

Terrain d'entente
Évaluation des services de police du Yukon
Rapport final

Simone Arnold,

Peter Clark

et

Dennis Cooley

Lettre de présentation

Le 31 décembre 2010

L'honorable Marian C. Horne
Ministre de la Justice et procureur général du Canada
Gouvernement du Yukon
Whitehorse (Yukon) Y1A 2C6

Madame la Ministre,

Conformément à votre demande suivant le débat à l'Assemblée législative du Yukon sur la motion 1033 exigeant que le gouvernement du Yukon, en collaboration avec la Division M de la Gendarmerie royale du Canada et le Conseil des Premières nations du Yukon, effectue une évaluation du service de police du Yukon, nous sommes heureux de vous présenter le rapport final.

Je vous prie d'agréer, madame la Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Simone Arnold
Gestionnaire de la justice
Conseil des Premières nations du Yukon

Peter Clark, surintendant principal
Commandant
Division M, Gendarmerie royale du Canada

Dennis Cooley, Ph.D.
Sous-ministre
Ministère de la Justice
Gouvernement du Yukon

Recommandations

CADRE DE RÉFÉRENCE 1 : Étudier les mesures actuelles et faire les recommandations qui s'imposent pour que la force policière du Yukon réponde mieux aux attentes du public et qu'elle lui rende des comptes.

RECOMMANDATION 1.1 : Que la ministre de la Justice forme un conseil de police du Yukon. Il sera présidé par le sous-ministre et le ministre de la Justice du Yukon, et sera composé de six membres nommés par la ministre, dont trois seront proposés par les citoyens autochtones.

Le conseil aurait pour rôle de faire des recommandations écrites à la ministre et au commandant la Division M sur les questions touchant la prestation des services de police au Yukon, notamment ce qui suit :

- établir des valeurs policières fondamentales qui reflètent l'histoire et le patrimoine culturel du Yukon;
- veiller à ce que les valeurs et besoins de la collectivité soient pris en compte dans les priorités, les objectifs, les programmes et les stratégies des services policiers de la Division M;
- établir des pratiques et des normes en matière de services de police pour la Division M;
- veiller à ce que les services de police soient exécutés de façon conforme aux besoins, aux valeurs et aux attentes de la collectivité;
- servir d'agent de liaison entre la collectivité et la Division M;
- participer à la sélection du commandant de la Division M;
- recevoir des rapports sur les enjeux qui touchent l'administration de la justice, ce qui comprend les mises à jour sur le plan de rendement annuel, les plaintes du public, l'utilisation des armes à impulsions, et les mises à jour sur les dossiers hautement médiatisés.

Le conseil de police du Yukon peut rencontrer les Premières nations, les municipalités, les organisations non gouvernementales ou d'autres intervenants dans le cadre de ses fonctions, et il coordonnera les activités avec des organismes nationaux tels que la Commission des plaintes du public contre la GRC et l'Association canadienne des commissions de police.

Les membres du conseil se réuniront chaque trimestre ou au besoin pour exécuter leur mandat. Le conseil fera un rapport annuel à l'Assemblée législative du Yukon et aux chefs des Premières nations du Yukon.

RECOMMANDATION 1.2 : Que les Premières nations, les municipalités et la Division M établissent des processus communautaires (qui peuvent comprendre la création d'un comité consultatif communautaire local ou l'ajout de cette fonction au cadre de référence d'un organisme communautaire existant) pour donner l'occasion à la population de contribuer à l'élaboration de plans de rendement annuels du détachement qui reflètent les priorités locales, et pour fournir un mécanisme de coordination des services de police et services connexes au sein de la collectivité et gérer d'autres enjeux communautaires liés aux services de police, au besoin.

RECOMMANDATION 1.3 : Que la Division M entreprenne une évaluation du comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Cette évaluation devrait tenir compte de la composition du comité, du processus de sélection des membres et du mandat, et veiller à ce que le travail du comité soit coordonné avec le Conseil de police du Yukon.

RECOMMANDATION 1.4 : Que le ministère de la Justice et la Division M élaborent une stratégie de communication en consultation avec le conseil de police du Yukon pour améliorer la compréhension qu'ont les citoyens du rôle de la GRC, de leurs droits et responsabilités en ce qui a trait à l'application de la loi, et du fonctionnement du processus de plaintes du public.

RECOMMANDATION 1.5 : Que la Division M établisse un poste de conseiller en relations avec les Premières nations qui relève directement du commandant de la Division M.

RECOMMANDATION 1.6 : Que le commandant de la Division M rencontre les chefs de chaque Première nation du Yukon au moins une fois par année, et l'ensemble des chefs des Premières nations du Yukon lorsque possible.

RECOMMANDATION 1.7 : Que la Division M veuille à ce que les chefs des Premières nations et les leaders municipaux aient l'occasion de participer à la sélection des commandants de détachement, et qu'ils soient informés et consultés lorsque des membres sont mutés et arrivent dans la collectivité ou qu'ils la quittent.

CADRE DE RÉFÉRENCE 2 : Examiner comment s'effectue actuellement le traitement des plaintes du public contre la GRC au Yukon et faire des recommandations pour améliorer le processus le cas échéant.

RECOMMANDATION 2.1 : Que la ministre de la Justice établisse un poste de coordonnateur civil indépendant aux plaintes contre la police, qui relèvera du conseil de police du Yukon. Il aidera les citoyens qui ont des inquiétudes face à la GRC à comprendre le processus de la Commission des plaintes du public contre la GRC, et il renseignera le public sur les processus de plaintes officielles et non officielles.

RECOMMANDATION 2.2 : Que la Division M mandate un poste de membre régulier de la GRC chargé des normes professionnelles qui aidera la GRC à mener des enquêtes uniformes et rigoureuses en cas de plainte, ce qui améliorera le traitement des dossiers des plaignants concernant les services fournis par la GRC.

CADRE DE RÉFÉRENCE 3 : Déterminer les compétences que devraient posséder les policiers yukonnais dans leur prestation de services dans les collectivités du Yukon et faire des recommandations en vue d'améliorer la formation et de potentiellement élaborer un programme yukonnais de formation.

RECOMMANDATION 3.1 : Que le ministère de la Justice et la Division M mettent en place un groupe de travail composé de représentants des Premières nations du Yukon, des municipalités et des organismes d'aide aux femmes, et ce, aux fins d'examen et de présentation de recommandations au Conseil de police du Yukon sur les points suivants :

- les compétences et les qualités recherchées chez les officiers de la GRC que l'on envisage de sélectionner pour servir au Yukon;

- la politique des ressources humaines concernant le recrutement de membres intéressés à servir au Yukon, y compris la pertinence d'affecter des cadets dans les services de police du Yukon;
- les politiques et pratiques concernant le maintien en poste des membres au Yukon;
- les politiques concernant la durée des affectations dans les collectivités;
- la faisabilité d'établir des qualifications spécialisées pour les affectations dans le Nord, et l'investissement dans la formation des membres qui souhaitent servir à long terme dans le Nord.

L'évaluation devrait tenir compte des facteurs tels que les qualités du policier, son sexe et l'équilibre de la représentation des Premières nations, et traiter adéquatement de la relève.

RECOMMANDATION 3.2 : Que le Northern Institute of Social Justice, en collaboration avec le gouvernement du Yukon, la Division M, les Premières nations du Yukon et les organismes d'aide aux femmes, élabore un cadre de formation et de perfectionnement pour les membres de la GRC qui offrent des services de police au Yukon. La cadre devrait préparer les membres à fournir des services de police adaptés aux citoyens du Yukon et devrait inclure des renseignements sur ce qui suit :

- l'histoire du Yukon et la culture des Premières nations;
- les rapports avec les personnes vulnérables, y compris celles qui sont en état d'ébriété avancé, celles atteintes de maladie mentale et celles atteintes de l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale;
- l'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle;
- les compétences en communication non violente et en désamorçage de conflits;
- les communications respectueuses;
- comment travailler efficacement dans un milieu à grande visibilité et à fortes répercussions;
- la formation sur la supervision et le leadership;
- la formation en milieu sauvage.

Le Northern Institute of Social Justice devra rendre compte au Conseil de police du Yukon.

RECOMMANDATION 3.3 : Que les Premières nations et leaders municipaux veillent à ce que les membres soient présentés aux leaders de la collectivité et aux fournisseurs de services et reçoivent une orientation relative à la collectivité. Cette orientation devrait inclure l'histoire de la collectivité, la culture et la langue des Premières nations ainsi que le contexte social.

RECOMMANDATION 3.4 : Que la Division M élabore un programme de mentorat sur les services de police communautaires pour permettre aux membres expérimentés d'appuyer le perfectionnement des autres membres.

RECOMMANDATION 3.5 : Que la Division M examine ses politiques, ses pratiques et ses programmes pour déterminer et aider les membres qui pourraient souffrir d'usure de compassion, de traumatisme transmis par personne interposée ou d'autres problèmes psychologiques, et veiller à ce qu'ils aient accès aux services professionnels et au soutien dont ils ont besoin.

CADRE DE RÉFÉRENCE 4 : Examiner les services fournis par la GRC aux citoyens qui sont

dans une situation de vulnérabilité, y compris les victimes de violence familiale et d'agressions sexuelles, et les personnes arrêtées et placées en détention.

RECOMMANDATION 4.1 : Que le ministère de la Justice et la Division M forment un groupe de travail interorganisme composé de représentants des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada qui élaborera un cadre complet d'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle.

Le cadre devrait inclure :

- la création d'une équipe formée de membres de la Division M ayant suivi une formation spécialisée sur les cas d'abus et de violence familiale;
- la possibilité d'introduire des services de poursuites spécialisés;
- la clarification des protocoles pour la mise en accusation double et pour l'agresseur principal;
- la mise à jour du rôle de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle;
- la clarification des responsabilités en matière de services aux victimes, y compris celles bénévoles;
- une formation spécialisée pour les membres de la Division M et les autres intervenants en matière d'agression sexuelle et de violence familiale, notamment sur les questions de garde d'enfants et le maintien de l'ordre ainsi que d'autres recours réglementaires;
- la possibilité de créer un poste de conseiller juridique pour aider les femmes ou un programme de surveillance des tribunaux au Yukon.

RECOMMANDATION 4.2 : Que le ministère de la Justice construise à Whitehorse un centre d'évaluation sous garde qui offre des services de soutien médical appropriés en tout temps pour répondre aux besoins des personnes qui sont détenues ou arrêtées par la GRC et qui nécessitent une détention sous garde, dont les personnes en état d'ébriété avancé.

RECOMMANDATION 4.3 : Que le ministère de la Justice, les services médicaux d'urgence, la Division M et les Premières nations examinent la faisabilité de créer une équipe d'intervention composée d'un agent de la paix et d'un fournisseur de services médicaux d'urgence qui répondrait aux appels de service concernant des personnes en état d'ébriété avancé.

RECOMMANDATION 4.4 : Que le ministère de la Justice et la Division M établissent un groupe de travail interorganismes composé de représentants de la Direction générale de la condition féminine, du ministère de la Santé et des Services sociaux, des services médicaux d'urgence, des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada qui élaborera une stratégie complète de gestion des personnes à risque élevé qui sont des utilisateurs fréquents et des clients réguliers des services gouvernementaux.

RECOMMANDATION 4.5 : Que le ministère de la Justice et le ministère de la Santé et des Affaires sociales ainsi que les Premières nations mènent une initiative et collaborent avec la Division M pour veiller à ce que les citoyens du Yukon aient accès à des services aux victimes d'urgence et à des services sociaux 24 heures sur 24..

CADRE DE RÉFÉRENCE 5 : Déterminer les pratiques exemplaires et réussites en matière de prestation de services policiers au Yukon et s'en servir pour aller de l'avant.

RECOMMANDATION 5.1 : Que le conseil de police du Yukon, le gouvernement du Yukon, la Division M, les gouvernements des Premières nations, les municipalités et les citoyens poursuivent le dialogue afin de favoriser des relations positives entre la GRC et les citoyens dans le but d'accroître la confiance du public à l'égard des services de police et de réduire la criminalité, ce qui comprend entre autres les activités suivantes :

- mises à jour planifiées sur les dossiers médiatisés et importants;
- l'établissement d'un rassemblement annuel pour honorer les citoyens qui ont contribué à la sécurité publique;
- la reconnaissance des membres de la GRC qui ont contribué de façon exceptionnelle à bâtir et à maintenir des relations communautaires;
- les invitations aux leaders communautaires à assister aux cérémonies de promotion à la Division Dépôt;
- le soutien des programmes pour les jeunes dans la collectivité.

RECOMMANDATION 5.2 : Que le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations explorent les pratiques exemplaires et les méthodes novatrices pour accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones qui participent à la prestation de services de police :

- élaborer une stratégie de recrutement qui incite les femmes et les citoyens autochtones à se joindre à la GRC;
- collaborer avec l'Institut nordique de la justice sociale pour élaborer un programme d'orientation des carrières à l'intention des Premières nations du Yukon dans le but de préparer les citoyens à la formation de la GRC à la Division Dépôt, ou à d'autres carrières dans le système juridique;
- examiner la faisabilité d'établir un programme renouvelé de gendarmes spéciaux, un programme d'agents de sécurité communautaires ou des initiatives de même nature.

RECOMMANDATION 5.3 : Que la Division M surveille le projet pilote national sur l'utilisation d'appareils vidéo personnels et, si le projet est une réussite, adopte cette technologie pour le Yukon.

RECOMMANDATION 5.4 : Que la Division M examine le fonctionnement de la Station de transmissions opérationnelles de la police en ce qui a trait au traitement des demandes des collectivités, et étudie toute amélioration susceptible lui permettre de répondre aux besoins des collectivités.

RECOMMANDATION 5.5 : Que justice Canada, le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations examinent différentes approches de justice communautaire et autochtone pour que toutes les collectivités aient l'occasion de mettre en place des processus de justice communautaire et réparatrice.

RECOMMANDATION 5.6 : Que la Division M procède à une évaluation des ressources pour déterminer si elles disposent des ressources adéquates pour répondre à ses priorités.

RECOMMANDATION 5.7 : Que l'Institut nordique de la justice sociale mette un accent

spécial sur les services de police dans le Nord pour fournir une capacité de recherche en vue d'élaborer des approches novatrices de prestation de services de police dans le Nord.

RECOMMANDATION 5.8 : Que la Division M examine les services qu'elle offre à la communauté francophone pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur les langues officielles* du Canada.

CADRE DE RÉFÉRENCE 6 : Examiner quelle serait la meilleure façon de mettre en application, au Yukon, la politique relative aux enquêtes et aux Évaluations externes de la GRC, et faire des recommandations à cet égard.

RECOMMANDATION 6.1 : Que lorsqu'elle l'applique la politique provisoire relative aux enquêtes et aux Évaluations externes de la GRC, la Division M communique d'abord avec un organisme d'enquête policière civil. Si des enquêteurs ne sont pas disponibles, la Division M devra faire appel à un service de police provincial ou municipal. De plus, la Division M demandera l'assistance d'une autre division de la GRC seulement si un enquêteur indépendant ou le service de police municipal ou provincial n'est pas disponible.

Dans tous les cas où l'on fait appel à des enquêteurs externes de la GRC, la Division M demandera à la Commission des plaintes du public contre la GRC de désigner un observateur indépendant qui surveillera l'enquête.

RECOMMANDATION 6.2 : Que le ministère de la Justice signe une entente avec un organisme d'enquête policière civil existant pour mener des enquêtes externes, selon les besoins de la Division M.

RECOMMANDATION 6.3 : Que le conseil de police du Yukon collabore avec la Commission des plaintes du public contre la GRC pour établir une liste de citoyens du Yukon qui pourraient agir à titre d'observateurs de la Commission, lorsque l'intervention de la Commission est requise.

RECOMMANDATIONS À METTRE EN ŒUVRE

RECOMMANDATION 7.1 : Qu'à la réception du rapport, la ministre de la Justice rencontre les chefs des Premières nations du Yukon pour en examiner les recommandations et recueillir leurs commentaires en vue de l'élaboration de la stratégie de mise en œuvre.

RECOMMANDATION 7.2 : Que la ministre de la Justice, en consultation avec la Division M, les Premières nations du Yukon, les municipalités, les organismes d'aide aux femmes et les fournisseurs de services, prépare une stratégie de mise en œuvre sur la façon de donner suite aux recommandations présentées dans le rapport.

RECOMMANDATION 7.3 : Qu'un an après avoir reçu le rapport, la ministre de la Justice dépose un rapport annuel auprès de l'Assemblée législative du Yukon et des leaders des Premières nations du Yukon sur les progrès accomplis en matière de mise en œuvre des recommandations présentées dans le rapport, et que ce rapport soit également remis à la Sous-direction de services nationaux de police autochtones de la GRC et au commissaire de la GRC.

Table des matières

Lettre de présentation.....	ii
Recommandations	iii
Table des matières	x
Remerciements	xiii
Chapitre 1 : Introduction.....	1
Cadre de référence.....	3
Processus d'examen	4
Thèmes du rapport.....	5
Vue d'ensemble du rapport.....	7
Chapitre 2 : Notre collectivité, notre police	9
Vers la maturité politique	10
D'hier à aujourd'hui	17
Chapitre 3 : La structure des services de police du Yukon.....	19
Ententes sur les services de police.....	19
Tâches de la GRC.....	Error! Bookmark not defined.1
Appels de service.....	Error! Bookmark not defined.2
Coordonnateur auprès des Premières nations	Error! Bookmark not defined.3
Chapitre 4 : Nos services de police, nos collectivités ...	Error! Bookmark not defined.
Premières nations et collectivités rurales	Error! Bookmark not defined.
Enquête publique sur l'administration de la justice et les populations autochtones.....	Error! Bookmark not defined.

Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta	Error! Bookmark not defined.
Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform	Error! Bookmark not defined.
Examens sur les services de police offerts au Yukon.....	Error! Bookmark not defined.
Résumé des décès en établissement et enquêtes du coroner ..	Error! Bookmark not defined.
La GRC et les citoyens autochtones du Yukon.....	35
Accroître la participation des Premières nations aux services de police.....	38
Les femmes et la GRC	44
Citoyens vulnérables	50
Intervention auprès des personnes en état d'ébriété avancé	54
Appels de service reçu par les services médias d'urgence.....	56
Cellules de détention provisoire de la GRC.....	58
Centre d'évaluation sous garde.....	60
Citoyens réguliers.....	61
Chapitre 5 : La dynamique des services de police dans les collectivités.....	Error! Bookmark not defined.
Qualités recherchées chez les policiers des services de police du Nord.....	67
Formation des membres de la GRC	Error! Bookmark not defined.
Programme d'aide aux membres et aux employés	Error! Bookmark not defined.70
Politique sur les mutations	71
Ressources des services de police.....	72
Examen des technologies	74
Chapitre 6. Établissement de nouvelles relations avec les policiers dans le territoire.....	77

La Commission Brown et la transformation de la GRC.....	77
Accroître la participation de la collectivité aux services de police	79
Établir un conseil de police du Yukon	80
Communication claire et cohérente	83
Un processus de plaintes accessible.....	84
Mise en œuvre de la politique relative aux enquêtes externes.. Error! Bookmark not defined.	
Le recours à des observateurs indépendants Error! Bookmark not defined.	
Établir des relations dans les collectivités Error! Bookmark not defined.	
Établir des processus communautaires locaux Error! Bookmark not defined.	
Participation d'un comité consultatif et de la collectivité dans la sélection des chefs de détachement Error! Bookmark not defined.	
Orientation dans la collectivité Error! Bookmark not defined.	
Relations durables Error! Bookmark not defined.	
Chapitre 7. La voie à suivre : poursuivre le dialogue..... Error! Bookmark not defined.	
Le changement est nécessaire	98
L'occasion de prendre part au changement et la responsabilité de le faire ...	99
L'élaboration d'un plan de mise en œuvre	100

Remerciements

L'examen des forces policières du Yukon a été mis en œuvre par la ministre de la Justice du Yukon, mais il a été réalisé grâce à la réaction immédiate, au dévouement et à la passion de toutes les personnes qui ont participé à cet exercice. Les délais étaient serrés et les questions, très personnelles et difficiles pour l'ensemble des personnes concernées. Il aurait été impossible de réaliser un examen significatif sans le dévouement des Yukonnais, du gouvernement du Yukon, du Conseil des Premières nations du Yukon (CYFN), ainsi que des membres et des employés de la GRC. Tout au long du processus, nous avons vu les employés et les citoyens travailler d'arrache-pied pour nous aider à connaître l'opinion de la population du territoire.

Les membres du Comité consultatif ont grandement contribué au processus d'examen.

La section portant sur ce que nous avons entendu des citoyens de la province et les recommandations ne seraient pas aussi complètes et ne refléteraient pas les commentaires si fidèlement sans l'expérience, les liens avec la population et l'aide technique fournis par le Comité consultatif aux coprésidents et aux personnes qui ont participé à l'examen.

Nous aimerions remercier les membres suivants du Comité consultatif pour leur contribution essentielle :

- Mairesse Bev Buckway, représentante de l'Association of Yukon Communities;
- Shauna Curtin, Direction de la condition féminine du Yukon;
- Lois Moorcroft, représentante de la Coalition des groupes de femmes;
- Lorraine Netro, représentante des femmes autochtones;
- Robert Riches, ministère de la Justice du Yukon;
- Inspecteur Andy Seidemann, Division M, policier de district;
- Rick Smith, ministère des Services aux collectivités;
- Stuart Whitley, ministère de la Santé et des Affaires sociales du Yukon.

Nous désirons également remercier le professeur Curt Taylor Griffiths, pour ses conseils et sa contribution. Il a dirigé des groupes de consultation avec des membres de la GRC et a mené des recherches préliminaires précieuses.

Nous reconnaissons le soutien reçu de la part des dirigeants, des Aînés, des membres et des jeunes des Premières nations, ainsi que celui du grand chef Ruth Massie. Nous les remercions pour leurs commentaires et leurs connaissances.

Le Groupe consultatif sur les services techniques des Premières nations a fourni des indications utiles pour la rédaction du rapport final et des recommandations. Nous désirons remercier Daryn Leas, Jeanie Dendys et Corinne McKay, ainsi que Victoria Fred.

À ceux qui nous ont rencontrés au cours de ces merveilleuses soirées d'été au Yukon, à ceux qui se sont levés devant des étrangers et ont fait part de leurs préoccupations et de leur gratitude, à ceux qui ont pris du temps, en solitaire, afin d'écrire leurs réflexions, à ceux qui nous ont

présentés aux « bonnes » personnes dans les collectivités et à tous ceux qui ont participé aux séances d'engagement, parfois à court préavis, nous vous disons *merci* pour vos contributions sincères et merci d'avoir pris le temps de participer.

Nous désirons également mentionner les efforts notables des membres, des employés et des bénévoles de la GRC (ainsi que de leurs familles). Les membres qui ont choisi de servir dans le Territoire proviennent de partout au pays. Peu importe qu'ils restent en poste sur le territoire pour quelques années ou pour l'ensemble de leur carrière, ces hommes et ces femmes apportent une contribution capitale aux collectivités dans lesquelles elles servent.

Et, les derniers, mais non les moindres : ceux et celles qui ont assuré la liaison entre les coprésidents et les membres représentant divers organismes au sein du Comité consultatif. Ils ont fourni du soutien pendant les rencontres tenues sur l'ensemble du territoire et participé à la gestion du projet. Nous désirons remercier ces personnes pour leur contribution inestimable :

- Norma Davignon, gestionnaire de projet, ministère de la Justice du Yukon;
- Sergent d'état-major Roger Lockwood, Division M, GRC – Yukon;
- Sergent Curtis Kuzma, Division M, GRC – Yukon;
- Lareina Twardochleb, analyste de politiques, Direction de la condition féminine;
- Tracy Bruce, assistante de projet, Conseil des Premières nations du Yukon.

Chapitre 1. Introduction

L'efficacité des services de police repose sur la confiance. Pour être efficaces, tous les services de police doivent gagner et conserver la confiance des personnes qu'ils protègent. Les policiers ont la responsabilité particulière de faire appliquer les lois et de protéger le public. D'ailleurs, le Parlement et les législatures leur confèrent des pouvoirs que ne détient aucun autre citoyen, notamment le pouvoir de recourir à la force, de faire des arrestations et des gardes à vue ainsi que de procéder à des fouilles et à des saisies.

Bien que les policiers soient investis de pouvoirs précis pour être en mesure de s'acquitter de leurs tâches, ils doivent quand même respecter la primauté du droit et rendre des comptes comme le prévoit la loi. Ils ont la responsabilité d'exercer leurs pouvoirs de façon à veiller au bien commun tout en respectant leur mandat. Lorsqu'ils assument leurs fonctions, les policiers sont absolument tenus de faire preuve d'une grande intégrité et de rigueur dans leur travail, et ce, en tout temps. Les policiers conservent la confiance du public, car ils mènent des enquêtes de façon juste et honnête et sont courtois à l'égard de tous les membres de la société.

Les policiers et les services de police doivent constamment maintenir un équilibre entre leurs pouvoirs et leurs responsabilités ainsi que les besoins et les attentes du public. Dans quelle situation faut-il intervenir? Peut-on résoudre ce conflit pacifiquement? Le recours à la force est-il nécessaire? Dans l'affirmative, quel type de force doit-on utiliser? Faut-il procéder à ces arrestations? Dans l'affirmative, qui doit-on arrêter? Les policiers sont confrontés régulièrement à des situations conflictuelles.

Il est essentiel que les services de police bénéficient du soutien des collectivités pour offrir des services efficaces et adaptés aux besoins. Afin d'obtenir ce soutien, les policiers doivent comprendre et accepter les valeurs, les croyances et la culture des collectivités qu'ils protègent. De plus, les services de police doivent faire participer les membres des collectivités à titre de partenaires, et ces derniers doivent nouer le dialogue avec les services de police. Ainsi, les services de police sont attentifs aux besoins des collectivités. Les policiers gagnent la confiance du public grâce aux relations qu'ils tissent jour après jour avec les citoyens dans le cadre de leurs fonctions. Les citoyens devraient être en mesure de faire confiance aux membres de la GRC et d'être assurés qu'ils défendront en tout temps les valeurs fondamentales de l'organisme.

Le public s'attend à ce que les policiers soient toujours intègres et irréprochables. Toutefois, il peut arriver que les policiers déçoivent le public. Cette déception peut être attribuable à un incident isolé mettant en cause un policier qui a scandalisé le public ou à une baisse généralisée de la qualité des services au fil du temps. Lorsqu'un de ces événements ou les deux se produisent, ils contribuent à ébranler la confiance du public à l'égard de ses services de police. De telles situations nécessitent des mécanismes indépendants, transparents et accessibles qui exigeront des policiers et des organisations de rendre des comptes.

Dans le cadre du présent examen, les coprésidents et les membres du Comité consultatif ont cru comprendre que certains Yukonnais n'ont pas confiance en la Division M. D'ailleurs, ce manque de confiance est particulièrement présent dans les collectivités autochtones ainsi que chez les citoyens vulnérables et les individus ayant des habitudes de vie à risque élevé. Les incidents très médiatisés qui se sont produits à l'aéroport international de Vancouver et dans d'autres collectivités en Colombie-Britannique, à Ottawa et au Yukon ont ébranlé la confiance du public à l'égard de la GRC. Au Yukon, deux incidents ont retenu l'attention du public. Tout d'abord, deux membres de la GRC qui n'étaient pas en service et qui ont été accusés d'agression sexuelle et reconnus non coupables par la suite. Ensuite, les circonstances dans lesquelles Raymond Silverfox a été placé en cellule de détention provisoire au détachement de Whitehorse dans les heures précédant son décès.

À cause de ces incidents très médiatisés, de nombreux citoyens remettent en question les opérations de la GRC au Yukon, et les citoyens autochtones ont surtout des préoccupations qui sont ancrées dans les relations qu'ils entretiennent avec la GRC et fondées sur leur expérience personnelle et des ouïe-dire. Ces préoccupations existent depuis un certain temps, mais elles sont de plus en plus présentes en raison des événements récents.

Le présent examen vise à accroître la qualité des services de police offerts à tous les citoyens du territoire. Les membres de la GRC et les citoyens ont soulevé des préoccupations concernant les services de police au Yukon et ils ont fait de nombreuses suggestions judicieuses et mûrement réfléchies. Nous reconnaissons que nous occupons déjà une position de choix. La GRC offre des services de police de toute première classe depuis longtemps dans le territoire, et les citoyens avec lesquels nous avons discuté sont préoccupés par ces questions. Le présent examen vise d'abord à combler les lacunes décelées et à continuer à améliorer la qualité des services de police.

Des citoyens autochtones et non autochtones ont exprimé certaines craintes, quant à la discrimination et à l'insensibilité culturelle auxquelles font face des membres de la collectivité. Des citoyens, particulièrement ceux qui travaillent directement auprès de femmes en détresse, se sont dits préoccupés par la façon dont la GRC intervient lors de situations d'agressions sexuelles impliquant de la violence conjugale. Certains citoyens ont fait savoir qu'ils sont traités avec indifférence et de façon irrespectueuse lorsqu'ils interagissent avec la GRC. D'ailleurs, les arguments qu'ont présentés les personnes vulnérables (personnes en état d'ébriété avancé et délinquants souffrant d'une maladie mentale et de troubles cognitifs comme l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation foetale) illustrent particulièrement bien ces comportements.

Certains citoyens ont exprimé leurs frustrations, soupçons et manque de connaissances en ce qui a trait au processus de traitement des plaintes contre la GRC. Même certaines personnes qui travaillent dans le système de justice ignoraient l'existence d'un tel processus.

Des membres et des employés de la GRC ont également partagé leurs expériences et points de vue personnels. Ces membres ont affirmé leur engagement à offrir des services de police avec intégrité et compassion ainsi qu'en partenariat avec les citoyens. Bon nombre de ces membres ont indiqué qu'ils se sentaient appréciés, accueillis et soutenus par les citoyens dont ils

assuraient la protection. Plusieurs envisagent même de mener toute leur carrière au Yukon et sont des personnalités bien connues dans l'ensemble du territoire. Ils ont fièrement cité en exemples des programmes pour les jeunes et des collaborations fructueuses avec les Aînés et les autorités locales.

Certains participants de la GRC ont exprimé leurs préoccupations. Comme le public, ils estiment qu'on ne tient pas compte des préoccupations soulevées à propos des services de police. Lorsque le public partage réellement ses préoccupations, aucune mesure n'est prise pour y répondre rapidement. Les membres de la GRC ont décrit de quelle façon leurs familles ont été victimes de mauvais traitements dans les collectivités ainsi que les pressions et l'embarras que ces situations ont causés. Ils ont ajouté qu'il est difficile de vivre et de travailler dans de petites collectivités. Certains ont fait l'objet de commentaires déplacés de la part de citoyens, et dans un certain nombre de collectivités, il est laborieux de rencontrer le chef et le conseil pour discuter des priorités et des problèmes liés aux services de police.

Un consensus se dégage parmi les membres de la GRC selon lequel les collectivités et certains ministères du gouvernement ne s'acquittent pas de leurs responsabilités et dépendent trop de la GRC pour offrir des programmes sociaux et communautaires. Malgré ces inquiétudes, les membres et les employés de la GRC ainsi que leurs familles demeurent dévoués aux habitants du Yukon et à leur devoir. Les coprésidents ont entendu de nombreuses histoires d'excellence, notamment des cas où des membres de la GRC ont dépassé les attentes liées à leurs tâches courantes.

Cadre de référence

C'est dans ce contexte que la ministre de la Justice du Yukon a décidé de mener un examen sur les services de police du territoire. L'examen a été coprésidé par un représentant du conseil des Premières nations du Yukon, le commandant divisionnaire de la Division M de la GRC et le sous-ministre de la Justice du gouvernement du Yukon. L'examen a pour objectif de répondre aux préoccupations soulevées par certains Yukonnais relativement aux services qu'ils ont reçus de la GRC.

Grâce aux membres d'un comité consultatif, les coprésidents ont pu discuter directement avec plus d'un millier de citoyens afin de mieux comprendre leurs inquiétudes à l'égard de la GRC et de mettre en place des mécanismes permettant de regagner et de conserver la confiance du public en leur service de police.

Pour mener à bien l'examen, les coprésidents et le Comité consultatif se sont inspirés du cadre de référence, qui comprend les six aspects prioritaires suivants :

- étudier les mesures actuelles et faire les recommandations qui s'imposent pour que la force policière du Yukon réponde mieux aux attentes du public et qu'elle lui rende des comptes.
- examiner comment s'effectue actuellement le traitement des plaintes du public contre la GRC au Yukon et faire des recommandations pour améliorer le processus le cas échéant.

- Déterminer les compétences que devraient posséder les policiers yukonnais dans leur prestation de services dans les collectivités du Yukon et faire des recommandations en vue d'améliorer la formation et de potentiellement élaborer un programme yukonnais de formation.
- Déterminer les pratiques exemplaires et réussites en matière de prestation de services policiers au Yukon et s'en servir pour aller de l'avant.
- Examiner quelle serait la meilleure façon de mettre en application, au Yukon, la politique relative aux enquêtes et aux Évaluations externes de la GRC, et faire des recommandations à cet égard.

Processus d'examen

La confiance est fragile. Un policier peut réussir à établir une relation de confiance avec un membre de la collectivité après plusieurs années, mais cette confiance peut s'effriter en l'espace d'une journée. Un incident isolé peut ébranler la confiance qu'a le public à l'égard de l'ensemble du corps policier. Une fois perdue, la confiance peut prendre des années avant d'être rétablie.

Le dialogue permet d'acquérir la confiance.

Les coprésidents et les membres du Comité consultatif sont fermement résolus à nouer le dialogue avec les citoyens afin de trouver conjointement des solutions qui favoriseront l'établissement d'une relation de confiance entre les citoyens et les policiers. Dans le cadre de ce dialogue, les coprésidents et le Comité consultatif cherchent à :

- écouter les autres et à tirer des leçons de leur expérience;
- promouvoir le respect;
- tisser des liens entre les citoyens et les organismes;
- trouver des solutions communes qui contribueront à protéger le public.

Dans le cadre de l'examen, on a eu recours à un certain nombre de méthodes différentes pour faciliter le dialogue avec les citoyens sur les services de police. On a organisé des réunions avec des intervenants pour connaître les expériences des personnes et des organisations qui travaillent étroitement avec les policiers ou avec des clients qui sont fréquemment en contact avec les policiers. Les réunions dans les collectivités ont eu lieu à plusieurs endroits afin de permettre aux intéressés de raconter les expériences qu'ils ont vécues avec la GRC.

Les coprésidents et le Comité consultatif ont également reconnu que certaines personnes peuvent être réticentes à l'idée de partager ouvertement leur expérience avec des policiers dans le cadre d'une tribune publique. Ils ont donc prévu des réunions confidentielles, dans ces cas précis, qui étaient animées par un tiers afin de garantir la confidentialité et l'anonymat.

Des efforts particuliers ont été déployés pour faire participer les citoyens autochtones. En effet, les coprésidents et le Comité consultatif ont pris part à des assemblées générales, à des rassemblements et à des activités sociales et ils ont rencontré les citoyens autochtones

individuellement. Ces derniers pouvaient également présenter leurs réponses écrites directement au Conseil des Premières nations du Yukon.

De plus, les coprésidents et le Comité consultatif ont veillé à ce que les membres et les anciens membres, les employés et les bénévoles de la GRC qui habitent au Yukon aient l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur les défis et les possibilités qui sont liés au fait de vivre et de travailler dans le Nord ainsi que de présenter leurs recommandations pour aller de l'avant. À la demande des coprésidents, un chercheur indépendant a mené une série de groupes de discussion avec des membres et des employés en poste à la GRC. La haute direction de la Division M a également organisé une série de réunions avec les employés.

Il existe un site Web sur l'examen qui comporte des liens utiles vers les ressources policières et les résumés de réunions. On a demandé que des observations soient envoyées par courrier au ministère de la Justice tout au long du projet. Du 1^{er} mai au 31 décembre, 2010 plus de 2 000 personnes ont visité le site Web.

L'annexe I fournit une liste des groupes qui ont présenté des observations écrites et des réunions tenues.

Thèmes du rapport

Le présent rapport vise à communiquer les commentaires des citoyens du Yukon et des membres de la GRC qui ont été exprimés durant leurs discussions avec les coprésidents et les membres du Comité consultatif, et à présenter les recommandations qui ont résulté de ces discussions. Il est impossible dans le présent rapport de pleinement décrire la gamme complète des émotions et la passion qui ont été exprimées durant nos discussions. De nombreux citoyens et intervenants de la GRC n'ont pas hésité à présenter leurs préoccupations. Nous avons entendu des inquiétudes concernant des services de police sexistes, des citoyens qui hésitent à interagir avec la police, des allégations de mauvais traitement et d'indifférence à l'égard des citoyens vulnérables, y compris les personnes en état d'ébriété avancé, ainsi qu'au sujet de certains jeunes victimes de mauvais traitements ou ciblés par les policiers. Certains citoyens autochtones ont caractérisé leur expérience négative avec la GRC comme une preuve de racisme.

La *confiance* est le thème qui est ressorti durant l'ensemble des discussions avec les citoyens.

Valeurs fondamentales de la GRC

Conscients du dévouement de tous nos employés, nous nous engageons à créer et à préserver un milieu de travail propice à notre sécurité, à notre bien-être et à notre perfectionnement, en s'inspirant des six valeurs fondamentales suivantes :

- intégrité;
- honnêteté;
- professionnalisme;
- compassion;

- respect;
- responsabilisation.

Source : Mission, vision et valeurs de la GRC, 2006

De nombreux citoyens, particulièrement ceux qui ont des rapports fréquents avec la police, ne font plus confiance à la GRC pour respecter les valeurs fondamentales de la force policière. Nous, les coprésidents de l'examen, estimons qu'il est absolument essentiel de rétablir la confiance des collectivités autochtones et des citoyens vulnérables et à risque à l'égard de la GRC. Nous croyons que les recommandations exposées dans le présent rapport permettront de commencer à établir de nouvelles relations entre le public et la police afin que les citoyens du territoire reçoivent des services de police de grande qualité. Ce processus exigera du temps et des efforts de la part des gouvernements, de la GRC et des citoyens. Cependant, si nous trouvons des manières de poursuivre le dialogue honnête et ouvert qui a été entamé entre les citoyens et leur force policière dans le cadre du présent examen, nous pourrions progresser vers une relation plus forte, saine et positive.

La ministre de la Justice a fait la déclaration suivante sur le cadre de référence de l'examen :

Pour le gouvernement du Yukon, il est prioritaire que le pouvoir et l'autorité considérables conférés aux policiers soient utilisés de manière juste et conforme à l'éthique dans la prestation de services au public. La GRC s'engage à fournir des services policiers qui agissent selon les normes d'éthique incorporées dans leurs valeurs fondamentales et qui sont conformes au Code de déontologie contenu dans la *Loi sur la GRC*.

Nous partageons l'avis de la ministre, mais nous estimons également que les citoyens yukonnais ont le droit de s'attendre à être traités de façon éthique et équitable par les membres de la GRC. Les membres qui décident de travailler au Yukon devraient suivre une séance de formation et d'orientation adéquate pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions d'une manière éthique et équitable. Si les citoyens reçoivent un service dont la qualité laisse à désirer, ils doivent être en mesure d'exprimer leurs préoccupations à l'échelon le plus bas possible pour qu'il prenne rapidement les mesures qui s'imposent, et ce, sans être submergés par les formalités administratives. Si on estime que la conduite dont fait preuve un membre de la GRC n'est ni équitable ni éthique, il sera tenu concrètement responsable de ses actes. Enfin, nous sommes d'avis que les gouvernements des Premières nations, les autorités municipales, les fournisseurs de services sociaux et les citoyens du territoire ont l'obligation de participer plus activement à la sécurité publique et aux services de police communautaire.

L'examen sur les services de police au Yukon vise à présenter des recommandations qui permettront d'accomplir deux objectifs :

1. comprendre la situation et mettre en place des mesures qui favoriseront l'établissement de relations positives entre la GRC et les citoyens de façon à accroître la confiance du public à l'égard des services de police;
2. renouer les relations entre la GRC et le gouvernement du Yukon, les gouvernements des Premières nations et les citoyens du territoire pour veiller à ce que tous les Yukonnais bénéficient de services de police de haute qualité.

Vue d'ensemble du rapport

Les chapitres 2 et 3 présentent le contexte de l'examen. Le chapitre 2 traite du contexte historique, notamment de la création des gouvernements populaires et des Premières nations au cours du dernier siècle. À cette époque, les deux types de gouvernements cherchaient à parvenir à une plus grande autodétermination. Le chapitre 2 traite également du rôle complexe qu'a joué la GRC lors du développement du territoire. Quant au chapitre 3, il donne un aperçu de l'organisation de la Division M. D'ailleurs, ces renseignements contribueront à établir le contexte pour les autres chapitres.

Le chapitre 4 examine certaines des questions importantes soulevées pendant les consultations. Il traite surtout de ces trois groupes :

- citoyens autochtones et citoyens habitant dans des collectivités rurales;
- femmes;
- citoyens vulnérables.

La nécessité de tisser de nouveaux liens avec la GRC constituait le thème central de nos discussions avec les citoyens. Le chapitre 4 présente également des recommandations qui permettront de tisser ces nouveaux liens. Nous aborderons de nouveau le sujet au chapitre 6.

Le chapitre 5 traite des services de police dans les régions du Nord. Les services de police dans le Nord présentent des possibilités et des défis. Ils nécessitent aussi un ensemble de qualités, de compétences et de formation. Nous examinons les facteurs liés aux services de police dans le territoire, y compris la sélection et la répartition des membres de la Division M, les qualités qui permettent d'établir des relations positives entre la collectivité et les services de police ainsi que la formation portant sur l'histoire et la culture des collectivités où les policiers travaillent. Le chapitre 5 cerne aussi les défis auxquels les policiers peuvent être confrontés.

Le chapitre 6 présente des recommandations visant à établir des liens de confiance entre la Division M et la collectivité. Nous formulons aussi des recommandations permettant au Yukon de continuer à établir le type de relations de confiance qui constituent le fondement de services de police efficaces. Ces recommandations permettront d'établir un nouveau cadre institutionnel pour s'assurer que la GRC est plus réceptive aux besoins des citoyens du Yukon et mieux en mesure de rendre des comptes à la population. Cet objectif sera atteint en

- veillant à ce que des structures adéquates soient en place afin de permettre aux citoyens de participer à l'établissement des priorités des services de police;
- veillant à ce qu'un processus accessible et transparent de traitement des plaintes soit établi;

- veillant à ce qu'il existe un processus d'enquête indépendant pour les membres ou les employés de la GRC pouvant être impliqués dans un incident grave.

Le chapitre 6 présente aussi des recommandations pour améliorer les relations avec les collectivités.

Le chapitre 7 comprend des recommandations pour les prochaines étapes du processus. Le fait d'apporter des changements importants et permanents permet d'établir un plan coordonné. Selon les coprésidents, il est primordial de poursuivre sur la lancée de l'examen et de travailler ensemble pour définir une stratégie visant à mettre en œuvre les recommandations. D'ailleurs, certaines peuvent être mises en œuvre rapidement, tandis que d'autres peuvent exiger plus de temps. Certaines peuvent être mises en application grâce à des fonds provenant des budgets actuels, alors que d'autres peuvent nécessiter des ressources supplémentaires.

Presque toutes les réunions qui ont été tenues dans le cadre de l'examen faisaient état de la nécessité d'apporter des changements. Certains citoyens ont exprimé leur scepticisme à propos de l'examen. Ils ont déclaré que d'autres examens avaient été menés au Yukon et ailleurs au pays, mais que bien des questions semblables sont restées en suspens. Les coprésidents reconnaissent qu'il y a du travail à faire. Pour introduire des changements, il faut du temps et du dévouement ainsi que la détermination des personnes, des groupes et des gouvernements.

Chapitre 2. Notre collectivité, notre police

Lors d'une séance publique à Teslin, un citoyen a rappelé aux coprésidents et au Comité consultatif que pour comprendre la situation actuelle d'un peuple, il faut d'abord connaître son histoire. La relation entre un citoyen et un policier est déterminée par l'expérience personnelle, et la relation entre la collectivité et la police est déterminée par l'expérience collective acquise au fil des années.

« La police devrait, en tout temps, avoir avec le public une relation qui s'inscrit dans la tradition historique voulant que la police est le public et que le public est la police; les policiers ne sont que des membres du public qui sont payés pour consacrer à plein temps leur attention à des fonctions qui incombent à tout citoyen dans l'intérêt du bien-être et de l'existence de la collectivité. »

Source : Les neuf principes sur les pratiques policières énoncés en 1829 par sir Robert Peel

Dans ce chapitre, nous verrons comment l'histoire politique et sociale du Yukon a façonné les relations avec la GRC. Sur le plan stratégique, le gouvernement populaire et les gouvernements des Premières nations sur le territoire se dirigent vers une maturité politique et régissent donc mieux les affaires civiques des collectivités qu'ils représentent. Au cours du dernier siècle, le gouvernement populaire a procédé à une décentralisation des pouvoirs, en transférant davantage de responsabilités d'Ottawa au territoire. Aussi, 11 des 14 Premières nations du Yukon ont conclu des accords définitifs de revendications territoriales et des ententes sur l'autonomie gouvernementale reconnus et confirmés par le paragraphe 35(1) de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

Des Premières nations habitent au Yukon depuis des temps immémoriaux. Avant la venue des Européens, elles vivaient en communautés fortes et autonomes, gérées selon une structure gouvernementale traditionnelle. Des collectivités des Premières nations ont occupé ce territoire pendant des centaines d'années; elles vivaient en petits groupes, chassaient le caribou, l'orignal et le mouflon au printemps et à l'automne, et elles pêchaient et cueillaient des baies en été.

La ruée vers l'or du Klondike, les écoles de mission et la construction de la route de l'Alaska ont donné lieu à d'importants bouleversements pour les collectivités des Premières nations, qui ressentent encore les retombées de ces événements. La GRC y a joué un rôle complexe. En effet, comme nous l'expliquerons plus en détail au chapitre 4, plusieurs des difficultés auxquelles se heurtent les collectivités des Premières nations et nombre d'épreuves qu'elles subissent, associées aux pratiques policières dans le Nord, découlent des effets qu'ont eus les énormes bouleversements sociaux au fil des générations.

Le gouvernement populaire ainsi que les gouvernements des Premières nations exercent une plus grande influence sur les questions qui touchent les citoyens du territoire. En ce qui a trait aux pratiques policières, la relation entre les Premières nations, le gouvernement du Yukon et le gouvernement du Canada n'a pas suivi la cadence du mouvement favorisant l'autonomie locale. Le chapitre 3 apporte des recommandations quant à l'amélioration du cadre institutionnel qui régit les politiques policières pour accroître la capacité d'intervention et la responsabilisation de la Division M.

Vers la maturité politique

L'histoire contemporaine du Yukon est une histoire de terre d'extrêmes — de changements fondamentaux du destin et du mode de vie — qui se dirige peu à peu vers une stabilité et une maturité sur le plan des relations sociales et politiques. Ce processus de maturité s'est déroulé dans un court laps de temps; l'évolution exponentielle a permis de suivre plus facilement la progression des changements, de tenir compte des obstacles et de voir s'établir des relations — ce qui n'aurait pas pu être possible dans les territoires où la transition s'est effectuée plus lentement. Bien que dans différentes sociétés les changements sociaux devancent les changements politiques de dizaines d'années, au Yukon ces transformations se sont succédé précipitamment et ont créé des relations peu communes entre les gouvernements, les institutions et les individus. La Gendarmerie royale du Canada (GRC), créée en 1920 — ainsi que la Royale gendarmerie à cheval du Nord Ouest (R.G.C.N.-O.) et la Police à cheval du Nord-Ouest (P.C.N.-O.) qui l'ont précédée — s'investit dans plusieurs de ces relations depuis plus d'un siècle.

Jusqu'à la deuxième moitié du 19^e siècle, la population du Yukon, tel que nous le connaissons aujourd'hui, était presque uniquement composée de Premières nations. Elles avaient leurs propres institutions sociales, culturelles et politiques qui régissaient leurs comportements sociaux et leurs interactions. Bien que certains membres des Premières nations aient été en contact avec des explorateurs, des commerçants et des mineurs nomades non autochtones, de tels contacts étaient, la plupart du temps, sporadiques. Les postes établis par les commerçants de Rampart House, Fort Frances, Fort Selkirk ainsi que d'autres postes situés le long des voies navigables du Yukon, sont restés le point de rencontre principal entre les membres des Premières nations et les non Autochtones pendant de nombreuses années.

Vers 1885, plusieurs petits gisements ont été découverts au Yukon, à l'époque un district des Territoires du Nord-Ouest. La population n'appartenant pas à une Première nation s'est vue croître, intensifiant ainsi les risques de conflits. Des missionnaires et des membres de la collectivité dans la région redoutaient l'influence des mineurs sur les Premières nations, en particulier pour ce qui est de l'introduction de l'alcool et de l'exploitation des femmes. Le gouvernement fédéral a donc décidé qu'il était temps de faire valoir sa présence dans la région. C'est ainsi qu'il a établi le premier contingent de la P.C.N.-O. sur le territoire, sous le commandement de l'inspecteur Charles Constantine.

Les agents de la P.C.N.-O. représentaient le Dominion au Yukon. L'inspecteur Constantine a occupé plusieurs postes officiels, notamment ceux de directeur de l'exploitation minière, agent des douanes, maître de poste et juge de paix. Il a également assumé les fonctions d'agent des sauvages et été tout spécialement responsable de veiller à la protection des Premières nations, conformément à la loi.

La découverte d'or dans le Klondike en 1896 a transformé le Yukon, sa population, sa société, ses institutions et les relations entre tous ces acteurs. La nouvelle s'est répandue comme une traînée de poudre, et en 1898, des dizaines de milliers de chercheurs d'or de partout dans le monde se sont rués vers le Klondike. La P.C.N.-O. est devenue un important symbole de la primauté du droit lorsqu'il a établi des postes au col White et au col Chilkoot. La police s'assurait que les chercheurs d'or arrivant sur le territoire avaient suffisamment d'équipement et de vivres et comprenaient qu'ils étaient assujettis aux lois canadiennes, qui seraient appliquées rigoureusement.

Les membres des Premières nations et de la P.C.N.-O. vivant au Yukon en ont subi les contrecoups instantanément. Les Premières nations, qui jusque-là vivaient grandement en marge du monde extérieur, ont soudainement vu leur économie et leurs valeurs traditionnelles sacrifiées au profit des nouveaux arrivants. Les terres qu'elles utilisaient étaient maintenant occupées par des habitants non autochtones. La situation s'est corsée lorsque la population, qui atteignait maintenant 40 000 habitants, avait de la difficulté à subsister. Les compétences qui avaient autrefois été valorisées n'étaient plus nécessairement utiles dans la nouvelle économie basée sur les salaires. Les cérémonies et les pratiques traditionnelles ont été méprisées ou interdites par la loi. La P.C.N.-O. était responsable d'appliquer des lois qui imposaient la séparation d'enfants de leurs frères, sœurs, parents et grands-parents et qui criminalisaient les pratiques coutumières.

La vague de nouveaux arrivants et de nouvelles façons de faire était déroutante pour les collectivités des Premières nations, qui ont subi beaucoup de pression. Ces dernières ont tenté de mettre fin à cette importante perturbation; le chef Isaac of the Hän, de la ville maintenant connue sous le nom de Dawson City, a incité la majorité de son peuple à s'installer dans la collectivité de Moosehide, en aval du fleuve; et le chef Jim Boss (Kishwóot) a écrit au gouvernement fédéral en 1902 pour solliciter la protection des droits de son peuple. Le processus d'évolution d'un mode de vie traditionnel à des pratiques modernes, qui peut parfois prendre des siècles, a été abrégé à quelques années.

Le nombre considérablement petit de membres de la P.C.N.-O. au Yukon avant la ruée vers l'or au Klondike, soit 19 hommes en 1896, ne suffisait plus à répondre à la demande, compte tenu de l'arrivée de nombreux chercheurs d'or. À la fin de 1898, la P.C.N.-O. comptait 285 policiers, répartis en 31 détachements.

L'expansion soudaine de la population au Yukon s'est traduite par la volonté du Canada d'établir son autorité dans cette région riche en ressources. Le gouvernement fédéral a donc pris des mesures pour faciliter le développement politique au sein du territoire. En 1898, la première *Loi sur le Yukon* est entrée en vigueur, établissant ainsi une frontière avec les

envahissants Territoires du Nord-Ouest et un gouvernement territorial. L'administration initialement établie par la *Loi sur le Yukon* était en fait un commissionnaire nommé par le gouvernement fédéral, qui était responsable de gouverner le territoire à l'aide d'un conseil, aussi nommé par le gouvernement fédéral. Les décisions au sujet du Yukon ou de sa population ont souvent été prises en fonction des directives du gouvernement fédéral, dont les dirigeants étaient très loin des habitants qui étaient directement concernés. Le Yukon était géré par deux paliers de gouvernement, fédéral et provincial, et même s'il s'agissait de deux compétences distinctes, leurs responsabilités et intérêts se rejoignaient à l'occasion.

La responsabilité des Premières nations a été confiée au gouvernement fédéral et cette délimitation constitutionnelle a entraîné la création de systèmes parallèles de soins de santé, de systèmes scolaires et de services gouvernementaux.

L'accroissement de la population a amené une hausse des activités illégales. Les demandes d'intervention et de protection adressées à la P.C.N.-O. étaient si nombreuses que, dans les collectivités de mineurs d'or, les policiers n'étaient plus en mesure d'effectuer le travail d'agents du Dominion.

Dans bon nombre de petites collectivités au Yukon, le policier de la P.C.N.-O., était l'un des seuls, sinon le seul, résident non autochtone, et représentait les autorités séculières. Le policier dans ces collectivités occupait à la fois les fonctions d'agent du Dominion et d'agent d'application de la loi. Compte tenu de son double rôle, et parfois des priorités conflictuelles, le policier s'est vu détourné de son principal mandat. Les policiers de la P.C.N.-O. entretenaient fréquemment des relations singulières avec d'autres résidents. D'un côté, ils faisaient partie de la collectivité; ils vivaient au même endroit, dans les mêmes conditions, et comprenaient les réalités locales. D'un autre côté, ils en étaient exclus, devant agir au nom et dans l'intérêt du gouvernement, conformément aux lois établies.

L'éducation et la formation des jeunes Autochtones, bien qu'elles ne relèvent pas de la responsabilité de la police, ont eu une incidence sur les relations entre la police et les Premières nations. Alors que dans certaines petites collectivités du Yukon les enfants autochtones et non autochtones allaient à l'école au même endroit, la pratique du gouvernement fédéral – déjà répandue dans d'autres régions du Canada – consistait à séparer les enfants autochtones de leurs parents afin de les envoyer dans des pensionnats indiens, habituellement gérés par des institutions religieuses. Au Yukon, cette pratique a été appliquée au début du 20^e siècle.

Des enfants étaient arrachés à leur famille et à leur collectivité et placés dans des milieux étrangers, où on leur interdisait de parler leur langue, de se nourrir selon leurs habitudes, d'afficher leurs croyances traditionnelles ou de perfectionner les habiletés qui leur venaient de leurs traditions. Certains enfants ont été envoyés très jeunes dans un pensionnat tellement loin de chez eux qu'ils ne pouvaient pas rendre visite à leur famille et à leurs amis. Ils ont quitté le pensionnat à l'adolescence, complètement ignorants du mode de vie de leur collectivité et incapables de parler leur langue ou de participer à l'économie traditionnelle. De nombreux enfants ont été victimes de violence physique et d'agressions sexuelles. Tous ont connu les souffrances et les perturbations liées à une séparation forcée.

La politique des pensionnats a été appliquée pendant presque un siècle. Le pensionnat Chooutla a été ouvert jusqu'en 1969. Beaucoup d'enfants ont fréquenté le pensionnat de Lower Post dans le Sud de Watson Lake, qui n'a fermé qu'en 1975. Le dernier pensionnat fédéral, le pensionnat Gordon en Saskatchewan, a fermé ses portes en 1996. Les membres des familles des enfants envoyés au pensionnat ont également connu les souffrances d'être séparés de l'un des leurs. Il n'y a pas que les pensionnaires qui ont été privés de la possibilité d'apprendre les valeurs et les habiletés traditionnelles et d'établir des relations familiales saines; leurs enfants et leurs petits-enfants ont également été privés d'une famille saine et sont aujourd'hui aux prises avec un héritage de dépression, de violence et de toxicomanie, qui remonte clairement à l'époque des pensionnats. Les excuses formulées par le gouvernement fédéral à l'endroit des Autochtones pour les avoir forcés à la vie en pensionnat, et les excuses du commissaire de la GRC, ont légitimé le traumatisme découlant de cette expérience.

La saga des pensionnats illustre la complexité et parfois la contradiction de la fonction du policier dans bon nombre de collectivités. Le policier avait une autorité considérable dans les petites collectivités, et dans le cas des Premières nations, cette autorité pouvait atteindre presque toutes les sphères de leur vie. À titre de représentant du gouvernement fédéral, le policier était responsable de maintenir l'ordre, de fournir des médicaments, d'enregistrer les naissances et les décès, de distribuer le courrier, etc., mais il était également responsable d'enlever les enfants à leur famille pour les envoyer au pensionnat et d'empêcher les collectivités d'organiser des potlachs.

Bien que la *Loi sur le Yukon* ait été modifiée au début du 20^e siècle pour ajouter l'élection directe des membres du Conseil du Territoire, dans les faits, l'autorité revient au commissaire. Les infrastructures gouvernementales, physiques et administratives se sont effacées au fil de la décroissance de la population et de la production économique dans les années suivant la ruée vers l'or. La capacité du Conseil du Territoire à fournir des services a été sabrée et de nombreux volets de la fonction publique territoriale et fédérale ont été rassemblés. De 1901 à 1903, l'effectif de la P.C.N.-O. est passé de 250 à 303 policiers, qui se sont vus confier la lourde tâche d'à la fois représenter le gouvernement fédéral et d'appliquer la loi.

Les conflits entre ces fonctions se sont une fois de plus manifestés lorsque les répercussions de la Deuxième Guerre mondiale ont commencé à se faire sentir au Yukon. La construction de la route de l'Alaska, débutée en 1942, et l'arrivée de milliers de troupes et d'entrepreneurs américains ont eu d'énormes conséquences sur le territoire. Ils ont influencé de nombreuses collectivités traditionnelles qui n'avaient pas été touchées par la ruée vers l'or au Klondike en raison de leur éloignement.

Bien que certaines collectivités comptaient des membres autochtones et non autochtones, le représentant de la GRC était le seul non Autochtone que les Premières nations côtoyaient régulièrement. L'arrivée soudaine de soldats américains dans les régions éloignées du territoire et les répercussions découlant de la construction de la route ont amené des changements importants au Yukon. Des étrangers ont apporté des maladies contre lesquelles les membres des Premières nations n'avaient aucune défense. Les régions difficilement atteignables étaient maintenant beaucoup plus faciles d'accès, ce qui a eu des répercussions considérables sur la vie

sauvage. La chasse intensive par les Yukonnais et les soldats a soulevé des préoccupations au sujet de la durabilité. L'interaction à court terme entre les soldats et la population locale de même que l'introduction de l'alcool et de la fraternisation sociale étaient ahurissantes, même dans les collectivités qui avaient maintenu leurs pratiques traditionnelles au début du 20^e siècle.

Le grand nombre de soldats américains, qui étaient habitués aux lois américaines et qui ne reconnaissaient pas systématiquement l'autorité de la GRC, ont également mis de la pression sur le corps policier. Des membres de la GRC ont été appelés à la rescousse pour assurer des services de police à une population beaucoup plus importante et protéger les Yukonnais contre les nouveaux arrivants.

La fin des travaux de construction de la route en 1944 et le départ des troupes et des entrepreneurs ne se sont pas conclus par la reprise du mode de vie de l'avant-guerre. L'autoroute a rendu le territoire beaucoup plus accessible aux touristes ou aux futurs citoyens. La population a donc une fois de plus connu une croissance. La plaque tournante du Yukon d'après-guerre se trouvait naturellement sur la route de l'Alaska. En 1955, la capitale est donc passée de Dawson City à Whitehorse. Au même moment, les bateaux à vapeur à une roue, qui étaient le principal moyen de transport des marchandises au territoire depuis longtemps, a cédé la place aux voitures, aux camions et, de plus en plus, aux avions. Ce changement a déstabilisé les travailleurs des Premières nations qui vivaient encore selon un mode de subsistance dans les collectivités situées le long de la rivière Yukon et coupaient le bois servant de carburant aux bateaux. Ces changements les ont amenés à s'installer directement dans les collectivités le long de la route.

Tout au long de la période de l'après-guerre, et de plus en plus à partir des années 1960, le gouvernement territorial a pris les responsabilités administratives et gouvernementales jusque-là assumées par le gouvernement fédéral. L'épidémie de polio en 1953 a entraîné la fusion des systèmes de santé territorial et fédéral. Cette fusion traduit l'insatisfaction à l'égard des décisions d'un gouvernement fédéral distant; les citoyens du Yukon souhaitaient plus de pouvoir en ce qui concerne les décisions qui les touchent personnellement.

Jusque dans les années 1960, les relations entre le gouvernement territorial et les Premières nations étaient minimales. Le gouvernement fédéral, conformément à sa responsabilité constitutionnelle, gérait les affaires relatives aux Premières nations au Yukon. Toutefois, il est devenu de plus en plus clair qu'il était contre-productif d'offrir des programmes parallèles, et les gouvernements fédéral et territorial ont conclu des ententes administratives pour l'accès des membres des Premières nations aux programmes territoriaux, notamment en ce qui a trait à la protection de l'enfance et à l'éducation.

En 1962, le gouvernement du Yukon a conclu une entente de services de police avec le Canada pour l'obtention des services de la GRC. Auparavant, la GRC relevait uniquement du gouvernement fédéral. La nouvelle entente lui a conféré de nouvelles responsabilités. Au fil de l'évolution du Yukon vers un système de partis politiques, la primauté de l'assemblée législative élue sur le commissaire nommé a été confirmée par le ministre des Affaires indiennes et du

Nord canadien dans la célèbre lettre Epp en 1979. Dans les années 1980 et 1990, le gouvernement territorial a travaillé en vue d'accroître l'offre de programmes à la population générale par un transfert des responsabilités, qui a mené à la création de la Commission d'énergie du Nord canadien (1987) et à la construction de routes interterritoriales (1990), d'une portion de la route de l'Alaska (1992), d'un hôpital (1993) et de centres de santé communautaire (1997).

Les Premières nations étaient également habitées de cette volonté d'autodétermination. Bien que les Premières nations du Yukon, au moyen de pétitions, priaient déjà le gouvernement fédéral de reconnaître et de protéger leurs droits aux terres et aux ressources en 1902, c'est en 1973, que le chef Jim Boss (Kishwóot) a réellement donné le coup d'envoi au processus de négociation actuel au Yukon lorsqu'il a engagé un avocat pour défendre la revendication de son peuple auprès du gouvernement fédéral. Le Conseil des Premières nations du Yukon, un groupe représentant les Indiens inscrits et non inscrits, ont remis au ministre Pierre Trudeau un mémoire intitulé *Together Today for Our Children Tomorrow: A Statement of Grievances and an Approach to Settlement by the Yukon Indian People* et ont ainsi marqué le début du processus officiel de négociation des revendications territoriales.

À l'origine, les seules parties à la négociation étaient le Canada et les Premières nations du Yukon; le gouvernement territorial agissait à titre de conseiller du gouvernement fédéral. Au fil du temps, il est devenu évident que certaines questions faisant l'objet de négociations, notamment la récolte des ressources et le patrimoine, relevaient de la compétence du Yukon. Le gouvernement territorial a donc graduellement pris une position indépendante à la table des négociations.

Le processus de négociation des revendications territoriales a été ponctué de hauts et de bas, mais en 1993, les négociateurs des trois parties, soit le Conseil des Premières nations du Yukon, le Yukon et le Canada, ont signé l'Accord-cadre définitif, dont les dispositions seraient intégrées aux ententes définitives avec les Premières nations. Bien que l'Accord-cadre définitif soit un document politique qui n'a pas d'incident sur les droits reconnus par la loi, les ententes définitives constituent des accords sur des revendications territoriales aux termes de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* du Canada.

Les ententes définitives visant les premières nations du Yukon ont clarifié les droits des Premières nations issus des traités protégés par la Constitution. Ces droits se rapportent à de nombreux facteurs, notamment la contrepartie financière et économique, la propriété des terres octroyées par les ententes, les droits de récolte et les droits à l'accès ou à la participation au gouvernement populaire. Les ententes concernent également de nombreuses questions, comme l'inscription, le patrimoine, l'eau, les forêts et le partage des redevances.

Les Premières nations, le Yukon et le Canada ont négocié des ententes sur l'autonomie gouvernementale dans la foulée des ententes définitives avec les Premières nations. Ces ententes sont particulières à chaque Première nation; elles précisent que la Première nation est une personne morale investie de tous les droits et privilèges d'une personne physique; que la

bande aux termes de la *Loi sur les Indiens* n'est plus et que les dispositions de cette loi, à l'exception de quelques-unes, ne s'appliquent plus aux Premières nations du Yukon.

La Première nation est en mesure de se gouverner elle-même, conformément aux dispositions de l'entente sur l'autonomie gouvernementale et de sa propre constitution. Elle peut déléguer ses pouvoirs à d'autres organes et conclure des ententes de services et de programmes avec d'autres gouvernements. Une Première nation autonome peut adopter ses propres lois dans le respect d'une liste exhaustive de pouvoirs législatifs, y compris l'administration de la justice. Elle peut également appliquer les lois adoptées par l'intermédiaire d'agents d'application de la loi qu'elle aura désignés.

Le gouvernement du Yukon, qui était partie à la négociation des ententes définitives et des ententes sur l'autonomie gouvernementale, a profité de cette négociation pour clarifier les droits des Premières nations, mais également pour tenir compte des collectivités touchées par les conséquences découlant des décisions prises. Les ententes définitives établissent plusieurs conseils et comités, qui sont investis d'un mandat touchant l'ensemble du territoire ou particulier à chaque Première nation. Ces comités ont la possibilité de formuler des recommandations à l'intention des décideurs et sont généralement désignés par la Première nation et le Yukon. Les ententes établissent également un processus que les décideurs doivent suivre s'ils décident de rejeter ou de modifier une recommandation du conseil, et précisent qu'à moins qu'une recommandation soit rejetée ou modifiée dans un certain délai, elle sera réputée acceptée. Les recommandations présentées par les collectivités touchées par la décision deviennent par défaut la position du gouvernement.

Dans la foulée de la mise en œuvre des ententes et de la clarification des droits des Premières nations concernant les terres et les ressources, le gouvernement du Yukon en a profité pour asseoir son autorité territoriale en ce qui concerne les questions ayant des répercussions directes pour les Yukonnais en négociant le transfert de la responsabilité du Programme des affaires du Nord, qui veillait à la gestion de la majorité des ressources naturelles du territoire. L'Accord sur le transfert de responsabilités au Yukon a été signé en octobre 2001, et une nouvelle *Loi sur le Yukon*, qui confère au territoire la responsabilité de ses terres et de ses cours d'eau, est entrée en vigueur en avril 2003.

Administration de la justice

Onze des quatorze Premières nations du Yukon ont pris part aux ententes définitives et aux ententes sur l'autonomie gouvernementale conclues avec les gouvernements du Yukon et du Canada. Bien que ces ententes diffèrent d'une Première nation à l'autre, chacune des ententes sur l'autonomie gouvernementale des Premières nations du Yukon stipule à l'article 3.13.17 que la Première nation « a le pouvoir d'édicter des textes législatifs d'intérêt local ou privé, applicables sur les terres visées par le règlement, dans les matières suivantes : [...] l'administration de la justice ». L'article 13.6.0 des ententes sur l'économie gouvernementale apporte des précisions sur ce pouvoir législatif.

L'article 13.6.2 des ententes sur l'autonomie gouvernementale stipulent que les négociations en matière d'administration de la justice portent sur les sujets suivants :

« [...] les procédures de jugement, les recours civils, les sanctions (y compris les amendes, peines et emprisonnements) visant à assurer l'application des textes législatifs de la première nation [...], les poursuites judiciaires, les services correctionnels, le maintien de l'ordre, les rapports entre les tribunaux de la première nation [...] et les autres tribunaux ainsi que les autres questions de justice autochtone dont conviennent les parties. »

L'interaction entre les pouvoirs législatifs des Premières nations du Yukon et les gouvernements du Yukon et du Canada est complexe. La plupart des lois d'application générale du Yukon ne s'appliquent pas si une loi adoptée par une Première nation a les mêmes objectifs. En effet, la loi adoptée par une Première nation, conformément à ses pouvoirs, a priorité sur la loi du Yukon applicable pour une question similaire. Les lois fédérales ne sont pas automatiquement éclipsées de la même manière. Par conséquent, l'article 13.5.2 des ententes sur l'autonomie gouvernementale enjoint le Canada et la Première nation d'entamer des négociations en vue de conclure une entente distincte indiquant les textes législatifs édictés par la Première nation qui l'emportent sur les dispositions incompatibles des lois fédérales.

La mesure dans laquelle le pouvoir législatif des Premières nations en ce qui concerne l'administration de la justice englobe l'application des dispositions du *Code criminel* et d'autres lois fédérales est encore à déterminer. Toute discussion au sujet de la valeur pratique des services de police devra également porter sur la façon dont les gouvernements collaborent pour exercer leurs pouvoirs respectifs et sur les moyens de financer l'application des dispositions du *Code criminel* par les Premières nations.

D'hier à aujourd'hui

Les dernières 150 années témoignent des énormes changements politiques et sociaux au Yukon. La population a connu une croissance, une décroissance, et puis une autre croissance, et encore une décroissance, et a finalement subi les profonds bouleversements sociaux qui en ont découlé. Les membres des Premières nations au Yukon, soit les premiers habitants du territoire, ont négocié des traités qui reconnaissent leurs droits protégés par la Constitution et des ententes qui leur confèrent des pouvoirs considérables d'autodétermination.

Le gouvernement du Yukon a délaissé ses fonctions initiales de représentant local du gouvernement fédéral pour celles de gouvernement responsable des citoyens du territoire. Le processus qui s'est conclu par des revendications territoriales et le transfert de responsabilités a également façonné une nouvelle relation entre le Yukon et ses Premières nations, qui conviennent qu'il est nécessaire de collaborer pour l'avenir du territoire.

Il est maintenant temps que le gouvernement et les Premières nations du Yukon établissent une nouvelle relation avec le gouvernement du Canada au chapitre des services fournis par la GRC. Cette nouvelle relation doit être fondée sur le fait que malgré les différences dans les

priorités ou les processus, toutes les parties ont pour priorité de veiller à la sécurité et à la santé des collectivités.

Chapitre 3. La structure des services de police du Yukon

Depuis la création de la Police à cheval du Nord-Ouest (P.C.N.-O.), les forces policières se sont adaptées aux changements survenus sur le territoire (voir le chapitre 2). La situation n'est pas différente aujourd'hui. La GRC doit continuellement s'ajuster aux dynamiques variables, notamment les nouvelles responsabilités, la population croissante, l'activité économique accrue, les nouvelles drogues, les percées technologiques, les enquêtes plus longues et plus complexes, les requêtes des tribunaux pour des demandes de divulgation détaillées et les attentes énormes du public). La Division M est consciente que la signature d'ententes sur l'autonomie gouvernementale fait en sorte que les Premières nations du Yukon font des pas de géant vers l'autodétermination. La GRC doit donc faire preuve de souplesse et s'adapter à de nouvelles ententes.

Le présent chapitre fournit des renseignements sur l'organisation de la Division M, au Yukon.

Ententes sur les services de police

En vertu de plusieurs ententes sur les services de police, la GRC offre ces services au territoire. Chaque entente institue différents accords de financement et responsabilités, mais chacune tient compte du fait que la gestion interne de la GRC (administration, ainsi que détermination et application de procédures policières professionnelles), demeure sous contrôle fédéral. Ces ententes fournissent suffisamment de pouvoirs pour que les citoyens du Yukon aient leur mot à dire dans l'établissement des priorités en matière de services de police, que ce soit à l'échelle de la collectivité ou du territoire. Nous aborderons de nouveau ce thème dans le chapitre 6, alors que nous discuterons de notre recommandation portant sur la création d'un conseil de police du Yukon et d'autres dispositions permettant de tisser des liens entre la population et la Division M.

La GRC fournit des services de police sur le territoire aux termes de l'entente sur les services de police territoriaux intervenue entre le gouvernement du Canada et celui du Yukon. Selon l'entente, 70 % des coûts des services de police seront assumés par le gouvernement du Yukon, alors que les 30 % restants seront déboursés par le Canada.

En vertu de cette entente, 93 membres réguliers, 15 membres civils et 20 employés de soutien assurent les services au Yukon.

Le Programme des gendarmes communautaires autochtones est financé dans le cadre d'une autre entente entre le Canada et le Yukon. Ce dernier défraie 54 % des coûts, et le gouvernement fédéral, 46 %. Dans le cadre de ce Programme, la GRC fournit 12 membres réguliers sur l'ensemble du territoire du Yukon. La Division M se voit attribuer 12 gendarmes communautaires autochtones, qui sont en poste à Whitehorse et dans les collectivités (tableau 1).

Tableau 1. Programme des gendarmes communautaires autochtones

Détachement	Première nation	Effectif maximal
Beaver Creek	Première nation de White River	1
Carcross	Première nation de Carcross/Tagish	1
Carmacks	Bande de la Première nation Little Salmon-Carmacks	1
Dawson	Tr'ondëk Hwëch'in	1
Haines Junction	Premières nations des Champagnes et d'Aishihik	1
Mayo	Première nation de Na-Cho Nyak Dun	1
Old Crow	Première nation de Vuntut Gwitchin	1
Pelly Crossing	Bande de la Première nation de Selkirk	1
Ross River	Conseil Dena de Ross River	1
Teslin	Conseil de Teslin Tlingit	1
Whitehorse	Première nation de Kwanlin Dün	2

Cinq membres réguliers travaillent en vertu de l'entente-cadre sur les services de police communautaires des Premières nations intervenue entre le Canada et le Yukon. Un d'entre eux travaille à Whitehorse au sein de la Division M comme administrateur du Programme des gendarmes communautaires autochtones. Les quatre autres membres travaillent au sein du détachement de Watson Lake dans le cadre d'une entente communautaire tripartite (ECT) signée entre le Canada, le Yukon et la Première nation de Liard. L'ECT précise que le Yukon assume 48 % des frais, alors que le Canada en débourse 52 %. Il s'agit de la seule entente tripartite du Nord du Canada. Les administrations concernées travaillent d'ailleurs à sa renégociation.

L'objectif de ces ententes est de pourvoir les postes désignés par des membres GRC d'origine autochtone, mais il n'a pu être réalisé en raison de la pénurie de policiers autochtones. Le recrutement et le maintien de l'effectif, ainsi que la nécessité de recruter davantage de membres des Premières nations, sont examinés dans des chapitres ultérieurs.

Tâches de la GRC

Les membres de la Division M de la GRC accomplissent une grande variété de tâches au sein des 13 détachements et de l'administration centrale du Yukon. En plus des membres visés par les ententes sur les services de police dont il a été question ci-dessus, sept membres réguliers travaillent aux tâches administratives de la Division M et 12 membres ont des tâches liées aux services de police fédéraux.

Les postes fédéraux au Yukon sont créés et financés par le secteur fédéral de la GRC, indépendamment des ententes sur les services de police. Ces hommes et femmes sont

responsables, sur l'ensemble du territoire, des enquêtes relatives à la drogue, de l'application des lois fédérales, des services de police de protection, des enquêtes sur les crimes commerciaux, de l'application intégrée de la loi aux frontières et des fonctions relatives au renseignement.

En outre, un membre régulier du détachement de Watson Lake participe à la prestation de services de police dans le Nord de la Colombie-Britannique. Les coûts de cet agent sont recouverts auprès de la province.

Trente-sept employés de la fonction publique appuient les membres réguliers et civils des détachements et de l'administration centrale en accomplissant diverses tâches de soutien et fonctions administratives sur l'ensemble du territoire (tableau 2).

Tableau 2. Membres et employés de la GRC au Yukon en 2010

	Membres réguliers	Membres civils	Total	Employés de la fonction publique	Nombre total d'employés à temps plein
Entente sur les services de police territoriaux	93	15	108	20,59	128,59
Programme des gendarmes communautaires autochtones	12	0	12	0	12
Entente sur les services de police des Premières nations	5	0	5	0	5
Administration de la Division	7	4	11	14	25
Services de police fédéraux et techniques et application de la loi intégrée aux frontières	12	2	14	1	15
Recouvrement de fonds	1	2	3	2	5
Nombre total d'employés	130	23	153	37,59	190,59

Au Yukon, la GRC accomplit des tâches policières en tous genres. Le commandant de la Division M a le pouvoir de déployer des ressources policières sur l'ensemble du territoire, au besoin. Pour assurer des services de police aux collectivités et aider les détachements partout sur le territoire, des employés de la GRC remplissent diverses fonctions dans des domaines variés, dont la prévention de la criminalité et l'éducation sur les drogues, les relations de travail, les enquêtes générales, les enquêtes sur des crimes graves, les affectations de relève, la présence policière dans les écoles, l'information des médias et du public, l'application du *Code de la route* et la reconstitution des collisions, des services aériens, des services techniques en matière de télécommunications et d'informatique, des communications opérationnelles, le désamorçage d'explosifs, des services de chiens policiers, l'intervention en cas d'urgence, les activités de recherche et sauvetage, l'analyse de scènes de crime, la réduction de la criminalité, la coordination auprès des Premières nations et des jeunes et les tâches d'analyse et de planification.

Dans le cadre des ententes, le commandant divisionnaire et la ministre de la Justice du Yukon collaborent pour établir des normes policières sur le territoire. L'augmentation ou la diminution du nombre de membres de la GRC employés en vertu des ententes sur les services de police est déterminée par le gouvernement contractant à la suite d'un processus annuel établi.

Pendant l'examen, des personnes se sont intéressées au nombre de membres de la GRC d'origine autochtone au Yukon, par rapport à ceux des deux autres territoires du Nord. Le tableau 3 indique le nombre de membres de la GRC d'origine autochtone au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Tableau 3.

Nombre de membres de la GRC d'origine autochtone au Yukon, dans les T.N.-O. et au Nunavut

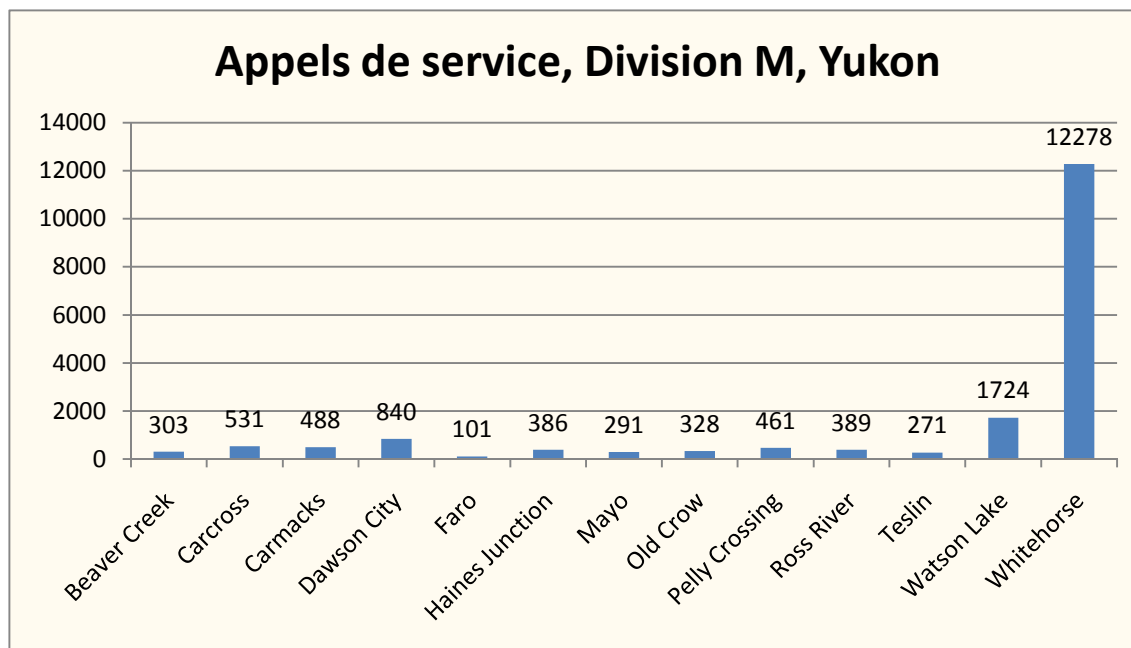
Division de la GRC	Postes permanents	Membres réguliers d'origine autochtone	Pourcentage
Division M (Yukon)	130	17	13
Division G (T.N.-O.)	201	28	14
Division V (Nunavut)	127	22	17

Cinq des 17 membres réguliers d'origine autochtone en service au Yukon ont déclaré être né sur le territoire. En outre, 11 employés de la fonction publique et membres civils de la GRC ont déclaré être d'origine autochtone.

Appels de service

Au Yukon, la GRC a répondu à 18 391 appels de service en 2009. La figure 1 représente le nombre d'appels de service de chacun des 13 détachements.

Figure 1. Nombre d'appels de service, Division M, 2009



Le tableau 4 représente le nombre d'infractions criminelles en 2009 (toutes les infractions n'ont pas entraîné une enquête criminelle).

Tableau 4. Statistiques sur la criminalité, Division M, 2009

Crimes contre la personne	1 435
Crimes contre la propriété	3 249
Autres infractions criminelles au <i>Code criminel</i>	4 099
Conduite avec facultés affaiblies	623
Conduite pendant interdiction ou avec un permis suspendu	77
Infractions à la <i>Loi réglementant certaines drogues et autres substances</i>	251

Coordonnateur auprès des Premières nations

Le coordonnateur de la GRC auprès des Premières nations sert de lien entre la GRC et les collectivités des Premières nations. Il agit de manière proactive en vue de mobiliser les collectivités et les chefs des Premières nations et de les aider à mieux comprendre les politiques et les pratiques de la GRC. Récemment, le coordonnateur a participé à la résolution informelle de plaintes en rencontrant des citoyens locaux et certains membres de détachements. Il agit à titre de président du conseil de la Fetal Alcohol Syndrome Society Yukon (FASSY) et sert d'agent de liaison entre la GRC et l'initiative Sœurs par l'esprit (qui s'occupe des femmes et des filles disparues ou assassinées). En tant que membre du conseil du Répertoire Jeunesse, il examine également les demandes de financement présentées par les programmes pour les jeunes. De plus, il contribue au Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire en s'occupant de la coordination des besoins et des suggestions des membres avec le commandant divisionnaire.

Le coordonnateur participe au processus de gestion d'enquête des affaires importantes lorsque des enquêtes importantes sont réalisées. Il sert d'agent de liaison avec la population et rencontre les chefs des Premières nations, les Aînés et les membres des collectivités pour expliquer les enquêtes de la GRC, informer les chefs à propos des enquêtes importantes et servir de lien entre les détachements et les collectivités des Premières nations. Par exemple, dans une des collectivités, le chef et le conseil ont fait part d'inquiétudes relativement à un des membres de la GRC affectés dans leur collectivité. Même si la communication avait été coupée, le coordonnateur auprès des Premières nations est intervenu et a contribué à l'organisation d'une rencontre pour discuter des problèmes. Depuis, le détachement de la GRC, le chef et le conseil se rencontrent régulièrement. Ces réunions ont grandement amélioré les communications et augmenté le taux de satisfaction par rapport à la relation avec le détachement.

Le coordonnateur aide également au recrutement des membres des Premières nations qui souhaitent se joindre à la GRC. Il travaille directement avec les candidats et les accompagne tout au long du processus, notamment en organisant des sorties accompagnées pour montrer aux candidats ce qu'est le travail policier.

En plus d'exercer un travail de recrutement traditionnel, le coordonnateur fournit des séances individuelles et aide les candidats à se préparer aux examens. Il voyage dans les collectivités pour rencontrer les candidats et il sollicite l'appui du chef, du conseil, des Aînés et de la population pour recenser les candidats possibles, les recommander et les encourager.

Chapitre 4. Nos services de police, nos collectivités

Les services de police dans le Nord du Canada présentent des défis et des possibilités pour les policiers de première ligne. La géographie complexe et le climat rigoureux de la région forcent souvent les policiers à posséder des compétences telle la conduite de motoneiges, de véhicules tout-terrain et de bateaux, et à apprendre les techniques de survie en plein air. La taille et l'éloignement des collectivités du Nord obligent souvent les policiers à effectuer des tâches variées qu'ils ne seraient pas appelés à exécuter dans de grands centres urbains ayant un meilleur accès à des services sociaux diversifiés. Le plus important, toutefois, c'est qu'un policier réaffecté qui arrive de l'extérieur du Yukon comprend rapidement l'importance d'établir des relations avec les membres de la collectivité et sait que de tels efforts en valent la peine.

Dans le dernier chapitre, nous avons examiné des données précisant les types d'appel que les policiers peuvent recevoir. Les coprésidents ont été informés par les personnes travaillant au sein du système de justice que l'abus de drogues et d'alcool constituait un facteur important dans la majorité des crimes perpétrés contre les policiers du Yukon. Dans le Nord, les policiers sont fréquemment appelés à répondre à des appels portant sur des cas de violence interpersonnelle visant des personnes qui se connaissent. Lorsque nous avons parcouru le territoire pour parler avec les citoyens et leur demander quelles avaient été leurs expériences avec la GRC, ils ont soulevé des préoccupations concernant les besoins sociaux et culturels spécialisés des collectivités autochtones et ont souligné l'importance de fournir des services de police adaptés à ces besoins culturels particuliers. Certaines personnes ont affirmé que la GRC ne répondait pas efficacement aux appels dans ces circonstances. Les coprésidents, et ceux qui ont partagé leurs expériences, sont grandement préoccupés par les raisons sous-jacentes qui ont entraîné ce manque de confiance et cette méfiance envers la GRC.

Dans le présent chapitre, nous donnerons un aperçu des préoccupations soulevées par les citoyens. Nous traiterons plus particulièrement des inquiétudes soulevées par les citoyens autochtones, qui doivent composer avec des femmes en situation de crise, et des craintes concernant le traitement des personnes vulnérables.

Premières nations et collectivités rurales

Les coprésidents ont eu le privilège de passer beaucoup de temps dans les collectivités autochtones de l'ensemble du territoire. Malgré la haine et le désillusionnement que certains citoyens éprouvent envers la GRC et le système de justice, ils nous ont accueillis dans leurs collectivités et nous ont traités avec respect et dignité. En effet, la dignité avec laquelle ils nous ont accueillis a été remarquable.

Nous avons rencontré les Aînés, les chefs et membres des conseils de bande, les dirigeants des collectivités, les fournisseurs de services et les citoyens des collectivités autochtones et nous avons entendu diverses opinions. Toutefois, un thème commun était présent dans toutes nos rencontres : la nécessité d'établir un lien de confiance avec la GRC, et de le maintenir.

Nous avons également rencontré les gouvernements municipaux et leurs électeurs. Ils ont reconnu que les membres de la GRC sont des modèles de comportement et des intervenants

précieux dans la collectivité. Ils ont conscience de leur valeur en raison de leur patience et de leur professionnalisme, mais aussi parce qu'ils rencontrent régulièrement les gouvernements municipaux (y compris les représentants élus) pour établir les priorités des services de police communautaires et qu'ils s'investissent à fond dans le but d'appuyer les programmes communautaires et d'établir des relations.

Les discussions tenues avec les citoyens autochtones ont reflété la complexité de leur relation avec la GRC sur le territoire. Les membres autochtones ont exprimé une admiration sincère envers le travail des membres de la GRC dans les collectivités autochtones, et ils continuent de le faire. Ils reconnaissent qu'il est difficile de vivre et de travailler dans des collectivités isolées et respectent les membres de la GRC pour les services qu'ils offrent. Les citoyens conviennent que les membres de la GRC contribuent à la croissance et au développement de leurs collectivités. Ils respectent la GRC, parce qu'elle est un modèle de comportement pour leurs enfants et qu'elle prend soin de leurs aînés.

En même temps, par contre, les citoyens se préoccupent des services de police reçus. Les Aînés ont expliqué comment la « nouvelle génération » des membres de la GRC n'a plus d'estime pour les cultures autochtones. Les femmes ont affirmé que leurs appels de service sont parfois traités avec méfiance, ou tout simplement ignorés. Les hommes ont dit qu'ils se sentaient intimidés. Les mères et les pères de famille ont précisé comment leurs enfants subissaient des traitements injustes de la part de la GRC. Les chefs et membres des conseils de bande se sont dits frustrés que les citoyens de leur collectivité reçoivent parfois des services de justice de deuxième classe.

Certains citoyens autochtones ont affirmé ne plus communiquer avec les services de police lorsqu'ils sont témoins d'un conflit, ou encore plus grave, lorsqu'ils en sont victimes. Ils craignent que la GRC fasse preuve d'indifférence ou qu'elle intervienne de façon hostile. Le plus déconcertant à propos de nos conversations avec les citoyens autochtones est qu'ils n'ont jamais signalé les incidents pour lesquels ils sentaient qu'ils avaient été victimes de mauvais traitements.

Nous avons à maintes reprises entendu des histoires à propos de conduites douteuses de la part des membres de la GRC. Les citoyens ont également reconnu que les incidents survenus n'avaient jamais été signalés ou qu'ils n'avaient jamais fait l'objet d'une enquête. Cela signifie que les membres de la GRC n'ont jamais eu à faire face à des accusations et à craindre d'avoir posé des actes répréhensibles. Les personnes touchées nous ont fait part de plusieurs raisons pour lesquelles elles n'ont jamais signalé ces incidents :

- elles ne connaissaient pas l'existence de la Commission des plaintes du public contre la GRC;
- lorsqu'elles connaissaient l'existence de la Commission des plaintes du public contre la GRC, elles ne savaient pas comment déposer une plainte;
- elles craignaient de subir des représailles si elles déposaient une plainte contre la GRC;
- elles croyaient que le dépôt d'une plainte ne réglerait rien.

Il s'agit d'une préoccupation majeure pour les coprésidents. À moins que les incidents ne soient signalés, il est impossible de se pencher sur les mauvaises conduites présumées.

Les études et les enquêtes suivantes révèlent que bon nombre des problèmes liés à la prestation des services de police au Yukon en 2010 sont similaires à ceux relevés il y a plus d'une décennie dans d'autres administrations. Une constatation commune aux différentes commissions d'enquête est que la relation entre les policiers et les Autochtones a souvent été caractérisée par une hostilité et une méfiance mutuelle et, dans certains cas, par de la discrimination raciale. Ces facteurs augmentent les probabilités de conflits et les risques que les incidents s'intensifient.

Dans le but de présenter une étude canadienne applicable, trois enquêtes provinciales ont été examinées. Il est à noter que ces études proviennent de différentes administrations et qu'elles portent sur des services de police municipaux dirigés par des services de police autres que la GRC. En outre, ces études datent de plusieurs années.

Enquête publique sur l'administration de la justice et les populations autochtones, Manitoba, 1991

L'Enquête publique sur l'administration de la justice et les populations autochtones est l'examen le plus complet sur les démêlés des Autochtones avec le système de justice du Canada. La principale constatation du rapport est que les Autochtones subissent de la discrimination systémique chaque fois qu'ils doivent faire face au système de justice. La discrimination systémique est devenue la norme, et elle touche à la fois les délinquants et les victimes.

Dans leur rapport final (Hamilton et Sinclair, 1991), les commissaires qualifiaient les relations entre les policiers et les Autochtones au Manitoba de gravement déficientes, précisant qu'il existe de forts sentiments de méfiance, sinon de haine, envers les membres de la GRC dans certains secteurs et que de nombreux policiers sont perçus comme présentant un comportement arbitraire et antagoniste envers les Autochtones. L'enquête a révélé que la plupart des plaintes étaient liées au fait que les policiers ne connaissent pas bien la culture et les besoins des Autochtones auxquels ils fournissent des services. Les conclusions du rapport ciblaient directement les services de police municipaux au Manitoba, ainsi que la GRC, qui fournit des services de police à un grand nombre de collectivités dans la province.

Les peuples autochtones qui ont été entendus dans le cadre de l'Enquête publique sur l'administration de la justice et les populations autochtones ont mentionné qu'il y a un large fossé entre la collectivité et les policiers. Les nombreux Autochtones qui ont rencontré les commissaires dans le cadre de l'Enquête ont parlé de services de police qui faisaient parfois preuve d'indifférence et parfois preuve d'exagération, et qui étaient habituellement insensibles et souvent abusifs. L'Enquête a permis de conclure que de nombreuses difficultés sont attribuables à une réduction du contrôle policier ou à une présence policière excessive. On parle de présence policière excessive lorsque les policiers se concentrent beaucoup trop sur les activités des Autochtones et l'application de la loi. Il est question de réduction du contrôle policier lorsqu'il y a un manque de services de prévention et de soutien.

Le système de justice a déçu les Autochtones du Manitoba à grande échelle. Il s'est montré insensible et inaccessible, et il a fait arrêter et emprisonner un nombre grandement démesuré d'Autochtones. Les Autochtones qui sont arrêtés sont davantage susceptibles que les non-Autochtones d'être privés d'une libération sous caution, de passer plus de temps en détention avant le procès, de passer moins de temps avec leurs avocats et, s'ils sont reconnus coupables, d'être incarcérés.

Source : Hamilton et Sinclair, 1991: 1

La Province du Manitoba a procédé à un examen qui s'est échelonné sur une période de dix ans et qui portait sur l'état de la Manitoba Inquiry (Chartrand et Whitecloud, 2001). L'étude en question est informative pour un certain nombre de raisons, l'une des plus importantes étant que l'on y reconnaît que peu de progrès ont été accomplis au cours des dix dernières années pour mettre en œuvre les recommandations du Manitoba Inquiry.

Un article paru récemment dans la *Winnipeg Free Press* (Owen, 2010) cite le grand chef de l'Assemblée des chefs du Manitoba, Ron Evans, qui a affirmé croire que la relation entre les policiers et les dirigeants autochtones s'était améliorée au cours des 20 dernières années. Il attribue tout le mérite à la GRC qui, à la suite de la Manitoba Inquiry, a créé un poste permettant de travailler directement avec les groupes autochtones sur des problèmes de sécurité publique de haut niveau; cette mesure a aidé à combler l'écart entre les parties.

Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta, 1991

Un examen entrepris en Alberta faisait également mention du racisme et de la discrimination systémique. Le groupe de travail a examiné le système de justice pénale en Alberta en ce qui a trait aux Autochtones. Il a cerné des problèmes et proposé des solutions pour veiller à ce que les Indiens et les Métis reçoivent des traitements honnêtes, justes et équitables à toutes les étapes du processus de justice pénale.

Dans son rapport, le groupe de travail (1991) a reconnu que les Autochtones de l'Alberta ont des préoccupations concernant le système de justice pénale. Le rapport admettait que les Autochtones du Canada sont surreprésentés dans les centres correctionnels et qu'ils font souvent face à des préjugés et à de la discrimination. Le rapport insistait sur le fait que la justice demeurera insaisissable et qu'il continuera à y avoir du mécontentement sans la création d'un système plus équilibré. Pour y arriver, le rapport précise que les Autochtones doivent participer davantage à la mise sur pied des forces policières, à la mise en œuvre et à la planification des programmes, et à la prestation des services liés au système de justice pénale.

Le rapport fait remarquer que le style adopté par les services de police a une incidence sur la qualité de vie des collectivités autochtones. Il mentionne également les problèmes soulevés par les citoyens au Yukon dans la présente étude de 2010 sur les services de police, soit la nécessité que les Autochtones donnent de la formation interculturelle, qu'ils participent aux initiatives de prévention de la criminalité et qu'ils disposent d'un nombre accru de possibilités d'emploi au sein du système de justice.

Le groupe de travail a également précisé que les Autochtones croient qu'ils font face à des préjugés à tous les échelons du système de justice pénale. Les membres du groupe de travail ont ensuite écrit avoir entendu de nombreuses histoires liées à des préjugés raciaux principalement attribuables aux policiers, et que la plupart des Autochtones sont d'avis que les policiers entretiennent des préjugés envers eux. Malgré ces préoccupations, le rapport confirme également que les Autochtones ne rejettent pas la GRC, mais qu'ils la mettent en doute pour répondre aux besoins des peuples autochtones contemporains en matière de services de police.

Un vaste sondage d'opinion nous a permis de confirmer ce que nous savions déjà grâce à nos connaissances et à nos expériences : la majorité des peuples autochtones ne font pas confiance au système de justice pénale. Sans cette confiance, particulièrement celle envers les services policiers et les tribunaux, le système de justice pénale ne pourra jamais assumer son rôle capital d'inspirer le respect de la loi au sein de la population.

Groupe de travail, 1991, p. 2-7

Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform, 2004

Dans le rapport de la Saskatchewan Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform, il est également question de racisme et de discrimination. En 2001, le gouvernement de la Saskatchewan a établi cette commission afin d'examiner le système de justice, de trouver des solutions pour éliminer les pratiques discriminatoires systémiques et de mettre un frein aux attitudes fondées sur des préjugés raciaux et culturels. La commission a été établie à la suite d'accusations portées contre les services de police de Saskatoon voulant qu'ils soient impliqués dans l'abandon d'hommes autochtones à la limite de la ville; l'un des hommes étant mort de froid. La commission a tenu de vastes consultations auprès des membres de la collectivité et a publié un rapport examinant divers problèmes vécus par les citoyens autochtones, notamment leur relation avec les policiers.

À l'heure actuelle, il règne, en Saskatchewan, un climat de méfiance et de peur qui ne peut être ignoré. Les Métis et les Premières nations, plus particulièrement, ont peur des policiers. Les mères d'enfants autochtones ont fait part de leur appréhension lorsque leurs enfants sortent la nuit. Ils ont notamment peur que les policiers n'abusent de leurs enfants.

Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform, 2004: 5-3

Les inquiétudes manifestées par les Autochtones en Saskatchewan étaient similaires à celles entendues au Yukon en 2010 : manque d'appréciation de la culture et de l'histoire des collectivités autochtones, peur et méfiance envers les policiers, violence verbale et physique, et intimidation de la part des policiers.

Quant au traitement des Premières nations et des Métis, la commission a fait l'observation suivante :

La commission a commencé son travail en croyant que le racisme était un facteur quant à la prestation d'un système de justice qui débute souvent par des contacts entre les

policiers et la population. Même si les Premières nations et les Métis ont éprouvé des problèmes dans un système de justice souvent étranger et opprimant, il est difficile de définir le rôle joué par le racisme au sein du système de justice. Sans preuve directe d'actes de racisme, au moyen d'un langage ou d'un comportement inadéquat, il est difficile de déterminer avec exactitude l'importance des attitudes de racisme. Il ne fait aucun doute que le racisme existe. Toutefois, la commission a également appris que la majorité des policiers font preuve d'impartialité et de professionnalisme dans l'exécution de leurs tâches, peu importe la nationalité de la personne à laquelle ils ont affaire. La commission a néanmoins conclu que le racisme existe au sein des services de police et qu'il s'agit d'un facteur contribuant au climat de méfiance et au manque de compréhension qui sévissent en Saskatchewan.

La commission a ensuite formulé une série de recommandations visant à se pencher sur ce qu'elle considère comme du racisme systémique au sein des services de police de la province. Certaines des recommandations formulées dans le présent rapport s'appuient sur celles contenues dans le rapport de la commission de la Saskatchewan.

Examens sur les services de police offerts au Yukon

À l'heure actuelle, deux examens ont été effectués sur la relation entre les policiers et les Autochtones au Yukon : une étude publiée en 1979 (Parnell, 1979) et une autre plus récente (Clark, 2006).

L'étude menée par Parnell sur la GRC au Yukon a été entreprise en raison des tensions et de l'hostilité qui existent parfois entre les Autochtones et les policiers au Yukon. Dans le cadre de cette étude, des entrevues ont été réalisées auprès des membres de la GRC, des résidents de la collectivité et du personnel responsable de la prestation de services pour obtenir le point de vue de chacun des groupes concernant les relations entre les policiers et les membres de la collectivité, et ensuite se servir de cette information pour trouver des solutions. Un total de 136 entrevues ont été réalisées à Carmacks, Haines Junction, Mayo, Watson Lake et Whitehorse.

L'une des conclusions tirées portait sur le fait que la majorité des citoyens autochtones ne se souvenaient pas d'avoir vu des policiers participer à des activités de nature préventive; ils voyaient surtout les policiers effectuant de la surveillance dans leur patrouille automobile. Quant à l'application de la loi, 46,1 % des répondants autochtones ont indiqué que celle-ci était « convenable ».

Selon les membres de la GRC interrogés au Yukon en 1979, dans presque tous les conflits entre les policiers et les Autochtones, l'alcool était directement ou indirectement en cause. Les problèmes des enfants et des adolescents étaient l'un des principaux facteurs qui contribuaient à de mauvaises relations entre les policiers et les Autochtones. Un manque de suivi auprès des victimes et des plaignants empêchait les policiers d'appliquer la loi. Les policiers passaient un temps précieux à régler des problèmes sociaux non associés à l'application de la loi. Certains membres ont mentionné que les nouvelles recrues adoptaient parfois l'attitude négative de

leur superviseur envers les Autochtones et que le jargon du métier façonnait aussi l'approche adoptée par les jeunes policiers, mais pas toujours d'une bonne manière.

Les policiers interrogés ont également fait mention de l'âge et de l'expérience des policiers; selon les citoyens autochtones, les jeunes policiers (moins de 30 ans) avaient tendance à être agressifs, sévères et incapables de gérer leurs frustrations. Les policiers interrogés estimaient quant à eux que la situation pourrait s'améliorer si les méthodes de sélection des recrues l'étaient elles aussi, car ce ne sont pas toutes les recrues qui possèdent les qualités nécessaires. Les policiers ont également fait part de la nécessité de leur donner une meilleure formation et d'exercer une surveillance plus étroite (Parnell, 1979).

Tout comme ses homologues des services de police, le personnel ressource du Yukon interrogé dans le cadre de l'étude menée en 1979 a mentionné que l'alcool était un facteur important quant à l'état des relations entre les policiers et les Autochtones. Il a aussi précisé que les policiers se sentaient souvent isolés dans la collectivité parce qu'ils n'y étaient que pour une courte période et que ni les policiers ni les citoyens ne prenaient l'initiative d'établir des relations positives avec l'autre. Le personnel ressource interrogé estimait que l'approche des policiers était trop autoritaire et qu'il y avait un manque de supervision de la part des supérieurs.

Les Autochtones interrogés dans le cadre de l'étude de 1979 ont mentionné certains facteurs contribuant à l'amélioration des relations entre les policiers et les Autochtones, notamment une participation accrue des policiers dans la collectivité, une plus grande sensibilité des policiers quant aux relations au sein de la collectivité, et une meilleure communication entre les policiers et les Autochtones.

L'étude de 1979 a également permis de découvrir que la relation entre les policiers et les citoyens autochtones s'améliorait lorsque les policiers prenaient le temps d'apprendre à connaître personnellement les citoyens et à participer à des sports et à des activités sociales, qu'ils étaient prêts à entendre et à essayer de comprendre les citoyens, qu'ils expliquaient les opérations policières entreprises, qu'ils respectaient les droits de la personne et qu'ils avaient des relations amicales avec les résidents de la collectivité.

Bon nombre des constatations contenues dans l'étude de Parnell, comme l'abus d'alcool et sa relation avec la criminalité ainsi que la participation des membres de la GRC dans la collectivité, ont fait écho dans l'étude de 2010.

Une étude plus récente sur les services de police a été publiée en 2006. Dans le cadre d'une initiative fédérale, Sécurité publique Canada a effectué un examen des services de police au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. L'examen a été approuvé par chacun des territoires, et de vastes consultations ont été menées auprès des membres de la collectivité. Au Yukon, plus de 120 rencontres ont eu lieu avec les membres et les intervenants des collectivités. Un rapport final panterritorial et des rapports propres à chacun des territoires ont été rédigés.

L'étude faisait appel à la participation des membres de la GRC, du personnel ressource, des organismes gouvernementaux et du personnel travaillant au sein d'organismes responsables de la justice. L'étude portait sur des problèmes tels que les perceptions en matière de criminalité et de sécurité publique, les opinions sur les services de police au Yukon ainsi que les programmes et initiatives qui semblaient être efficaces au sein des collectivités.

Le rapport précisait que les consultations menées auprès des citoyens avaient permis de constater que, malheureusement, la GRC faisait face à un héritage de méfiance et de mauvaise compréhension. Par contre, il faisait également mention que, dans certaines collectivités, les policiers avaient pu établir des relations de confiance et de respect. Les consultations menées dans la collectivité ont également révélé que la GR était un service de police de choix au Yukon. Toutefois, les citoyens ont cerné un certain nombre de points à améliorer : communication avec les policiers et accessibilité de ces derniers, visibilité des policiers dans la collectivité, reddition de compte envers la collectivité et processus de traitement des plaintes. À plusieurs égards, ces problèmes sont les mêmes que ceux entendus par les coprésidents au cours des réunions tenues en 2010.

Nous serions négligents de ne pas souligner que le rapport Clark a été rédigé il y a déjà quatre ans. Depuis lors, la GRC a entrepris une transition, et la Division M a accompli certains progrès quant à la prestation des services de police. Par exemple, grâce à l'aide de la ministre de la Justice du Yukon, des membres de la GRC supplémentaires ont été déployés dans l'ensemble du territoire. Chaque division dans les collectivités disposera d'au moins trois membres réguliers. Cette capacité accrue fait en sorte qu'il y a davantage de membres de la GRC dans les collectivités et dans les rues de Whitehorse. En outre, un bassin de membres réguliers a été établi pour assurer la présence permanente de deux membres réguliers prêts à intervenir dans chacune des divisions.

Une autre priorité continue est d'attirer et de maintenir en poste au Yukon des membres de la GRC d'âge mûr et expérimentés. L'âge moyen des membres de la GRC travaillant au Yukon est 32 ans.

Les membres de la GRC travaillant au Yukon sont de plus en plus actifs et visibles : un sondage mené en 2010 auprès des Yukonnais rapporte que plus de 80 % des répondants signalait que les membres de la GRC sont visibles dans leur collectivité (GRC, 2010b). Malgré ces améliorations, les coprésidents admettent qu'il pourrait y avoir davantage d'occasions de collaborer avec les collectivités et d'améliorer la prestation des services de police dans l'ensemble du territoire.

Décès en établissement et enquêtes du coroner

En 2010, l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique (C.-B.) a publié un rapport (MacAlister, 2010) examinant les décès en établissements en C.-B., au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Saskatchewan et au Yukon. L'étude examinait les décès en établissement pour mieux les comprendre, pour formuler des recommandations précises visant à éviter ce type d'incidents et pour trouver la meilleure façon d'enquêter sur ceux-ci.

L'étude fournissait un résumé des décès en établissement survenus au Yukon entre 1992 et 2007. Au cours de cette période, huit cas de décès en établissement impliquant des policiers ont été relevés au Yukon, soit six hommes et deux femmes. Six des huit personnes décédées étaient autochtones.

Quatre des huit décès étaient de nature accidentelle. Dans les quatre cas, la drogue ou l'alcool jouait un rôle important. Des autres quatre cas, deux ont été considérés comme des suicides, un comme un homicide et le dernier, comme une mort naturelle. Quatre des huit décès ont eu lieu dans des cellules de postes de police.

Résumé des décès en établissement au Yukon entre 1992 et 2007

Le 30 mars 1995 — Robert Keddie : Un homme blanc de 40 ans est décédé au centre hospitalier de Whitehorse. Il a été arrêté pour ébriété publique et placé dans une cellule du poste de police à 17 h 35. À 23 h 10, on s'est aperçu qu'il ne respirait plus. On a procédé à la RCR, et il a été transporté à l'hôpital, où on a constaté son décès. Le défunt avait des antécédents de toxicomanie et d'abus d'alcool ainsi que de crises idiopathiques. Les policiers n'ont pas eu recours à la force ni à des armes. Il a été conclu qu'il s'agissait d'un accident lié à une surdose de morphine aiguë combinée à un autre facteur important : une intoxication alcoolique aiguë.

Le 9 septembre 1998 — Harley Clayton Johnnie (aussi appelé Timmers) : Un Autochtone âgé de 23 ans est décédé au centre hospitalier de Vancouver, où il a été évacué à partir de Whitehorse, au Yukon. Deux jours plus tôt, un policier avait reçu un appel à propos d'un vol de voiture donnant une description et le numéro d'immatriculation du véhicule. Le policier a par la suite aperçu la voiture et l'a poursuivi. Le suspect a perdu le contrôle du véhicule, et une poursuite à pied s'est ensuivie. Le policier a rattrapé le suspect, et il y a eu une altercation entre les deux hommes. Le suspect a réussi à contrôler le policier par l'encolure. Craignant pour sa vie, le policier a tiré sur le suspect. Une arme a été utilisée par le policier. Le suspect n'avait pas d'arme. Il a été conclu que le décès était un homicide et que la cause du décès était une blessure par balle à la tête.

Le 11 mars 1999 — Randy McGinty : Un Autochtone âgé de 44 ans est décédé dans son domicile après que les policiers sont arrivés sur les lieux. Le défunt avait eu une empoignade avec sa conjointe de fait, qui s'est rendue dans la maison d'un voisin pour appeler les policiers. Ceux-ci ont encerclé le domicile et ont communiqué avec l'homme par téléphone. Ils ont également communiqué avec un négociateur de la GRC. La GRC ne savait pas que l'homme possédait une arme. Vers midi, un coup de feu a retenti. Les policiers sont entrés dans le domicile et ont trouvé le défunt; il avait une blessure par balle à la tête et une arme dans la main gauche. Il a été conclu que le décès était un suicide et que la cause du décès était un coup de feu à la tête.

Le 25 décembre 1999 — John Allick (aussi appelé Tibbett) : Un Autochtone âgé de 38 ans a été déclaré mort au centre hospitalier de Whitehorse. Les policiers l'ont arrêté pour avoir troublé la paix et l'ont placé en cellule. Il a ensuite été transporté à l'hôpital par ambulance lorsque les

policiers l'ont trouvé pendu à l'aide d'une bande de tissu provenant d'une couverture. Il a été conclu qu'il s'agissait d'un suicide par pendaison.

Le 18 mars 2000 — Fred Stewart : Un Autochtone âgé de 36 ans a été déclaré mort au centre hospitalier de Watson Lake. Les policiers avaient placé l'homme en cellule pour ébriété publique. Il a ensuite été transporté à l'hôpital par ambulance après que les policiers l'ont trouvé effondré dans sa cellule. Il a été conclu qu'il s'agissait d'un accident dû à une intoxication alcoolique aiguë.

Le 14 juin 2000 — Madeleine Henry : Une Autochtone est décédée au centre hospitalier de Whitehorse. Le 31 mai, la femme avait été placée dans une cellule de la GRC pour ébriété publique. On a constaté qu'elle avait de la difficulté à respirer, et elle a été transportée à l'hôpital par ambulance. La femme a été évacuée à l'hôpital de Vancouver et ensuite retournée à l'hôpital de Whitehorse, le 9 juin, où elle est demeurée en vie grâce à un système de maintien des fonctions vitales jusqu'à son décès. Il a été conclu qu'il s'agissait d'une mort naturelle survenue en raison d'une pneumonie bilatérale multifocale découlant d'une encéphalopathie ischémique anoxique, à la suite d'un arrêt cardio-respiratoire.

Le 27 septembre 2003 — Heather Benson : Une femme blanche de 37 ans est décédée au kilomètre 132 de la l'autoroute Klondike Sud, au Yukon, au moment où elle était transportée à l'hôpital dans un véhicule de la GRC. La femme était transportée de Carcross à Whitehorse afin d'assister à une audience pour avoir cultivé de la marijuana. Le véhicule de police a effectué une sortie de route, et la femme a été projetée à l'extérieur du véhicule. Elle n'avait pas bouclé sa ceinture de sécurité. Il a été conclu que son décès découlait d'un accident de véhicule automobile ayant causé de multiples blessures.

Le 28 septembre 2003 — Clark Whitehouse : Un Autochtone âgé de 34 ans a été déclaré mort au centre hospitalier de Whitehorse. Le défunt avait été impliqué dans une poursuite par les policiers près de Lewes Lake, au Yukon, lorsqu'un policier s'est aperçu qu'il n'avait pas bouclé sa ceinture. Le policier a vu l'homme ingérer une substance blanche, et celui-ci s'est immédiatement retrouvé dans une situation d'urgence médicale. Les policiers ont procédé à la RCR, et l'homme a été transporté à l'hôpital par ambulance. Il a été statué qu'il s'agissait d'un accident dû à une grave surdose de cocaïne.

Source : David MacAlister, *Police-Involved Deaths: The Failure of Self-Investigation Final Report*, Association des libertés civiles de la C.-B., 2010

Le rapport de l'Association des libertés civiles de la C.-B. a examiné les décès survenus entre 1992 et 2007. Depuis 2007, trois décès sont survenus à Whitehorse et intéressent les coprésidents.

Le 30 août 2008 — Grant McLeod : La présence des policiers a été sollicitée dans un hôtel de Whitehorse en raison d'une plainte déposée contre une personne agressive qui menaçait les gens avec une aiguille. Une bagarre s'est ensuivie, au cours de laquelle l'homme a arrêté de respirer. Il a été transporté au centre hospitalier de Whitehorse par ambulance, où on a déclaré son décès. Il est décédé à la suite d'une intoxication à la cocaïne.

Le 2 décembre 2008 — Raymond Silverfox : À 5 h 13, les membres de la GRC ont arrêté un Autochtone dans un refuge local pour avoir troublé la paix et ils l'ont placé dans une cellule de la GRC, à Whitehorse. Avant son arrestation, il a été examiné par les services médicaux d'urgence, mais son taux d'alcoolémie n'a pas été vérifié. Une fois sous garde policière, l'homme a continué à être malade, vomissant plus de 20 fois au cours des 13 heures passées en détention. Plusieurs heures plus tard, l'homme était inerte sur le plancher de sa cellule, qui était sale et rempli de substances corporelles. Il a été transporté au centre hospitalier de Whitehorse, où il est décédé. Son décès est attribuable à un accident survenu à la suite d'une sepsie et d'une pneumonie grave.

Le 2 mai 2010 — Robert Stone : Cet Autochtone âgé de 34 ans est décédé au centre de désintoxication de Whitehorse. Pendant la nuit du 1^{er} mai 2010, les services ambulanciers sont venus chercher Robert Stone et l'ont examiné. Il est devenu combatif, alors les services ambulanciers ont appelé les policiers. L'homme a passé environ cinq heures en cellule, mais il s'est plaint d'avoir des douleurs thoraciques, alors il a été transporté au centre hospitalier de Whitehorse. Un médecin l'a examiné et l'a traité pour sevrage alcoolique. Une fois sorti de l'hôpital, M. Stone est retourné au centre de désintoxication, où il est décédé quatre heures plus tard. Une autopsie n'a pas permis de déterminer la cause du décès, mais a permis de conclure de façon probante qu'il n'était pas décédé en raison d'un acte de violence. En septembre 2010, on a annoncé qu'une enquête du coroner serait menée; l'enquête est en cours.

La *Loi sur les coroners* (Yukon) oblige le coroner à mener une enquête lorsqu'une personne décède en établissement. Une enquête est une audience formelle sur les faits entourant un décès ou plusieurs décès, à laquelle assiste un jury et pendant laquelle la preuve est entendue. Les parties ayant un intérêt direct et réel dans l'affaire peuvent y assister. En se fondant sur les conclusions de l'enquête, le jury formule habituellement un certain nombre de recommandations, qui sont ensuite envoyées par le coroner en chef aux organismes pertinents pour examen. Même si elles sont non contraignantes, les recommandations visent à éviter que des décès similaires ne se reproduisent. Elles servent également à informer le public des conclusions du processus d'enquête.

Des enquêtes ont été menées au sujet des décès mentionnés ci-dessus (sauf, tel qu'il a été précisé, dans le cas de Robert Stone; une enquête est en cours). Les résultats des enquêtes sont présentés à l'annexe II.

La GRC et les citoyens autochtones du Yukon

Il y a souvent un fossé de communication entre la police et la collectivité. Il est important que les collectivités soient informées, que nous comprenions comment les Premières nations veulent communiquer et que nous leur demandions le meilleur moyen de le faire.

Membre de la Division M, participant du groupe de discussion

Il n'y a pas de raisons de croire que les situations dans lesquelles les Autochtones se retrouvent diffèrent sensiblement de celles qui peuvent exister ailleurs au pays. Nous, les coprésidents, croyons que les citoyens autochtones du Yukon, tout comme ceux du Manitoba et de la Saskatchewan, ont subi un traitement discriminatoire. Ces citoyens affirment avoir été traités avec discrimination par le système judiciaire, ainsi que dans d'autres domaines, comme le système d'éducation, le système de soins de santé et les collectivités. Malgré les importants efforts consacrés par les citoyens et les gouvernements autochtones pour participer de façon totale et équitable aux affaires sociales et économiques du territoire, il est évident qu'il reste encore beaucoup de travail à faire.

Les coprésidents sont d'avis que la perception de racisme soulevée au cours de l'examen par les citoyens autochtones et non autochtones dans les collectivités du Yukon est un problème sous-jacent qui accentue le sentiment de méfiance que les Autochtones ont envers la GRC et le système de justice en général. Il faut s'attaquer directement à ce problème social insidieux. Nous croyons que le présent rapport et ses recommandations peuvent aider à y parvenir.

Nos rencontres avec les citoyens autochtones ont clairement démontré que ces derniers désirent que la GRC soit visible et accessible dans les collectivités. Ils veulent une forte présence de la GRC dans les collectivités des Premières nations et les collectivités rurales. Les Autochtones, comme tous les autres citoyens du territoire, veulent être certains qu'ils peuvent faire confiance et se fier aux policiers en poste dans leur collectivité, et qu'ils recevront un service respectueux à Whitehorse. Ils veulent savoir qu'on répondra à leurs appels de service de façon rapide et respectueuse.

Les Autochtones désirent une plus grande collaboration avec la Division M et une meilleure connaissance de la façon dont les services de police sont assurés au sein de leurs collectivités. Les chefs des Premières nations savent qu'il est important que leurs citoyens participent directement à la prestation des services de police, comme participants ou en assurant une fonction connexe. Ils sont aussi conscients des difficultés qui devront être surmontées pour que les jeunes puissent envisager une carrière dans les forces policières et devenir des dirigeants et des mentors dans leurs collectivités.

Les chefs des Premières nations comprennent l'importance d'entretenir de bonnes relations et de s'intéresser à l'établissement d'un nouveau rapport dynamique. De façon tout aussi importante, ils désirent que des processus soient mis en place pour maintenir les liens de respect mutuel à long terme, plutôt que de constamment devoir les rebâtir après quelques années. Sans discussion, l'échec des relations est pratiquement assuré. Les Autochtones possèdent de vastes connaissances sur l'histoire et les traditions, connaissances qu'ils transmettraient volontiers à la GRC. Ils ne veulent pas perdre la possibilité de créer un mode de vie harmonieux pour leurs familles, et particulièrement pour les jeunes.

Les chefs et les citoyens savent qu'ils peuvent contribuer de façon importante à l'établissement de ces relations. Nous avons parlé à de nombreuses personnes qui nous ont dit qu'elles devraient aller plus activement vers les nouveaux membres de la GRC dans leur collectivité pour les accueillir, apprendre à les connaître et les intégrer à la collectivité. En effet, lors de nos

rencontres, de nombreuses discussions ont porté sur les façons dont les citoyens autochtones pourraient transmettre les connaissances sur les traditions et sur la collectivité qui pourraient aider les services de police communautaires.

L'établissement et le maintien de solides relations entre les membres de la collectivité et de la GRC ainsi que le transfert de connaissances sur les traditions aux membres de la GRC serviront de fondement à la prestation efficace de services de police communautaires dans le Nord. Ces relations permettront aux nouveaux policiers et à leurs familles de mieux comprendre les relations propres aux différentes collectivités et leur dynamique sociale, améliorant ainsi leur réponse aux appels de service.

De plus, les relations solides que les policiers ont bâties avec les citoyens peuvent entraîner d'autres avantages. On nous a raconté à de nombreuses reprises comment un policier qui avait tissé des liens avec un citoyen a pu faire appel à lui pour résoudre un conflit dans la collectivité avant qu'il ne dégénère en violence. Si les membres de la GRC et les chefs d'une collectivité entretiennent de bonnes relations, ils sont mieux outillés pour répondre aux questions des citoyens à la suite d'un conflit au sein de leur collectivité. Nous avons entendu de nombreuses histoires au sujet de membres de la GRC et de chefs de collectivités qui ont été en mesure de s'échanger des renseignements à propos d'un conflit en particulier, leur permettant du même coup de répondre aux préoccupations d'autres membres de la collectivité. Ces liens ont permis de limiter la propagation de rumeurs au sein de la collectivité, et de bâtir des relations positives.

Des membres de la Division M ont toutefois affirmé que les attentes de la collectivité sont parfois déraisonnables, et qu'elles ne prennent pas en considération les contributions déjà apportées par les membres et leurs familles, ou celles qui vont au-delà des services de police communautaires. La GRC et les collectivités ont toutes à cœur la résolution de cette disparité. Nous sommes d'avis que la Division M et les collectivités doivent discuter des ressources qui sont à leur disposition et établir ensemble des objectifs prioritaires atteignables et dont les résultats seraient quantifiables.

Les relations entre la GRC et les citoyens autochtones doivent continuer à évoluer. Les citoyens veulent que les membres qui leur sont affectés soient « présents » au sein de la collectivité. Ils désirent que les membres et leurs familles passent du temps dans la collectivité, plutôt que de rester à Whitehorse ou ailleurs. Cela veut dire que les membres de la GRC devraient marcher dans les rues et rencontrer les citoyens. Être « présent » signifie également participer à la vie communautaire. Les citoyens autochtones et non autochtones dans les collectivités rurales s'attendent à ce que les membres participent aux activités sportives et aux événements culturels.

Les citoyens de Premières nations ont parlé avec respect de membres individuels actuellement en poste dans le territoire, ainsi que de membres passés, qui prennent le temps de s'asseoir pour le thé avec les Aînés, qui participent aux cérémonies, qui conduisent des citoyens à l'église et qui font du sport avec les enfants. Ces membres sont des modèles pour leur collectivité. Ils sont l'incarnation même des valeurs de la GRC. Les citoyens savent qui sont ces membres,

savent qu'ils peuvent leur faire confiance en cas de crise, et, en retour, ils les aideront généreusement lorsqu'eux ou leurs familles seront dans le besoin.

Les membres de la GRC comprennent le besoin d'assurer une présence active au sein de la collectivité, et reconnaissent l'importance d'entretenir des relations avec les citoyens qu'ils servent. Les membres de la GRC ont décrit leurs contributions envers les jeunes, leurs interactions avec les Aînés et leurs efforts pour renforcer la capacité communautaire grâce à l'encadrement, la prestation de services et le soutien aux activités non policières. Certains membres se disent perplexes, troublés et frustrés par l'absence de reconnaissance de leurs efforts et par les attentes des collectivités.

Nous partageons l'avis des citoyens autochtones, selon qui la Division M gagnerait à accroître sa formation au sujet de la culture et de l'histoire des Premières nations du Yukon. Nous reconnaissons aussi que la ministre de la Justice du Yukon, dans sa correspondance avec le commandant de la Division M en 2009, a établi que la formation culturelle et l'orientation communautaire devraient être des priorités pour la GRC. On devrait ainsi évaluer le programme de formation de la GRC pour s'assurer qu'il répond aux besoins actuels des Premières nations du Yukon. La GRC accueille favorablement la recommandation de la ministre, car elle assurera aux membres une meilleure compréhension de la culture et de l'histoire de chaque Première nation, du fonctionnement des collectivités, de leurs chefs et de la façon de participer aux activités des Premières nations.

Nous croyons que tous les fonctionnaires, y compris les membres de la GRC et du système de justice, doivent comprendre les forces sociales et politiques qui ont façonné la vie des citoyens qu'ils servent. Nous recommandons la mise en place d'une approche élaborée en matière de formation au Yukon, et nous appuyons l'idée que les membres qui interagissent avec le public sur le territoire reçoivent une formation appropriée sur la sensibilisation aux réalités culturelles. Comme pour toute formation, les acquis devront être mis en pratique, les bons comportements récompensés et les problèmes corrigés.

Accroître la participation des Premières nations aux services de police

Tout au long de nos consultations, les citoyens et les chefs des Premières nations ont suggéré un certain nombre de façons d'encourager les citoyens autochtones à participer à la prestation de services de police. De nombreux chefs des Premières nations ont admis que les gouvernements des Premières nations doivent participer plus activement aux processus d'établissement des priorités des détachements. Les commandants de détachement remplissent annuellement un plan de rendement qui établit les priorités de leur détachement. Au cours de l'élaboration de leurs plans, les commandants de détachement doivent se réunir avec les chefs des Premières nations et des municipalités. Le processus fonctionne bien dans certaines collectivités. Dans d'autres, on pourrait faire mieux. De nombreux chefs des Premières nations avec qui nous nous sommes entretenus reconnaissent qu'ils doivent participer plus activement au processus. Nous abordons à nouveau ce sujet au chapitre 6, dans lequel nous recommandons l'élaboration de processus communautaires comprenant un comité consultatif communautaire dans les collectivités qui le désirent.

Tôt dans le processus d'examen, les coprésidents se sont réunis avec le comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Le comité est constitué d'un représentant de chaque Première nation du territoire. Les membres du comité se réunissent deux fois par année pour discuter des questions relatives aux services de police sur leurs territoires traditionnels. Lorsque nous avons rencontré les membres du comité, nous avons été impressionnés par leur engagement à travailler avec la GRC dans le but d'améliorer les liens entre les policiers et la collectivité et par leur insistance sur le fait qu'ils appuyaient l'examen des services de police 2010. Ils ont même suggéré que le mandat du comité soit modifié pour intégrer cet aspect. Le besoin d'examiner le mandat du comité a été souligné par un chef lors d'une réunion du leadership du Conseil des Premières nations du Yukon et dans la présentation de la Première nation de Kwanlin Dün.

Les coprésidents appuient fortement la continuation du comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Le comité a le potentiel de jouer un rôle clé pour l'entretien de relations solides entre les Premières nations et la Division M. Au cours de nos discussions avec les membres du comité, tous s'entendaient généralement pour que le mandat, les opérations et la composition du comité soient réévalués afin de s'assurer que le comité attire les individus possédant un intérêt marqué pour les services de police, une compréhension et un respect des perspectives locales, et les compétences et l'expérience pour mener à bien les changements requis en vue de l'amélioration des relations et des services au sein des collectivités des Premières nations. Ces personnes doivent également pouvoir agir à titre de personnes-ressources locales pour les membres des collectivités des Premières nations et de la Division M.

Recommandation : Que la Division M entreprenne une évaluation du comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Cette évaluation devrait tenir compte de la composition du comité, du processus de sélection des membres et du mandat, et veiller à ce que le travail du comité soit coordonné avec le Conseil de police du Yukon.

Les coprésidents recommandent également l'établissement d'un poste de conseiller en relations avec les Premières nations qui relèverait directement du commandant. Le conseiller en relations avec les Premières nations fournirait des conseils stratégiques au commandant et l'aiderait à établir des relations avec les chefs et les membres des Premières nations. Le conseiller fournirait des conseils à propos des politiques et des programmes mis en œuvre par la Division, assurerait une surveillance active des conflits potentiels, soutiendrait la médiation des conflits et, de façon plus générale, faciliterait l'échange de renseignements entre la GRC et les gouvernements des Premières nations.

Recommandation : Que la Division M établisse un poste de conseiller en relations avec les Premières nations qui relève directement du commandant de la Division M.

Nous sommes également d'avis que le commandant de la Division M devrait se réunir avec les chefs de chaque Première nation, ainsi qu'avec l'ensemble des chefs des Premières nations. Au cours du processus de consultation, les coprésidents ont vu par eux-mêmes à quel point la communication entre les gestionnaires policiers et les chefs des Premières nations favorise la résolution des problèmes et l'établissement de meilleures relations. Nous reconnaissons que le

commandant et les chefs des Premières nations devront s'engager clairement à trouver du temps pour se réunir et discuter des problèmes de maintien de l'ordre.

Recommandation : Que le commandant de la Division M rencontre les chefs de chaque Première nation du Yukon au moins une fois par année, et l'ensemble des chefs de Premières nations du Yukon lorsque possible.

Les membres et les chefs des Premières nations ont suggéré que l'établissement de nouvelles relations entre les collectivités des Premières nations et la Division M passe par la participation des citoyens autochtones à la prestation des services de police et dans d'autres domaines au sein du système de justice.

Nous reconnaissons qu'il serait ardu d'accroître la participation des Premières nations aux services de police. Les coprésidents estiment cependant qu'il est important de soutenir les citoyens autochtones qui sont intéressés par les services de police et les aider à devenir membres de la GRC.

Nous recommandons que l'Institut nordique de la justice sociale de Whitehorse élabore, en collaboration avec ses partenaires, un programme d'orientation des carrières pour citoyens autochtones afin d'aider ces derniers à faire carrière dans le système de justice. Ce programme viserait à recruter des citoyens autochtones qui s'intéressent au travail dans le domaine du maintien de l'ordre et à leur fournir une formation fondée sur les compétences et les connaissances. Le cours appuierait les personnes souhaitant se joindre à la GRC, les aiderait à poser leur candidature et les préparerait à leur entrée dans la Division Dépôt. En 2009, l'Institut nordique de la justice sociale a offert un programme d'exploration de formation en agent de correction pour les femmes qui a connu du succès; dix femmes, dont deux membres de Premières nations du Yukon, ont par la suite été embauchées comme agentes de correction.

Le Northern Institute of Social Justice

Le Northern Institute of Social Justice est situé au Collège du Yukon, à Whitehorse. L'institut offre formation et enseignement en vue d'emplois touchant à la justice sociale dans de nombreux secteurs :

- gouvernements publics et des Premières nations;
- organismes non gouvernementaux;
- entreprises.

L'Institut effectue également de la recherche sur la formation et l'enseignement.

Tirant profit du leadership, des valeurs uniques et des cultures diverses du Nord, l'Institut offre des programmes intégrés de formation et d'enseignement, et effectue de la recherche connexe de façon à : aider les employeurs à attirer et conserver des employés qualifiés; aider les individus à faire progresser leur carrière; et fournir des outils pour appuyer le leadership communautaire, la capacité de développement et la transformation de la prestation de services.

Dans la même veine que le programme d'orientation des carrières pour citoyens autochtones, nous recommandons que le gouvernement du Yukon, la GRC et les gouvernements des Premières nations collaborent à l'élaboration d'une stratégie de recrutement de la GRC qui viserait particulièrement les femmes et les citoyens autochtones.

RECOMMANDATION : Que le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations explorent les pratiques exemplaires et les méthodes novatrices pour accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones qui participent à la prestation de services de police :

- élaborer une stratégie de recrutement qui incite les femmes et les citoyens autochtones à se joindre à la GRC;
- collaborer avec l'Institut nordique de la justice sociale pour élaborer un programme d'orientation des carrières à l'intention des Premières nations du Yukon dans le but de préparer les citoyens à la formation de la GRC à la Division Dépôt, ou à d'autres carrières dans le domaine de la justice;
- examiner la faisabilité d'établir un programme renouvelé de gendarmes spéciaux, un programme d'agents de sécurité communautaire ou des initiatives de même nature.

Des pratiques exemplaires qui appuient la participation locale à la prestation des services de la GRC aux collectivités existent déjà depuis longtemps. Le Programme des gendarmes spéciaux autochtones a été mis en place par la GRC dans les années 1970. La GRC recrutait et formait les gendarmes avant de les poster dans des détachements pour appuyer les services policiers dans les réserves et les collectivités des Premières nations. En 1990, le programme a été remplacé par le Programme de valorisation des gendarmes autochtones, qui visait à accroître le nombre de personnes pouvant devenir des membres réguliers de la GRC.

Gendarmes communautaires autochtones

Aujourd'hui, la GRC envisage de nouveaux modèles. Par exemple, un projet pilote visant à tester, puis à évaluer le Programme des gendarmes communautaires autochtones a débuté à l'automne 2010. Ce projet mettra en service des gendarmes spéciaux armés et en uniforme; ces agents serviront à combler le vide qui existe entre les membres communautaires et les membres réguliers de la GRC, qui peuvent être transférés, en assurant la continuité des services à l'échelon de la collectivité.

Les gendarmes communautaires autochtones se concentrant sur la prévention du crime, la mobilisation et la participation communautaire et la réduction du crime viendraient appuyer, sans le remplacer, le travail des membres réguliers de la GRC. Les gendarmes communautaires auraient la capacité d'assurer aux agents de la GRC un soutien tactique et un appui en matière d'application de la loi et d'enquêtes; ils seraient aussi en position d'atténuer les crises et de fournir des renseignements et des conseils aux agents en service.

Le 15 novembre 2010, un premier groupe de cadets a commencé la formation à la Division Dépôt dans le cadre du projet pilote. Les gendarmes retourneront ensuite dans leurs

collectivités autochtones du Manitoba, de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Les résultats seront examinés à la fin du projet pilote, et s'ils sont satisfaisants, d'autres collectivités des Premières nations auront l'occasion d'accueillir des gendarmes communautaires autochtones.

Le projet pilote appuie les priorités stratégiques autochtones de la GRC. Le programme des gendarmes communautaires autochtones permet d'attirer, de former et de conserver les personnes qui possèdent des compétences linguistiques, culturelles et communautaires qui vont au-delà de l'enseignement dispensé au Dépôt. Les membres de la Division M qui servent les collectivités appuient l'élaboration d'un programme d'agent de soutien communautaire de ce genre, comme le reflètent les commentaires suivants :

- Un programme d'agents de soutien communautaire serait une bonne idée, à condition que la collectivité comprenne qu'ils ne sont pas des agents de police. Les gens doivent connaître leur rôle.
- Le programme permettrait de combler un vide. Il assurerait aussi une continuité.

Les gendarmes communautaires autochtones pourraient assurer une partie de la charge de travail, notamment en ce qui concerne le renforcement de la capacité communautaire et la collaboration avec les services gouvernementaux du territoire et des Premières nations, comme pour acheminer les documents de la cour. Les membres de la GRC estiment également que les gendarmes communautaires pourraient assurer la continuité des programmes communautaires et des programmes visant les jeunes.

Recrutement au sein des Premières nations

Entre 2004 et 2010, neuf Yukonnais autochtones ont posé leur candidature pour se joindre à la GRC. De ces neuf hommes, un a été engagé, quatre ont retiré leur candidature et quatre autres n'ont pas réussi l'examen initial d'admission ou ne possédaient pas les qualifications de base.

Pendant la même période, neuf Yukonaises autochtones ont posé leur candidature; six d'entre elles se sont retirées ou ont perdu contact avec l'unité de recrutement, et les trois autres n'ont pas réussi l'examen d'admission.

La GRC demeure résolue à se doter d'un effectif qui reflète la population qu'elle sert. À l'automne 2010, la GRC a lancé une campagne de recrutement à l'échelle du Canada visant les candidats autochtones de 18 à 34 ans. La campagne a été dirigée par Poirier Communications, la première agence de publicité entièrement autochtone du Canada, et a été diffusée sur Internet, dans les médias imprimés et à la radio. Les publicités ont été diffusées partout au pays, y compris au Yukon, en anglais, en français et en Inuktitut dans les régions du Nord. C'était pour la GRC une cinquième campagne de publicité et de recrutement orientée vers les autochtones.

La Division M poursuit ses efforts pour recruter des citoyens du Yukon. En plus de sessions d'information de groupe et individuelles, la Division M offre un programme d'observateur des policiers visant à familiariser le public avec le travail de la GRC et à permettre à des individus de

constater par eux-mêmes les interactions entre les policiers et la collectivité. Le programme d'observateur est offert aux adultes qui désirent en apprendre davantage à propos des services de police, y compris ceux qui envisagent de faire carrière au sein de la GRC.

Les coprésidents recommandent que le ministère de la Justice, la Division M et les gouvernements des Premières nations examinent les bénéfices possibles pour les collectivités du Yukon d'un programme de gendarmes spéciaux ou d'autres initiatives comme le programme d'agents de sécurité communautaire.

La justice des Premières nations

Les membres et les chefs des Premières nations nous ont dit qu'ils désiraient une approche plus holistique à l'égard de la justice, une approche basée sur l'équilibre entre l'application de la loi, la prévention et le développement social, et qui mettrait à contribution les différentes facettes de la collectivité liées à la justice. Les gens qui travaillent au sein du système de justice doivent être conscients des déséquilibres historiques qui ont mené à la surreprésentation des autochtones dans les établissements correctionnels. Pour tenter d'atteindre cet équilibre, nous devons être conscients que les collectivités bien informées par la recherche et les analyses criminelles prendront des décisions éclairées en vue de leur bien-être. Le développement social et les initiatives de prévention du crime connaîtront rarement de succès si la sécurité collective n'est pas assurée.

Un autre aspect important de la mise en place d'un service de police adapté à la culture est l'utilisation du symbolisme ou de concepts auxquels les citoyens autochtones peuvent s'identifier. Leur culture a toujours été centrée sur les cérémonies, les rituels et le symbolisme.

Le Yukon est reconnu comme un chef de file en matière d'élaboration de pratiques de justice réparatrice. Cette reconnaissance est due en partie au leadership fort dont font preuve les membres de la magistrature et les chefs des Premières nations et à l'appui solide de la GRC envers les pratiques de justice réparatrice. De plus, on retrouve des comités de justice communautaire dans un certain nombre de collectivités du territoire. On nous a cependant affirmé que le soutien des institutions envers la justice réparatrice a diminué depuis quelques années.

Nous croyons que les gouvernements fédéral, territorial et des Premières nations doivent réitérer leur engagement au sujet des principes de justice réparatrice. Nous recommandons que ces gouvernements examinent différentes approches de justice communautaire et autochtone de façon à s'assurer que les collectivités ont l'occasion de participer aux programmes de justice réparatrice.

Les programmes de justice réparatrice dans les collectivités autochtones ont un mandat, des buts et des attentes plus vastes que les programmes semblables dans des collectivités non autochtones. Pour les collectivités autochtones, la mise en œuvre de tels programmes les aide à reprendre leur place dans le processus de contrôle social et de maintien de l'ordre, processus duquel elles avaient été clairement écartées pendant la période de colonisation. De même, les

programmes de justice réparatrice font partie intégrante du processus de décolonisation des collectivités, grâce auquel ces dernières reprennent leur importance, leur vitalité et leur pertinence en matière de contrôle communautaire sur les Autochtones.

Source : Rudin, 2003

RECOMMANDATION : Que Justice Canada, le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations examinent différentes approches de justice communautaire et autochtone pour que toutes les collectivités aient l'occasion de mettre en place des processus de justice communautaire et réparatrice.

Les femmes et la GRC

Le cadre de référence de cette étude comprenait la réponse aux préoccupations des « victimes de violence familiale et d'agression sexuelle ». Les coprésidents et les membres du Comité consultatif ont rencontré directement des dirigeantes de la communauté des femmes, et des femmes qui ont eu des expériences avec la GRC en tant que victimes ou en tant que délinquantes.

Conformément à sa politique, la GRC doit mener une enquête approfondie quand on lui signale un cas de violence conjugale. La police mène une enquête et, si elle trouve des motifs valables, entame une poursuite. Le Service des poursuites pénales du Canada a la responsabilité ultime de déterminer, de façon indépendante, si la poursuite aura lieu.

Bien des personnes ont assisté aux réunions avec la communauté des femmes, même si le sujet était parfois pénible. Beaucoup de femmes ont raconté leur expérience avec la GRC et le système de justice en général. Leurs histoires étaient difficiles à écouter pour les coprésidents, et elles étaient sans aucun doute difficiles à raconter. Les coprésidents ont salué la force des femmes qui nous ont rencontrés et les ont remerciées d'avoir eu le courage de raconter leur expérience.

« Ces hommes n'avaient pas un comportement responsable. Nous nous attendons à ce que nos policiers soient respectables. »

Source : Aînée de Kaska

La toile de fond de bien des discussions avec les femmes était l'incident où deux membres de la GRC ont été accusés, mais déclarés non coupables après un procès, d'avoir agressé sexuellement un membre de la collectivité. Cet incident a été très médiatisé. Les femmes nous ont fait part d'un certain nombre d'inquiétudes. Des groupes de femmes du Yukon sont grandement préoccupés par certaines lacunes au sein du système de justice pénale, des services sociaux et de la dynamique de la collectivité, qui font que les femmes ont peur de signaler un acte de violence physique ou sexuelle à la police.

Dans bien des cas où la police doit intervenir, les femmes vivent des situations familiales fragiles et doivent faire face à la garde d'enfant, à l'aide sociale, à la violence familiale et à

l'isolement social dans les petites collectivités éloignées. Certaines femmes craignent de dénoncer un abus et ne sentent pas qu'elles seront davantage en sécurité après avoir l'avoir fait. Elles craignent de ne pas être prises au sérieux, de ne pas être écoutées, que leur situation ne s'améliore pas ou qu'on ne leur apportera pas l'aide dont elles ont besoin.

Le plus affligeant est que nous avons entendu parler de femmes qui ont peur de dénoncer à la GRC des crimes qu'elles ont elles-mêmes subis. Dans certains cas de violence conjugale, les femmes croient que si elles demandent de l'aide aussi souvent qu'elles en ont besoin pour rester en sécurité, la police les trouvera agaçantes. Il est bien connu que la plupart des femmes qui tentent de se sortir d'une situation de violence font plusieurs tentatives avant de parvenir à changer leur situation. On nous a dit que le fait de se plaindre apporte souvent la honte à leurs familles et le mépris de ceux qui appuient l'agresseur, ce qui est particulièrement vrai chez les femmes des Premières nations. Quand les femmes ne se sentent pas en sécurité d'appeler la GRC, le danger augmente.

Certaines femmes affirment que les membres de la GRC ne sont pas compatissants quand elles dénoncent une agression physique ou sexuelle. Certaines ont le sentiment qu'on les blâme pour cette violence. La GRC a fourni des données qui confirment que ces actes de violence ont lieu. En 2009, des membres de la GRC ont commencé plus de 100 enquêtes sur des agressions sexuelles. Dans bien des cas, la police a conclu que les témoins ne contribuaient pas à l'enquête. Les coprésidents, et celles qui ont raconté leur expérience, sont très préoccupés par les raisons sous-jacentes qui ont empêché les policiers d'achever les enquêtes. Il est nécessaire de remédier au manque de confiance et à la méfiance à l'égard du processus.

De nombreuses femmes autochtones ont décrit leurs expériences personnelles avec la GRC. Quand nous avons réexaminé ces descriptions, un certain nombre de thèmes importants se sont détachés. Les femmes autochtones sont particulièrement vulnérables : d'abord en raison du sexisme auquel elles font souvent face dans le cadre de leurs rapports avec le système de justice; et ensuite en raison du racisme lié au fait d'être membres des Premières nations. L'une des préoccupations récurrentes dont elles nous ont fait part est que les femmes autochtones ne font pas confiance à la GRC. Les difficultés qu'elles ont connues avec la police sont très souvent liées au déni de leurs droits, à la destruction de leurs traditions et de leur structure familiale, à la pauvreté, à la toxicomanie et à la violence.

On nous a expliqué que les femmes autochtones sont celles qui prennent soin leur famille et qu'elles constituent les piliers de nos collectivités. Selon la tradition, les femmes sont vénérées, car elles donnent la vie et elles sont les gardiennes des valeurs traditionnelles qui sont transmises de génération en génération. Les effets de l'invasion de la culture européenne sont clairs : on enlève les enfants à leurs mères pour les mettre dans un pensionnat et la dynamique entre les sexes privilégie les hommes dans le domaine socioéconomique.

Malgré le fait que les femmes autochtones représentent le pourcentage le plus élevé de victimes de sexe féminin – dont le nombre, dans le nord du Canada, est trois fois supérieur à la moyenne nationale – leur disparition et leur meurtre ne reçoivent pas toujours l'attention qu'ils méritent. Le projet Sœurs par l'esprit de l'Association des femmes autochtones du Canada

(AFAC) a recensé plus de 580 femmes autochtones du Canada qui sont disparues ou qui ont été assassinées. Ses participants affirment que ces cas démontrent que la police ne reconnaît pas l'importance du problème et renforcent la conviction que les plaintes formulées par les femmes ne sont pas prises au sérieux.

Les coprésidents ont reconnu le dialogue déjà instauré entre la GRC, le Conseil des femmes autochtones du Yukon et le Cercle des femmes autochtones de Whitehorse au sujet de l'initiative Sœurs par l'esprit au Yukon. La collaboration entre ces organisations et les enquêteurs de police représente une occasion d'améliorer la communication au sujet d'affaires non résolues et de cibler les facteurs de risque qui pourraient permettre de réduire le nombre de victimes. Jusqu'à maintenant, les recherches menées au Yukon dans le cadre du projet Soeurs par l'esprit ont permis de dénombrier 29 femmes des Premières nations du Yukon qui sont décédées ou qui sont recherchées par leur famille ou leur collectivité. La Division M discute présentement avec des représentants locaux dans le but d'étudier le dossier de ces femmes et de décider si une enquête policière devrait avoir lieu.

Certaines des femmes qui ont participé à l'examen des services de police croient que des enquêteurs de la GRC tiennent les femmes responsables de leur propre malheur dans les cas de violence conjugale et d'agression sexuelle. Elles ont l'impression que leur sécurité n'est pas une priorité à leurs yeux. Certaines femmes pensent aussi que la GRC ne saisit pas bien la dynamique de nos petites collectivités et les effets dévastateurs d'une agression sur les victimes qui doivent continuer à entretenir des relations avec les membres de la collectivité. Elles ont également fait remarquer que les agresseurs sont parfois des membres importants de leur collectivité et que leur statut ne devrait pas les mettre à l'abri d'une enquête ou leur donner une crédibilité plus grande que celle de leur victime.

Il était important pour les femmes de nous faire comprendre que les femmes vivent la violence différemment des hommes, car, dans bien des cas, elles connaissent une inégalité de pouvoir avant même de subir de la violence. Elles ont précisé que les policiers ne croient pas toujours les femmes quand ils se présentent sur une scène de violence conjugale, parce qu'à l'arrivée des policiers, ces femmes succombent souvent à la colère et à la peur et ont un excès d'émotions, et parce que leur corps ne présente pas immédiatement les marques visibles de leurs blessures.

La violence à caractère sexuel est une démonstration de pouvoir. Il est très difficile de poursuivre l'auteur d'un crime conjugal, et la crédibilité de la victime est toujours la question clé dans une poursuite. Les femmes craignent aussi que si elles signalent un cas de violence et qu'une enquête appropriée n'a pas lieu, on envoie le message à l'agresseur qu'il est à l'abri des sanctions prévues par la loi, et donc libre de continuer à victimiser les personnes vulnérables dans la collectivité.

Les effets physiques de la violence faite aux femmes

La réaction physiologique des femmes à la violence diffère de celle des hommes. La femme a davantage de graisse sous-cutanée et de tissu adipeux que l'homme. Les ecchymoses paraissent donc moins rapidement. Dans le cas des Autochtones, les ecchymoses peuvent être

encore moins évidentes en raison de la pigmentation de leur peau. Certains hommes habitués à commettre des actes de violence deviennent experts dans l'art de blesser les femmes sans laisser de marque. Par exemple en donnant une gifle au lieu d'un coup de poing ou en blessant des organes internes tels que les reins ou l'estomac. Certains agresseurs étranglent leurs victimes parce que cette méthode est facile et possiblement mortelle. Elle leur permet de maîtriser instantanément la femme, de la terrifier et d'avoir le dessus sur elle. Les ecchymoses, les marques rouges et les veines rouges dans les yeux ne sont visibles qu'après 12 heures. Les policiers doivent être formés pour bien comprendre les effets physiques de la violence faite aux femmes et la manière appropriée de recueillir des preuves.

Dans les cas de violence familiale, des femmes ont dit avoir été questionnées par des policiers alors qu'ils les conduisaient dans un refuge, pour les choix qu'elles avaient faits, pour être restées dans une relation de violence ou pour avoir exposé leurs enfants à la violence. Ces femmes estiment que certains enquêteurs ne comprennent pas qu'il soit parfois impossible pour elles de sortir d'une relation pour bien des raisons, dont la dépendance économique, la crainte de représailles familiales ou communautaires ou l'espoir que l'agresseur changera et qu'il cessera d'être violent.

Une autre raison qui retient les femmes de signaler la violence familiale jusqu'à ce qu'elles craignent pour leur vie est qu'elles ne savent pas où se réfugier. Le Yukon ne compte que très peu de places d'hébergement d'urgence, dans un petit nombre de collectivités. Il existe des recours civils permettant d'éloigner une personne pouvant présenter un risque pour la sécurité de sa famille, mais la police les utilise rarement. Au cours de rencontres avec des avocats et des intervenants en matière de justice, les coprésidents ont appris que beaucoup de personnes travaillant dans le système de justice pénale ne connaissent pas les différents types d'interventions judiciaires possibles en droit civil et en droit pénal. Pour que le système de justice offre aux victimes la protection à laquelle elles ont droit, ces personnes doivent mieux comprendre les options juridiques disponibles. Les membres de la GRC devraient aussi connaître ces renseignements, comme toutes les personnes qui fournissent des services aux victimes. Tous devraient connaître ces recours sur le bout des doigts et saisir l'importance de s'assurer que les femmes et les enfants sont en sécurité à la maison à l'aide d'outils tels que des ordonnances d'intervention d'urgence, d'aide aux victimes ou de possession exclusive. Les coprésidents reconnaissent la nécessité de mettre en place un programme de formation complet pour les policiers, les défenseurs des droits des victimes, les intervenants en matière de justice et d'autres personnes au besoin.

Des enquêteurs de la GRC ont exprimé leur inquiétude et leur frustration au sujet de la difficulté de mener correctement des enquêtes sur les cas de violence familiale et d'agression sexuelle. Les victimes peuvent hésiter à donner des renseignements, à apporter des preuves ou à témoigner devant le tribunal. Lors de plusieurs réunions, des organisations féminines ont établi que la politique de mise en accusation de la GRC pose problème. Par exemple, l'organisation féminine de Dawson City a souligné que la mise en accusation obligatoire fonctionne dans certains cas, mais pas tous. À Whitehorse, différentes organisations féminines, dont Kaushee's Place, ont indiqué qu'elles aimeraient qu'une loi soit édictée au sujet de la mise en accusation des agresseurs principaux. Beaucoup de femmes ont décrit des situations dans

lesquelles on leur a retiré leur enfant et on les a arrêtées pour avoir proféré des menaces, ou dans lesquelles on a placé leur enfant à la charge de l'agresseur parce que la GRC les avait déclarées trop en colère pour en prendre soin. Les coprésidents pensent que la question mérite d'être approfondie et nous avons préparé une recommandation visant à faire progresser cette question et à en assurer l'étude.

La question de concevoir une formation spécialisée pour les policiers et les intervenants du système de justice a été soulevée au cours de plusieurs réunions. Les citoyens ont indiqué qu'ils croient que la police doit être mieux formée sur l'intervention en cas de violence familiale. Ils estiment que les enquêteurs ne savent pas reconnaître les comportements précis adoptés par les femmes qui sont victimes de violence, comme la résistance aux interrogations, la culpabilité et le désir de se protéger de futures agressions. Si les policiers sont conscients de ces comportements, ils ne le montrent pas en modérant leurs interventions en conséquence. Les policières ne sont pas jugées plus compréhensives ou meilleures dans leurs relations avec les victimes ou les suspects. En fait, on a rapporté que l'intervention des policières était encore plus problématique et qu'elles portaient davantage de jugements que les policiers. Dans bien des cas, une femme qui a subi de mauvais traitements se sent complètement impuissante et le problème est aggravé quand la police, qui représente le pouvoir ultime en termes de protection, renforce ce sentiment d'impuissance.

Certaines des femmes qui ont participé au processus de consultation estiment que les interventions en cas d'agression sexuelle ne sont pas uniformes. Elles croient que les policiers doivent se montrer compatissants et compréhensifs du courage nécessaire à une femme pour dénoncer de la violence familiale ou sexuelle. Elles ont aussi souligné l'importance de mener une enquête professionnelle, complète et exécutée avec compassion. Les enquêteurs doivent savoir que les cycles de violence dépendent, dans une certaine mesure, de l'isolation de la victime. Les agresseurs manipulent la victime et l'éloignent autant que possible des sources de soutien. La police représente le dernier bastion de soutien possible; si la plaignante n'est pas crue, ou si elle ne peut pas obtenir de l'aide sans être jugée, le cycle de la violence aura davantage tendance à se poursuivre. Les policiers qui interviennent en cas de violence familiale doivent bien le comprendre.

Les préoccupations soulevées par la communauté des femmes du territoire sont sérieuses et les coprésidents conseillent à la ministre d'en tenir compte dans la détermination de l'ordre de priorité des recommandations. Certaines personnes ont déjà commencé à se pencher sur ces questions. Le ministère de la Justice a élaboré une Stratégie d'aide aux victimes d'actes criminels et en 2009, la ministre de la Justice du Yukon a annoncé au commandant de la GRC que la participation de la police dans la mise en application des mesures législatives constituait une priorité. La GRC participe toujours à cette importante stratégie qui comprend une *Loi sur les victimes d'actes criminels*, une campagne de marketing social en collaboration avec le Bureau de promotion des intérêts de la femme, visant à réduire la violence faite aux femmes, et des stratégies de dotation pour faciliter l'accès aux services dans les collectivités. De plus, un groupe de travail a été constitué pour examiner les préoccupations soulevées par les organismes d'aide aux femmes au sujet de la politique de mise en accusation de la GRC dans les cas de violence familiale.

Les coprésidents estiment que les préoccupations soulevées par la communauté des femmes peuvent être regroupées sous deux thèmes : davantage de formation pour les policiers et les intervenants du système de justice; et l'amélioration des services offerts aux femmes. Nous recommandons la coordination de la formation et de l'amélioration des services et la création d'un groupe de travail interorganismes – formé de représentants du ministère de la Justice, de la Division M, des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada – qui élaborera un cadre coordonné et complet d'intervention en cas de violence familiale ou d'agression sexuelle.

Cette tâche devrait comprendre une évaluation de la possibilité de créer une équipe d'intervention pour les cas d'abus et de violence familiale formée de policiers ayant reçu une formation spécialisée.

Recommandation : Que le ministère de la Justice et la Division M forment un groupe de travail interorganismes composé de représentants des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada, qui élaborera un cadre complet d'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle.

Le cadre devrait comprendre :

- la création d'une équipe formée de membres de la Division M ayant suivi une formation spécialisée sur les cas d'abus et de violence familiale;
- la possibilité d'introduire des services de poursuites spécialisés;
- la clarification des protocoles pour la mise en accusation double et pour l'agresseur principal;
- une mise à jour du rôle de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle;
- la clarification des responsabilités des services d'aide aux victimes, y compris celles des bénévoles;
- une formation spécialisée pour les membres de la Division M et les autres intervenants en matière d'agression sexuelle et de violence familiale, notamment sur les questions de garde d'enfants et le maintien de l'ordre ainsi que d'autres recours réglementaires;
- la possibilité de créer un poste de conseiller juridique pour aider les femmes ou un programme de surveillance des tribunaux au Yukon.

L'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle est un comité de coordination qui a été mis sur pied pour offrir un service de collaboration aux victimes d'agressions sexuelles. Le comité interdisciplinaire est composé de représentants de la GRC, de la Couronne, de Kaushee's Place, de l'hôpital général de Whitehorse, du ministère de la Justice et de celui de la Santé et des Affaires sociales du Yukon. Les membres du comité ont rencontré les coprésidents et le Comité consultatif le 26 octobre 2010 et ont présenté des recommandations dans leurs observations écrites. Leurs recommandations devraient être prises en compte, car le groupe de travail interorganismes étudie la possibilité de former une équipe chargée des cas d'abus et de violence familiale. Les recommandations sont affichées sur le site Web de l'examen des services de police.

Une autre préoccupation soulevée par la communauté des femmes concernait la prestation de services aux femmes francophones. Ces dernières font face à des barrières linguistiques quand

elles doivent communiquer avec un membre dont la langue maternelle n'est pas le français. Elles ont expliqué qu'il est angoissant pour bien des femmes francophones de faire une déclaration en anglais. Elles ont demandé que la Division M fournisse davantage de services en français.

Au sein de la Division M, on a prévu huit postes qui doivent être occupés par des membres bilingues de la GRC. Ces postes sont répartis dans la Division et six sont actuellement occupés par des membres qui ont montré de bonnes compétences en français; 13 autres membres de la GRC ont des niveaux variés de compétence en français sans occuper un poste désigné bilingue.

Les coprésidents recommandent à la Division M d'examiner les services qu'elle offre à la communauté francophone afin de s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur les langues officielles* du Canada.

Recommandation : Que la Division M examine les services qu'elle offre à la communauté francophone afin de s'assurer qu'ils respectent la Loi sur les langues officielles du Canada.

Citoyens vulnérables

Lorsque les policiers répondent à un appel de service, ils rencontrent souvent des citoyens vulnérables. Par « citoyens vulnérables », on entend une personne qui présente une ou plusieurs conditions ou qui fait face à une ou plusieurs situations qui ont entraîné son exclusion sociale, ou une personne qui est marginalisée en raison de circonstances sociales précises. Les citoyens vulnérables comprennent, entre autres, les personnes en état d'ébriété avancé et chroniquement ivres, les personnes souffrant de troubles cognitifs et de l'ETCAF et les personnes en détresse en raison d'une maladie mentale.

Même si nous reconnaissons qu'il s'agit d'une définition plutôt floue, le concept de « citoyens vulnérables » aide à mettre l'accent sur les besoins des personnes que les membres de la GRC rencontrent habituellement dans le cadre de leurs fonctions. Comme il a été souligné au chapitre 3, les services de police au Yukon aujourd'hui concernent moins le crime organisé, les gangs et les armes à feu ainsi que la violence de la part d'étrangers, et touchent davantage les problèmes sociaux liés à la consommation d'alcool et de drogue et à la violence familiale.

Les coprésidents et les membres du Comité consultatif souhaitent comprendre les points de vue et les expériences des citoyens vulnérables, c'est-à-dire les personnes les plus susceptibles d'avoir des rapports avec la police. Toutefois, nous sommes conscients du fait que de nombreuses personnes vulnérables peuvent être réticentes à nous rencontrer directement. Pour obtenir leurs commentaires, nous avons demandé à différents groupes de rencontrer leurs clients et de nous faire un rapport.

Armée du Salut

L'Armée du Salut gère un refuge pouvant accueillir dix personnes et un centre de jour dans le centre-ville de Whitehorse qui offre des repas et un abri pour les gens dans le besoin. L'Armée du Salut s'occupe également du Adult Resource Centre, une maison de transition pour les

hommes ayant des démêlés avec le système de justice. L'Armée du Salut a organisé un certain nombre de rencontres avec leurs clients, en notre nom, pour discuter des services de police qui leur sont offerts.

Les clients de l'Armée du Salut ont formulé certaines critiques lors des groupes de discussion à l'égard des services de police (MacDonald, 2010). À la question « Avez-vous des préoccupations au sujet des services de police qui vous sont offerts? », 71 pour cent des clients qui ont répondu ont fait des commentaires négatifs. La plupart des réponses étaient axées sur les mauvais traitements physiques et verbaux infligés par les policiers. Voici quelques exemples de ces commentaires négatifs :

- Tous les policiers devraient être renvoyés. Ceux qui ont des préjugés ne devraient même pas être policiers. Vous devriez vous méfier quand vous êtes seuls avec eux (p. 4).
- Ils m'ont brisé les côtes, et j'ai été blessé au pied quand ils ont claqué la porte de la cellule dessus. Lorsque je leur ai dit que j'allais porter plainte, ils m'ont dit de le faire et ont ri de moi (p. 5).
- Les policiers sont violents verbalement. Ils dénigrent les Autochtones. On m'a poussé, on m'a crié après et on m'a lancé des insultes. J'ai vu des policiers dans des cellules qui tentaient de contrarier des personnes afin d'avoir un prétexte pour les malmener (p. 5).

De nombreux clients de l'Armée du Salut estiment que les policiers ont traité les Autochtones de façon discriminatoire. Voici quelques-uns de leurs commentaires :

- Les policiers sont beaucoup plus hostiles à l'égard des Autochtones que des Blancs (p. 17).
- Je m'inquiète de la façon dont ils traitent les personnes lorsqu'ils les mettent dans la cellule de dégrisement (p. 16).
- Les policiers ne sont pas équitables. Ils embêtent beaucoup plus les Autochtones que n'importe qui d'autre. On dirait qu'ils sont racistes (p. 13).

Par contre, la majorité des participants (60 %) aux groupes de discussion ont répondu que la GRC faisait du bon travail dans la collectivité, d'une façon ou d'une autre, lorsqu'on leur a posé la question à savoir si la GRC contribuait à protéger le public.

L'un des participants a formulé le commentaire qui suit : « Un voisin me menaçait et me harcelait. J'ai donc appelé les policiers. Ils ont vraiment été réceptifs et m'ont aidé à trouver une solution. Quand je me promène en ville, je les vois patrouiller pour nous protéger » (p.6). Un autre a déclaré : « Nous avons besoin des policiers pour nous protéger... ils font du mieux qu'ils peuvent » (p. 6). Un autre répondant a fait une distinction entre les policiers expérimentés et les moins expérimentés : « Les plus vieux sont gentils, mais les plus jeunes sont des trous de cul » (p. 20).

Dans leurs commentaires, bon nombre de répondants ont indiqué que les policiers au Yukon devraient suivre de la formation supplémentaire pour améliorer les services qu'ils offrent, notamment des séances d'information sur la culture et l'histoire des collectivités autochtones, les groupes vulnérables et les stratégies visant à inspirer confiance dans la collectivité.

D'ailleurs, un participant a fait le commentaire suivant : « Les policiers doivent apprendre les traditions autochtones. Ils doivent connaître la culture autochtone et la respecter. Si les collectivités autochtones et les policiers se comprennent, ils pourront travailler ensemble » (p. 8).

D'une façon générale, les participants estimaient qu'il était important que les policiers rencontrent régulièrement les membres de la collectivité et prennent part aux programmes communautaires. Certains ont également suggéré qu'il faudrait désigner un policier qui assurerait la liaison dans chacune des collectivités. Il s'agirait de la personne-ressource à contacter lorsqu'une personne est détenue et lorsqu'elle est mise en liberté.

Fetal Alcohol Spectrum Society of Yukon

La Fetal Alcohol Spectrum Society of Yukon (FASSY) a tenu une série d'ateliers avec ses clients afin de consigner leurs expériences. Un grand nombre des préoccupations qu'ils ont exprimées étaient semblables à celles des clients de l'Armée du Salut. À certaines occasions, les clients de la FASSY ont indiqué qu'ils avaient eu le sentiment de s'être fait malmener par les membres de la Division M. Les participants qui ont eu des interactions positives et négatives avec la GRC ont expliqué les principales différences entre les deux expériences et ont souligné que le respect était l'élément essentiel de cette différence.

Un participant a déclaré ce qui suit : « certains policiers sont très bons, sinon la plupart sont de vrais cowboys. » Quand on lui a demandé quelle était la différence entre ces deux types de policiers, il a répondu : « Vous savez, ils vous respectent comme personne. Ils savent c'est quoi leur rôle à la GRC. Les autres sont juste de vrais cowboys ». Il a ajouté que les vrais cowboys sont brusques et ont recours à la force excessive, comme traîner sur le sol une personne menottée.

En ce qui concerne les bons policiers, il a déclaré ce qui suit : « ils vous demandent comment vous vous appelez et ils essaient de vous appeler par votre nom. Ils interagissent comme des personnes normales. Parmi tous les policiers de la GRC que j'ai rencontrés, j'ai seulement connu deux bons policiers. Seulement deux policiers qui m'ont bien traité. » Le répondant a résumé sa pensée en donnant le conseil suivant : « il faut seulement respecter les gens, vous savez. Je suis sûr que, lorsqu'ils rentrent chez eux, ils traitent leurs parents, leurs amis ou leurs connaissances de la même façon qu'ils traitent les gens ici. »

Les clients de la FASSY ont remarqué que, tout comme les nombreux intervenants du système de justice, les policiers ne comprennent pas toujours en quoi consiste l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF) et ne tiennent pas compte des répercussions que ce trouble peut avoir sur leur capacité de raisonnement. Trois participants ont d'ailleurs insisté sur l'importance de mieux comprendre la façon dont l'ETCAF peut affecter les interactions d'une personne avec les policiers et sa compréhension des services de police. Un autre participant a suggéré que la GRC accorde plus de temps aux personnes pour comprendre les demandes ou les directives.

Le système de justice du Yukon est reconnu pour être un chef de file en ce qui concerne l'intervention relative à l'ETCAF, mais il y a encore beaucoup d'autres mesures à prendre pour veiller à ce que les personnes atteintes de l'ETCAF puissent avoir accès au système de justice comme tous les citoyens. Dans le chapitre 5, nous avons recommandé de mettre sur pied un programme de formation exhaustif pour les membres de la GRC. D'ailleurs, comprendre l'ETCAF devrait être un objectif important de cette formation. Un des participants a déclaré ce qui suit : « Il faut apprendre à interagir avec les personnes comme elles sont et à travailler avec elles. Apprenez. »

Les témoignages qui ont été recueillis auprès de personnes souffrant de l'ETCAF au Yukon ont permis de démontrer qu'une relation de confiance régnait avec la GRC, et que cette confiance s'est effritée. Les participants ont partagé leurs expériences dans l'espoir que l'on réussisse à regagner cette confiance en déployant des efforts concertés pour modifier les attitudes et les pratiques.

Source : FASSY 2010, p. 20.

Détenus et personnes en probation du Centre correctionnel de Whitehorse

Nous avons demandé à des membres du Comité consultatif des Aînés du Centre correctionnel de Whitehorse (CCW) de recueillir les opinions et les expériences des détenus. Deux membres du Comité consultatif ont animé deux séances avec les détenus. Ces derniers n'ont pas mâché leurs mots et ont exprimé divers points de vue. Leurs commentaires ont permis de confirmer les points de vue que nous avons entendus tout au long de l'examen. Ils ont parlé de relations antagonistes et de profilage racial, mais ils ont aussi félicité la GRC d'avoir pris au sérieux la conduite en état d'ébriété et de leurs interactions avec les membres des Premières nations, lorsque c'était possible.

Les personnes en probation ont également formulé les recommandations suivantes à la GRC :

- Être moins catégorique dans ses jugements à propos des Premières nations.
- Traiter les autres avec respect et la GRC sera traitée avec respect.
- Apprendre l'histoire des Premières nations et leurs luttes à travers le temps.
- Mieux superviser les nouveaux policiers.

Bringing Youth Towards Equality

Bringing Youth Towards Equality (BYTE) a également organisé des groupes de discussion avec ses clients. Il est ressorti des discussions que les jeunes sont réceptifs à la GRC. Parmi les jeunes interrogés, bon nombre d'entre eux ont indiqué qu'ils aimeraient que la GRC s'emploie davantage à tisser des liens avec la collectivité. Ils ont ajouté qu'ils aimeraient aider leur collectivité, plus particulièrement en ce qui concerne les problèmes d'alcool et de drogues. Ils aimeraient également que les policiers jouent un rôle actif dans leur collectivité à titre de membres et de protecteurs. Un grand nombre de ces jeunes ont suggéré de trouver des moyens attrayants et informels qui permettraient de nouer le dialogue avec les jeunes et la collectivité.

Les jeunes interrogés par BYTE ont partagé leurs préoccupations à propos de la relation de confiance entre les jeunes et les policiers. Beaucoup d'entre eux ont mentionné qu'ils avaient été intimidés par les policiers et ont aussi remarqué que, lorsque les policiers interagissent avec les jeunes, ils présument dès le départ que les jeunes participent à des activités illégales ou dangereuses. Les jeunes qui ont participé aux groupes de discussion de BYTE voulaient s'assurer que leurs points de vue seraient pris en compte dans un plan visant à rétablir les liens entre la GRC et les collectivités du Yukon.

« Je suggère que les policiers passent plus de temps dans la collectivité. Le fait de côtoyer les personnes avec lesquelles ils interagissent régulièrement dans leur travail et de les voir de façon positive contribuera à accroître la compassion et à réduire les stéréotypes. »

Source : BYTE, 2010, p. 13

Intervention auprès des personnes en état d'ébriété avancé

Le 5 mai 2010, le surintendant Peter Clark a fait une déclaration à propos de l'enquête sur le décès de Raymond Silverfox :

« [...] Je reconnais que la GRC n'a pas satisfait à la norme de diligence élevée établie pour nos activités et que vous êtes en droit d'attendre de nous [...] Nous avons manqué à nos obligations envers vous et envers nous-mêmes [...] et nous nous en excusons. »

Source : transcription du 5 mai 2010, reproduite sur le site Web de la Division M : <http://bc.rcmp.ca/ViewPage.action?siteNodeId=899&languageId=4&contentId=14510>

Le décès de Raymond Silverfox a constitué l'un des éléments déclencheurs du présent examen. Nous avons déjà décrit les événements qui ont mené à son décès. Peu de temps après le début de l'examen, Robert Stone est décédé au Centre de désintoxication du ministère de la Santé et des Affaires sociales. Suite à sa mort, nous avons conclu que le Yukon devait prendre des mesures pour mieux intervenir auprès des personnes en état d'ébriété avancé.

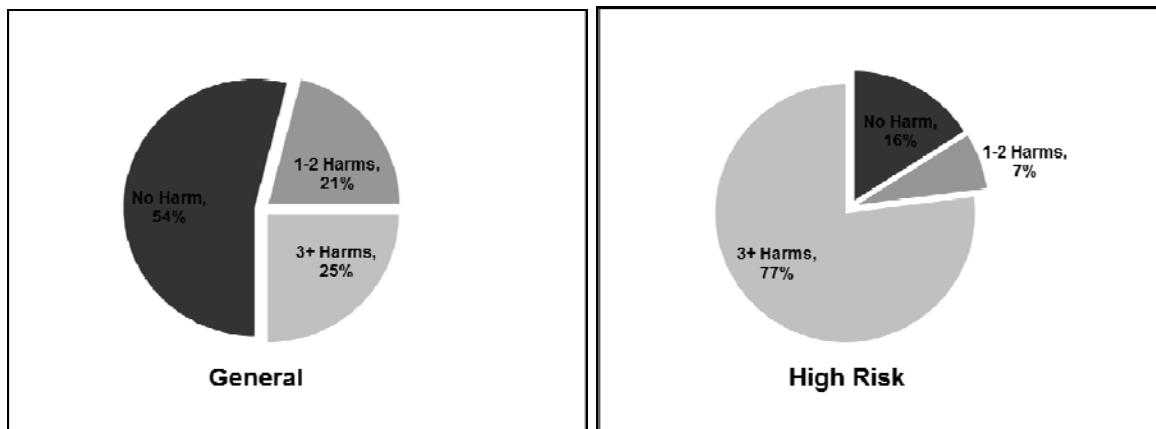
Intervention auprès des personnes en état d'ébriété avancé met à rude épreuve les ressources communautaires, les services médicaux et les organismes d'application de la loi. Les personnes aux prises avec des problèmes d'alcool empruntent souvent un parcours prévisible : ambulances, postes de soins infirmiers, services des urgences, refuges d'urgence, cellules des services de police et centre de désintoxication.

Une enquête sur la toxicomanie a été effectuée au Yukon. Elle traite de la consommation d'alcool et de drogues des citoyens du Yukon. L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de répondants à risque élevé se trouvant au centre-ville de Whitehorse, à certaines intersections, à une soupe populaire, à l'Armée du Salut et à un parc de planche à roulettes. La population à risque élevé semble boire plus fréquemment et consommer plus d'alcool à chaque occasion que la population générale. D'après les résultats du sondage, l'alcool est une importante source de préoccupation pour le groupe à risque élevé — quand la majorité des membres de ce groupe consomment de l'alcool, ils en consomment beaucoup.

L'enquête présente un volet sur la victimisation. En effet, les évaluateurs ont demandé aux répondants si la consommation d'alcool ou de drogues d'une autre personne leur avait causé du tort au cours des douze derniers mois, par exemple s'ils avaient reçu des insultes ou été victimes de harcèlement, été aux prises avec des problèmes familiaux, été poussés, ou s'ils avaient eu des disputes au sujet de la consommation d'alcool ou de drogues d'une autre personne. La majorité de la population générale a indiqué que la consommation d'alcool ou de drogues d'autres personnes ne leur a causé aucun tort au cours de la dernière année. Cependant, la grande majorité de l'échantillon de répondants à risque élevé ont signalé qu'ils avaient vécu au moins trois torts, causés par une personne ayant consommé de l'alcool ou des drogues.

Torts découlant de la consommation d'alcool et de drogues — enquête sur la toxicomanie au Yukon

Si l'on compare les torts de la population générale et de l'échantillon de répondants à risque élevé, on constate que les répondants à risque élevé vivent dans un milieu où les problèmes de comportement liés à la consommation d'alcool et de drogues constituent la règle, et non l'exception. D'ailleurs, la comparaison du nombre de torts causés au cours des douze derniers mois illustre encore plus cet énoncé.



Source : ministère de la Santé et des Affaires sociales du Yukon, 2005, p. 12.

Le gouvernement du Yukon reconnaît qu'il faut résoudre les problèmes liés aux personnes en état d'ébriété avancé. En mai 2010, le ministre de la Santé et des Affaires sociales du Yukon a annoncé la création d'un groupe de travail qui sera composé de représentants du ministère de la Santé et des Affaires sociales, du ministère de la Justice, de la GRC, des services médicaux d'urgence, de la Yukon Medical Association, de l'Armée du Salut, de la Yukon Hospital Corporation et des Premières nations du Yukon.

Au cours de l'examen sur les services de police, il est devenu clair que la toxicomanie est un problème important qui nécessite de nombreuses interventions de la part des policiers. Il appartient au gouvernement du Yukon, aux gouvernements des Premières nations, à la GRC et aux organisations non gouvernementales de régler ce problème de façon coordonnée. La GRC est chargée d'intervenir auprès des personnes en état d'ébriété avancé et des personnes qui

sont en état d'euphorie sous l'influence de drogues. Cependant, la GRC ne peut ni ne doit être l'organisme responsable des interventions, puisque la toxicomanie est un problème médical qui nécessite un traitement thérapeutique.

La GRC a déclaré publiquement que les responsables de l'application de la loi doivent agir à titre de premiers intervenants et faire appliquer la loi. Une personne en état d'ébriété qui ne fait pas l'objet de mesures d'application de la loi ou d'une enquête devrait être aiguillée vers d'autres services plutôt qu'être en garde à vue. Selon les policiers, il faut mettre sur pied un centre sécuritaire spécialisé où les personnes en état d'ébriété seraient sous surveillance médicale.

Appels de service reçus par les services médicaux d'urgence

Selon les données fournies par le ministère des Services aux collectivités, près de la moitié des appels de service reçus par les services médicaux d'urgence (SMU) concernaient l'alcool. Par exemple, au cours d'une semaine d'avril 2010, les SMU ont reçu un total de 55 appels de service : 27 (49,1 pour cent) de ces appels étaient liés à l'alcool et 10 (18,2 pour cent) concernaient des personnes en état d'ébriété avancé. Neuf appels (16,4 pour cent) concernaient également la GRC dans une certaine mesure. Enfin, 16 appels (29,1 pour cent) ont entraîné le transport des personnes à la Whitehorse General Hospital; d'ailleurs, dans six de ces cas, on a dû transporter la personne en état d'ébriété avancé à l'hôpital.

Appels de service reçus par les SMU

Sur une période de dix semaines s'échelonnant d'avril au début juin 2010, les SMU de Whitehorse ont répondu à 673 appels de service :

- 49,2 % étaient liés à l'alcool;
- 14,4 % concernaient des personnes en état d'ébriété avancé;
- 26,2 % ont nécessité l'intervention de la GRC.

Parmi les 673 appels de service, 207 (30,8 %) ont donné lieu au transport de personnes à la Whitehorse General Hospital; 5,4 % de ces appels visaient le transport de personnes en état d'ébriété avancé.

Au total, 8,8 % des appels concernaient à la fois l'alcool, au moins une personne en état d'ébriété avancé et l'intervention de la GRC.

Dans les collectivités, entre juin 2009 et mai 2010, les paramédics ont répondu à 1 366 appels de service. De ce nombre, 187 appels de service (13,7 %) étaient liés à l'alcool et 136 (10 %) concernaient des personnes en état d'ébriété avancé. De plus, 57 appels (4,2 %) ont nécessité l'intervention de la GRC. Ensuite, 153 appels de service (11,2 %) ont donné lieu au transport de personnes à un poste de soins infirmiers dans la collectivité et 34 appels de service (2,5 %) concernaient à la fois l'alcool, des personnes en état d'ébriété avancé et la GRC. Tous les appels, sauf un, ont nécessité le transport des personnes à un poste de soins infirmiers dans la collectivité ou, en dernier ressort, à la Whitehorse General Hospital.

La GRC appelle aussi les SMU. Par exemple, si une personne sous garde au détachement de Whitehorse a un problème médical, la GRC appelle les SMU pour qu'ils interviennent et évaluent la situation. La GRC les appelle également dans les cas où le taux d'alcoolémie d'une personne en état d'ébriété avancé sous garde au détachement de Whitehorse dépasse 350 milligrammes ou si cette personne nécessite des soins médicaux.

De janvier à décembre 2009, les SMU ont répondu à 214 appels de service du détachement de Whitehorse. Parmi ces appels, 123 (57,5 %) ont entraîné le transport de détenus à la Whitehorse General Hospital.

Ces chiffres démontrent que les SMU répondent à un très grand nombre d'appels liés à l'alcool, à Whitehorse et dans les collectivités. Puisque les policiers et les paramédics interagissent souvent sur le terrain, il est essentiel que ces intervenants conjuguent leurs efforts afin que les personnes ayant besoin de soins médicaux ou d'une intervention policière reçoivent des services de haute qualité de façon à protéger les parties concernées, surtout les membres les plus vulnérables de la société.

Il est évident que les policiers et les SMU consacrent une grande partie de leur temps à intervenir auprès des personnes en état d'ébriété avancé. Des policiers et des paramédics ont fait savoir aux coprésidents que la procédure actuelle n'est peut-être pas des plus efficaces. Selon la Division M, les policiers devraient agir à titre d'intervenants de première ligne. De plus, des mécanismes devraient être mis en place pour aiguiller les personnes en état d'ébriété, qui ne sont pas visées par une enquête ni par des mesures d'application de la loi, vers des intervenants sociaux ou de la santé. Ainsi, les policiers pourront exécuter d'autres tâches.

Outre les appels concernant des personnes en état d'ébriété avancé, du 8 décembre 2009 au 8 décembre 2010, le détachement de Whitehorse a répondu à 254 appels de service concernant des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Les détachements de la collectivité ont répondu à 127 appels, pour un total de 381 sur le territoire. Il pouvait s'agir d'appels concernant des personnes suicidaires ou des personnes affichant des comportements extrêmement anormaux. La GRC intervient généralement lors de ces types d'appels. Elle assure la sécurité de la personne, la met en détention lorsque c'est nécessaire et la transporte vers un établissement de professionnels de la santé ou de la santé mentale.

Les intervenants de première ligne ont présenté un certain nombre de suggestions pour réorganiser les mesures d'intervention auprès des personnes en état d'ébriété avancé. Par exemple, un paramédic a proposé qu'un agent de la paix, plutôt qu'un policier, réponde à un appel avec un paramédic. Ainsi, le paramédic pourrait offrir les soins médicaux et l'agent de la paix pourrait évaluer la situation afin de déterminer si la personne nécessite une garde en milieu fermé ou pourrait être prise en charge par un autre service. Les coprésidents estiment que la suggestion est pertinente et qu'elle mérite d'être examinée plus attentivement.

Recommandation : Que le ministère de la Justice, les services médicaux d'urgence, la Division M et les Premières nations examinent la faisabilité de créer une équipe d'intervention composée d'un agent de la paix et d'un fournisseur de services médicaux d'urgence qui répondrait aux appels de service concernant des personnes en état d'ébriété avancé.

Cellules de détention provisoire de la GRC

Du 1^{er} mars 2009 au 1^{er} mars 2010, le détachement de Whitehorse a détenu 2 994 personnes, et les détachements périphériques ont détenu au total 1 084 personnes en 2009.

Habituellement, les personnes qui ne font pas l'objet d'une enquête sont détenues dans les cellules de la GRC pour une brève période, soit moins de 24 heures. Les personnes qui doivent être détenues plus longtemps sont transférées au Centre correctionnel de Whitehorse (CCW).

La responsabilité de gardien de cellule incombe à 57 citoyens locaux embauchés par le Corps canadien des commissionnaires, un organisme fédéral ayant obtenu le contrat de surveiller toutes les personnes détenues par la GRC au Canada. Ces 57 commissionnaires sont des citoyens yukonnais qui travaillent partout sur le territoire et qui ont suivi au préalable un processus de sélection et de formation. Parmi ces commissionnaires, on compte 22 femmes et cinq personnes de descendance autochtone. Même si les commissionnaires relèvent de la Division M, ils sont responsables d'assurer la sécurité et le bien-être des détenus.

Voici un aperçu des tâches qu'ils doivent effectuer :

- évaluer et surveiller la capacité de réaction des détenus;
- surveiller les détenus pour assurer leur sécurité et leur bien-être ainsi que préserver leur santé;
- consigner les activités des détenus et tenir à jour un registre;
- organiser les repas des détenus;
- assurer la sécurité dans le bloc cellulaire;
- participer aux réunions de santé et de sécurité comme le prévoit le *Code canadien du travail*.

Tous les gardiens embauchés par le Corps canadien des commissionnaires sont assujettis à un triage d'admissibilité et doivent obtenir l'appui du détachement local. Ils doivent réussir le programme de formation de la GRC et détenir une certification en secourisme d'urgence et en réanimation cardio-respiratoire (RCR). Un instructeur du Corps canadien des commissionnaires offre la formation de gardien et la recertification dans les 13 détachements du Yukon.

La formation approuvée des gardiens traite de plusieurs sujets :

- connaissance du détachement;
- soins et traitement des détenus;
- connaissance des dangers;
- conséquences juridiques;
- connaissance des attributions.

Idéalement, toutes les tâches liées aux gardiens de cellule devraient être exécutées par les citoyens embauchés par le Corps canadien des commissionnaires. Cependant, dans la réalité, on constate une pénurie de gardiens compétents, surtout dans les collectivités à l'extérieur de Whitehorse. Cette pénurie s'explique d'ailleurs par l'incapacité d'attirer des personnes intéressées des collectivités locales et des Premières nations et de les maintenir en poste.

Lorsque les commissionnaires ne sont pas disponibles, les tâches de gardien de cellule sont assumées par les membres de la GRC en service. Cette situation surcharge davantage les plus petits détachements et nuit à la capacité des membres de la GRC de répondre aux appels de service. Les coprésidents estiment qu'il faut recruter davantage de citoyens de la collectivité et des Premières nations, surtout dans les détachements communautaires, pour s'occuper des détenus incarcérés dans les détachements. Les coprésidents sont également d'avis qu'il faut examiner d'autres options pour offrir ces services.

Un policier qui répond à un appel concernant une personne en état d'ébriété peut procéder à son arrestation si les facultés de cette personne sont tellement affaiblies par l'alcool qu'elle pourrait se blesser ou constituer un danger, une nuisance ou une source de perturbation pour les autres. La GRC préférerait ne pas incarcérer ces personnes, mais les policiers n'ont pas toujours de meilleurs moyens pour assurer leur sécurité. La loi prévoit qu'un adulte ou un membre de la famille est tenue de s'occuper de la personne en état d'ébriété, mais dans la pratique, le détenu pourrait ne fournir aucune information permettant de les libérer rapidement. Malheureusement, seulement un petit nombre de personnes en état d'ébriété sont prises en charge par une autre personne; les autres demeurent incarcérées.

La Division M reconnaît qu'il est important d'offrir aux détenus un environnement adéquat pendant qu'ils sont sous garde. Elle ajoute également qu'il faut veiller à ce que les politiques et les procédures soient respectées. Au début de 2010, la GRC a entrepris une étude dirigée spéciale sur les activités du bloc cellulaire de Whitehorse. En mars 2010, des experts de l'extérieur du Yukon, y compris un évaluateur indépendant du service de police de Vancouver, se sont rendus à Whitehorse pour examiner les activités du bloc cellulaire, les politiques et les pratiques.

L'étude a révélé que le détachement de Whitehorse a un nombre effarant de personnes détenues en état d'ébriété et en état d'ébriété très avancé dans le bloc cellulaire pour des raisons de sécurité. Nous estimons qu'il s'agit d'un problème médical et non pas d'un problème lié à l'application de la loi. Selon l'étude, il est aussi généralement reconnu que les détenus qui s'entretiennent avec un conseiller en alcoolisme et en toxicomanie avant d'être libérés pourrait avoir plus de facilité à briser leur cycle de dépendance. Le détachement de Whitehorse a demandé qu'un conseiller se rende au bloc cellulaire tous les vendredis pour parler aux détenus qui ont été arrêtés parce qu'ils étaient en état d'ébriété. Ce service est offert de façon intermittente.

Depuis le décès de Raymond Silverfox en décembre 2008, on a apporté des améliorations aux politiques concernant les détenus incarcérés au détachement de Whitehorse, plus particulièrement les personnes en état d'ébriété avancé. Les détenus soupçonnés d'être ivres doivent maintenant fournir un échantillon d'haleine pour déterminer leur taux d'alcoolémie. Si le taux d'alcoolémie est élevé, la personne doit passer un examen médical avant d'être incarcérée par les policiers.

De plus, si on soupçonne qu'un détenu est blessé ou malade, il reçoit des soins médicaux avant d'être incarcéré. La sensibilisation, la formation et la supervision ont considérablement

contribué à augmenter le nombre d'examens médicaux des détenus depuis 2009. Par exemple, en 2009, 417 personnes sous garde à vue ont reçu des soins médicaux. D'ailleurs, cette situation accentue les pressions auxquelles sont exposés les SMU et la Whitehorse General Hospital. De janvier à juillet 2010, plus de 290 détenus de Whitehorse ont reçu des soins médicaux.

La GRC a également modifié ses politiques et sa formation pour veiller à ce que d'autres gardiens soient appelés à travailler si un grand nombre de détenus sont en garde à vue, si la condition d'un détenu ou les circonstances exigent une surveillance étroite ou si une surveillance accrue est nécessaire. Elle a aussi apporté des précisions aux politiques, à la formation et à la supervision concernant la propreté des cellules pour s'assurer qu'elles sont habitables et propres. Enfin, la GRC a accru la surveillance en nommant un gardien en chef et en créant un poste de caporal superviseur au sein de la prévôté de la GRC.

En plus de veiller au respect des politiques, on a modifié les comportements qu'adoptaient les membres et les gardiens près des cellules. Lorsque les membres participent à des séances d'information ou interagissent avec leurs superviseurs, on leur rappelle ce qu'on attend d'eux et les exigences à satisfaire relativement au traitement des personnes sous la garde de policiers. On leur rappelle aussi que ces personnes sont souvent aux prises avec des difficultés personnelles, qu'elles pourraient souffrir de problèmes de santé mentale ou d'un trouble cognitif et qu'elles doivent être traitées avec compassion et respect.

Les membres savent que tout commentaire déplacé et mauvais traitement à l'égard des détenus ne sera pas toléré et qu'ils pourraient faire l'objet d'un avertissement écrit, de mesures disciplinaires ou d'une enquête officielle. Les superviseurs sont conscients du fait que si ce type de comportement est observé chez les membres ou les employés de la GRC, il peut s'agir d'usure de compassion. Si c'est le cas, le superviseur des membres ou des employés concernés pourrait les diriger vers le Programme d'aide aux employés ou les obliger à passer une évaluation de leur condition physique exigée pour le travail, qui sera effectuée par les responsables des services de santé de la GRC.

Les chefs des détachements ont également accordé la priorité à l'état de leurs cellules. Si les détenus vomissent, urinent ou défèquent dans les cellules, ces dernières sont nettoyées, et on remet des vêtements propres aux détenus, s'il y a lieu.

Centre d'évaluation sous garde

Le décès de Raymond Silverfox était tragique. Le commandant de la Division M a reconnu publiquement que la GRC n'a pas répondu à ses propres attentes ni à celles du public. La Division M a pris des mesures pour combler certaines lacunes en matière de politiques et de procédures qui ont été soulevées dans son examen des procédures concernant le bloc cellulaire. Il existe cependant un problème plus important. En effet, bon nombre de ces personnes ne doivent pas être incarcérées, car elles ont besoin de services et de soins qui ne sont pas généralement offerts dans un service de police.

Les coprésidents estiment qu'il faut adopter une nouvelle approche en ce qui concerne les soins et l'incarcération des personnes en état d'ébriété avancé. Nous recommandons que le ministère de la Justice construise un centre d'évaluation sous garde, annexé au nouveau centre correctionnel. Le centre compterait toutes les personnes détenues par la GRC qui ne font pas l'objet d'une enquête policière immédiate, notamment celles en état d'ébriété avancé qui ont besoin d'un milieu sécuritaire en raison de leur comportement agressif. Le centre serait doté d'agents correctionnels spécialement formés pour gérer les personnes en état d'ébriété avancé et les personnes en état de crise. Il offrirait également des services médicaux en tout temps.

Les coprésidents reconnaissent que la construction d'un centre d'évaluation sous garde ne constitue qu'une solution partielle au problème plus important d'intervenir auprès des personnes en état d'ébriété avancé qui sont à risque. D'ailleurs, un groupe de travail sur la santé et les services sociaux se penche sur ce problème. Nous croyons, cependant, que le centre est un élément important d'une intervention globale auprès des personnes en état d'ébriété avancé.

Recommandation : Que le ministère de la Justice construise à Whitehorse un centre d'évaluation sous garde qui offre des services de soutien médical appropriés en tout temps pour répondre aux besoins des personnes qui sont détenues ou arrêtées par la GRC et qui nécessitent une détention sous garde, dont les personnes en état d'ébriété avancé.

Les coprésidents conviennent que de donner suite à cette recommandation permettrait d'améliorer considérablement la qualité des services offerts à Whitehorse. Toutefois, il reste à régler la question des services offerts aux personnes en état d'ébriété avancé dans la collectivité. Nous croyons comprendre qu'il est souvent difficile de trouver dans la collectivité des citoyens fiables et aptes à surveiller les détenus incarcérés dans les cellules du détachement. En effet, le travail est éprouvant et les heures sont irrégulières. Néanmoins, ces gardiens contribuent grandement à assurer la sécurité et le bien-être des personnes qu'ils surveillent et de la collectivité dans son ensemble.

Parmi les suggestions qui ont été présentées, l'une d'elles proposait d'évaluer la possibilité de remplacer les gardiens dans les détachements qui ont été embauchés par le Corps canadien des commissionnaires par des agents correctionnels en disponibilité. Les membres de la collectivité intéressés à devenir gardiens pourraient suivre une version modifiée de la formation de base des agents correctionnels, offerte en collaboration avec le Northern Institute of Social Justice. Ces agents correctionnels seraient employés par le gouvernement du Yukon et relèveraient du directeur des services correctionnels du ministère de la Justice du Yukon. Cette suggestion nécessite un examen approfondi, mais elle cadre avec notre recommandation de confier les soins et la garde des détenus de Whitehorse au Centre correctionnel de Whitehorse. Les agents correctionnels pourraient effectuer d'autres types de tâches, par exemple transférer les détenus sous garde ou surveiller les délinquants qui sont retournés dans la collectivité.

Clients réguliers

Les coprésidents reconnaissent qu'un certain nombre de personnes en état d'ébriété avancé, de personnes souffrant de l'ETCAF, de personnes ayant des problèmes de santé mentale et

d'autres citoyens vulnérables ont souvent recours à des services de divers ministères et d'organisations non gouvernementales. Ces « clients réguliers » — bien qu'ils soient limités — fréquentent régulièrement le Centre correctionnel de Whitehorse, l'hôpital, les services de police et les centres de désintoxication. Ils ont aussi souvent recours aux services des paramédics et de l'aide sociale. Les coprésidents recommandent que les ministères compétents du gouvernement du Yukon travaillent conjointement avec la Division M et d'autres organismes pour établir des mesures d'intervention collective qui répondront aux besoins de ces personnes.

Recommandation : Que le ministère de la Justice et la Division M établissent un groupe de travail interorganismes composé de représentants de la Direction générale de la condition féminine, du ministère de la Santé et des Services sociaux, des services médicaux d'urgence, des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada, qui élaborera une stratégie complète de gestion des personnes à risque élevé qui sont des utilisateurs fréquents et des clients réguliers des services gouvernementaux.

Chapitre 5 : La dynamique des services de police dans les collectivités du Nord

Comme nous nous efforçons de bâtir de nouvelles relations entre la police et les citoyens, il est important de comprendre la dynamique des services de police dans les collectivités du Nord. Les policiers qui travaillent au sein de petits détachements sont appelés à relever des défis sur les plans professionnel et personnel et doivent posséder diverses aptitudes pour mener des enquêtes. Dans le cadre d'une enquête, leur esprit d'initiative, leur résistance mentale et physique, leur faculté d'adaptation et leur résilience sont mises à l'épreuve. Les policiers affectés dans les collectivités participent à la vie communautaire et jouent un rôle multiple qui diffère de celui de leurs homologues affectés dans de grands détachements.

En raison de la rareté des services gouvernementaux, de la capacité communautaire et de l'expertise policière spécialisée dans les petits détachements, les policiers doivent se montrer enclins à accomplir diverses tâches. Comme dans de nombreuses petites collectivités de la partie sud du Canada, les membres qui servent dans les détachements du Yukon peuvent être sur appel 24 heures sur 24. Ils peuvent être appelés à intervenir dès les premières étapes d'une enquête, et ce, jusqu'à la tenue du procès. Le fait d'être en devoir tous les jours 24 heures sur 24 peut générer beaucoup de stress chez les policiers et les membres de leur famille. Comme l'a mentionné un membre de la Division M, « les membres ont le droit d'avoir une vie personnelle. Nous avons le droit d'avoir des temps d'arrêt. » Un certain nombre de policiers ayant participé au groupe de discussion ont déclaré qu'ils faisaient souvent de longues heures de travail et qu'ils étaient sur appel 24 heures sur 24.

Le présent chapitre examine les facteurs liés au travail des policiers sur le territoire, y compris la sélection et le déploiement des membres de la Division M, les qualités qui favorisent l'établissement de relations positives entre la police et la collectivité et la prestation de formation visant à fournir de l'information sur l'histoire et la culture des collectivités dans lesquelles les membres sont affectés. La détermination des enjeux auxquels sont confrontés les policiers facilitera l'élaboration de stratégies visant à établir la confiance et à améliorer les relations entre les policiers et la collectivité.

Qualités recherchées chez les policiers des services de police du Nord

Dans les collectivités du Nord, le métier de policier est en forte demande et comporte des attentes élevées : il y a une forte demande pour les membres qui démontrent un esprit d'initiative et des aptitudes d'improvisation, et les citoyens ont des attentes élevées à leur égard. Les citoyens s'attendent non seulement à ce qu'ils appliquent la loi, mais également à ce qu'ils soient visibles et participent à la vie communautaire.

À ce jour, très peu de travaux de recherche universitaire ont été effectués sur les qualités que les membres devraient posséder pour offrir des services de police de grande qualité dans les collectivités des Premières nations et du Nord. Les seules données dont nous disposons ont été recueillies dans le cadre de l'étude sur les services de police du Yukon de 1979 (Parnell 1979), de l'étude menée par Griffiths et al. (1995) dans l'Arctique de l'Est et des groupes de discussion menés dans le cadre du présent examen des services de police du Yukon.

Au cours des recherches effectuées en vue de rédiger le présent rapport, on a invité un échantillon des membres de la Division M de la GRC à participer à des groupes de discussion. On a demandé aux membres de déterminer, selon leur expérience personnelle en tant que policier, les qualités que doivent posséder les policiers mutés à la Division M. Voici quelques-unes des qualités dont ils ont fait mention :

- Absence de problèmes personnels — Les groupes de discussion de la GRC ont souligné que certains membres demandent d’être affectés dans les services de police du Nord, y compris au Yukon, après une rupture familiale.
- Relation stable — Selon les policiers de la Division M qui ont participé aux groupes de discussion, il est essentiel que les membres soient engagés dans une relation amoureuse stable pouvant résister aux pressions et aux défis liés aux services de police dans des petites collectivités. Selon l’avis de certains membres, les services de ressources humaines actuels de la GRC n’accordent pas suffisamment d’attention aux familles des membres de la GRC et ne tiennent pas pleinement compte des conjoints.
- Confiance en soi et capacité de prendre des décisions — Les policiers de la Division M qui ont participé aux groupes de discussion ont souligné l’importance de posséder ces qualités, ainsi que la qualité de prendre des décisions sans le soutien et l’aide de collègues. Comme l’a mentionné un membre de la Division M, « vous devez être capable de parler aux gens et avoir confiance en vous pour travailler seul ».
- Tolérance, adaptabilité et innovation — Selon les membres de la Division M de la GRC, il est important que les policiers soient capables de comprendre les cultures des Premières nations et de s’y adapter.
- Autonomie et aptitude mécanique — Plusieurs policiers de la Division M qui ont participé aux groupes de discussion ont également désigné l’aptitude mécanique comme une qualité essentielle pour les membres affectés dans les collectivités du Yukon. Les membres de la GRC qui proviennent des centres urbains seraient désavantagés par rapport à ceux qui ont déjà utilisé de la machinerie et des véhicules à but uniquement récréatifs.
- Capacité d’écoute et d’apprendre de l’expérience d’autres personnes — Les participants aux groupes de discussion ont reconnu que les citoyens qui ont vécu toute leur vie dans des petites collectivités possèdent énormément de connaissances sur la vie communautaire et les traditions des Autochtones et qu’ils n’hésitent pas à partager leurs connaissances si un nouveau membre se montre réceptif. « Si vous voulez jouer le rôle de *Monsieur Je sais tout*, ils s’adosseront confortablement, feront signe de la tête et feront la sourde oreille. Si vous les écoutez, ils vous écouteront. Il y aura ainsi un échange mutuel. »

Bien que les affectations des membres de la GRC dans le Nord sont considérées comme des affectations « volontaires », certains membres reçoivent peu d’information sur les cultures et les collectivités avant leur affectation. Il a été suggéré que la sélection des membres affectés dans les collectivités du Nord soit effectuée par des personnes qui ont une vaste expérience des services de police dans des petites collectivités éloignées. Ils étaient également nombreux à

souligner que le processus de sélection des membres de la GRC pour servir dans les collectivités du Nord n'était pas normalisé.

Un membre de la Division M qui a participé aux groupes de discussion nous parle du processus de sélection précédant son affectation au Yukon :

- Je me suis rendu à Whitehorse à titre de recrue. On m'a d'abord dit que je ne pouvais pas servir au Yukon. Par la suite, à la toute fin de l'entrevue d'emploi, on m'a demandé ce que je pensais du Yukon et on m'a dit « vous servirez au Yukon ». J'ai rencontré un psychologue pendant cinq minutes. Je n'ai reçu aucune information. J'ai trouvé sur Internet quelques articles portant sur la ruée vers l'or. J'ai trouvé cette information intéressante. Je me suis adapté au Yukon.

Les participants des groupes de discussion ont également soulevé des préoccupations relativement au fait que l'on ne fasse pas participer les conjoints des membres de la GRC au processus de sélection. Comme l'a mentionné un membre de la Division M, « on ne tient généralement pas compte du conjoint dans l'entrevue d'emploi. Ce n'est pas la bonne façon de procéder. Vous demandez à votre épouse ou à votre époux de mettre sa vie en suspens. Vous devez tenir compte de votre conjoint. Ça fait partie du marché. »

Les policiers de la Division M qui ont participé aux groupes de discussion étaient d'accord quant à l'idée de mener des entrevues avec les pairs : « On permet aux membres de faire un aller-retour pour trouver un logement. Durant cette visite, ils doivent rencontrer la haute direction et les membres de la GRC afin de déterminer s'ils répondent aux exigences des services de police du Yukon. » Un autre policier a déclaré, « on ne peut déterminer si un candidat répond aux exigences des services de police du Yukon en examinant un dossier individuel. L'entrevue est l'unique façon de déterminer s'il répond aux exigences. »

Certains membres de la GRC, qui servent actuellement dans les collectivités se trouvant à l'extérieur de Whitehorse, ont laissé entendre qu'une affectation dans les services de police des collectivités du Yukon devrait être considérée comme un poste de « spécialiste », du même type que maître-chien et membre du Groupe tactique d'intervention. Par conséquent, il faudrait que les membres suivent une formation spécialisée qui n'est actuellement pas disponible, y compris des stratégies de services de police communautaires et des cours de formation sur les Premières nations du Yukon et les collectivités.

Les policiers affectés dans le Nord font face à des défis généralement différents de ceux de leurs collègues qui servent dans des plus grands centres. Le processus au moyen duquel les membres sont acceptés par la collectivité et établissent des relations avec des membres de la collectivité constitue l'un des aspects les plus importants des services de police des collectivités du Nord.

Il est essentiel que les policiers possèdent de solides compétences en matière d'enquête et une faculté d'adaptation pour assurer des services de police efficaces dans les collectivités du Nord et les collectivités éloignées. Cette faculté d'adaptation s'étend à la manière dont les policiers appliquent la loi et exercent leur pouvoir discrétionnaire. La faculté d'adaptation dans la façon

dont les mesures sur le port de la ceinture et le code de la route sont appliqués, par exemple, a été désignée comme la qualité la plus importante par les membres de la Division M qui ont participé aux groupes de discussion.

Dans les groupes de discussion, les membres de la Division M ont formulé un certain nombre d'observations concernant les qualités requises pour offrir des services de police efficaces dans les collectivités des Premières nations du Yukon.

- Capacité d'agir rapidement.
- Capacité de s'adapter aux situations.
- Capacité de s'adapter sur le terrain.
- Capacité d'entretenir de bonnes relations avec les membres de la collectivité et d'obtenir de l'aide, le cas échéant.
- Capacité de comprendre que dans les services de police des collectivités, tout n'est pas toujours noir ou blanc. Vous devrez faire face à des zones grises. Il est possible que vous fermiez les yeux sur une infraction mineure.
- Capacité de faire preuve d'empathie, de compassion et d'autonomie.

Le développement de pratiques policières adaptées à la collectivité et l'application d'un pouvoir discrétionnaire adéquat, tout en assurant l'intégrité de la police et de la loi, constitue un exercice d'équilibre difficile pour les membres de la GRC. Le style personnel des policiers qui servent dans les détachements du Nord et les relations entre la police et la collectivité auront une incidence considérable sur le nombre d'arrestations et sur la réussite des initiatives axées sur la collectivité visant à prévenir et à réduire la criminalité. En raison de l'inexistence de programmes d'orientation pour les membres qui sont affectés dans les collectivités du Nord, chaque membre doit déterminer, souvent de peine et de misère, la façon la plus efficace de servir la collectivité.

Pour être efficaces, les policiers doivent adapter leur approche aux besoins de la collectivité qu'ils servent, tout en exécutant leur mandat qui consiste à appliquer les dispositions du *Code criminel* et d'autres lois. Cela est particulièrement vrai pour les infractions de nature moins grave.

Le travail spécialisé effectué par les policiers affectés dans des collectivités du Nord donne à penser qu'il faudrait revoir les critères d'évaluation du rendement. Les membres de la GRC interrogés dans le cadre de l'étude menée par Parnell (1979) ont affirmé que l'on accordera une plus grande importance à la capacité des policiers à accomplir du travail préventif efficace et à mener des activités d'éducation du public, à établir des relations positives avec les membres de la collectivité, et à s'attaquer aux problèmes sociaux en adoptant des mesures de prévention et en utilisant des techniques de résolution de conflits. Ces activités ne sont pas de nature quantitative, et les mesures d'évaluation ne comprenaient pas ces critères antérieurement.

Recommandation : Que le ministère de la Justice et la Division M mettent en place un

groupe de travail composé de représentants des Premières nations du Yukon, des municipalités et des organismes d'aide aux femmes, et ce, aux fins d'examen et de présentation de recommandations au Conseil de police du Yukon sur les points suivants :

- les compétences et les qualités recherchées chez les policiers de la GRC que l'on envisage de sélectionner pour servir au Yukon;
- la politique des ressources humaines concernant le recrutement de membres intéressés à servir au Yukon, y compris la pertinence d'affecter des cadets dans les services de police du Yukon;
- les politiques et pratiques concernant le maintien en poste des membres au Yukon;
- les politiques concernant la durée des affectations dans les collectivités;
- la faisabilité d'établir des qualifications spécialisées pour les affectations dans le Nord, et l'investissement dans la formation des membres qui souhaitent servir à long terme dans le Nord.

L'examen devrait tenir compte des facteurs tels que les qualités du policier, son sexe et l'équilibre de la représentation des Premières nations, et traiter adéquatement de la question de la relève.

Formation des membres de la GRC

Les personnes intéressées à se joindre à la GRC doivent d'abord se soumettre à un processus de sélection rigoureux qui comprend des examens écrits, des entrevues de fond, des entrevues de qualification, un test polygraphique et un examen de santé. Les candidats doivent ensuite participer au Programme de formation des cadets à la Division Dépôt de Regina. Le Programme d'une durée de 24 semaines repose sur les services de police intégrés et une méthode d'apprentissage axée sur la résolution de problème. Le Programme est soigneusement structuré et est reconnu comme l'un des meilleurs au monde. Les cadets sélectionnés pour participer au Programme sont issus d'une variété de disciplines ou possèdent divers types d'expérience; la plupart d'entre eux ont poursuivi des études postsecondaires avant de devenir membres de la GRC. L'âge moyen des cadets est 28 ans.

Le Programme est conçu de manière à permettre à tous les cadets de participer aux scénarios d'une complexité croissante et d'appliquer leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités à diverses mises en situation. Au cours du programme de formation, les membres potentiels de la GRC sont continuellement évalués en fonction d'un ensemble de compétences préétabli et reçoivent des directives pour s'assurer qu'ils répondent aux critères établis.

Dans le cadre de la formation, les cadets doivent suivre trois cours qui les prépareront à côtoyer des gens issus de cultures différentes. Les cours de formation axés sur les scénarios portant sur les services de police sans préjugés, l'éthique et la sensibilisation aux cultures visent à permettre aux cadets de remettre en question leurs idées préconçues et leurs préjugés, et à leur enseigner à se conformer à l'éthique et à s'abstenir de tout préjugé.

Au cours des dernières années, la GRC a beaucoup investi dans la formation pour assurer des services de police sans préjugés. De fait, la Division Dépôt offre aux cadets une formation d'une durée de 18,5 heures en classe et hors classe sur des concepts tels que la diversité, le préjugé, la discrimination, l'éthique, l'histoire des droits de la personne au Canada et les lois

pertinentes. Les activités de formation offrent également aux cadets des occasions pour remettre en question leurs préjugés personnels. Les cadets apprennent à appliquer les concepts des services de police sans préjugés lors de plusieurs mises en situation qui permettent également d'enseigner les éléments clés du travail de policier; par exemple, la façon d'intervenir en cas de vandalisme dans une collectivité en situation minoritaire ou d'enquêter sur un cas de fraude dont les victimes sont des personnes âgées. Les cadets apprennent comment exercer leurs fonctions dans un climat de tolérance et de respect. Lorsqu'ils terminent leur formation à la Division Dépôt et qu'ils reçoivent une offre d'emploi de la GRC, on leur aura inculqué la valeur selon laquelle l'intérêt public est mieux servi en travaillant de concert avec les membres de la collectivité. Les cadets bénéficieront d'un apprentissage continu lorsqu'ils auront terminé la formation et quitteront la Division Dépôt.

Après avoir suivi la formation à la Division Dépôt, les cadets reçoivent habituellement une offre d'emploi à plein temps de la part de la GRC et sont convoqués à une entrevue afin de déterminer la région du Canada où ils aimeraient être affectés. Pendant les six premiers mois, les cadets suivront une formation sur le terrain supervisée par un encadreur désigné et qualifié qui travaillera en étroite collaboration avec eux, observera leurs comportements et leurs compétences, leur fournira des directives et recommandera la fin de la période probatoire ou la prolongation de la période de formation et de supervision.

La formation en cours d'emploi de la GRC ne cesse d'évoluer. À la fin de 2010, par exemple, le cours de formation en ligne Comprendre les Autochtones et les Premières Nations était offert à tous les membres de la GRC. Ce cours devra désormais faire partie du plan d'apprentissage individuel des nouveaux membres après qu'ils aient complété le programme de formation sur le terrain d'une durée de six mois. Pour réussir le cours d'apprentissage en ligne, les membres doivent atteindre les objectifs suivants :

- acquérir des connaissances sur les Autochtones et définir les termes qui sont généralement utilisés pour les désigner au Canada;
- acquérir des connaissances sur l'histoire, la géographie et les caractéristiques démographiques des Autochtones;
- comprendre la façon dont les Autochtones perçoivent leurs liens avec la terre;
- acquérir des connaissances sur l'histoire des traités autochtones;
- acquérir des connaissances sur la culture et son influence sur le mode de vie, les communications et les opinions des Autochtones;
- acquérir des connaissances sur les caractéristiques culturelles des six régions du Canada où vivent des collectivités autochtones;
- acquérir des connaissances sur les distinctions entre les cultures autochtones et les cultures traditionnelles occidentales;
- comprendre les facteurs sociaux et économiques qui ont actuellement une incidence sur les collectivités autochtones de l'ensemble du Canada.

Les membres de la GRC participent régulièrement à des cours de formation afin d'acquérir des connaissances et des compétences sur les options de recours à la force telles que le

vaporisateur de poivre, les bâtons de défense, les armes à impulsion (Taser) et les armes à feu. Les cours de premiers soins et la recertification en réanimation cardio-respiratoire (RCR) font partie de la formation obligatoire.

Tout au long de leurs carrières, les membres reçoivent une formation continue. On encourage de différentes façons l'apprentissage et le perfectionnement continus. Par exemple, les membres affectés à la circulation devront suivre des cours de niveau avancé sur les enquêtes relatives aux accidents de la route, et les membres affectés à la Section des actes criminels majeurs devront suivre des cours sur la gestion des crimes majeurs offerts par le Collège canadien de police (CCP). On encourage également les membres de la GRC à participer aux cours de formation offerts au Yukon, notamment des cours dispensés par le Collège du Yukon ou des établissements communautaires. On s'attend à ce que les membres de la GRC suivent une formation continue et acquièrent de nouvelles compétences tout au long de leur carrière.

Selon la politique de la GRC, tous les employés doivent soumettre chaque année un plan d'apprentissage annuel à son superviseur. Dans le cadre du processus d'évaluation du rendement annuel, le superviseur doit formuler des commentaires sur les mesures prises par l'employé pour atteindre ses objectifs. La Division M a mis sur pied une Unité de formation chargée d'élaborer un plan de formation pour les membres de la Division au cours de 2010. Cette initiative, qui continue d'évoluer, permet maintenant de coordonner les plans d'apprentissage individuels en vue de répondre aux besoins de formation de la Division M, de fournir des cours de formation à l'appui des priorités du ministre en matière de services de police et de favoriser le perfectionnement professionnel individuel.

Les employés de la GRC ont accès au Programme d'études qui constitue une initiative appuyée par l'employeur pour financer les activités d'apprentissage des employés dispensées par des établissements d'enseignement reconnus. Les employés peuvent obtenir un financement complet ou partiel pour suivre des cours leur permettrait de répondre aux besoins opérationnels du poste qu'ils occupent ou des cours de perfectionnement à des fins de planification de la relève. Ces cours de formation sont facultatifs et sont suivis en dehors des heures de travail par l'entremise de modèles de formation à distance ou dans des établissements d'enseignement locaux, tels que le Collège du Yukon.

De plus, il y a un certain nombre de programmes de formation en ligne et de sites Web qui offrent des cours sur l'application de la loi et des sujets autres que les services de police. Par exemple, les Services nationaux de prévention du crime de la GRC ont un site Web sur les services de police sans préjugés qui contient plus de 100 profils culturels, des douzaines de résumés de religion créés par Citoyenneté et Immigration Canada, ainsi que les coordonnées des coordonnateurs de diversité avec qui les employés peuvent communiquer.

Les cours de formation offerts à la Division Dépôt permettent de préparer les cadets à poursuivre une carrière partout au Canada. Cependant, les coprésidents sont d'avis que les membres de la GRC qui seront affectés au Yukon devraient suivre une formation additionnelle et continue pour mieux les préparer à remplir les fonctions de policiers à Whitehorse et dans les collectivités. La nécessité d'offrir de la formation axée sur les services de police au Yukon a

été soulignée dans presque toutes les réunions auxquelles nous avons assisté et dans les groupes de discussion auxquels ont participé certains membres de la Division M.

D'abord et avant tout, les membres qui servent au Yukon doivent avoir une connaissance de l'histoire du Yukon et des cultures des Premières nations du Yukon. Ils doivent savoir que les Premières nations du Yukon sont autogérées et que bon nombre d'entre elles ont conclu des ententes sur les revendications territoriales et des ententes sur l'autonomie gouvernementale qui leur permettent, entre autres, de négocier des accords sur l'administration de la justice, d'édicter des lois et d'exercer des pouvoirs judiciaires. À tout le moins, les membres doivent comprendre d'une manière générale la signification de ces accords.

Les membres doivent également savoir comment traiter avec les types de clients qu'ils sont susceptibles de rencontrer au Yukon : des personnes en état d'ébriété avancé, des personnes atteintes de l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale et des personnes atteintes de maladie mentale. En dernier lieu, les membres doivent suivre une formation de base en milieu sauvage; ils doivent savoir comment conduire une motoneige, une moto tout-terrain et un bateau, et se sentir à l'aise dans le milieu sauvage du Yukon.

Recommandation : Que le Northern Institute of Social Justice, en collaboration avec le gouvernement du Yukon, la Division M, les Premières nations du Yukon et les organismes d'aide aux femmes, élabore un cadre de formation et de perfectionnement pour les membres de la GRC qui offrent des services de police au Yukon. Le cadre devrait préparer les membres à fournir des services de police adaptés aux citoyens du Yukon et devrait inclure des renseignements sur ce qui suit :

- l'histoire du Yukon et la culture des Premières nations;
- les rapports avec les personnes vulnérables, y compris celles qui sont en état d'ébriété avancé, celles atteintes de maladie mentale et celles atteintes de l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF);
- l'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle;
- les compétences en communication non violente et en désamorçage de conflits;
- les communications respectueuses;
- comment travailler efficacement dans un milieu à grande visibilité et à fortes répercussions;
- la formation sur la supervision et le leadership;
- la formation en milieu sauvage.

Le Northern Institute of Social Justice devra rendre compte au Conseil de police du Yukon.

Programme d'aide aux membres et aux employés

L'application de la loi est un travail difficile. Les policiers rencontrent régulièrement des citoyens en crise et doivent agir de façon professionnelle. On admet maintenant que le stress lié à ce type de situation peut entraîner des conséquences négatives. Les policiers, tout comme les conseillers, les travailleurs sociaux, les infirmiers, le personnel paramédical, les travailleurs correctionnels, les travailleurs en santé mentale et d'autres travailleurs des services sociaux,

souffrent parfois d'usure de compassion, de détresse émotionnelle, de perte de motivation au travail, du trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou d'anxiété.

Le Programme d'aide aux membres et aux employés (PAME) de la GRC est un service confidentiel et facultatif qui offre du soutien aux employés de la GRC et aux membres de leurs familles qui ont besoin d'aide à cause de problèmes personnels, sociaux, médicaux ou professionnels, y compris les problèmes psychologiques et physiques engendrés par le travail quotidien des policiers.

Les membres de la GRC et le personnel de soutien peuvent rencontrer confidentiellement les bénévoles formés du PAME, qui servent de personnes-ressources pour les diriger vers des services professionnels qui traitent des multiples problèmes pouvant affecter le rendement d'un employé. Ces services peuvent prendre la forme d'assistance médicale, de psychologues, de soutien pour diminuer les tensions opérationnelles, de séances d'information sur la gestion du stress dû à un événement critique, de conseils matrimoniaux, de conseils en crédit et de programmes d'aide à la toxicomanie.

Bien que le PAME soit disponible sur une base volontaire, les membres de la GRC peuvent y avoir recours de diverses façons, notamment en s'y faisant référer par un membre de sa famille, un collègue ou son superviseur. Si le problème qui afflige le membre affecte son rendement au travail, un plan médical peut être établi; le membre pourrait être retiré du travail jusqu'à ce que l'on juge qu'il est en mesure d'y retourner.

La division dispose d'un aumônier bénévole à qui les membres et les employés à la recherche d'aide spirituelle peuvent s'adresser pour obtenir divers services confidentiels.

Le bien-être de ses employés est l'une des priorités de la GRC. Les services et les techniques sont en constante évolution; en sa qualité d'organisme flexible et attentif, la GRC devrait être à l'affût de nouvelles méthodes pour soutenir le bien-être physique, mental et spirituel des employés.

Recommandation : Que la Division M examine ses politiques, ses pratiques et ses programmes pour repérer et aider les membres qui pourraient souffrir d'usure de compassion, de traumatisme transmis par personne interposée ou d'autres problèmes psychologiques, et veiller à ce qu'ils aient accès aux services professionnels et au soutien dont ils ont besoin.

Politique sur les mutations

Tous les membres travaillant sur le territoire ont été soumis à un processus visant à évaluer leurs aptitudes. Un examen des états de service, une évaluation de la formation et des habiletés, des tests médicaux et des entrevues avec le membre et sa famille font partie de ce processus, qui vise également à déterminer si le conjoint et les enfants du membre sont en mesure de s'adapter à la vie dans une communauté isolée.

Les employés doivent prendre connaissance d'une lettre décrivant les attentes à leur égard avant d'être transférés au Yukon. La lettre précise les responsabilités et les attentes de l'employeur envers les membres de la Division M.

- La Division M est composée de membres qui se sont portés volontaires pour travailler et vivre dans les conditions uniques du Nord canadien.
- Les membres de la GRC savent qu'ils devront faire face à des exigences particulières pour servir les collectivités :
 - comprendre les philosophies et les objectifs de la GRC;
 - assurer des services de police communautaires;
 - élaborer des mesures novatrices et proactives en conjonction avec les ressources communautaires à leur disposition.

La lettre apporte d'autres précisions :

- les membres doivent respecter la langue, les coutumes et les activités culturelles des collectivités;
- les membres doivent s'intégrer aux collectivités et participer à leurs activités pour gagner leur respect;
- les membres, tout en ayant droit à des temps libres sans être dérangés, doivent être de bons citoyens et contribuer à l'épanouissement des collectivités dans lesquelles ils vivent, qu'ils soient en service ou en congé.
- Comme chaque collectivité est distincte et possède ses propres cultures et traditions, les membres de la GRC doivent se familiariser avec les particularités de leur collectivité;
- les proches des membres devraient aussi tenter activement de mieux connaître les aspects économiques, sociaux et culturels de la collectivité.

Les membres déployés au Yukon s'engagent à travailler pour la division pendant au moins cinq années. Bien qu'un minimum d'années de service leur soit exigé, les membres peuvent demander une prolongation et rester au sein de la collectivité. De telles demandes sont examinées attentivement et amènent souvent des consultations entre la police et la collectivité.

Dans la mesure du possible, les demandes de membres voulant rester en poste sont approuvées, mais leur approbation est plus difficile dans les petits détachements pour des raisons de rendement, de perfectionnement professionnel et d'ennuis familiaux, ou parce qu'un prolongement pourrait conduire à des départs simultanés au cours des années suivantes. La GRC tente d'éviter que deux membres ou plus ne quittent un détachement au même moment, parce que cette situation a des conséquences néfastes sur la collectivité et les opérations du détachement.

Ressources des services de police

La question des ressources fait toujours surface lors de discussions au sujet de la prestation de services de police. Bon nombre de membres de la Division M partagent le sentiment que les services de police au Yukon manquent de ressources et sont par conséquent incapables de répondre aux attentes des collectivités. Un membre a déclaré : « Nous avons besoin d'un personnel de bureau adéquat pour offrir un meilleur service sur le terrain. » Les policiers ont également mentionné que les services gouvernementaux dans les collectivités sont sous-

financés et que des ressources supplémentaires devraient être accordées aux organismes pour réduire la demande qui pèse sur les services de police.

Certains membres des collectivités qui ont rencontré Clark (2006) étaient d'avis que les policiers et les jeunes interagissaient moins depuis quelques années. Le manque de personnel et la charge de travail des policiers dans les détachements expliquent cette diminution de l'interaction. De même, les policiers questionnés par Clark affirmaient qu'il était de plus en plus difficile d'avoir le temps d'interagir avec les jeunes dans un contexte non policier.

En mai 2010, les Services nationaux de la rémunération de la GRC ont sondé les membres réguliers, les membres civils et les fonctionnaires en poste dans des endroits isolés du Canada (GRC 2010a). La GRC visait par cette enquête à acquérir une meilleure connaissance du personnel en place dans les postes isolés et à récolter des données pour appuyer des propositions de modifications à la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État du gouvernement fédéral. L'enquête, menée à la fin de 2009, a sondé 563 personnes, soit 42,7 % des employés dans des postes isolés. Le rapport souligne entre autres les deux faits suivants :

- 20 % des membres réguliers se plaignent d'une charge de travail difficile ou impossible à gérer;
- plus de 60 % des employés affirment que la relève est rarement ou jamais assurée lorsqu'ils sont en congé ou hors service.

Parce que l'enquête a été menée dans plusieurs provinces et territoires, il est possible que les résultats ne soient pas totalement représentatifs de la Division M. Les investissements du ministère de la Justice du Yukon dans les ressources policières de Whitehorse et des détachements dans les collectivités ont permis de mieux gérer les charges de travail en assurant la présence d'au moins trois membres de la GRC dans tous les détachements. De plus, en 2009, le ministère de la Justice a contribué financièrement à la création d'un bassin de policiers pouvant assurer la relève des membres des détachements dans les collectivités. L'unité de relève a permis d'améliorer la qualité de vie au sein des petits détachements.

Le travail policier se complexifie constamment, conséquence de l'augmentation des exigences juridiques et des décisions judiciaires. Une enquête qui aurait auparavant été conduite et documentée en quelques heures peut maintenant prendre beaucoup plus de temps. Les étapes supplémentaires exigées ajoutent à la complexité des services de police, et ont des effets négatifs sur la capacité des membres à prendre part aux activités de la collectivité.

On doit aussi tenir compte des différences considérables entre les collectivités en ce qui concerne l'ampleur des ressources pouvant prendre part à des initiatives particulières et les soutenir. L'intérêt des résidents de la collectivité à participer à des initiatives particulières liées aux services de police risque également de varier.

Pour toutes ces raisons, les coprésidents recommandent que la Division M entreprenne un examen des ressources afin d'évaluer si elle possède les ressources suffisantes pour mener à bien ses priorités en matière de services de police et assurer le suivi des recommandations du présent rapport.

Recommandation : Que la Division M procède à un examen des ressources pour déterminer si elle dispose des ressources adéquates pour répondre à ses priorités.

Examen des technologies

Les citoyens ont abordé plusieurs problèmes liés à l'utilisation de la technologie par les membres de la Division M. Premièrement, les citoyens veulent qu'on leur garantisse que les caméras de surveillance dans le lieu de détention du détachement de Whitehorse sont entièrement fonctionnelles et qu'elles couvrent les lieux en totalité. À la suite de l'examen du bloc cellulaire effectué en 2009, toutes les caméras de la zone opérationnelle du détachement sont maintenant entièrement fonctionnelles. Les caméras assurent la couverture visuelle et sonore du garage sécurisé, des cellules, des corridors et de la zone de mise en détention. Le système a atteint sa capacité maximale; aucune nouvelle caméra ne peut être ajoutée pour assurer une couverture de la zone administrative. Le financement des rénovations au bloc cellulaire a été déterminé, et les changements permettront entre autres l'augmentation de la capacité du système afin de permettre des mises à niveau.

Les citoyens veulent également savoir s'il est possible de rattacher à l'uniforme des membres de la Division M une caméra qui pourrait être activée lorsque les membres interagissent avec les citoyens. Les données vidéo et audio des caméras pourraient servir de preuve dans le cadre d'enquêtes et de procès. Cette technologie pourrait également être utilisée en cas d'allégations de conduite inappropriée de la part d'un policier ou d'un citoyen.

La technologie et les politiques connexes sont en cours d'élaboration. Le Quartier général national de la GRC mène actuellement un projet pilote visant à évaluer l'utilité de telles caméras. Les coprésidents recommandent à la Division M de surveiller ce projet pilote et, s'il est concluant, d'envisager la possibilité d'intégrer la technologie aux opérations.

Recommandation : Que la Division M surveille le projet pilote national sur l'utilisation d'appareils vidéo personnels et, si le projet est une réussite, adopte cette technologie pour le Yukon.

Les citoyens, particulièrement ceux des collectivités rurales, ont fait part de leurs préoccupations à propos des communications téléphoniques avec les détachements. Lorsque les membres ne sont pas à l'intérieur du détachement, pendant les quarts de nuit et la fin de semaine, les appels au détachement sont redirigés vers Whitehorse. Le personnel de la Station de transmissions opérationnelles de Whitehorse prend en note les renseignements, puis communique avec les enquêteurs par radio pour les diriger vers les lieux. Certains citoyens nous ont dit qu'ils préféreraient parler directement à un policier local. Cette demande doit prendre en compte l'équilibre entre l'efficacité d'un service centralisé de collecte de données et de répartition, la sécurité des policiers et du public, et le besoin d'assurer aux policiers hors service un temps de repos adéquat.

Nous recommandons que la Division M examine le rôle de la Station de transmissions opérationnelles et évalue si les services dans les collectivités rurales peuvent être améliorés sans compromettre l'efficacité et les avantages opérationnels et administratifs.

Recommandation : Que la Division M examine le fonctionnement de la Station de transmissions opérationnelles de la police en ce qui a trait au traitement des demandes des collectivités, et étudie toute amélioration susceptible de lui permettre de mieux répondre aux besoins des collectivités.

Chapitre 6. Établissement de nouvelles relations avec les policiers dans le territoire

En raison de l'histoire de la colonisation, des pensionnats et d'autres facteurs, de nombreux peuples autochtones ont de la difficulté à faire confiance aux institutions et aux personnes représentant le pouvoir institutionnel. Les parents ont dit à leurs enfants de faire confiance à la GRC, qu'elle était une alliée, mais ceux-ci ont également vu leurs parents se cacher de la GRC, cacher de la nourriture et des appareils, ainsi qu'être réticents à l'idée de donner des renseignements, parce que leur expérience de vie leur a enseigné à craindre le pouvoir exercé par des étrangers.

Pour éviter de devenir des représentants anonymes du pouvoir institutionnel, les policiers de la GRC doivent faire preuve d'humanité et établir des liens avec la population. Les Autochtones veulent connaître l'homme derrière l'uniforme, puisque c'est à cet homme qu'ils doivent faire confiance.

Source : Dendys et Gibbons, 2010, p. 10

Les coprésidents ont constaté que de nombreux citoyens du Yukon perçoivent la GRC comme un service de police de choix au sein du territoire. Même si les citoyens sont préoccupés par les incidents particuliers survenus dans le territoire, ils ont également exprimé leur appréciation sincère du travail effectué par les membres de la Division M. Les chefs des Premières nations, les représentants municipaux, les fournisseurs de services et les citoyens ont dit vouloir participer au travail effectué par la Division M en vue d'établir des relations de confiance qui seront le fondement de services de police efficaces au sein des collectivités.

Les coprésidents estiment que l'une des meilleures façons d'établir un lien de confiance entre les services de police et les citoyens du Yukon est d'établir des relations avec les membres de la collectivité. Il s'agit de l'un des principaux thèmes ressortis des réunions tenues avec divers groupes d'intervenants ces derniers mois.

Le présent chapitre fait état des recommandations visant à établir un lien de confiance entre la Division M et la collectivité concernée. Nous croyons qu'il faut établir des liens de confiance à deux niveaux :

1. Il faut mettre sur pied des réformes structurelles pour régler certains problèmes soulevés par les citoyens. Nous devons établir un cadre pour nous assurer que les citoyens du territoire participent à l'établissement des priorités, des buts et des objectifs des services de police, ainsi que mettre en œuvre un processus formel afin que les citoyens puissent soulever leurs questions et faire valoir leurs préoccupations au sujet de la GRC.
2. Les citoyens ont également exprimé leur appui à l'égard de l'établissement d'un processus de traitement des plaintes local et adapté à leurs besoins, et ils étaient particulièrement intéressés à la question des « policiers faisant l'objet d'une enquête policière ». Le présent chapitre dresse la liste des recommandations portant sur le cadre institutionnel des services de police au sein du territoire.

L'établissement d'un lien de confiance se fait également à l'échelon des collectivités. De vastes travaux de recherche ont permis de constater que les citoyens ayant des rencontres positives avec les policiers ont tendance à avoir une attitude plus positive envers eux, mais que les rencontres négatives avec les policiers ont une plus grande incidence sur l'attitude de la collectivité envers les policiers. Les actions des policiers seront plus susceptibles d'être jugées comme justes si ceux-ci traitent les membres de la collectivité avec respect et dignité, s'ils leur laissent la possibilité d'expliquer la situation, s'ils ont un comportement équitable et objectif et si les citoyens sentent que les policiers essaient de défendre leurs intérêts et d'améliorer la qualité de vie de la collectivité. Ces facteurs ont également des répercussions sur le désir des victimes de signaler leur victimisation aux autorités et de collaborer avec les policiers. Les expériences positives vécues avec les policiers et les attitudes positives envers les policiers sont un élément fondamental de l'établissement d'un lien de confiance entre eux et la collectivité.

La deuxième partie du présent chapitre énonce des recommandations qui, selon nous, nous permettront de continuer à établir des relations de confiance, qui sont le fondement de services de police efficaces. Nos recommandations permettront l'élaboration d'un nouveau cadre institutionnel pour veiller à ce que la GRC respecte davantage les besoins des citoyens du Yukon et qu'elle rende compte aux collectivités servies.

La Commission Brown et la transformation de la GRC

La GRC a toujours évolué afin de s'adapter aux défis liés aux services de police. Cette capacité d'adaptation s'est accélérée en raison d'un processus de changement ambitieux et approfondi. Les choses ont commencé à bouger grâce à la mise sur pied, en 2007, du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC. Le Groupe de travail avait pour mandat de régler les problèmes liés à l'état et à la structure organisationnels, à la surveillance, à la responsabilisation, au leadership, à la charge de travail, au bien-être du personnel et aux communications. Le rapport présentait 49 recommandations sur la façon de gouverner, de gérer et de diriger l'organisation.

Même si bon nombre des recommandations individuelles formulées par le Groupe de travail ont été mises en œuvre – ou sont en cours de mise en œuvre – la GRC veut aller encore plus loin. En janvier 2008, le commissaire a lancé le processus de réforme grâce à la formation de l'Équipe de gestion du changement, à la suite d'une recommandation clé du Groupe de travail. L'Équipe était composée d'employés de toutes les catégories ainsi que de représentants du quartier général national et de chacune des régions. Elle avait pour mandat de soutenir la réforme et le processus de renouvellement ainsi que d'encourager les employés à participer activement au recensement des problèmes et à la recherche de solutions ou d'améliorations possibles.

La GRC a adopté une vision du changement qui est un élément important dans l'établissement d'une voie à suivre. La vision a été élaborée grâce à un processus de consultation ouvert et elle prévoit six éléments fondamentaux qui sont au cœur d'un service de police national moderne, proactif et novateur. Cette vision a permis d'orienter les efforts de transformation de la GRC, mais elle a également servi de cadre pour présenter les changements décrits dans le présent rapport.

Vision du changement de la GRC

La vision du changement décrit l'état vers lequel tend la GRC et définit les caractéristiques clés requises pour la moderniser et l'équiper afin qu'elle soit en mesure de relever les défis actuels et futurs.

Souplesse

La GRC mettra à profit les leçons tirées et les pratiques exemplaires, favorisera et encouragera l'innovation à tous les niveaux de l'organisation, et fera preuve de détermination à l'égard de l'amélioration continue afin de pouvoir répondre à la demande actuelle et future en matière de services de police.

Responsabilisation

La GRC fixera des attentes et des objectifs réalistes et mesurables relativement à ses actions, évaluera les résultats obtenus et les communiquera ouvertement, et rendra compte de ses décisions.

Confiance

La GRC renforcera et maintiendra la confiance envers la fiabilité et la compétence de son leadership en offrant les meilleurs services possible d'une manière efficace et constante.

Employés motivés

La GRC encouragera la participation de ses employés en favorisant les communications ouvertes, le perfectionnement professionnel, l'écoute et la collaboration.

Leadership exceptionnel

À la GRC, le leadership ne dépend pas du niveau ou du poste occupé. Chacun peut y exercer un leadership par son comportement et sa façon d'interagir avec les autres. Les dirigeants de la GRC gagneront le respect et la confiance de tous en accordant la priorité au public et à leurs employés. Ils communiqueront efficacement, s'adapteront aux défis policiers et veilleront à ce que les employés aient les ressources et les compétences requises.

Services de police de première classe

La GRC fournira des services de police de première classe en fixant des attentes raisonnables, en communiquant de façon ouverte, en rendant compte de ses actions et en établissant des relations de collaboration constructives avec les organismes partenaires et les groupes d'intervenants.

Source : GRC, 2008

Dans l'exercice de leurs fonctions, les superviseurs de la GRC fournissent des conseils, une supervision et une orientation à leurs subalternes. Les superviseurs interagissent avec les employés dans des cadres opérationnels, pendant des discussions avec les employés portant sur le rendement ainsi que lors de la rédaction de dossiers d'enquête ou de la création d'une fiche de rendement communiquée au membre et au superviseur concernés et conservée dans le dossier de l'employé. Ces interactions ont lieu à maintes reprises au cours de l'année.

Le comportement des membres de la GRC qui sont en service ou qui sont en congé est assujéti au Code de déontologie, énoncé dans la partie IV de la *Loi sur la GRC* et dans la partie III des règlements contenus dans la *Loi*. La *Loi* oblige les membres de la GRC à rendre compte des infractions au Code de déontologie et contraint ceux qui sont en position d'autorité pour mener une enquête sur les infractions présumées qui leur sont signalées.

La discipline au sein de la GRC est nécessaire au maintien de normes professionnelles et devrait être moderne et corrective. Le processus disciplinaire a un fondement juridique qui date de 1988, moment où les lois régissant la GRC ont été révisées. De nos jours, il existe un consensus général au sein de la GRC et du gouvernement selon lequel les lois sur les relations de travail et la discipline visant la GRC doivent être modernisées.

En 2010, le gouvernement du Canada a proposé un nouveau régime de relations de travail pour les membres de la GRC. Le projet de loi C-43 (*Loi sur la modernisation de la Gendarmerie royale du Canada*) est en cours d'examen à la Chambre des communes. Si elle est adoptée, la *Loi* permettra aux membres de la GRC de travailler dans un milieu non syndiqué, grâce à un processus de consultations conjointes, ou de travailler dans un milieu syndiqué, représenté par un agent négociateur accrédité.

La loi proposée permettrait également de mettre en œuvre des processus de gestion des ressources humaines, ou d'accroître l'efficacité des processus existants, concernant les griefs, la discipline et les conditions d'emploi. Parmi ces changements, mentionnons l'augmentation des pouvoirs du commissaire de la GRC en matière de discipline ainsi que l'annulation de l'ordre d'un employé, y compris les agents commissionnés, ou son licenciement. La loi proposée permettrait à la GRC de régler les écarts de conduite de façon transparente, uniforme et rapide.

Accroître la participation de la collectivité aux services de police

Les citoyens veulent participer davantage au processus d'établissement des priorités policières au sein de la Division M. Ils veulent également avoir accès à un processus de traitement des plaintes efficace. Les citoyens veulent s'assurer qu'une enquête indépendante sera menée lorsque les membres de la GRC seront impliqués dans des cas de décès ou de blessures graves.

La majorité des membres de la GRC travaillant dans des collectivités à l'extérieur de Whitehorse qui ont participé aux séances des groupes de consultation estiment que les attentes des collectivités par rapport aux services de police sont irréalistes. L'un des membres a affirmé que les collectivités s'attendent à ce que les policiers s'occupent de tout. Un autre a mentionné que les attentes des collectivités sont grandement supérieures au budget accordé. Les policiers ont affirmé que les citoyens s'attendent à ce qu'ils assistent à des activités tenues dans la collectivité et qu'ils mettent en place des programmes de sport organisés pour les jeunes, et qu'ils participent à des activités similaires. Un chef de détachement a précisé qu'il avait donné à ses policiers l'ordre de choisir une activité à laquelle ils devront participer.

Certains membres de la Division M ont affirmé que les collectivités devraient assumer une plus grande responsabilité par rapport à leurs problèmes et devenir des partenaires à part entière des policiers. Sans cette prise de responsabilité, les attentes non respectées des citoyens des

collectivités pourraient entraîner une augmentation du nombre de plaintes contre les policiers. Un autre membre de la Division M a mentionné qu'il faudrait transmettre un message clair aux collectivités : celles-ci doivent encourager les policiers et travailler en collaboration avec eux. Cela dit, les collectivités du Yukon semblent vouloir travailler en partenariat avec les policiers afin de s'attaquer aux priorités cernées. Il s'agit là du fondement d'une approche communautaire en matière de services de police.

Les efforts visant à solliciter et à maintenir la participation des résidents de la collectivité pourraient se heurter à certains obstacles. L'un des obstacles est la méfiance de certains leaders et résidents de la collectivité envers les policiers. De plus, les résidents de la collectivité n'ont probablement pas tous le même intérêt à collaborer avec les policiers.

Établir un conseil de police du Yukon

Au Canada, l'un des moyens d'accroître la responsabilisation et la souplesse des services de police est le recours à des conseils de police dirigés par des civils. Ces conseils permettent d'assurer le maintien de services de police de haute qualité et veillent à ce que les interactions entre les policiers et les résidents soient équitables et souples. Les membres des conseils de police assument souvent diverses responsabilités, dont l'établissement des priorités policières annuelles, la prise en considération des préoccupations et des commentaires des membres de la collectivité, l'échange d'information avec la haute direction des services de police, l'examen des pratiques policières et la participation au choix des supérieurs des services de police.

Les conseils de police exercent habituellement leurs activités à l'échelon provincial ou municipal. Par exemple, en Colombie-Britannique, où il y a 11 services de police municipaux, la *Police Act* de la C.-B. oblige chaque municipalité disposant d'un service de police (excluant la GRC) à former un conseil de police. Le conseil de police de Vancouver assure la surveillance des services de police de Vancouver. Les membres du conseil sont choisis de façon à bien représenter la démographie de la collectivité. Ces personnes ont démontré qu'elles étaient capables d'agir dans le meilleur intérêt de la collectivité. Chaque membre du conseil est nommé pour une période d'au plus quatre ans.

Dans les autres provinces, des mesures existent quant aux services de police municipaux. La Commission de police d'Edmonton est composée de neuf citoyens qui font valoir les points de vue des résidents en matière de services de police. Le mandat de la Commission est de s'assurer que les services de police d'Edmonton travaillent dans le respect des valeurs des citoyens.

En vertu de la *Loi sur la GRC*, la GRC doit rendre compte au ministre de la Sécurité publique. La GRC est régie par cette loi et n'est donc pas tenue de respecter les lois provinciales sur les services de police. Conformément à l'Entente sur les services de police territoriaux conclue entre le Yukon et le Canada, la gestion interne des services de police territoriaux, notamment leur administration ainsi que la détermination et la mise en œuvre des procédures policières professionnelles, relève du gouvernement du Canada. Le ministre de la Sécurité publique est responsable devant le Parlement des politiques opérationnelles de la GRC, tel qu'il a été établi par le commissaire de la GRC.

L'Entente sur les services de police territoriaux conclue avec le Yukon reconnaît la primauté des pouvoirs du ministre territorial de la Justice en tant qu'agent principal de l'application de la loi dans le territoire. L'entente précise clairement que le ministre du Yukon doit établir les objectifs, les priorités et les buts des services de police du territoire. L'une de ses tâches les plus importantes est également d'établir le niveau des services de police, en consultation avec le commissaire de la GRC. C'est pour cette raison qu'aucune administration provinciale ou territoriale et qu'aucune municipalité qui a conclu une entente de service avec la GRC ne dispose d'un conseil de police. Ces fonctions sont assumées par la ministre de la Justice ou les représentants municipaux en tant que signataires des ententes sur les services de police.

Le Yukon, comme les deux autres territoires canadiens, ne dispose pas d'une loi sur les services de police. Au Yukon, la ministre de la Justice assume bon nombre des fonctions qui incombent habituellement au conseil de police. Par exemple, au titre de l'Entente sur les services de police territoriaux entre le Canada et le Yukon, la ministre de la Justice a le pouvoir d'établir les priorités du territoire en matière de services de police, de participer au choix du commandant divisionnaire et de recevoir les rapports de celui-ci concernant l'état opérationnel et administratif des services de police du territoire. La ministre doit aussi être informée des détails de toute plainte nouvelle ou non réglée déposée contre les services de police par les citoyens. Elle peut également écrire au ministre de la Sécurité publique afin de demander que l'on apporte des modifications aux normes régissant les opérations et les politiques. Celles-ci peuvent être modifiées grâce à la conclusion d'une entente entre le commissaire de la GRC et le ministre de la Sécurité publique.

La GRC désire s'adapter davantage aux besoins des citoyens du Yukon en matière de services de police. Même si elle n'est pas assujettie aux lois territoriales, la Division M tient à être conforme aux normes législatives sur les services de police (par exemple, la *Victims of Crime Act* du Yukon) et à collaborer en vue d'être conforme aux normes gouvernementales.

Les coprésidents ont appris que les citoyens du territoire veulent avoir une plus grande influence sur les priorités des services de police du Yukon. Nous croyons qu'il est essentiel de mettre en place un organe indépendant formé de civils pour formuler des recommandations, favoriser la responsabilisation et prendre en considération les commentaires des citoyens en matière de services de police. Un conseil de police permettrait de veiller à ce que la ministre soit bien informée lorsqu'elle donne des directives au commandant.

Nous recommandons donc que la ministre de la Justice établisse un conseil de police du Yukon qui participera à l'établissement de l'orientation stratégique de la GRC. Le conseil, dont les membres seraient choisis par la ministre de la Justice, permettrait d'obtenir directement les points de vue des membres de la collectivité quant à l'établissement des priorités du territoire en matière de services de police et veillerait à la prestation de services de police adaptés aux besoins, aux valeurs et aux attentes de la collectivité. Le conseil aurait pour mandat d'établir la liaison entre les membres de la collectivité et la Division M. Il permettrait aux citoyens de fournir des commentaires concernant la prise de décisions stratégiques de haut niveau et d'accroître la communication de renseignements entre les citoyens, le ministère de la Justice et la Division M.

Nous avons également appris que les leaders autochtones et municipaux veulent avoir accès à des moyens uniformes et coordonnés de fournir une rétroaction sur les priorités à l'échelon des détachements locaux. La Division M, comme toutes les divisions au sein de la GRC, contraint chaque commandant de détachement à remplir un plan de rendement annuel qui porte expressément sur la participation de la collectivité. Le plan est élaboré en fonction des discussions tenues entre les citoyens et les policiers et il reflète les priorités policières locales et celles du ministère de la Justice du Yukon. Le plan est préparé par le détachement et approuvé par le gouvernement local. Chaque plan est fondé sur les besoins particuliers de la collectivité et est régulièrement mis à jour par le détachement. Nous savons que, dans de nombreuses collectivités, ce processus n'est pas bien compris; bon nombre de leaders ont reconnu n'avoir jamais pleinement participé à ce processus.

Comme le précisent les recommandations énoncées dans le présent rapport, nous croyons qu'une fois établi, le conseil de police du Yukon jouera également un rôle clé en matière de surveillance de la mise en œuvre des recommandations formulées.

Recommandation : Que la ministre de la Justice forme un conseil de police du Yukon. Il sera présidé par le sous-ministre et le ministère de la Justice du Yukon, et sera composé de six membres nommés par la ministre, dont trois seront proposés par les citoyens autochtones.

Le conseil aurait pour rôle de faire des recommandations écrites à la ministre et au commandant de la Division M sur les questions touchant la prestation des services de police au Yukon, notamment ce qui suit :

- établir des valeurs policières fondamentales qui reflètent l'histoire et le patrimoine culturel du Yukon;
- veiller à ce que les valeurs et besoins de la collectivité soient pris en compte dans les priorités, les objectifs, les programmes et les stratégies des services policiers de la Division M;
- établir des pratiques et des normes en matière de services de police pour la Division M;
- veiller à ce que les services de police soient exécutés de façon conforme aux besoins, aux valeurs et aux attentes de la collectivité;
- servir d'agent de liaison entre la collectivité et la Division M;
- participer à la sélection du commandant de la Division M;
- recevoir des rapports sur les enjeux qui touchent l'administration de la justice, ce qui comprend les mises à jour du Plan de rendement annuel, les plaintes du public, l'utilisation des armes à impulsions, et les mises à jour sur les dossiers hautement médiatisés.

Le conseil de police du Yukon peut rencontrer les Premières nations, les municipalités, les organisations non gouvernementales ou d'autres intervenants dans le cadre de ses fonctions, et il coordonnera les activités avec des organismes nationaux tels que la Commission des plaintes du public contre la GRC et l'Association canadienne des commissions de police.

Les membres du conseil se réuniront chaque trimestre ou au besoin pour exécuter leur mandat. Le conseil fera un rapport annuel à l'Assemblée législative du Yukon et aux chefs des Premières nations du Yukon.

Communication claire et cohérente

Il est évident que les citoyens souhaitent grandement recevoir des renseignements sur les services de police au Yukon. Il est également clair qu'ils ne possèdent pas toujours toute l'information au sujet des services dans leur collectivité. Lors de nombreuses rencontres avec les citoyens, les coprésidents ont pu régler certains problèmes et apaiser certaines préoccupations qui découlaient de mauvaises informations ou d'une mauvaise compréhension de la situation de la part des citoyens. Ce type de situation s'est répété régulièrement lors de nos discussions avec les citoyens. Une communication plus claire et cohérente est un enjeu qui a été cerné dans la présentation de la Première nation des Kwanlin Dün (Dendys et Gibbons 2010) et par les citoyens au cours de nos rencontres publiques à Whitehorse.

Le processus de plaintes du public de la GRC semble être un domaine où le public est particulièrement mal informé. Nous explorons plus en profondeur le fonctionnement du processus de plaintes du public plus loin dans le document. On nous a affirmé que le système actuel est complexe et sous-utilisé par les citoyens du Yukon.

En 2009, la Division M et la Commission des plaintes du public contre la GRC ont reçu en tout 20 plaintes du public. De ces 20 plaintes, la moitié ont été retirées ou résolues localement de façon informelle. Depuis 2010, le public est plus au fait du processus de plaintes, et le nombre de plaintes a doublé. Cette constatation laisse croire que le processus de plaintes du public est sous-utilisé. Plus les citoyens seront informés du processus de plaintes du public, plus le nombre de plaintes risque d'augmenter.

Il est évident que le public a besoin de plus d'information à propos de l'accès au processus et de son fonctionnement. Dans la prochaine section du rapport, nous recommandons la mise en place d'un poste de coordonnateur aux plaintes indépendant au Yukon. L'une des fonctions de ce poste serait de travailler avec la Commission des plaintes du public pour sensibiliser davantage le public au sujet du processus de plaintes.

Le processus de plaintes n'est pas le seul domaine où la transmission d'information au public gagnerait à être améliorée. Lors d'une rencontre publique à Whitehorse, on nous a dit que les citoyens ne comprennent pas leurs droits et leurs responsabilités par rapport à la GRC. Les citoyens doivent mieux comprendre leurs droits garantis par la *Charte* en lien avec les policiers, et savoir comment ils peuvent aider les policiers à faire leur travail.

De plus, les citoyens à qui nous avons parlé désirent avoir plus de renseignements sur les crimes majeurs non résolus, et plus particulièrement sur les crimes récents. Nous avons appris que les citoyens supposent souvent que, si aucun nouveau renseignement n'est dévoilé au sujet d'un crime non résolu, c'est que la GRC n'enquête pas activement sur le dossier. Dans les

faits, la Division M peut être en train d'enquêter, mais, pour diverses raisons, elle peut ne pas être en mesure de rendre publics de nouveaux renseignements.

Ces exemples, notamment, laissent supposer que les membres du public veulent plus d'information sur les services de police dans leur collectivité. Il est dans l'intérêt de la Division M et du ministère de la Justice que le public soit bien informé. Les coprésidents recommandent donc que le gouvernement du Yukon et la Division M établissent une stratégie de communication pour cerner les manquements relatifs aux renseignements que possède le public sur les services de police et le système judiciaire, et pour trouver des façons créatives de donner aux citoyens des renseignements utiles. La communication pourrait par exemple se faire par des campagnes de sensibilisation du public sur des sujets particuliers, ou bien des campagnes plus générales pour sensibiliser le public aux questions liées au système de justice.

Recommandation : Que le ministère de la Justice et la Division M élaborent une stratégie de communication en consultation avec le conseil de police du Yukon pour améliorer la compréhension qu'ont les citoyens du rôle de la GRC, de leurs droits et responsabilités en ce qui a trait à l'application de la loi, et du fonctionnement du processus de plaintes du public.

Un processus de plaintes accessible

Un des enjeux les plus récurrents au cours de nos rencontres avec les citoyens a été la nécessité de mettre en place un processus de plaintes plus accessible au Yukon. La nécessité d'avoir un type de processus différent découle de différentes préoccupations. Tout d'abord, certains citoyens ont de l'appréhension à l'idée de formuler leurs préoccupations ou une plainte au sujet d'un membre de leur détachement. Ils craignent que leur plainte n'entraîne des représailles. De plus, de nombreux citoyens ne savent tout simplement pas qu'un processus existe pour déposer une plainte contre la GRC. Ceux qui connaissaient la Commission des plaintes du public contre la GRC ne comprenaient pas le processus de dépôt d'une plainte. Les citoyens risquent peu d'utiliser le système s'ils ne savent pas qu'il existe et qu'ils ne comprennent pas si bien son fonctionnement.

Nous croyons que le processus de plaintes peut être amélioré de façon à ce qu'il soit plus accessible aux citoyens du territoire et qu'il les rassure que leurs préoccupations seront prises au sérieux.

Nous avons remarqué que de nombreuses autochtones ne connaissent pas l'existence d'un processus pour déposer une plainte, et qu'elles ne savent pas comment y avoir accès. Celles qui connaissaient l'existence du processus hésitaient à l'utiliser, car elles estimaient, ou le savaient par expérience, que le processus était inefficace. Les femmes autochtones croyaient que ces mesures ne répondraient pas aux besoins réels, ou n'aideraient pas à apporter des changements là où ils sont nécessaires.

Source : Conseil des femmes autochtones du Yukon, rapport et recommandations du Conseil des femmes autochtones du Yukon, p.16.

Le processus de plaintes s'amorce lorsqu'une plainte est déposée devant la GRC ou la Commission des plaintes du public. Ce processus est suivi de près par la GRC. Celle-ci enquête

sur la plainte et dispose d'un laps de temps précis pour offrir au plaignant et à la Commission ses constatations et pour expliquer les moyens qui ont été mis en place pour régler le problème.

Si la plainte s'avère fondée, les mesures prises peuvent être variées : mesures disciplinaires officielles et non officielles, conseils ou excuses envers le plaignant. La majorité des plaintes contre la GRC sont résolues localement, de façon non officielle, et à la satisfaction des plaignants.

Si, au cours du processus public de plaintes, les informations laissent croire qu'un membre de la GRC aurait pu commettre un acte criminel ou une infraction au code de conduite de la GRC, celle-ci met en branle une enquête distincte et avise le citoyen concerné que des mesures ont été prises.

Si le plaignant n'est pas satisfait des constatations présentées par la GRC, il peut demander à la Commission d'examiner les documents pertinents. Si la Commission n'est pas satisfaite des résultats de son examen, elle peut demander à la GRC d'approfondir son enquête, entreprendre sa propre enquête ou bien tenir une audience publique, selon la nature de la plainte. Une fois l'enquête terminée, si des mesures supplémentaires sont requises, la Commission présentera un rapport au commissaire de la GRC, au ministre de la Sécurité publique, au plaignant et au membre touché par la plainte. La Commission a actuellement accès à toutes les plaintes, y compris celles déposées directement devant la GRC.

Le manque de compréhension sur son fonctionnement et la méfiance du public envers lui sont les principales préoccupations au sujet de l'actuel processus de plaintes. Dans sa présentation relative à l'examen, la Commission reconnaît que ces problèmes doivent être résolus.

Actuellement, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-38, une loi qui donnerait plus de pouvoirs à la Commission. Certains des pouvoirs d'enquête de la Commission seraient accrus, notamment :

- accès accru à l'information de la GRC et augmentation de ses pouvoirs d'enquête. Elle pourrait notamment obliger des personnes à comparaître et à fournir des preuves et de la documentation pour toutes les enquêtes et audiences relatives aux plaintes;
- pouvoir de mener des examens stratégiques et des enquêtes conjointes avec d'autres organes d'examen, d'échanger de l'information avec les organismes d'examen d'autres corps policiers, et de fournir des rapports aux provinces et aux territoires qui ont recours à la GRC pour obtenir des services de police;
- mise sur pied d'une politique d'« accès général » pour les plaignants (c'est-à-dire qu'ils pourront déposer leurs plaintes à la GRC, à la Commission ou à l'organe d'examen d'un des services de police provinciaux ou territoriaux);
- possibilité de permettre aux plaignants de jouer un rôle accru dans le cas où une plainte mène à des procédures disciplinaires.

Ces changements importants à l'organisme de surveillance de la GRC amélioreront grandement la réaction du public au traitement des plaintes contre la GRC. Les changements proposés dans

le projet de loi C-38 améliorerait le fonctionnement de la Commission. Toutefois, dans le but de mieux donner suite aux deux préoccupations des citoyens du Yukon, soit l'accessibilité au processus de plainte et le manque d'information à son sujet, nous recommandons que le gouvernement du Yukon mette sur pied un bureau de coordonnateur indépendant aux plaintes contre la police. Le coordonnateur devrait être indépendant du ministère de la Justice, n'avoir aucun lien avec la GRC et relever directement du conseil de police du Yukon.

Le coordonnateur agirait comme personne-ressource pour les citoyens qui ont des préoccupations au sujet de la GRC. Il orienterait les personnes préoccupées par les services de police relativement aux procédures requises pour régler leur problème. Par exemple, si un citoyen avait une préoccupation au sujet du traitement qu'il avait reçu de la part d'un membre de la Division M, le coordonnateur pourrait l'aider à résoudre le problème le plus directement possible, ce qui se produit habituellement au niveau du détachement. Le coordonnateur pourrait faciliter une rencontre entre le citoyen et le commandant du détachement ou les membres du quartier général de la Division M.

Si le problème ne peut être résolu de façon non officielle et que le citoyen veut déposer une plainte officielle devant la Commission des plaintes du public contre la GRC, le coordonnateur pourrait aider le citoyen à remplir les documents, suivre l'avancement de l'enquête et s'assurer que le citoyen comprend comment la plainte a été résolue.

Le coordonnateur aux plaintes devrait bien comprendre la législation sur les droits de la personne et le système de justice, posséder une expérience du règlement informel de conflits et comprendre parfaitement la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui précise comment résoudre les plaintes contre la GRC.

La présence au Yukon d'un coordonnateur aux plaintes répondrait aux demandes des citoyens quant à l'accès au processus de plaintes. Les citoyens auraient accès sur le territoire à une personne à qui ils pourraient parler de leurs préoccupations envers la GRC. De plus, le fait que le coordonnateur soit basé au Yukon permettrait de résoudre plus de conflits à l'échelle locale. Le coordonnateur servirait également de tampon entre les citoyens et les policiers, ce qui pourrait amoindrir les craintes de représailles.

Recommandation : Que la ministre de la Justice établisse un poste de coordonnateur civil et indépendant aux plaintes contre la police, qui relèvera du conseil de police du Yukon. Il aidera les citoyens qui ont des inquiétudes face à la GRC à comprendre le processus de la Commission des plaintes du public contre la GRC, et il renseignera le public sur les processus de plaintes officielles et non officielles.

En 2009, la GRC a approuvé la création du Bureau de l'intégrité professionnelle, une initiative du Quartier général national visant à promouvoir des normes élevées d'éthique et d'intégrité au sein de l'organisme. Des normes élevées sont nécessaires pour maintenir la confiance du public et de l'organisme lui-même.

Le Bureau de l'intégrité professionnelle adopte une approche globale pour favoriser l'intégrité en orientant l'élaboration du cadre des stratégies, des plans, des politiques et des processus qui régissent la conception et la mise en place du code de conduite de la GRC.

Plus particulièrement, le Bureau s'assure que les droits et les privilèges des membres de la GRC ne dépassent pas les limites, que les policiers traitent les autres équitablement et respectueusement, que les policiers agissent correctement même sans supervision et que les décisions prises découlent d'un raisonnement solide et fondé sur les valeurs.

Afin d'y parvenir, l'agent de l'intégrité professionnelle supervise les programmes des Services des jugements, des Relations employeur-employés (Direction des normes professionnelles et des examens, Réclamations et Contentieux, Reconnaissance et Distinctions honorifiques) et du Bureau des valeurs et de l'éthique.

Les coprésidents reconnaissent et soutiennent le travail fait à l'échelle nationale; ils veulent s'assurer que le travail accompli se transpose à la Division M. Par conséquent, nous recommandons que la Division M crée un poste d'enquêteur des normes professionnelles.

La plupart des divisions de la GRC ont une Unité des normes professionnelles qui possède deux fonctions :

- la gestion pour leur division des politiques relatives aux plaintes du public, aux enquêtes ayant trait au code de conduite et aux enquêtes sur les allégations de harcèlement;
- la prestation de services d'enquête à l'égard des plaintes du public et des plaintes internes liées aux écarts de conduite.

L'Unité des normes professionnelles est essentielle pour la Division, car elle donne la capacité d'agir et constitue une source de conseils pour tous les employés, les gestionnaires et les membres du public à propos des enquêtes internes, des mesures disciplinaires, du harcèlement, des droits de la personne et de la gestion du rendement. L'accès à de tels conseils au sein de la Division M aiderait les gestionnaires à résoudre les problèmes de conduite et de rendement, répondant du même coup à l'objectif d'imposer des mesures disciplinaires au niveau approprié.

Au cours du présent examen, le ministère de la Justice et le commandant de la Division M ont demandé à ce que la Commission des plaintes du public contre la GRC entreprenne une analyse indépendante des 155 plaintes du public dirigées contre la Division M au cours des cinq dernières années. Le rapport de la Commission est présenté sur le site Internet du présent examen.

Dans son rapport, la Commission conclut qu'il est possible d'améliorer la façon dont sont traitées les plaintes du public contre la GRC au Yukon. Certaines enquêtes ont été retardées en raison de changement d'enquêteurs, alors que dans d'autres cas, on a omis de documenter pourquoi un plaignant a décidé de retirer sa plainte. Ces constatations sont problématiques, car le public peut être mené à croire que rien n'est fait au sujet de la plainte. Le manque de

documentation peut être dû au fait que le plaignant a été convaincu de façon inappropriée par la GRC de retirer sa plainte.

Bien que le rapport de la Commission ne révèle pas de tendance d'inconduite chez les membres de la GRC ou de preuve de racisme dans les documents examinés, on a affirmé aux coprésidents que de nombreuses plaintes contre la GRC ne sont pas documentées. Le manque de documentation et les propos que nous avons entendus soulignent l'importance de cet enjeu pour les citoyens du Yukon.

Les coprésidents sont d'accord avec la Commission des plaintes du public contre la GRC, qui recommande qu'un membre régulier de la Division M soit mandaté pour améliorer de façon globale la qualité et l'uniformité des enquêtes liées aux plaintes du public. Nous croyons qu'un agent des normes professionnelles favoriserait la responsabilisation et assurerait un lien important entre la GRC et le coordonnateur aux plaintes du public (poste dont nous recommandons également la création dans le présent rapport).

Recommandation : Que la Division M mandate un membre régulier de la GRC chargé des normes professionnelles qui aidera la GRC à mener des enquêtes uniformes et rigoureuses en cas de plainte, ce qui améliorera le traitement des dossiers des plaignants concernant les services fournis par la GRC.

Mise en œuvre de la politique relative aux enquêtes externes

La conduite d'enquêtes de la GRC concernant des incidents graves impliquant des membres ou des employés de la GRC est une préoccupation qui a été soulevée à maintes reprises dans le cadre de nos discussions avec les citoyens. Cette préoccupation a été soulevée non seulement au Yukon, mais également dans l'ensemble du Canada. Les Canadiens ont affirmé qu'ils voulaient la mise en place d'un organisme indépendant de la GRC qui serait chargé de mener des enquêtes délicates impliquant des membres et des employés de la GRC. Tous les services de police du Canada, y compris la GRC, font face au problème de savoir qui est responsable de mener les enquêtes au sujet d'incidents impliquant des agents de police.

Certaines provinces disposent d'un organisme civil indépendant qui a le pouvoir d'enquêter sur des incidents graves impliquant des policiers ou des employés de services de police. L'Alberta Serious Incident Response Team (ASIRT) assume cette responsabilité en Alberta. L'ASIRT est un organisme qui relève du gouvernement de l'Alberta. L'organisme est dirigé par un directeur civil qui assume également les fonctions d'avocat et de procureur général. Ses enquêtes sont menées par quatre enquêteurs civils et dix policiers assermentés provenant du service de police de Calgary, du service de police d'Edmonton et de la GRC.

On fait appel aux enquêteurs de l'ASIRT lorsqu'un membre d'un service de police est impliqué dans un incident grave. Par exemple, l'ASIRT peut être chargé de mener des enquêtes dans les cas suivants : un policier fait l'objet d'une enquête criminelle; un policier est accusé d'un crime grave; une personne meurt pendant qu'elle est sous garde ou à la suite d'une action d'un policier; un policier est impliqué dans une fusillade.

Plus récemment, le gouvernement de la Colombie-Britannique a annoncé qu'il mettra sur pied un organisme civil provincial chargé de mener les enquêtes impliquant des policiers. Il prévoit créer un bureau d'enquête indépendant pour donner suite aux recommandations découlant de la Commission d'enquête Braidwood qui visait à présenter un rapport sur l'utilisation des armes à impulsion (Tasers) dans la province. Tout comme l'ASIRT en Alberta, le bureau d'enquête indépendant de la Colombie-Britannique constituerait un organisme civil et indépendant des services de police. Le bureau aurait le pouvoir d'enquêter sur des incidents graves impliquant des policiers, y compris des membres de la GRC.

Recommandation 8 découlant de la Commission d'enquête Braidwood **La police enquêtant sur la police**

8. Je recommande que :

- la Colombie-Britannique crée un organisme d'enquête criminelle civil que je propose de nommer le Bureau d'enquête indépendant (BEI);
- le BEI soit chargé d'enquêter sur tous les incidents liés à la police qui se produisent dans la province.

- les « incidents liés à la police » englobent entre autres :

- les incidents impliquant un décès ou des blessures graves;
- les incidents qui se produisent lorsqu'une personne est sous garde ou sous la responsabilité d'un policier municipal ou d'un membre de la GRC, ou lorsqu'un décès ou des blessures graves pourraient être attribuables à la conduite d'un policier municipal ou d'un membre de la GRC, ou les incidents où un policier municipal ou un agent de la GRC peut avoir commis une infraction :

- au *Code criminel*;
- à une loi fédérale ou provinciale, si l'enquête était menée par un agent de police, ce qui peut miner la confiance des membres du public raisonnables et bien informés.

Source : Commission Braidwood sur la mort de Robert Dziekanski 2010 : 422.

Selon la GRC, les enquêtes visant ses propres membres qui seraient impliqués dans un incident grave devraient être menées par un organisme indépendant. Toutefois, les provinces et les territoires ne disposent pas tous d'organismes indépendants tels que l'ASIRT. Au début de 2010, à titre de mesure provisoire, la GRC a mis en œuvre la politique relative aux enquêtes ou examens externes qui vise à assurer que les enquêtes sont justes, efficaces, approfondies, impartiales et adaptées à la réalité culturelle et qu'elles se déroulent de manière à favoriser la confiance du public.

La politique relative aux enquêtes ou examens externes de la GRC s'applique dans les cas suivants :

- un cas où survient une blessure grave ou le décès d'une personne mettant en cause un employé de la GRC;
- un cas où il semble qu'un employé de la GRC ait enfreint une disposition du *Code criminel* ou d'une autre loi, lorsqu'il s'agit d'une question sérieuse ou de nature délicate.

La politique prévoit que la GRC doit faire appel à un organisme provincial ou fédéral compétent qui se chargera de mener l'enquête. S'il n'existe aucun organisme, on demandera à un service de police provincial ou municipal de mener l'enquête. Si le service de police provincial ou municipal n'est pas disponible, des membres de la GRC d'une autre division mèneront l'enquête.

Actuellement, il n'existe aucun organisme d'enquête civil indépendant au Yukon. Par ailleurs, les coprésidents estiment que la création d'un organisme d'enquête ne constitue pas la meilleure utilisation des ressources. Il serait difficile de trouver des personnes au Yukon qui possèdent les compétences pour mener des enquêtes complexes et qui n'ont aucun lien avec la GRC. De plus, le nombre d'enquêtes par année ne serait pas suffisant pour justifier la création d'un organisme.

Les coprésidents admettent que la nouvelle politique relative aux enquêtes externes de la GRC contribue dans une large mesure à assurer que les enquêtes sur des incidents graves impliquant des membres de la GRC sont menées de façon juste et indépendante. Lors de l'application de la politique, nous recommandons que le commandant consulte le ministère de la Justice et demande d'abord l'aide d'un organisme d'enquête policière civil tel que l'ASIRT pour mener une enquête. Si l'organisme d'enquête policière civil n'est pas en mesure de mener l'enquête, le commandant devra alors faire appel à un service de police provincial ou municipal. Le commandant divisionnaire ne fera appel à une autre division de la GRC qu'en dernier recours.

Recommandation : Que lorsqu'elle applique la politique provisoire relative aux enquêtes et aux examens externes de la GRC, la Division M communique d'abord avec un organisme d'enquête policière civil. Si des enquêteurs ne sont pas disponibles, la Division M devra faire appel à un service de police provincial ou municipal. De plus, la Division M demandera l'assistance d'une autre division de la GRC seulement si l'enquêteur indépendant ou le service de police municipal ou provincial n'est pas disponible.

Dans tous les cas où l'on fait appel à des enquêteurs externes de la GRC, la Division M demandera à la Commission des plaintes du public contre la GRC de désigner un observateur indépendant qui surveillera l'enquête.

Nous recommandons également que le ministère de la Justice entame des discussions avec un organisme d'enquête policière civil afin d'étudier la possibilité d'établir une entente permanente permettant d'affecter sur demande des enquêteurs au Yukon. Conformément à cette entente, l'organisme d'enquête policière civil d'une autre province ou d'un autre territoire servirait également le Yukon.

Recommandation : Que le ministère de la Justice signe une entente avec un organisme d'enquête policière civil existant pour mener des enquêtes externes, selon les besoins de la Division M.

Le recours à des observateurs indépendants

En mars 2007, la CPP a réalisé un projet novateur portant sur les observateurs indépendants. Dans le cadre du projet pilote, on a demandé au personnel de la CPP d'observer et d'évaluer l'impartialité des enquêtes menées par la GRC. Le programme d'observateur indépendant a été conçu selon le Protocole de coopération en matière de sécurité publique signé en 2005 entre la GRC et l'Assemblée des Premières Nations (APN) qui engage les parties à collaborer à la résolution de conflits entre la GRC et les Premières Nations. Le projet pilote a été mené en Colombie-Britannique (Division E), mais la Division M a également participé au projet.

L'observateur indépendant civil évalue l'impartialité de l'équipe chargée de l'enquête. Il observe le déroulement de l'enquête pour veiller à ce que l'intégrité ne soit pas compromise par des facteurs tels qu'un membre de l'équipe d'enquête qui aurait eu des rapports professionnels ou sociaux avec la personne qui fait l'objet de l'enquête; aurait suivi une formation à la Division Dépôt en même temps que la personne faisant l'objet de l'enquête; serait affecté ou travaillerait au sein du détachement où a lieu l'enquête.

Par ailleurs, l'observateur indépendant peut cerner les facteurs qui risqueraient d'influer sur l'apparence d'impartialité du membre de l'équipe participant à l'enquête, par exemple des commentaires du membre de l'équipe destinés à un autre membre, à l'observateur indépendant ou à une autre personne.

Le programme d'observateur indépendant vise à accroître la confiance du public à l'égard des enquêtes menées par la GRC sur ses membres au chapitre de l'impartialité de l'équipe de la GRC chargée de l'enquête.

On a eu recours au programme d'observateur indépendant dans l'affaire impliquant Raymond Silverfox et dans l'enquête criminelle relative aux allégations formulées contre des membres du détachement de la GRC de Watson Lake. Ces rapports sont des documents publics et servent à confirmer que les enquêtes de la GRC ont été menées de façon impartiale et professionnelle. Les coprésidents appuient le recours au programme d'observateur indépendant dans la Division M. On recommande toutefois que la CPP établisse une liste d'observateurs indépendants compétents du Yukon auxquels on pourrait faire appel au besoin. Cette mesure permettrait de rassurer davantage les citoyens quant à l'intégrité des enquêtes menées par un organisme externe ou un autre service de police et aiderait à accroître la confiance du public à l'égard de ces enquêtes.

Recommandation : Que le conseil de police du Yukon collabore avec la Commission des plaintes du public contre la GRC pour établir une liste de citoyens du Yukon qui pourraient agir à titre d'observateurs de la Commission, lorsque l'intervention de la Commission est requise.

Établir des relations dans les collectivités

De l'avis des coprésidents et du Comité consultatif, la collaboration entre les services de police et les collectivités est un élément clé pour promouvoir la confiance envers les policiers au Yukon. Cette constatation a été formulée de façon récurrente lors des rencontres avec divers

groupes d'intervenants au cours des derniers mois. La présente section du rapport décrit comment adapter le modèle des services de police aux besoins des collectivités du Yukon; les services de police et les collectivités doivent collaborer pour que la mise en place d'initiatives de police communautaire réussisse.

Tant les gouvernements que les citoyens sont incertains de ce qu'en quoi consistent les services de police communautaires. Depuis plusieurs décennies, ce terme a été utilisé pour décrire à la fois une philosophie du travail policier et les rouages des opérations policières. Une définition des services de police communautaires doit tenir compte du fait que ce modèle de travail policier incorpore de nombreux éléments de la prestation traditionnelle de services de police, tout en élargissant les activités et les objectifs des services, des policiers et des citoyens. Les services de police communautaires vont au-delà du simple ajout de programmes au sein d'une collectivité; leur prestation doit passer par une participation importante de la collectivité.

On pourrait décrire les services de police communautaires comme une philosophie, un style de gestion et une stratégie organisationnelle fondée sur les partenariats entre la police et les collectivités et sur la résolution de problèmes en vue de diminuer le crime et le désordre et d'accroître la qualité de vie dans les collectivités.

Les services de police communautaires reposent sur trois piliers : la prévention, la résolution de problèmes et les partenariats avec les collectivités. L'ensemble se fonde sur l'idée qu'un partenariat entre la police et les collectivités permet de rassembler ressources et talents afin de cerner et de résoudre les problèmes. Quelques-uns des principes clés :

- les citoyens ont la responsabilité de cerner les problèmes dans leurs quartiers et dans leurs collectivités et d'y réagir;
- les collectivités sont une source de renseignements opérationnels et de connaissances policières pour les services de police;
- les services de police doivent rendre des comptes aux collectivités de façon plus directe;
- les services de police doivent jouer un rôle d'anticipation et de prévention qui va au-delà du processus traditionnel de l'application de la loi;
- la diversité de culture et de sexe des effectifs policiers doit refléter celle de la collectivité;
- la structure opérationnelle des services de police devrait faciliter une consultation élargie au sujet des problèmes stratégiques et des services de police.

Une caractéristique clé des services de police communautaires est le réseautage avec les groupes et les organisations communautaires, ainsi qu'avec le secteur privé et les autres organismes gouvernementaux aux échelons fédéral, provincial et municipal. Les partenariats entre les services de police et les collectivités peuvent avoir des objectifs généraux, comme l'accroissement de la qualité de vie, ou se concentrer sur des problèmes en particulier, comme les établissements servant à la consommation de drogues, le trafic de drogues dans la rue ou le commerce illicite.

Dans son étude sur les services de police au Yukon, Clark (2006 : 16) a constaté que les citoyens des groupes de consultation étaient d'avis que les collectivités devraient participer davantage à la recherche de solutions aux problèmes de criminalité et de désordre social.

Un certain nombre de facteurs nuisent à la viabilité et à la continuité des initiatives en matière de justice dans les collectivités du Nord. Lorsqu'on transfère un membre de la GRC qui a établi une relation et un programme de collaboration avec une collectivité pour répondre à ses besoins, il se peut que ce membre soit remplacé par un policier qui possède d'autres intérêts ou habiletés. Il est possible de minimiser les répercussions d'une telle situation en s'assurant que les collectivités prennent part aux programmes et aux priorités et s'y investissent.

Établir des processus communautaires locaux

De nombreux services de police utilisent des comités de services de police communautaires pour faciliter l'établissement de partenariats et de liens de confiance avec les collectivités, et pour cibler les problèmes de la collectivité et y trouver des solutions avec l'aide des citoyens.

Au cours des dernières années, un certain nombre d'initiatives partout au Canada ont permis d'obtenir les commentaires de membres des collectivités locales et de surveiller les services de police. En Alberta par exemple, les collectivités peuvent établir un comité local sur les services de police en vertu de la législation provinciale. Au total, 40 collectivités albertaines peuvent établir des comités sur les services de police. En 2008, sept comités avaient été créés. Les comités en Alberta fournissent des commentaires à la GRC au sujet des stratégies et des activités des services de police, aident à l'élaboration de programmes de prévention du crime et conseillent les services de police sur les priorités annuelles.

Chaque année, les détachements de la Division M doivent préparer un plan de rendement annuel. Le plan se fonde sur les discussions entre la police et les collectivités qui rappellent les priorités locales et celles de la ministre de la Justice du Yukon. Les plans sont préparés par les détachements et approuvés par les gouvernements locaux. Chaque plan comprend les besoins de la collectivité et des Premières Nations et contient des mises à jour fournies par les détachements.

Les coprésidents et le Comité consultatif ont constaté divers degrés de participation, de compréhension et de soutien politique à l'égard du plan de rendement annuel. Par exemple, le rapport présenté au nom de la Première nation de Kwanlin Dün affirme que cette dernière apprécie l'utilité des rencontres trimestrielles et estime que l'information qui y est diffusée permet de mieux comprendre la criminalité au sein de la collectivité. Elle est également d'avis que les rencontres devraient continuer à avoir lieu (Dendys et Gibbons 2010 : 10). De son côté, la Ville de Whitehorse confirme qu'elle participe au processus de planification policière et qu'elle est heureuse de pouvoir faire part de son point de vue.

Dans son examen des services de police du territoire (Clark 2006), Clark constate qu'aucun mécanisme n'est en place au sein des collectivités du Yukon pour assurer leur participation continue à l'établissement des priorités des services de police et aux activités connexes. À cette époque, les chefs et les conseils affirmaient qu'ils ne rencontraient pratiquement jamais les

policiers pour discuter des problèmes et des priorités des collectivités, et qu'ils ne rencontraient habituellement pas les nouveaux membres de la GRC (Clark 2006 : 26).

La situation est différente en 2010. La majorité des dirigeants des collectivités sont au fait des plans de rendement annuels et participent à leur élaboration. Nous encourageons l'apport continu d'améliorations et une participation accrue à cet important processus.

Certaines collectivités possèdent déjà des processus efficaces pour l'établissement des priorités locales des services de police. Nous recommandons que toutes les Premières nations et les municipalités, de même que la Division M, officialisent les processus visant la participation des collectivités à l'établissement des priorités de services de police et à l'élaboration d'initiatives de prévention du crime. Cette participation pourrait prendre la forme d'une nouvelle version du programme de gendarmes spéciaux de la GRC ou d'autres initiatives, comme l'établissement d'un comité consultatif communautaire qui collaborerait directement avec les détachements. Dans certaines collectivités, cela pourrait aussi se concrétiser par la collaboration avec des comités existants. Le but de cette initiative est de fournir un cadre pour que les collectivités puissent participer à l'élaboration des plans de rendement annuels des détachements, qui pourront ainsi contenir les priorités locales et offrir un mécanisme de coordination des services de police et des services connexes au sein des collectivités.

Recommandation : Que les Premières nations, les municipalités et la Division M établissent des processus communautaires (qui peuvent comprendre la création d'un comité consultatif communautaire local ou l'ajout de cette fonction au cadre de référence d'un organisme communautaire existant) pour donner l'occasion à la population de contribuer à l'élaboration de plans de rendement annuels du détachement qui reflètent les priorités locales, et pour fournir un mécanisme de coordination des services de police et des services connexes au sein de la collectivité et gérer d'autres enjeux communautaires liés aux services de police, au besoin.

Participation d'un comité consultatif et de la collectivité dans la sélection des chefs de détachement

La question des chefs de détachement et de la rotation des policiers dans les divers détachements constitue un enjeu de taille au Yukon, surtout dans les collectivités à l'extérieur de Whitehorse.

Bon nombre de dirigeants municipaux et autochtones nous ont indiqué qu'ils étaient reconnaissants d'avoir été informés des décisions liées à la dotation dans leurs détachements. Nous avons également cru comprendre que cette notification n'intervient pas toujours au moment de la mutation. Nous estimons que ce sujet de discussion est important; d'ailleurs, nos recommandations tiennent compte de cette importance.

Les politiques de la GRC en matière de dotation et de promotion prévoient que des membres de la collectivité participent à la sélection du chef de détachement. Plus précisément, les politiques de la GRC prévoient qu'une personne désignée doit prendre part au comité chargé de l'entrevue dirigée, lequel fait ensuite une recommandation en vue d'une promotion.

Au Yukon, des dispositions spéciales permettent au commandant de la Division M d'autoriser des membres de la collectivité à participer à la sélection des chefs de détachement qui occupent le rang de caporal ou de sergent. Lorsque le commandant décide de faire appel à des membres de la collectivité, l'avis de dotation indiquera aux candidats qu'un dirigeant de la collectivité ou un partenaire contractant prendra part au processus de sélection. En règle générale, la GRC retient trois candidats compétents et intéressés et les invite à passer une entrevue dirigée. Si la GRC n'a pas retenu trois candidats, alors le comité fera passer l'entrevue aux candidats retenus.

Le comité chargé de l'entrevue dirigée est composé du superviseur du poste à combler, d'un dirigeant de la collectivité et d'un autre membre de la GRC occupant un rang supérieur ou égal à celui du poste à pourvoir. Un représentant des relations de travail à la GRC peut être présent à titre d'observateur, à la demande du candidat interviewé. Les candidats reçoivent les noms des membres du comité avant l'entrevue. Si un candidat conteste la participation d'un des membres du comité, il doit présenter ses motifs par écrit.

Avant d'arrêter leur choix, les membres du comité examinent tous les renseignements qu'ils ont obtenus grâce au curriculum vitae et à l'entrevue dirigée. Ils consignent ensuite leur décision dans un document écrit et y ajoutent des commentaires sur les candidats qu'ils n'ont pas retenus.

Les coprésidents sont d'avis qu'il faudrait également consulter les représentants des collectivités lorsque les membres sont mutés. Dans certains cas, les collectivités pourraient vouloir comprendre les raisons ayant motivé cette mutation et l'incidence que les pratiques de la GRC en matière de ressources humaines risquent d'avoir sur elles.

Les coprésidents recommandent donc que la Division M fasse participer les dirigeants autochtones et municipaux à la sélection des chefs de détachement et qu'elle informe les collectivités et les Premières nations de la mutation des membres de la GRC et qu'elle les consulte à cet égard.

Recommandation : Que la Division M veuille à ce que les chefs des Premières nations et les leaders municipaux aient l'occasion de participer à la sélection des commandants de détachement, et qu'ils soient informés et consultés lorsque des membres sont mutés et arrivent dans la collectivité ou qu'ils la quittent.

Orientation dans la collectivité

Tout au long du présent rapport, nous avons insisté sur l'importance de nouer de solides relations entre les policiers et les membres de la collectivité, car cet aspect est essentiel pour offrir des services de police de haute qualité. Pour être en mesure d'établir ce genre de relations, les membres de la collectivité doivent connaître leurs policiers et ces derniers doivent apprendre à connaître la collectivité qu'ils servent.

Nous avons cru comprendre qu'il faut prendre des mesures dans les collectivités pour inciter les citoyens et les membres à se connaître. De nombreux dirigeants autochtones et municipaux ont

reconnu qu'ils devraient être davantage proactifs pour nouer le dialogue avec les membres du détachement.

Selon les coprésidents, les dirigeants dans les collectivités doivent accueillir et orienter plus activement les nouveaux membres de la GRC, surtout les collectivités à l'extérieur de Whitehorse. D'ailleurs, certains membres de la Division M ayant participé aux groupes de discussion avaient l'impression que la relation entre les policiers et les membres des collectivités était unilatérale.

Dans les collectivités où les policiers et les Premières nations entretenaient des relations harmonieuses, les membres de la GRC passaient plus de temps dans ces collectivités et participaient à divers événements sportifs et locaux.

Nous recommandons que chaque collectivité mette au point une méthode d'orientation qui permettra aux membres de mieux la connaître. Cette méthode vise à compléter les autres formations que les membres pourraient suivre sur l'histoire, la culture, la gouvernance et les revendications territoriales des Premières nations du Yukon.

Recommandation : Que les Premières nations et leaders municipaux veillent à ce que les membres soient présentés aux leaders de la collectivité et aux fournisseurs de services et reçoivent une orientation relative à la collectivité. Cette orientation devrait inclure l'histoire de la collectivité, la culture et la langue des Premières nations ainsi que le contexte social.

Relations durables

Avant de définir une stratégie ayant pour objet d'améliorer la prestation des services de police dans les collectivités du Yukon, il faut prendre en considération les caractéristiques particulières de chacune d'elles. Il est impossible de créer un modèle unique de services de police communautaires. Les difficultés auxquelles sont confrontés les résidents varient considérablement d'une collectivité à l'autre, et les services de police doivent en tenir compte. Comme l'a mentionné un membre de la Division M, chaque collectivité est composée de personnes autochtones et non autochtones, riches et pauvres. Un autre participant aux groupes de discussion a ajouté que la majorité des membres dans les collectivités sont silencieux. Nous entendons seulement ceux qui crient le plus fort.

La durabilité et la continuité sont des éléments clés de la mise en place d'initiatives par les services de police dans les collectivités du Yukon. Il arrive trop fréquemment qu'un programme fructueux, mis au point par un membre de la GRC, prenne fin lorsque le membre est muté. Au cours des groupes de discussion, certains membres ont fait mention du programme de kayak en eau vive et des programmes de ski et de planche à neige Young Riders, qui ont été conçus par des policiers ayant une expérience ou un intérêt particulier dans le domaine.

Malheureusement, ces programmes ont pris fin dès que les membres ont été mutés. Un membre de la Division M a fait la déclaration suivante pendant les groupes de discussion :

On prend des initiatives. Par exemple, j'ai fait une piste de curling dans ma collectivité. C'était super. Mais l'année suivante, je n'étais pas là, et il n'y a pas eu de curling.

Pour diverses raisons, les collectivités du Nord ont depuis toujours une capacité limitée de participation soutenue en ce qui concerne les partenariats et les initiatives des services de police. D'ailleurs, cette réalité s'applique partout dans le Nord, et non pas seulement au Yukon. Le nombre de personnes et de ressources dans la collectivité détermine la capacité de celle-ci à prendre part à des initiatives à long terme. Souvent, un groupe restreint de résidents participent à la plupart des initiatives, sinon à chacune d'elles. Nous avons cru comprendre que si aucun autre citoyen ne se joignait au groupe, la grande majorité des membres risquaient de s'épuiser. Comme l'a indiqué un des membres de la Division M dans un groupe de discussion, les bénévoles dans les collectivités sont souvent les mêmes et ils s'épuisent.

Les coprésidents estiment que les initiatives comme les programmes de ski et de planche à neige Young Riders contribuent à la qualité de vie dans la collectivité et à la création de liens. Elles permettent également de réduire la criminalité chez les jeunes en leur offrant directement du soutien ainsi qu'un appui à d'autres personnes susceptibles d'être à risque ou vulnérables. Les coprésidents sont d'avis que les membres de la Division M jouent un rôle de premier plan dans l'appui de ces programmes, et qu'ils devraient continuer de jouer ce rôle. Toutefois, on a aussi reconnu au cours du processus d'examen que la collectivité doit mettre sur pied des programmes de sa propre initiative et bénéficier de la participation active des membres de la GRC. De cette façon, on saura quels programmes doivent être conservés pour répondre aux besoins de la collectivité.

Chapitre 7. La voie à suivre : poursuivre le dialogue

Les coprésidents et les membres du Comité consultatif ont tenu des discussions positives et productives pendant les travaux de l'examen des services de police au Yukon. Le processus entrepris permettra d'établir des relations solides et notoires entre la GRC, le gouvernement du Yukon, les gouvernements des Premières nations, les administrations municipales et les citoyens.

Lors de notre visite du territoire, les citoyens nous ont accueilli dans leurs collectivités et nous ont raconté leur histoire, et ce, dans le respect de tous. Ils reconnaissent et valorisent la contribution des membres de la Division M au sein de leurs collectivités et se montrent optimistes à l'égard de l'avenir.

Nous croyons que le présent rapport traduit les préoccupations qui nous ont été confiées, donne des réponses claires à ces préoccupations et présente des recommandations qui nous guideront sur la voie d'une relation renouvelée.

Il y a toutefois encore beaucoup de pain sur la planche.

Le changement est nécessaire

La GRC s'enorgueillit d'être un corps policier de renommée internationale et une organisation qui sait s'adapter et cibler la nécessité d'analyser les événements, d'apprendre et de procéder à des changements positifs. Dans le cadre de l'examen, la Division M ne s'est pas tournée les pouces en attendant des recommandations; elle a ciblé les changements qui donneront suite aux préoccupations soulevées par la population et elle travaille déjà à appliquer ceux qui relèvent de sa responsabilité.

La Division M prend différentes mesures. Elle :

- fait preuve de professionnalisme en veillant à ce que les détenus fassent l'objet de soins et de compassion lorsqu'ils sont sous garde policière;
- entreprend des enquêtes dans les cas où des membres de la GRC auraient possiblement enfreint le code de déontologie de l'organisation;
- tient ses employés responsables de suivre un plan d'apprentissage annuel qui favorise le perfectionnement de leurs capacités et de leurs connaissances;
- se conforme à la politique provisoire relative aux enquêtes et aux évaluations externes de la GRC, qui préconise le recours à un autre organisme pour les enquêtes impliquant un membre de la GRC ayant possiblement enfreint une disposition du *Code criminel* ou d'autres lois et si la question est sérieuse ou de nature délicate;
- offre à l'agent d'intégrité professionnelle et au commandant divisionnaire des occasions de clarifier les attentes des chefs de détachement sur le plan du leadership et de l'éthique;
- effectue une présentation à l'intention des chefs de détachement pour optimiser l'utilisation des plans de rendement annuel et souligner, entre autres, l'importance de rencontrer les dirigeants des collectivités;

- réorganise la répartition des ressources de la GRC à l'interne en fonction des priorités en matière de services de police définies dans le cadre de l'examen.

La Division M appuie des initiatives communautaires comme des partenariats entre la GRC, la Liard aboriginal Women's Society (LAWS), Kaushee's Place et d'autres organisations communautaires en vue de fournir des ateliers visant à améliorer l'intervention dans les cas de violence.

L'occasion de prendre part au changement et la responsabilité de le faire

Les coprésidents et la Division M estiment que la confiance de la population et la collaboration sont essentielles pour que tout modèle de services de police fonctionne efficacement. Grâce à la capacité de travailler en étroite collaboration avec les dirigeants communautaires dans la mise en œuvre des priorités en matière de services de police et grâce aux membres de la collectivité qui se sentent à l'aise de poser leurs questions, de mentionner leurs préoccupations et de dénoncer les infractions, les policiers peuvent veiller à la sécurité des quartiers dans l'ensemble du territoire. La contribution du gouvernement du Yukon est importante puisqu'il est responsable des services de justice. Aux fins de l'amélioration des services de la GRC, le gouvernement devra examiner la façon dont les ressources sont mises à la disposition des collectivités et évaluer les programmes visant à appuyer les services de police communautaires.

La Division M est résolue à écouter les préoccupations des clients et à prendre les mesures nécessaires pour donner suite à chacune des recommandations présentées par les coprésidents. La Division M, de même que le gouvernement populaire et les gouvernements des Premières nations, les ONG et les citoyens, sont invités à trouver des façons de poursuivre le dialogue entamé par la ministre qui a sollicité le présent examen.

Comme la population du Yukon continue de croître, les collectivités, les gouvernements et la GRC devront composer avec de nouvelles sources de pression. Il est de la responsabilité de tous de travailler ensemble afin que le territoire demeure une partie singulière et unique du Canada. Il s'agit d'une occasion en or pour faire du Yukon un endroit où les citoyens sont fiers de participer activement aux services de police qui leur sont offerts.

Recommandation : Que le conseil de police du Yukon, le gouvernement du Yukon, la Division M, les gouvernements des Premières nations, les municipalités et les citoyens poursuivent le dialogue afin de favoriser des relations positives entre la GRC et les citoyens dans le but d'accroître la confiance du public à l'égard des services de police et de réduire la criminalité, ce qui comprend entre autres les activités suivantes :

- mises à jour planifiées sur les dossiers médiatisés et importants;
- l'établissement d'un rassemblement annuel pour honorer les citoyens qui ont contribué à la sécurité publique;
- la reconnaissance des membres de la GRC qui ont contribué de façon exceptionnelle à bâtir et à maintenir des relations communautaires;
- les invitations aux leaders communautaires à assister aux cérémonies de promotion à la Division Dépôt;
- le soutien des programmes pour les jeunes dans la collectivité.

L'élaboration d'un plan de mise en œuvre

Les coprésidents savent que les recommandations à l'intention de la ministre sont exhaustives et concernent plusieurs ministères du gouvernement du Yukon, des Premières nations et des ONG. Elles ont une incidence sur les ressources humaines et les ressources financières. Leur mise en œuvre prendra également du temps; il faudra possiblement des années avant que les effets se fassent sentir. Néanmoins, nous croyons que l'examen en tant que tel a donné le coup d'envoi au processus de changement. Nous recommandons donc que la ministre poursuive sur cette lancée et commence la mise en œuvre des recommandations dès que possible.

Nous recommandons que la ministre convoque une réunion avec les chefs des Premières nations pour discuter du rapport et des recommandations, et d'établir les recommandations que ces derniers considèrent prioritaires. À la suite de cette réunion, nous proposons que la ministre, en consultation avec la Division M, les chefs des Premières nations, les municipalités et les organismes d'aide aux femmes, prépare une stratégie pour la mise en œuvre des recommandations.

Recommandation : Qu'à la réception du rapport, la ministre de la Justice rencontre les chefs des Premières nations du Yukon pour en examiner les recommandations et recueillir leurs commentaires en vue de l'élaboration de la stratégie de mise en œuvre.

Lorsque cette stratégie sera au point, nous suggérons que la ministre établisse un comité de surveillance qui aidera à établir des priorités dans les recommandations et assurera le suivi de la mise en œuvre. Cette fonction pourrait être confiée au conseil de police du Yukon si la ministre accepte la recommandation visant la création de cet organe. Enfin, nous incitons la ministre à faire rapport à l'Assemblée législative du Yukon et à d'autres organes en ce qui concerne l'avancement des travaux de mise en œuvre de la recommandation.

Recommandation : Que la ministre de la Justice, en consultation avec la Division M, les Premières nations du Yukon, les municipalités, les organismes d'aide aux femmes et les fournisseurs de services, prépare une stratégie de mise en œuvre sur la façon de donner suite aux recommandations présentées dans le rapport.

Recommandation : Qu'un an après avoir reçu le rapport, la ministre de la Justice dépose un rapport annuel auprès de l'Assemblée législative du Yukon et des chefs des Premières nations du Yukon sur les progrès accomplis en ce qui a trait à la mise en œuvre des recommandations présentées dans le rapport, et que ce rapport soit également remis à la Sous-direction de services nationaux de police autochtones de la GRC et au commissaire de la GRC.

Le mot de la fin

Nous nous sentons privilégiés d'avoir participé à cet examen des services de police au Yukon. Pendant huit mois, nous avons eu la chance de rencontrer des citoyens dans l'unique but de les écouter afin de déterminer des façons d'améliorer la qualité des services de police dans le territoire. Nous avons eu des discussions honnêtes, franches et intègres. À plusieurs occasions, nos discussions ont été fortes en émotions, selon les expériences positives et négatives que nous ont racontées les citoyens par rapport au système de justice.

Malgré les événements pénibles et tragiques qui ont donné lieu à cet examen, notre travail s'est déroulé sur une note positive. Au fil du temps, et grâce, encore une fois, aux personnes que nous avons rencontrées, de nouvelles relations durables ont été établies. C'est la volonté de travailler ensemble à établir des relations saines et des collectivités paisibles qui réunit les Premières nations, les dirigeants municipaux, les membres de la GRC, le personnel et les bénévoles, les personnes qui travaillent au profit du système de justice et leurs clients, les femmes en situation de crise et les personnes qui leur offrent un soutien.

Il s'agit d'un terrain d'entente qui convient à tous.

Annexe I

Évaluation des services de police du Yukon : date des rencontres et des présentations

Organismes responsables de la justice

12 mai	Rencontre préalable de la Société des services d'aide juridique du Yukon
13 mai	Rencontre préalable de l'Armée du Salut
27 mai	Rencontre préalable de la Société du syndrome d'alcoolisme foetal du Yukon
17 juin	Société des services d'aide juridique du Yukon, avocats-conseil à l'interne
25 juin	Rencontre de tous les organismes
26 août	Société Second Opinion
20 septembre	Association du Barreau canadien – Yukon, Sous-section du droit criminel
20 septembre	Committee on Abuse in Residential Schools Society (CAIRS)
26 octobre	Équipe d'intervention dans les cas d'agression sexuelle

Femmes

8 juin	Rencontre préalable des directeurs de maisons de transition
19 juin et 2 août	Réunion du Conseil des femmes autochtones du Yukon et des coprésidents
28 juin	Réunion de groupes de femmes
30 juin	Maison d'hébergement Kaushee's Place, employés et clients
10 août	Réunion des femmes de Watson Lake, Maison d'hébergement Help and Hope for Families

Jeunes

14 mai	Rencontre préalable pour Bringing Youth Towards Equality (BYTE), Rachel Parks
Juin	Rapport de consultation des jeunes de BYTE
7 juillet	Groupe de formation pour le leadership chez les jeunes

Premières nations

25 mai	Chef et conseil de bande des Vuntut Gwitchin
26 mai	Rencontre préalable officielle des Tr'ondëk Hwëch'in
26 mai	Comité consultatif du commandant de la Division M sur les Premières nations
28 mai	Réseau de la justice du Conseil des Premières nations du Yukon
29 juin	Direction du Conseil des Premières nations du Yukon
20 juillet	Première nation de Carcross/Tagish, Conseil exécutif
21 juillet	Première nation de Little Salmon/Carmacks, Conseil de bande
12 juin	Assemblée générale du conseil de bande de Ta'an Kwäch'än
13 juillet	Assemblée générale du Conseil des Premières nations du Yukon
24 juillet	Assemblée générale des Premières nations des Champagnes et d'Aishihik
21 août	Assemblée générale des Tr'ondëk Hwëch'in
26 août	Chef et conseil de bande des Tr'ondëk Hwëch'in
31 août	Conseil exécutif de Teslin Tlingit Council
22 septembre	Commission sur la santé du Conseil des Premières nations du Yukon
5 octobre	Réunion des dirigeants du Conseil des Premières nations du Yukon
7 octobre	Employés de Tr'ondëk Hwëch'in
13 octobre	Aînés et employés des Premières nations des Champagnes et d'Aishihik
14 octobre	Aînés de la Première nation de Carcross/Tagish
4 et 5 novembre	Discussion sur les recommandations préliminaires, Premières nations du Yukon

Assemblées publiques et réunions communautaires

25 mai	Déjeuner de travail de la collectivité d'Old Crow
25 mai	Ville de Dawson, réunion du personnel municipal
3 juin et 10 août	Assemblées publiques de Watson Lake
5 juillet	Assemblée publique des femmes
10 juillet	Conseil du Yukon sur le vieillissement (envoi de renseignements par la poste)
10 juillet	Assemblée publique de Carcross
5 août	Assemblée publique de Whitehorse
20 août	Carcross – organisé par le comité de justice de la Première nation de Carcross/Tagish
31 août	Maire et conseillers de Teslin
31 août	Assemblée publique de Teslin
7 septembre	Maire et conseillers de Carmacks
7 septembre	Assemblée publique de Carmacks
30 septembre	Assemblée publique de Whitehorse
7 octobre	Assemblée publique de Dawson
26 octobre	Assemblée publique de Faro

Gouvernement du Yukon

8 juin	Comité consultatif sur la mise en œuvre de la stratégie d'aide aux victimes d'actes criminels
18 juin	Groupe consultatif des Aînés sur le Centre correctionnel de Whitehorse
27 juillet	Services médicaux d'urgence

Comité consultatif

Séances de la Direction générale et du détachement de la GRC avec les membres, le personnel et les bénévoles Vétérans et anciens membres de la GRC

Séances sur les services liés aux mesures d'urgence

Association of Yukon Communities (AYC)

Juin 2010 – tournée communautaire

11 septembre – mise à jour à l'intention de l'AYC

Groupes de femmes autochtones, 19 juin et 2 août

Séances de mobilisation du ministère de la Justice communautaire et de la sécurité publique (à l'échelle de la division)

Comptes rendus de réunions et présentations écrites

Travailleurs sociaux autochtones auprès des tribunaux et justice communautaire
Rapport de consultation des jeunes de BYTE
Employés et clients du ministère de la Justice communautaire et de la sécurité publique
Commission des plaintes du public contre la GRC
Comité régional des femmes de Dawson
Rapport de la Société du syndrome d'alcoolisme fœtal du Yukon
Séance de discussion pour les femmes
Suggestions de la Première nation des Kwanlin Dün
Suggestions de Kaushee's Place
Réunion de la collectivité d'Old Crow
Rapport préliminaire pour les femmes des Premières nations du Yukon, août 2010
Suggestions du comité régional de l'AFPC sur les Autochtones
Rapport des clients de l'Armée du Salut
Suggestions de la société Second Opinion
Suggestions de la mairesse de Whitehorse, Bev Buckway
Commentaires tirés de la réunion publique du 5 août 2010 à Whitehorse
Justice jeunesse, ministère de la Santé et des Affaires sociales
Recommandations et rapport du Conseil des femmes autochtones du Yukon, novembre 2010
Suggestions de la Commission des droits de la personne du Yukon
Équipe d'intervention du Yukon dans les cas d'agression sexuelle

Vous trouverez une copie de ces suggestions sur le site Internet de l'examen : www.policereview2010.gov.yk.ca/fr.

Annexe II

Recommandations provenant d'enquêtes de coroners

Robert Keddie (1995)	
À l'intention de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) Une sonnerie d'alarme devrait être utilisée en situation d'urgence, comme il est recommandé dans le manuel de la GRC.	Appliquée
Le bouton de la sonnerie d'alarme devrait être plus facile à atteindre par le gardien. Il gagnerait ainsi du temps, car il n'aurait pas à passer une porte verrouillée.	Appliquée
Quand les agents de la GRC ne sont pas dans l'édifice, le gardien devrait transporter un poste de radio portatif. Il gagnerait ainsi du temps, car il n'aurait pas à passer une porte verrouillée.	Appliquée
Les gardiens devraient être autorisés à demander une ambulance.	Appliquée
Les gardiens devraient toujours avoir un certificat de RCR valide.	Appliquée

Harley Clayton Johnnie (Timmers) (1999)	
À l'intention de la Division M de la GRC, de la ministre de la Justice du Yukon et du ministre de la Justice du Canada	
1. Communications	Appliquée
a. Les protocoles de communication doivent être respectés, surtout quand un agent sort de son véhicule ou poursuit un suspect à pied.	
b. Les services d'urgence devraient tous être reliés à la même horloge.	Appliquée
c. Il faudrait envisager l'achat d'un micro-boutonnière portable sans fil pour les agents.	À l'étude
d. Il faudrait envisager d'améliorer la méthode de transmission de messages radio pour éviter que certains messages ne soient perdus si deux personnes parlent en même temps (p. ex. des transmissions mises en file d'attente).	Appliquée
2. Formation	Appliquée
a. À son arrivée dans une nouvelle station, un agent devrait avoir suffisamment de temps pour se familiariser avec la région. i. Il devrait connaître l'emplacement et le nom des rues (p. ex. Porter Creek après des arbres) et recevoir des cartes à jour et exactes; ii. Il devrait connaître la culture et la diversité des citoyens ainsi que l'approche à adopter quant à leur culture et leur origine ethnique.	
b. Il faudrait attendre, avant de mettre en œuvre le Modèle d'intervention pour la gestion d'incidents (MIGI) à l'échelle nationale, de le soumettre à l'examen de pairs et de spécialistes de l'extérieur ainsi qu'à celui de la collectivité et de la communauté ethnique en ce qui concerne les facteurs suivants : i. Son utilité en tant que guide objectif sur le recours à la force à l'intention des agents; ii. Son utilité en tant que guide objectif sur le recours à des organismes	Le MIGI a été élaboré par le secteur de la formation nationale de la GRC. Il était déjà utilisé avant l'incident. Il fait l'objet d'un examen

<p>indépendants pour évaluer le recours à la force par les agents;</p> <p>iii. Son utilité en tant que guide objectif à l'intention des agents sur le recours à la force contre des membres de communautés ou de groupes raciaux et ethniques, tels que les membres des Premières nations;</p> <p>iv. À consulter quand des armes intermédiaires peuvent être déployées pour éviter l'augmentation du recours à la force et réduire le nombre de blessures et de morts chez les agents et les civils.</p>	<p>constant et est largement reconnu par les autres services de police.</p>
<p>3. Évaluation du risque par les agents</p> <p>a. Examiner la portion sur l'évaluation du risque dans la formation policière, en se concentrant sur les principes suivants :</p> <p>i. La sécurité de la population, des agents et des suspects;</p> <p>ii. La flexibilité et le caractère incertain de l'évaluation du risque;</p> <p>iii. La mort ou les blessures en tant que facteurs;</p> <p>iv. L'évaluation du risque en tant que processus continu;</p> <p>v. La meilleure stratégie consiste à intervenir le moins possible;</p> <p>vi. La meilleure intervention entraîne un minimum de blessures;</p> <p>vii. Il incombe à l'agent de donner la chance au suspect de se calmer;</p> <p>viii. À moins que cela ne place une personne en danger, un agent devrait toujours cesser le combat pour calmer l'atmosphère;</p> <p>ix. La bonne forme physique et la confiance en soi d'un agent ne devraient pas le pousser à être trop confiant et à sous-estimer la capacité physique des suspects.</p>	<p>Appliquée</p>
<p>4. Pratiques policières</p> <p>a. Il faudrait mener un examen complet de l'utilisation de prises de tête par les agents.</p>	<p>Appliquée</p>
<p>b. Il faudrait mener un sondage public (dans un atelier ou un symposium) avant octobre 2000 afin de discuter des sujets suivants :</p> <p>i. le nombre de membres de la GRC par véhicule de patrouille;</p> <p>ii. le nombre de véhicules par quart de travail;</p> <p>iii. les limites actuelles et attendues du budget.</p> <p>La GRC devrait rendre sa décision publique par un communiqué qui comprendrait les comptes rendus de réunion.</p> <p>Entre temps, les agents devraient former des équipes de deux pour les patrouilles nocturnes (dès qu'il fait sombre) avec une diminution minimale du nombre de véhicules de patrouille (par exemple utiliser des copatrouilles, des auxiliaires ou d'autres formes de réaffectation des ressources.</p>	<p>Cette recommandation a été examinée par un groupe de travail formé de représentants de la GRC, du gouvernement du Yukon, du Conseil des Premières nations du Yukon et de la Première nation des Kwanlin Dün. Le groupe a convenu que l'atelier ou le symposium proposé n'est pas nécessaire et qu'il gaspillerait les ressources de la GRC.</p>

c) Il faut suivre la procédure de menottage en tout temps.	Appliquée
d) L'incident devrait servir d'outil de formation des membres de la GRC. Le scénario devrait souligner les divers points liés à l'évaluation du risque et à la prise de décision présents dans le Modèle d'intervention pour la gestion d'incidents.	Appliquée
e) Il faudrait faire des essais pour vérifier que la défaillance de l'arme utilisée cette nuit-là était particulière aux circonstances et qu'il ne s'agit pas d'une défaillance générale de l'arme.	Appliquée
f) Il faudrait également s'assurer que tout le matériel présent sur un ceinturon de service bien équipé fonctionnera même lors d'une exposition prolongée à un froid extrême.	Appliquée
5. Examen des cas	Appliquée
a. Quand un agent est impliqué dans la mort d'une personne, un agent supérieur, en collaboration avec un enquêteur principal d'une autre division, devrait prendre la tête de toutes les enquêtes sur l'incident.	

John Tibbett Jr. (2000)	
1. La porte bleue du bloc cellulaire devrait avoir une partie transparente.	Appliquée
2. La taille des couvertures devrait être réduite à environ 3 par 5.	Appliquée
3. Il faudrait envisager l'échange de renseignements entre la GRC et le Centre correctionnel de Whitehorse.	Appliquée
4. Il faudrait envisager d'installer une caméra et un interphone dans la cellule 5 et dans toutes les cellules qui ne sont pas déjà surveillées.	Appliquée

Randy McGinty (2002)	
À l'intention de la GRC	
1. Un membre des Premières nations expressément formé devrait assister le négociateur dans les situations explosives.	Appliquée
2. La trousse du négociateur devrait être compatible avec les mises à jour du système de communication et être mise à l'essai régulièrement.	Appliquée

Madeleine Henry (2003)	
1. À l'intention du ministère de la Santé et des Affaires sociales (gouvernement du Yukon) Services aux alcooliques et aux toxicomanes, Hôpital général de Whitehorse, GRC En collaboration avec la GRC, effectuer un examen et une recherche sur le programme « Safe City » de la ville d'Anchorage au plus tard le 30 juin 2003,	Appliquée

et rendre les conclusions publiques pour recueillir des commentaires.	
2. À l'intention de l'Ambulance Saint-Jean et de la Croix-Rouge Encourager une meilleure formation sur l'utilisation des masques de ventilation pendant les manœuvres de RCR.	Appliquée
3. À l'intention de la GRC Les gardiens devraient noter dans un registre s'ils ont effectué un contrôle d'un détenu à l'écran ou physiquement.	Appliquée
4. À l'intention de la GRC Il faudrait s'assurer que les renseignements contenus dans l'encadré d'avertissement du formulaire C-13 sont transférés d'un rapport sur le détenu à un autre.	Appliquée
À l'intention du ministère de la Santé et des Affaires sociales (gouv. du Yukon), des Services aux alcooliques et aux toxicomanes, de la GRC, de l'Hôpital général de Whitehorse et de l'Armée du Salut Ces organismes devraient former un comité pour élaborer conjointement un continuum de soins ou de prévention pour les personnes et les familles aux prises avec des problèmes de consommation d'alcool ou d'autres substances.	Appliquée

Freddy Stewart (2002)	
1. À l'intention de la GRC, des gardiens et des surveillantes Il faudrait mettre en place une nouvelle politique et de la formation avancée en ce qui concerne les premiers soins, les troubles médicaux et la reconnaissance des troubles médicaux des détenus, notamment l'intoxication alcoolique et les surdoses de drogue.	Appliquée
2. À l'intention de la GRC La GRC devrait effectuer des recherches plus approfondies et ne jamais laisser un détenu sans surveillance, y compris quand il se trouve dans un véhicule.	Appliquée
3. À l'intention de la GRC La GRC devrait améliorer son système de caméras et ajouter un système d'écoute. Il faudrait ajouter des caméras avec micros dans les baies de sécurité et les garages. Il faudrait aussi améliorer la qualité des copies vidéo en retirant la date et l'heure du milieu de l'écran.	Appliquée
4. À l'intention de la Nation Kaska Il faudrait créer un centre de soins et de mieux-être pour les hommes, leur fournissant repas et hébergement.	La Nation Kaska n'a pas répondu à la recommandation.

5. À l'intention de la GRC

Il faudrait installer une caméra ou un interphone à l'extérieur de l'entrée pour attirer l'attention des gardiens ou des membres, en cas d'urgence.

Cette recommandation ne sera pas mise en œuvre, car elle est peu réaliste et ne faciliterait pas vraiment l'accès du personnel d'urgence au bloc cellulaire.

Heather Benson (2005)	
<p>1. À l'intention de la GRC</p> <p>Nous recommandons que la GRC examine les politiques et les procédures de sécurité qui ont trait à l'épuisement des agents, au fonctionnement du matériel et au transport des détenus, en tenant compte de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, des politiques et des règlements sur l'indemnisation des accidentés du travail et du besoin de formation fréquente sur la sécurité.</p>	Appliquée
<p>2. À l'intention de la GRC</p> <p>Nous recommandons que la GRC examine la possibilité d'installer des caméras à photosensibilité élevée avec affichage sur le tableau de bord de la voiture et qui permettraient aux policiers de surveiller les détenus qui se trouvent à l'arrière de leur voiture la nuit, sans avoir à se retourner tout en conduisant.</p>	Appliquée
<p>3. À l'intention de la GRC ou du ministère de la Justice</p> <p>Il faudrait tenter de sensibiliser le public à la nécessité d'avoir un nombre suffisant de gardiens et de surveillantes dans les détachements ruraux.</p>	Appliquée
<p>4. À l'intention du coroner</p> <p>Pour les prochaines enquêtes, il faudrait fournir un glossaire ou une explication des termes juridiques au jury, au début de la procédure.</p>	Appliquée

Clark Whitehouse	
Aucune recommandation.	

Grant McLeod (2009)	
<p>1. À l'intention des propriétaires du Chilkoote Inn</p> <p>Il faudrait installer des caméras de vidéosurveillance dans les couloirs, les escaliers, les entrées et les sorties.</p> <p>Aucune recommandation à l'intention de la GRC.</p>	Aucune réponse de la part des propriétaires du Chilkoote Inn.

Raymond Silverfox (2010)	
<p>2. À l'intention de la GRC Il faudrait créer un groupe consultatif formé de membres des Premières nations, de la communauté médicale, du gouvernement du Yukon et de l'Armée du Salut. Ce groupe examinerait la question de l'intoxication en public, proposerait des solutions de rechange possibles à l'incarcération et s'intéresserait aux soins médicaux offerts aux toxicomanes du Yukon.</p>	Appliquée
<p>3. À l'intention de la GRC La GRC devrait s'assurer que le comité mixte de santé et de sécurité se réunit chaque mois et qu'un gardien y participe.</p>	Appliquée
<p>4. À l'intention de la GRC Il faudrait augmenter le nombre de gardiens.</p>	Appliquée
<p>5. À l'intention du Corps canadien des commissionnaires Il faudrait examiner les exigences des gardiens en matière de rémunération et de formation.</p>	Aucune réponse de la part du Corps canadien des commissionnaires.

Bibliographie

Braidwood Commission Braidwood Commission on the Death of Robert Dziekanski. (2010). *Why? The Robert Dziekanski Tragedy*, p. 422.

BYTE (Bringing Youth Towards Equality). (2010). *Youth Consultation: Yukon's Police Force*, juin 2010.

Chartrand, P.L.A.H. et W. Whitecloud. (2001). *Final report of the Aboriginal Justice Implementation Commission*, Winnipeg, Aboriginal Justice Implementation Commission.

Clark, Scott. (2006). *Policing in the Yukon: Report on a public consultation process*.

Commission (Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform). (2004). *Legacy of Hope: An Agenda for Change*, Regina, Queen's Printer.

Dendys, J. et C. Gibbons. (2010). *Reaching Out From Both Sides: Kwanlin Dün First Nation Report to the Review of Yukon's Police Force*.

FASSY (Fetal Alcohol Spectrum Society of Yukon). (2010). Review of Yukon's Police Force. FASSY Final Report.

Griffiths, C.T., E. Zellerer, D.S. Wood et G. Saville. (1995). *Crime, Law, and Justice among Inuit in the Baffin Region, NWT, Canada*, Burnaby, Simon Fraser University, Criminology Research Centre.

Hamilton, A.C. et C.M. Sinclair. (1991). *Report of the Aboriginal Justice Inquiry of Manitoba*. Winnipeg: Queen's Printer.

MacDonald, R. (2010). *Review of Yukon's Police Force: The Views of Clients of The Salvation Army in Whitehorse*, Yukon, juin 2010.

MacAlister, D. (2010). *Police-Involved Deaths: The Failure of Self-Investigation*, Final Report, B.C. Civil Liberties Association.

Owen, B. 2010. « Bridging the gulf, two decades on: Police-aboriginal relationship remains a work in progress. » *Winnipeg Free Press*, 12 novembre 2010, p. A6. Sur Internet : www.winnipegfreepress.com/premium/bridging-the-gulf-two-decades-on-111714699.html.

Parnell, T. (1979). *We Mean No Harm. Yukon Indian-Police Relations: A Preliminary Study of Attitudes*. Whitehorse, Yukon Association of Non-Status Indians.

RCAP (Royal Commission on Aboriginal Peoples). (1996). *Bridging the Cultural Divide: A Report on Aboriginal People and Criminal Justice in Canada*. Ottawa, Canada Communication Group Publishing.

GRC (Gendarmerie royale du Canada). (2010a). *Isolated Posts and Government Housing Survey Report*. Ottawa, Ressources humaines et Renseignement.

GRC (Gendarmerie royale du Canada). (2010b). « Sondages de la GRC sur la gestion du rendement. » Sur Internet : <http://www.rcmp-grc.gc.ca/surveys-sondages/index-main-accueil-fra.htm>.

GRC (Gendarmerie royale du Canada). *Conseil de mise en oeuvre de la réforme à la GRC, rapport provisoire, septembre 2008*. Sur Internet : http://www.publicsafety.gc.ca/prg/le/_fl/re-imp-cou-fra.pdf.

GRC (Gendarmerie royale du Canada). (2006). « Mission, vision et valeurs de la GRC », <http://www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/mission-fra.htm>.

Rudin, J. (2003). Pushing Back: A Response to the Drive for the Standardization of Restorative Justice Programs in Canada, document présenté lors de la 6th International Conference on Restorative Justice, Simon Fraser University, Vancouver, C.-B., juin 2003.

Task Force (Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta). (1991). *Justice on Trial, vol. I–III.*, Edmonton: Queen's Printer.

Yukon Department of Health and Social Services. (2005). *Yukon Addictions Survey: Preliminary Results. A survey of Yukoners' use of alcohol and other drugs.*