

MODULE 5

Les stéréotypes : un défi pour la police

Question centrale – Quels défis les stéréotypes engendrent-ils pour la police et comment peut-on les surmonter?

Aperçu

Dans ce module, les élèves explorent comment nous tombons tous, en tant que société, dans des stéréotypes qui sont souvent erronés. Nous demandons aux élèves de réfléchir aux différents types de profilage que l'on retrouve dans notre société et de déterminer si le profilage peut être approprié ou juste dans certaines situations, et ce, tout en tenant compte des perspectives de ceux qui effectuent le profilage et de ceux qui en font l'objet. Nous invitons ensuite les élèves à examiner comment certains agents de police font du profilage racial, ce qui constitue l'un des défis du maintien de l'ordre. C'est également un exemple de profilage inapproprié dans la société. Les élèves sont ensuite exposés aux fondements factuels du profilage racial et examinent la décision charnière *R. c. Brown*. Les élèves sont encouragés à réfléchir à la façon dont les corps policiers peuvent surmonter certains défis auxquels ils font face.

Objectifs d'apprentissage

- Comprendre que tout le monde a tendance à stéréotyper et que ces stéréotypes sont souvent inexacts.
- Comprendre que plusieurs types de profilage sont utilisés et acceptés dans la société et se demander si le profilage peut être approprié ou juste dans certaines situations.
- Discuter ouvertement d'enjeux controversés en maintien de l'ordre, comme le profilage racial, et examiner pourquoi de tels enjeux existent.
- Explorer comment les membres des corps policiers réussissent à surmonter ces grands défis.

Remarque pour l'enseignant

La présente ressource a été conçue pour fournir aux enseignants des outils afin d'inciter les élèves à porter un regard critique sur les nombreuses facettes du maintien de l'ordre. Nous reconnaissons certains de ces sujets sont complexes et ne sont peut-être pas appropriés pour tous les groupes. Ce module est entièrement consacré aux défis auxquels les services de police font face, ce qui comprend une discussion ouverte sur le profilage racial. En incorporant ce module à la ressource, nous espérons qu'il vous offrira des pistes pour aborder certains sujets controversés du maintien de l'ordre. Nous avons conçu une activité d'introduction qui encourage les élèves à réaliser que nous avons tous tendance à stéréotyper dans une certaine mesure. Nous croyons que telles activités nous aideront tous à trouver des solutions à ces défis très réels qui existent dans le maintien de l'ordre et dans d'autres domaines.

ACTIVITÉ 1

Nous avons tous tendance à stéréotyper les gens

Matériel

- Copies de *Examinons nos stéréotypes* (une copie par élève)
- Copies de *Définissons les stéréotypes* (une copie par élève)

Stratégies d'enseignement et d'apprentissage

1. Distribuez aux élèves les copies de *Examinons nos stéréotypes* et demandez-leur de remplir la Partie 1. Les élèves doivent associer chacune des phrases descriptives à l'une des images. Donnez-leur un maximum de 5 à 10 minutes pour réaliser l'exercice. Demandez aux élèves de discuter de leurs réponses avec un partenaire ou en petits groupes.

2. Avec le ou les mêmes partenaires, demandez aux élèves d'examiner les scénarios de la Partie 2 et d'en discuter. Les scénarios invitent les élèves à articuler de façon plus explicite certains des stéréotypes que l'on sous-entend à la Partie 1. Nous vous recommandons d'évaluer si vos élèves sont à l'aise avec une telle discussion et de gérer le tout en conséquence. Discutez de ce qui suit :

- Quelles réponses étaient similaires parmi les élèves?
- Quelles réponses étaient différentes?
- Pourquoi certaines phrases descriptives étaient-elles systématiquement associées à une personne en particulier?
- Pourquoi certaines personnes étaient-elles systématiquement choisies pour certains scénarios?

3. Examinez le document *Définissons les stéréotypes* avec les élèves et discutez de ce qui suit :

- Selon vous, d'où proviennent les stéréotypes?
- Croyez-vous qu'il est possible de ne pas stéréotyper?
- Les stéréotypes sont-ils négatifs et dommageables, positifs et utiles, les deux ou autre chose? Pourquoi?

4. Lisez à haute voix la description de chaque personne décrite dans l'activité *Examinons nos stéréotypes*. Demandez aux élèves de deviner de qui il s'agit, puis dévoilez la réponse. Examinez les descriptions des personnes et la façon dont elles reflètent ou non les stéréotypes qui sont couramment associés avec chaque personne. (Voir les descriptions à la page suivante)

Prolongement

Demandez aux élèves d'écrire une réponse à l'une ou plusieurs des questions suivantes :

- Comment as-tu réagi aux descriptions de la Partie 1?
- Étais-tu surpris ou consterné? Pourquoi?
- Combien d'erreurs as-tu faites dans la Partie 1 en raison de stéréotypes dans lesquels tu as tombé?
- Que penses-tu des stéréotypes que tu as affichés pendant l'activité?
- Selon toi, d'où proviennent les stéréotypes?



MODULE 5 – Les stéréotypes : un défi pour la police**ACTIVITÉ 1 : Nous avons tous tendance à stéréotyper les gens (suite)****Corrigé de l'enseignant****Examinons nos stéréotypes : Descriptions**

1. **Alejandra** (3, 10, 18) : Alejandra a fait une maîtrise en philosophie à l'Université de Toronto en 2001 et prévoit faire un doctorat dans un futur rapproché. Elle aimerait ultimement enseigner dans une université. Elle est mariée et mère de trois enfants. Pendant ses études en philosophie, elle a appris à respecter que les gens puissent avoir diverses croyances religieuses, même si, pour sa part, elle n'a aucune conviction religieuse.
2. **Nejeed** (5, 14, 22) : Nejeed est le gérant d'une importante boutique de fleurs à Oshawa. Bien que ses deux parents aient grandi en Inde, Nejeed parle seulement une langue, l'anglais, puisque ses parents croyaient que ce serait la meilleure façon pour lui de s'intégrer et de se faire des amis à Oshawa. Nejeed aime beaucoup faire du jogging et a participé à quatre marathons, y compris le marathon de Boston.
3. **Caroline** (7, 15, 20) : Caroline est vice-présidente d'une grande entreprise à Toronto. Bien que ce poste demande beaucoup de temps, elle réussit tout de même à s'entraîner. Caroline a représenté le Canada en saut en hauteur au cours des derniers Jeux du Commonwealth. Depuis qu'elle est vice-présidente, Caroline a travaillé fort pour que l'entreprise soit plus ouverte aux différents styles de vie uniques de tous les employés de l'entreprise. Elle a participé aux deux dernières parades de Fierté des lesbiennes et des gais à Toronto et a encouragé tous les hauts dirigeants de l'entreprise à faire de même.
4. **Cameron** (4, 11, 24) : Cameron vit à London, Ontario, où il est propriétaire des Pâtisseries fines de Cameron, une boulangerie qui se spécialise dans les gâteaux fins et autres produits de boulangerie. Cameron a toujours été très indépendant et préfère exploiter la boulangerie lui-même, ce qui en a limité l'expansion. C'est un excellent chef pâtissier et il voyage souvent en Europe pour participer à des compétitions et donner des cours spéciaux. Cameron n'a jamais voulu d'enfants et ne prévoit pas en avoir puisqu'il préfère se concentrer sur sa profession et sur ses voyages.
5. **Samantha** (6, 9, 21) : Samantha est soudeuse certifiée à Ottawa. Dans ses anciens emplois, elle a eu des difficultés avec ses collègues de travail et des problèmes de ponctualité. Par conséquent, Samantha a de la difficulté à joindre les deux bouts et effectue des travaux de soudure à Ottawa lorsqu'elle en trouve. Samantha a eu des problèmes d'abus d'alcool et a finalement accepté de suivre un programme de réhabilitation à la demande de ses parents. Samantha souffre également de diabète de type 1 depuis son enfance.
6. **Wei** (17, 19, 23) : Wei est gérant d'un concessionnaire d'automobiles à Sudbury. Lorsqu'il n'est pas au travail, il passe du temps avec son fils, Joe. La femme de Wei l'a laissé peu après la naissance de Joe et Wei élève Joe seul depuis ce temps. Wei est également un fervent musulman; il est très engagé dans la communauté musulmane à Sudbury.
7. **Victoria** (2, 13, 16) : Victoria a eu une vie de famille tumultueuse pendant son enfance et ses études en ont souffert. Elle a décroché au secondaire et n'a jamais obtenu son diplôme. Lorsqu'elle est partie de la maison, Victoria a réussi à se recentrer et à obtenir son équivalence d'études secondaires. Depuis ce temps, elle mise sur ses capacités linguistiques en anglais, en russe, en ukrainien, en allemand et en français, et occupe maintenant un excellent poste de traductrice au gouvernement (son père était ukrainien et sa mère était allemande, et ils lui ont tous les deux enseigné leur langue maternelle). Victoria a donc pu poursuivre sa passion pour les automobiles et a tout récemment fait l'acquisition d'une magnifique voiture sport neuve.
8. **Eduardo** (1, 8, 12) : Eduardo a eu une vie difficile. Il n'a pas eu une enfance facile et, bien qu'il ait réussi à terminer ses études secondaires, il a passé plusieurs années en prison après avoir été reconnu coupable de voies de fait. Il a gaspillé presque tout son argent dans la drogue et l'alcool, et travaille maintenant dans un restaurant-minute (fast food). Afin de contrôler ses fréquentes sautes d'humeur et d'acquiescer un peu de discipline dans la vie, il est devenu un membre actif de son club de yoga local.

Veillez remarquer que les descriptions ci-dessus sont fictives et ont été créées aux fins de l'activité.

MODULE 5 – Les stéréotypes : un défi pour la police**ACTIVITÉ 1 : Nous avons tous tendance à stéréotyper les gens**

EXAMINONS NOS STÉRÉOTYPES

PARTIE 1

Pour chacun des énoncés suivants, sélectionne la photo qui, selon toi, correspond le mieux à l'énoncé. On te donnera plus de renseignements sur chaque personne après.

			
Alejandra	Nejeed	Christie	Cameron
			
Samantha	Wei	Victoria	Eduardo
<ol style="list-style-type: none"> 1. A un casier judiciaire 2. N'a pas terminé son secondaire 3. Possède une maîtrise en philosophie 4. Est propriétaire d'une petite entreprise 5. Participe à des marathons 6. Souffre du diabète 7. Est un ou une athlète 8. Est membre d'un club de yoga 9. Est inscrit ou inscrite à un programme de réhabilitation pour abus d'alcool 10. A trois enfants 11. N'a pas d'enfants et ne prévoit pas en avoir 12. Travaille dans un restaurant-minute 		<ol style="list-style-type: none"> 13. Conduit une voiture sport luxueuse 14. Parle seulement une langue 15. Occupe la vice-présidence d'une grande entreprise 16. Fait de la traduction dans plusieurs langues 17. Est profondément religieux ou religieuse 18. Ne croit pas à Dieu et n'adhère à aucune religion 19. Travaille chez un concessionnaire d'automobiles 20. Participe à la Parade de la fierté des lesbiennes et des gais de Toronto 21. Est un soudeur ou une soudeuse certifié 22. Travaille dans une boutique de fleurs 23. Est mère ou père monoparental 24. Voyage régulièrement en Europe 	

PARTIE 2

Quelle personne parmi les personnes ci-dessus choisirais-tu pour chacun des scénarios suivants?

1. Tu es dans une station d'autobus occupée et tu as de la difficulté à jongler tous tes bagages. Tu dois te rendre rapidement à la billetterie pour acheter un billet avant que l'autobus parte. À qui ferais-tu confiance pour surveiller tes bagages? Pourquoi?
2. Tu es dans une station d'autobus occupée et tu viens d'entendre une annonce indiquant qu'on croit qu'il y a un homme dangereux armé d'un fusil dans la station d'autobus. Qui soupçonnerais-tu d'être l'homme de l'annonce? Pourquoi?
3. Il fait noir et tu es dans un quartier que tu ne connais pas. Tu te sens perdu(e). Tu sais que tu dois demander des directions à quelqu'un. À qui serais-tu le plus à l'aise de demander des directions? Pourquoi?
4. Tu marches seul(e) pour retourner à la maison le soir. Quelle personne t'inquiéterait le plus si tu la voyais marcher vers toi? Pourquoi?
5. Tu as deux jeunes enfants et cherches un gardien ou une gardienne responsable. À qui demanderais-tu de garder tes enfants? Pourquoi?
6. Tu es agent(e) de police. On t'appelle sur les lieux d'un vol à main armée, et on te dit qu'il y a deux victimes et deux suspects mâles. Qui choisirais-tu comme suspects? Qui choisirais-tu comme victimes?
7. Tu es agent(e) de police. Tu reçois un appel au sujet d'une dispute domestique. La seule description qu'on t'a donnée du suspect est qu'il s'agit d'une femme alors que la victime est un homme. Qui choisirais-tu comme suspecte? Qui choisirais-tu comme victime?

DÉFINISSONS LES STÉRÉOTYPES

Qu'est-ce qu'un stéréotype?

Les stéréotypes sont vieux comme la terre. Ils reflètent les idées que se font certains groupes de personnes envers d'autres personnes qui sont différentes d'elles.

Un stéréotype peut prendre la forme d'un mot (comme « nerd » ou « macho »), d'une expression, d'une image ou d'une combinaison de mots et d'images. Les autres personnes qui ont le même point de vue reconnaissent et comprennent facilement l'image évoquée.

Les stéréotypes peuvent être positifs (comme « les hommes noirs sont bons au ballon-panier ») ou négatifs (comme « les femmes conduisent mal »). Cependant, la plupart des stéréotypes ont tendance à nous donner une certaine impression de supériorité par rapport à la personne ou au groupe visé par le stéréotype. Les stéréotypes ignorent l'unicité des personnes en mettant tous les membres d'un groupe dans le même panier.

Des stéréotypes peuvent apparaître dans les médias en raison des préjugés des rédacteurs, des réalisateurs, des producteurs, des journalistes et des éditeurs. Cependant, les stéréotypes peuvent également être utiles pour les médias puisqu'ils permettent d'accoler rapidement une identité à une personne ou à un groupe, une identité que le public peut facilement reconnaître. Lorsque les échéances planent, il est parfois plus rapide et facile d'utiliser un stéréotype pour caractériser une personne ou une situation plutôt que de fournir une explication plus complexe.

Voici certaines définitions du terme « stéréotype » :

1. Caractérisation symbolique et schématique d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine. Expression ou opinion toute faite, sans aucune originalité, cliché¹.
2. Opinion ou attitude type, toute faite, conventionnelle, banale, répétitive, sans originalité et sans recherche d'adaptation à la situation actuelle, qui s'impose comme un cliché aux membres d'un groupe plus ou moins important².
3. Image ou opinion acceptée sans réflexion par une personne ou un groupe. Le stéréotype exprime un jugement simplifié, non vérifié et parfois faux sur tel autre groupe ou même sur des événements³.

¹<http://www.larousse.com/en/dictionaries/french/st%C3%A9r%C3%A9otype>

²http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=17569912

³<http://www.btb.termiumplus.gc.ca/>

ACTIVITÉ 2

Le profilage dans la société

Matériel

- Copies de *l'Étude de cas sur le profilage : l'assurance automobile coûte plus cher aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes* (une copie par groupe)

Stratégies d'enseignement et d'apprentissage

1. Présentez le sujet du profilage en discutant de ce qui suit :

- Qu'est-ce que le profilage?
- Quels types de profilage a-t-on examinés dans l'activité 1?



Corrigé de l'enseignant

Voici certaines définitions du terme « profilage » :

- Le fait d'extrapoler des renseignements sur une personne en fonction de traits ou de tendances connues (profilage des consommateurs); le fait de soupçonner ou de cibler une personne en raison de caractéristiques ou de comportements observés (profilage racial)¹.
- Utiliser des caractéristiques particulières, comme la race ou l'âge, pour faire des généralisations sur une personne, à savoir si elle pourrait être en train d'effectuer une activité illégale².
- Race, culture, religion, âge, sexe, classe, apparence.

¹<http://www.merriam-webster.com/dictionary/profiling>

²<http://dictionary.reference.com/browse/profiling?s=t>

- #### 2. Demandez aux élèves d'examiner, en petits groupes, le document *Étude de cas sur le profilage : l'assurance automobile coûte plus cher aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes*. Demandez aux élèves de discuter des questions en groupe. Vous pouvez leur demander de faire le débat en groupe de deux, en petits groupes ou en groupe-classe. Encouragez les élèves à réfléchir à l'équilibre entre les justifications que fournissent les compagnies d'assurance qui font du profilage et le sens d'iniquité que ressentent les personnes visées par le profilage.

ÉTUDE DE CAS SUR PROFILAGE : L'ASSURANCE AUTOMOBILE COÛTE PLUS CHER AUX JEUNES HOMMES QU'AUX JEUNES FEMMES

Dans certaines villes en Ontario, les hommes de moins de 25 ans paient davantage pour l'assurance automobile que les femmes du même groupe d'âge. Les compagnies d'assurance prétendent que les taux plus élevés pour les jeunes hommes se fondent sur des statistiques qui démontrent que les hommes de 16 à 25 ans sont plus susceptibles d'être impliqués dans un accident automobile et de causer plus de dommages que les femmes.

Point de vue de l'entité qui fait du profilage : les compagnies d'assurance

Les compagnies d'assurance ont conclu que les jeunes hommes leur coûtent plus cher, car ils présentent un « risque élevé » de déposer une demande d'indemnité. Par conséquent, les jeunes hommes paient les primes et les taux d'assurance les plus élevés. Pour les compagnies d'assurance, l'assurance est, ultimement, une histoire de chiffres. Au moyen de recherches et de statistiques, les compagnies d'assurance évaluent les probabilités que les clients soient impliqués dans des accidents et imposent les taux les plus élevés aux clients qui présentent les risques les plus élevés. Les jeunes hommes se retrouvent dans cette catégorie et paient donc les taux les plus élevés pour l'assurance automobile.

Point de vue des personnes visées par le profilage : les jeunes hommes

Johnny a 19 ans. Sa sœur, Susie, a 20 ans. Susie conduit depuis quatre ans et a déjà eu trois accidents de voiture majeurs. Johnny conduit depuis trois ans et n'a jamais eu d'accident de voiture. Même si Susie a été impliquée dans plusieurs accidents de voiture, Johnny paie 50 % de plus que Susie pour son assurance automobile. Johnny comprend que les compagnies d'assurance établissent les taux selon les statistiques mais, selon lui, il est injuste qu'il paie plus que sa sœur. Après tout, n'est-il pas vrai que, statistiquement parlant, Johnny est un meilleur conducteur que Susie, qu'il est plus sécuritaire et présente un risque moins élevé qu'elle?

Questions de discussion

- Selon vous, pourquoi certains types de profilage sont-ils acceptés dans la société?
- Quel est le point de vue de l'organisme qui fait le profilage?
- Quel est le point de vue de la personne qui fait l'objet du profilage?
- Avec qui êtes-vous le plus d'accord?

Sujets à débattre

- Les compagnies d'assurance ont le droit de fonder leurs taux sur le profilage statistique.
- Les taux que paient les jeunes hommes pour l'assurance automobile devraient se fonder sur des statistiques individuelles et leur historique de conduite. Les jeunes hommes ne devraient pas être assujettis à un profilage statistique général.

ACTIVITÉ 3

Le profilage dans la société

Matériel

- Ordinateur et accès Internet pour visionner la vidéo
- Copies du ou des articles du Toronto Star (facultatif)
- Copies de l'Arrêt faisant autorité : *R. c. Brown* (une copie par élève)

Stratégies d'enseignement et d'apprentissage

1. **Présentez le sujet du profilage racial en demandant aux élèves de regarder la vidéo suivante sur le profilage racial :** <http://fr.video.canoe.tv/video/actualites/mise-a-jour-montreal/42863225001/le-profilage-racial/65113971001/page/4>



2. **Discutez de ce qui suit :**

- Qui fait du profilage dans les cas de profilage racial?
- Quelles justifications la personne ou l'entité qui fait du profilage racial pourrait-elle invoquer? Êtes-vous d'accord ou en désaccord avec ces justifications?
- Comment le profilage racial diffère-t-il des autres exemples de profilage accepté dans la société? (p. ex. violation des droits de la personne, violation des droits conférés par la Charte, les justifications de la personne ou de l'entité qui fait du profilage n'ont pas plus

de poids que les violations aux droits des personnes ciblées par le profilage, la police a des obligations professionnelles plus élevées)

Si la vidéo n'est pas disponible, ou pour prolonger l'activité, demandez aux élèves d'examiner les articles ou vidéos suivants :

Documentaire sur le profilage racial

<https://vimeo.com/8408957>

Rapport sur le profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés

http://www.cdpdj.qc.ca/publications/documents/profilage_rapport_fr.pdf

Les Noirs dans l'œil de la police

<http://www.ledevoir.com/societe/justice/285286/les-noirs-dans-l-oeil-de-la-police>

Les Noirs plus surveillés par la police

<http://www.radio-canada.ca/regions/Montreal/2010/03/19/006-profilage-etude-Mtl.shtml>

Vidéos d'intérêt à ce sujet

http://www.radio-canada.ca/audio-video/pop.shtml?urlMedia=http://www.radio-canada.ca/Medianet/2010/CBFT/TelejournalMontreal201003191800_7.asx

http://www.radio-canada.ca/audio-video/pop.shtml?urlMedia=http://www.radio-canada.ca/Medianet/2010/RDI2/RDIEnDirect201003191332_1.asx

3. **Demandez aux élèves d'examiner l'Arrêt faisant autorité : *R. c. Brown***, à laquelle vous pouvez accéder au <http://www.ojen.ca/fr/ressource/1146>, **et d'effectuer les exercices que vous aurez choisi.**

ACTIVITÉ 4

Aller de l'avant

Matériel

- Copies de l'article du Toronto Star, *La police devrait-elle recueillir des données?* (une copie par élève)

Stratégies d'enseignement et d'apprentissage

1. Demandez aux élèves de lire l'article *La police devrait-elle recueillir des données?* du Toronto Star et discutez de ce qui suit :

- Que pensez-vous de la diversité grandissante dans le Service de police de Toronto?
- La diversité grandissante aura-t-elle un impact positif sur le profilage racial? Pourquoi?

2. Demandez aux élèves de procéder, en petits groupes ou en groupe classe, à un remue-méninges sur les stratégies que les services de police pourraient adopter pour se pencher sur le profilage racial. Procédez à une mise en commun en groupe classe.

Prolongement

Demandez aux élèves de faire des recherches sur le service de police dans leur ville et de recenser tout progrès réalisé en matière de diversité.





La police devrait-elle recueillir des données?

Rédigé par JIM RANKIN 15 février 2010

Le débat s'intensifie sur la question à savoir si la police de Toronto, que l'on considère comme déjà bien plus avancée que les autres en ce qui concerne l'élimination des préjugés raciaux, devrait recueillir des données sur la race et l'ethnicité des personnes appréhendées par les agents de police.

Le Service de police de Toronto envisage d'adopter des mesures selon lesquelles les agents de police auraient l'obligation de prendre en note la race et l'ethnicité des personnes qu'ils arrêtent, et ce, en vue d'essayer de détecter toute tendance en matière de préjugés. Le hic, c'est qu'on ne s'entend pas sur la meilleure façon de s'y prendre.

Le Service de police, la Commission qui le régit et la Commission ontarienne des droits de la personne se sont engagés dans un partenariat qui pourrait devenir la norme de référence en matière d'équité pour les services de police et les institutions policières au Canada. Une telle norme permettrait également de mieux desservir le public.

La collecte de données est l'un des points d'achoppement.

La Commission des droits de la personne croit que la collecte et l'analyse de telles données – une pratique courante dans plusieurs états américains et obligatoire sur tout le territoire du Royaume-Uni – serait utile tant pour la police que la communauté.

On se souviendra qu'en 2002, le Toronto Star a publié une série sur la race, le profilage et le crime à Toronto dans laquelle on démontrait que les Noirs sont parfois traités de façon plus sévère. À la suite de cette série, un certain nombre de groupes, dont la Commission des droits de la personne, ont demandé à la police de recueillir et d'analyser des données sur chaque interaction avec la police.

« Lorsqu'il y a des preuves anecdotiques de profilage racial, l'organisme concerné devrait recueillir des données dans le but de surveiller les occurrences de profilage racial et d'établir des mesures pour le combattre », a recommandé la Commission dans son rapport de 2003 intitulé Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial.

À la suite d'une demande fondée sur la liberté de l'information qui visait une période de plus de sept ans, le Toronto Star a obtenu des données actualisées sur les arrestations et les accusations, et a également mis la main sur une base de données qui contient une liste des personnes que la police choisit de documenter dans des incidents principalement non criminels.

De 2003 à 2008, la police de Toronto a rempli plus de 1,7 million de cartes de coordonnées. La police utilise les données consignées sur les cartes pour établir des liens entre les personnes et trouver des témoins et des suspects lorsque des crimes se produisent. Cependant, ils ne remplissent pas une carte de coordonnées pour chaque contact.

Une analyse du Toronto Star a révélé que les Noirs sont documentés trois fois plus souvent que les blancs.

Une analyse des données actualisées sur les arrestations et les accusations révèle peu de changements depuis 2002.

Les Noirs qui sont arrêtés pour possession de stupéfiants sont encore aujourd'hui plus susceptibles d'être détenus en attendant leur enquête sur le cautionnement, et les automobilistes noirs reçoivent encore aujourd'hui un nombre disproportionné de contraventions pour certaines infractions qui ne sont pas nécessairement liées à la conduite (p. ex. conduire sans permis, conduire un véhicule sans détenir une assurance automobile, etc.).

Le nombre de Noirs accusés de crimes violents est également plus élevé que pour tout autre groupe (voir le graphique).

La police ne croit pas que la collecte et l'analyse obligatoire de données soient nécessaires, car elle a reconnu que les préjugés font partie des facteurs qui influencent les décisions des agents de police et elle a pris des mesures pour s'attaquer au problème.

Le président de la Commission des services policiers, Alok Mukherjee, a déclaré que le débat sur les données est « l'un des enjeux les plus importants auxquels nous sommes confrontés » et qu'il est « plutôt intense ».

Le chef de police, Bill Blair, a pour sa part déclaré que le débat est « vif », « je dois vous dire que nous nous y penchons ».

La Commission des droits de la personne n'a pas l'autorité pour ordonner à la police de faire quoi que ce soit.

Blair a affirmé que certaines disparités révélées par l'analyse du Toronto Star sont probablement dues à des préjugés, mais il est difficile de déterminer dans quelle mesure.

L'une des questions souvent soulevées lorsqu'on parle d'utiliser les données sur les interventions routières pour évaluer la discrimination raciale est la question des comparaisons externes. Par exemple, il est problématique d'utiliser des données démographiques sur la population résidentielle pour suggérer l'iniquité puisque ces données ne reflètent pas qui est au volant et où s'en vont les automobilistes.

Les chercheurs du RAND, un organisme de recherche à but non lucratif aux États-Unis, ont constaté qu'il pourrait être plus utile d'examiner ce qui se produit après une intervention.

Une étude des interventions de la police d'Oakland en Californie a révélé que les conducteurs noirs faisaient plus souvent l'objet d'une fouille par palpation et qu'ils étaient retenus plus longtemps.

Les comparaisons internes sont une autre façon de détecter des comportements possiblement discriminatoires. Voici comment cela



La police devrait-elle recueillir des données? (suite)

Rédigé par JIM RANKIN 15 février 2010

fonctionne : on regroupe tout d'abord les données sur les interventions routières effectuées par des agents de police qui ont des fonctions similaires dans une même région géographique, puis on tente de détecter des tendances raciales inhabituelles quant aux personnes que les agents décident d'arrêter et de fouiller.

Lorie Fridell, professeure de criminologie à la University of South Florida, a récemment discuté avec le Groupe de la Charte des droits de la personne du Service de police de Toronto. En autres, elle travaille à la mise sur pied d'un curriculum ayant pour objectif de permettre à la police de contrôler le comportement discriminatoire implicite ou, comme l'a dit l'auteur et journaliste Malcom Gladwell, l'« éclair racial » (racial blink) présent dans tous les êtres humains et qui peut mener à de bonnes et à de mauvaises décisions automatiques.

Fridell affirme que les mesures prises par le Service de police de Toronto le placent bien devant les autres, et que cette première étape – soit de reconnaître que les préjugés sont un problème – est celle qui demande le plus de courage.

« C'est un sujet délicat, car ce que le personnel du service de police a certainement entendu au cours de la dernière décennie et des décennies précédentes, c'est que ce sont de mauvais policiers, des policiers racistes, qui ont des préjugés raciaux », déclare-t-elle.

« Lorsque ce sera leur chef qui abordera le sujet, certains d'entre eux se sentiront visés. »

« Il est important que le chef soit clair et qu'il leur fasse comprendre qu'il y a « des personnes bien intentionnées, des personnes que j'embauche, et avec lesquelles je dois travailler de façon proactive pour assurer un maintien de l'ordre équitable et impartial ». »

Depuis 1994, le nombre d'agents de police qui font partie d'une minorité visible a triplé au sein du Service et se situe aujourd'hui à 19 %. Chaque nouvelle cohorte ressemble beaucoup à Toronto.

Il y a maintenant deux chefs de police adjoints qui font partie d'une minorité visible, et certains croient que l'un d'eux sera le futur chef de police.

Chaque nouvelle recrue est approuvée, déclare Blair. « Nous effectuons des tests d'aptitudes et des tests psychologiques pour nous assurer d'ajouter de bonnes personnes à l'équipe. »

C'est une tâche difficile, déclare Fridell. « Il faut embaucher des personnes de façon impartiale », déclare-t-elle.

« Vous remarquerez que je n'ai pas dit qu'il faut embaucher des personnes impartiales, car il n'y aurait personne dans le bassin de candidats. »

« Selon moi, il faut embaucher des personnes qui sont prêtes à réfléchir sur leurs propres préjugés humains et déployer des mesures pour contrecarrer l'impact de ces préjugés sur leur comportement. »

Fridell affirme qu'il pourrait être avantageux pour les services de police de recueillir des données sur la race, mais que cette initiative peut s'avérer coûteuse et peu utile si elle n'est pas réalisée adéquatement.

Si elle devait choisir entre la collecte de données et la formation, elle recommanderait la mise sur pied de programmes de pointe. Selon Fridell, si un service de police peut se le permettre, le simple fait d'exiger que les agents de police documentent la race et l'ethnicité des personnes qu'ils arrêtent, et ce, pour chaque personne arrêtée, poussera probablement les agents à réfléchir aux raisons de l'arrestation et à réfléchir à la possibilité qu'une arrestation soit une mauvaise décision fondée sur un préjugé racial.

David Tanovich, professeur de droit à Windsor, auteur d'un livre sur le profilage racial dans les services de police canadiens et fondateur du Law Enforcement Accountability Project, applaudit les mesures prises par le Service de police de Toronto. « C'est, sans l'ombre d'un doute, l'un des services de police les plus progressistes en Amérique du Nord », déclare-t-il.

Le programme de droit de la faculté de Windsor offre d'examiner les politiques des services de police ainsi que des formations pour réduire l'impact des préjugés dans les activités des services de police.

Ceci étant dit, Tanovich voit d'un mauvais œil que la police documente les citoyens arrêtés au cours d'incidents majoritairement non criminels et que leurs renseignements personnels soient saisis dans une base de données à des fins d'enquête ultérieures.

Selon Tanovich, la réticence du Service de police de Toronto à participer à la collecte de données est « réellement troublante lorsque, en fait, ils le font déjà à l'interne, et ce, sans supervision. Cela est très préoccupant. »

Techniquement, le Service de police de Toronto n'a pas le droit de réaliser une analyse comme celle réalisée par le Toronto Star avec les données du Service et, s'il décidait aujourd'hui d'étudier les interventions policières pour analyser les préjugés, il ne pourrait pas le faire.

Une politique adoptée en 1989 interdit à la police d'analyser des statistiques fondées sur la race et de produire des rapports à ce sujet. Cette politique a été établie afin d'éviter de stigmatiser les communautés.

Le président de la Commission des services policiers de Toronto, Mukherjee, examine actuellement la politique du service en vue de permettre au moins l'examen des données, dans l'éventualité où le Service de police veuille le faire.

Copyright 2012

Torstar Syndication Services.

Reproduit avec la permission de Torstar Syndication Services.