la police, afin d'avoir une vision et d'assumer un leadership courageux au sein de nos organismes et lors des interactions avec la communauté.

### **Une réorientation de la police au fil du temps**

---

Ici au Canada, l'approche policière a évolué de façon significative au fil du temps.

Les services de police ont tissé des relations fortes avec leurs communautés au cours des dernières années, passant ainsi d'une emphase sur « l'application de la loi » à une emphase sur l'engagement et le bien-être communautaires, ainsi que sur la prévention proactive de la criminalité qui reflète de véritables partenariats.

Notre association mise sur le développement des cadres progressifs, orientés vers la communauté et ce, à tous les niveaux. Nous croyons que cette approche est l'un des facteurs clés du succès qui nous permettra de faire obstacle au racisme systémique qui a une incidence sur nos membres, nos collectivités, et la confiance du public à l'égard des services policiers.

On parle beaucoup d'améliorations à la santé mentale des policiers et à l'atteinte des objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans les services de police. L'ACCP cherche à soutenir un changement réel, de façon significative, au sein de nos organismes.

## **Une priorité stratégique policière nationale**

---

C'est pourquoi, la diversité, l'équité et l'inclusion représente l'une de neuf priorités stratégiques policières nationales qui guident le travail de notre association.

D'ailleurs, un comité de l'ACCP dévoué à l'équité, la diversité et l'inclusion a été établi en 2018 et se dévoue à soutenir les efforts de l'ACCP et de ses membres quant à la création et l'amélioration des pratiques qui favorisent la justice, l'équité et l'inclusion par l'entremise de l'identification, l'atténuation et l'élimination du biais implicite et de la discrimination au niveau des pratiques et politiques, de l'élimination des obstacles systémiques, et de la favorisation des progrès en matière de diversité inclusive et des droits de la personne au sein des institutions policières.

Pour réaliser les changements culturels et opérationnels nécessaires, nous croyons qu'il est important d'établir un vocabulaire et une compréhension partagée des concepts clés qui nous permettent d'identifier, d'atténuer et de prévenir proactivement le racisme et la discrimination au sein de nos services de police et lors de nos interactions avec les communautés que nous desservons.

L'**équité** est équivalente à la justice. Il s'agit de s'assurer que tous et chacun ont ce dont ils ont besoin pour connaître le succès. C'est aussi d'éliminer les obstacles qui désavantagent certains groupes par rapport à d'autres. L'équité est différente de « l'égalité » qui vise un traitement égal pour tous.

La **diversité** représente l'éventail des qualités visibles et non visibles, les expériences ainsi que les identités qui façonnent les personnes que nous sommes, nos pensées, nos interactions et la façon dont nous sommes perçus par le monde. La diversité peut comporter les dimensions suivantes : la race, l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'âge, les déficiences physiques ou mentales, les croyances religieuses ou spirituelles, ou les idéologies politiques. Il peut aussi s'agir de différences en matière de personnalité, de style, de compétences, de pensées ou de perspectives.

L'**inclusion** signifie reconnaître, accueillir et faire place à la diversité. Être véritablement inclusif veut dire tirer profit de la diversité des idées, des expériences, des compétences et des talents de l'ensemble des individus dans le milieu de travail ou dans la communauté, de façon à ce que tous puissent contribuer, participer, et connaître le succès.

## **Le recrutement, la formation et la surveillance**

---

La formation et la surveillance civile policières au Canada sont parmi les meilleurs au monde.

Reflétant les pouvoirs et l'autorité qui leurs sont accordés, **les policiers sont soigneusement sélectionnés** et envisagent une évaluation et un examen de plus en plus rigoureux afin de s'assurer qu'ils rencontrent et qu'ils adhèrent aux valeurs telles que celles adoptés par l'ACCP : le courage, l'intégrité, le respect, la transparence, l'inclusivité, l'excellence, et la compassion.

Nous misons sur l'amélioration de nos processus de recrutement, d'embauche et de promotion de façon à accroître la qualité de nos recrues et d'accélérer la diversification de nos organisations afin que nous puissions être plus représentatifs et plus sensibles au besoin des collectivités que nous desservons.

Nous avons réalisé des progrès quant à l'intégration de l'imputabilité au sein de nos équipes et nous nous attendons à ce que nos agents démontrent des comportements et du leadership qui sont professionnels, équitables et inclusifs. Ceci dit, nous avons encore du travail à faire.

**Les policiers reçoivent également une formation approfondie** qui va bien au-delà des compétences policières fondamentales. La formation se penche sur un large éventail de techniques sur la sensibilisation culturelle, la sensibilité, et la désescalade. Encore une fois, nous avons réalisé des progrès, mais nous sommes ouverts à de nouvelles approches et nous favorisons une amélioration continue. Ceci nécessite un investissement et l'implication des collectivités dans nos programmes de formation et processus afin de comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Une fois embauchés et formés, nos agents sont soumis à **une surveillance civile indépendante et à une imputabilité** qui sont plus élevés que pour presque toute autre profession. Encore une fois, il y a place pour amélioration et, tel que nous l'avons entendu à travers le pays, le public l'exige. Nous sommes prêts à passer à l'action. Il s'agit de quelque chose que nous appuyons fermement étant donné les pouvoirs exceptionnels qui sont accordés à la police dans la loi.

### **La collecte des données fondées sur la race**

---

Alors que nous entamons la route vers le changement, comment pouvons-nous confirmer que nous réalisons du progrès?

À tous les jours, il existe de nombreux échanges positifs et professionnels entre les policiers et les Canadiens. Toutefois, parmi ceux-ci, nous sommes témoins de beaucoup trop d'interactions problématiques qui contredisent qui nous sommes et qui nous aspirons devenir. Plusieurs de ces interactions ont fait les manchettes dans les médias et ont ébranlé la confiance du public.

Le problème est que les données n'existent pas à l'heure actuelle pour définir avec exactitude la portée et l'ampleur de l'enjeu du racisme systémique au Canada.

La collecte de données sur l'identité autochtone ou ethnoculturelle ont fait l'objet de plusieurs discussions au Canada au cours des dernières décennies.

Le besoin en données de qualité sur l'expérience des peuples autochtones et des collectivités ethnoculturelles avec le système de justice pénale a été identifié à maintes reprises dans le cadre de rapports, de commissions et d'enquêtes.

Plusieurs demandes ont été soumises par des groupes communautaires et le public pour la collecte de données provenant des interactions entre la police et les citoyens. Des directives sur la collecte de données fondées sur la race et l'ethnicité ont également été reçues de la part d'organismes de surveillance civile, de commissions et d'agences quasi judiciaires d'enquête, ainsi que des gouvernements provinciaux.

Ces renseignements sont primordiaux pour comprendre la mesure dans laquelle les membres de ces collectivités sont surreprésentés au sein du système de justice pénale canadien, et ce, en commençant par leurs interactions avec la police. Ces informations permettent aussi de comprendre les politiques, les pratiques et les cultures institutionnelles qui contribuent à créer les inégalités envisagées par les collectivités noires, autochtones et racialisées.

Ces données sont nécessaires, mais sont insuffisantes pour appuyer le processus d'établissement de politiques fondées sur des données probantes.

Nous avons également besoin de jumeler ces efforts à des partenariats collaboratifs auprès des collectivités et parties prenantes affectées afin de faire progresser la sécurité et le bien-être publics.

Le mois dernier, l'ACCP a émis une déclaration commune avec Statistique Canada qui annonçait notre engagement à travailler ensemble pour combler ce manque en information pour la communauté judiciaire et le public Canadien qui sont engagés pour faire avancer le dossier sur l'équité raciale.

Ensemble, nous travaillerons avec la communauté policière et des organismes clés afin de permettre à la police de recueillir des statistiques au sujet des victimes et auteurs présumés impliqués dans des dossiers policiers ou criminels, qui précise le contexte et évite la stigmatisation des communautés.

Nous croyons que cette initiative nous permettra de cerner la situation actuelle en fonction de données probantes et saura orienter les politiques et pratiques futures en matière d'application de la loi et de la sécurité publique et ce, en partenariat avec les collectivités.

## **Conclusion**

---

Que le racisme soit individuel ou systémique, il blesse, est inexcusable, et ne peut être toléré.

Lorsque les biais raciaux se traduisent dans les interactions policières, la confiance du public dans les services que nous offrons est ébranlée, et la confiance est la pierre angulaire de notre profession.

Pour faire obstacle au racisme, nous devons adopter une approche qui englobe l'ensemble de la société.

Bien que des améliorations sont nécessaires au sein de la police, et que l'ACCP s'engage fermement à effectuer ces changements, les services de police font partie d'un plus grand système responsable de la santé et la sécurité publique.

Chacune des composantes de ce système doivent s'adapter, évoluer, changer et collaborer pour faire progresser efficacement l'équité raciale. Nous sommes fiers de nous joindre à nos partenaires qui se dévouent aussi à ce travail.