

**Initiative inter collégiale visant à comprendre l'impact
des croyances religieuses dans les approches policières
et menant au développement d'outils
de formation authentiques**

Rapport final présenté

au

**Réseau des cégeps et des collèges
francophones du Canada**

par

La Cité

Avril 2016

Mise en contexte

L'Institut des services d'urgence et juridiques de La Cité dispose d'installations uniques en Ontario – poste de police, cellules, appartement de deux étages, tribunal-école, etc. – qui permettent de réaliser une diversité de stages à même l'établissement d'enseignement. De fait, les services policiers du pays utilisent ces lieux pour le perfectionnement professionnel de ses membres. Le programme Techniques des services policiers est reconnu pour sa rigueur, ses partenariats avec la communauté et ses méthodes d'enseignement axées sur l'apprentissage expérientiel.

Dans le cadre de leurs fonctions actuelles, les policiers font de plus en plus face à des enjeux propres aux diverses communautés culturelles (crimes d'honneur, sharia, violence conjugale ou familiale et crimes haineux). Pour bien préparer les futurs policiers à mieux effectuer leur travail dans le respect des diversités culturelles et religieuses, une meilleure compréhension de la situation et le développement d'outils de formation appropriés s'imposent.

Le projet visait donc à :

- proposer de nouvelles approches en français ainsi qu'une formation de qualité à des policiers en devenir en ce qui a trait aux techniques d'interventions policières utilisées dans l'exercice de leurs fonctions pour communiquer avec les personnes épousant des croyances religieuses diverses;
- répondre à un besoin de formation spécifique sur un sujet épineux qui ébranle les schèmes des valeurs et les perceptions d'une partie de la population canadienne par rapport aux valeurs religieuses des communautés culturelles;
- fournir aux étudiants du matériel pédagogique qui pourra les accompagner durant leurs études et, par la suite, dans l'exercice de leurs fonctions de policier.
- recenser, par l'entremise de questionnaires, les meilleures pratiques et à développer des scénarios expérientiels qui pourront être mis à l'essai par deux groupes témoin, soit les étudiants de La Cité et ceux du Campus Notre-Dame-de-Foy, dans un premier temps, et ceux du Collège de Maisonneuve, dans un deuxième temps (annexes 1 et 2);
- documenter l'état de la situation vécue au quotidien par les policiers de la région d'Ottawa et ceux de Montréal par le biais de rencontres afin de contribuer au développement de ces outils de formation authentiques en offrant leurs commentaires et en partageant la réalité du terrain;
- recenser les meilleures pratiques provenant des situations réelles (annexe 3);
- développer des scénarios expérientiels qui pourront être mis à l'essai par deux groupes témoin, soit les étudiants de La Cité et ceux du Collège de Maisonneuve, et révisés en fonction des résultats observés (annexe 4);
- inviter les services de police d'Ottawa et du Québec à contribuer au développement de ces outils de formation authentiques en offrant leurs commentaires et en partageant la réalité du terrain.

Élaborer à partir de situations vécues, de discussions avec les communautés et les différents corps policiers, les mises en situation présentées dans ce projet (annexe 4) devaient donc offrir des occasions d'apprentissage réelles aux étudiants. À partir d'un modèle de réflexion axé sur l'analyse critique, l'étudiant était appelé à prendre des décisions rapides et à intervenir en respectant les piliers de

caractères qui définissent le corps policier, tel qu'être digne de confiance et respectueux avec autrui, s'impliquer dans la communauté, agir de manière juste et équitable et démontrer de l'empathie.

Chronologie des événements

Nous croyions que le développement de mises en situation authentiques intégrées dans plusieurs cours du programme d'études contribuerait favorablement à mieux préparer les futurs policiers lors d'interventions avec cette clientèle lorsqu'ils seraient dans l'exercice de leurs fonctions, mais il y a eu plusieurs difficultés rencontrées tout au long du processus de développement. Un rappel des événements s'impose.

Le projet était d'abord une initiative de l'ancien directeur de l'Institut des services d'urgence et juridiques de La Cité, mais malheureusement, celui-ci a quitté ses fonctions au début de la planification du projet. Avec ce changement de direction, le partenariat qui avait d'abord été établi avec le Campus Notre-Dame-de-Foy, à Québec, n'a pas suivi et le projet a perdu son envol sans son partenaire.

Les enseignants du programme Techniques des services policiers affectés au développement du projet ont démarré leur travail. Une agente de projet s'est jointe au dossier pour favoriser la mise en œuvre des différentes étapes liées à l'atteinte des objectifs.

Soucieux de poursuivre le dialogue en collaboration avec un partenaire du Québec, nous avons rencontré des représentants du Collège de Maisonneuve, à Montréal en octobre 2016. Cette rencontre fut très fructueuse et éclairante et, ces derniers ont donné leur appui au dossier. Pour commencer les échanges, nous leur avons présenté le projet en fonction des paramètres avec lesquels nous discutons, à savoir cibler des situations liées à la culture islamique. D'entrée de jeu, cette idée les a fait réagir, car pour eux, il est important de ne pas ségréger une problématique ou une culture, mais plutôt de la regarder de manière plus inclusive. Pour eux, l'idée de développer des scénarios est excellente, mais chaque scénario doit être adaptable et interchangeable d'une situation à l'autre. Nous étions en accord avec ce point. Que l'on parle de la culture islamique, de la culture haïtienne ou encore de la culture autochtone, de femmes ou d'hommes, le mode d'intervention ne devrait pas différer. Pour eux, ils étaient donc importants de ne pas isoler une situation en soi.

Un plan de travail préparatoire avait été proposé par les membres présents. Au cours des semaines suivantes, quelques échanges téléphoniques ont eu lieu, mais une certaine hésitation était palpable lors des discussions quant au sujet en lien avec les diversités culturelles. De plus, la planification des rencontres et des échanges virtuels étaient difficiles à coordonner.

Il est à noter qu'une rencontre devait avoir lieu le 11 décembre 2015, mais celle-ci n'a pas eu lieu du à des problèmes techniques. La communication via Skype n'a jamais pu être établie entre les deux établissements. En contrepartie, un échange téléphonique a eu lieu avec l'un des représentants du Collège de Maisonneuve et de La Cité. Lors de cet échange, d'une durée d'environ 30 minutes, une rétroaction en lien avec les mises en situation a été partagée.

Par la suite, aucun autre représentant du Collège de Maisonneuve n'a communiqué avec le Collège La Cité. Un échange téléphonique devait avoir lieu le 12 janvier 2016 entre le Collège La Cité et le Collège de Maisonneuve, mais cet échange a aussi dû être annulé pour des raisons de disponibilité.

En parallèle à ces communications difficiles, la cueillette de données s'est déroulée auprès des membres de divers milieux professionnels. Afin d'effectuer cette cueillette de données dans le but de développer les scénarios, un questionnaire a été distribué, par voie électronique, aux différents membres de la communauté (professeurs, intervenants sociaux, personnels au sein des différents corps policiers). Ici aussi, la participation active des membres a été plus difficile que prévu. Nous avons senti une réticence dans le partage d'information sur ce sujet épineux. Nous avons observé que cette question soulevait énormément de malaises sociaux et de remises en question. Ce sujet amène les acteurs et membres de la communauté à faire une remise en question par rapport à l'individu dans la société. Et nous avons été en mesure de constater que ce sujet déborde largement le domaine de l'enseignement. L'ensemble de ce sujet dépasse donc largement les valeurs d'un cours collégial, il dépasse largement les résultats d'apprentissage visés par les programmes offerts au collège et il représente des valeurs différentes et beaucoup plus vastes de celles prescrites dans le programme.

Afin d'essayer de mieux comprendre la réalité sur le terrain, La Cité a été présente lors du Forum d'apprentissage sur les droits de la personne, en décembre 2015, afin de tisser des liens avec les intervenants communautaires et certains membres de la communauté policière. La participation à ce forum visait à mieux cerner les enjeux et les barrières culturelles envers les différentes communautés et les personnes responsables d'assurer la paix.

Notes supplémentaires

Les sujets qui touchent de près ou de loin à l'impact des croyances religieuses dans les approches policières représentent une zone d'analyse qui demande beaucoup de réflexions profondes. C'est un thème qui nécessite une conversion et un engagement qui doit réunir plusieurs acteurs au sein des diverses communautés, telles que le personnel enseignant, les leaders des communautés culturelles, les intervenants en santé mentale et en encore beaucoup plus d'acteurs impliqués. Une grande réflexion demeure donc ouverte. En ce sens, nous considérons donc que nous n'avons pas eu l'aval du personnel spécialisé dans le domaine pour faire avancer le projet autant que souhaité.

Toute cette question entourant l'éthique et les diversités culturelles entraîne un certain malaise, un inconfort, tant auprès du service de police que du personnel enseignant qui ont travaillé sur le terrain. Nous avons vécu un désengagement de la part des différents acteurs impliqués de loin ou de près dans le projet. De plus, lors des échanges avec ces professionnels, nous avons l'impression de nous heurter à la mission et aux valeurs des policiers.

Toutes ces réactions nous permettent donc de conclure que ce projet nécessiterait beaucoup plus de temps et de collaboration. C'est une approche très délicate qui fait ressortir des sujets bien difficiles à segmenter.

Personnes ressources

Collège de Maisonneuve

- Enseignants spécialisés
- Intervenants psychosociaux

Communauté Ontario-Québec

- Policiers patrouilleurs sur le terrain
- Expert-conseil en police communautaire à l'ENPQ
- Membres du Collège de police de l'Ontario
- Enseignants au Collège de police l'Ontario (*Equity & Inclusion unit*)
- Constable au Service de police d'Ottawa (*Diversity and Race Relations*)

La Cité

- Enseignants
- Consultant

L'étudiant et son apprentissage

Cet outil d'accompagnement pédagogique aidera l'étudiant à mieux comprendre les enjeux et les défis liés au développement et au maintien des bonnes relations entre les différentes communautés et le service de police. Il permettra à l'étudiant d'identifier les problématiques et d'y reconnaître des occasions d'apprentissage afin de surmonter certains défis d'aspect culturel et d'augmenter sa confiance. Sur le plan personnel, l'étudiant acquerra de nouvelles connaissances pratiques qui le guideront tout au long de sa formation et qui l'appuieront dans le développement de sa pensée critique, élément essentiel dans la prise de décision.

Objectifs – soutien à l'apprentissage

Développement de matériels pédagogiques communs, sous forme de mise en situation, concernant les différentes approches dans le domaine de l'intervention policière.

Facteurs comportementaux visés par cette initiative : équité, impartialité, résolution des conflits et prise de décisions

Compétences étudiantes à développer : (1) psychologique, (2) sociale, (3) interpersonnelle et (4) individuelle

(1) Psychologique et (4) individuelle

- Prise de décisions
- Justesse, dignité et respect
- Neutralité
- Identification sociale
- Intentions ou justifications honorables

(3) Interpersonnelle

- Bonnes capacités d'écoute
- Prendre au sérieux les inquiétudes
- Sensibilité envers autrui
- Empathie
- Expliquer le processus et ce qui peut être fait et ne peut pas être fait légalement
- Utilisation d'un langage approprié
- Capacités décisionnelles équitables

(2) Social (conscience culturelle)

- Comprendre les disparités de communication (manque d'égalité)
- Barrières sociales (briser ces barrières)
- Gestion des interactions
- Participatif
- Entregent

Ressources disponibles

- Notes de cours déjà existantes
- Cueillettes de données (questionnaires français et anglais)
- Visionnement de vidéos d'interventions - Point de départ pour une réflexion avec les communautés visées
- Sites Web (recherches documentaires) – voir médiagraphie
- Suivis et questionnements auprès de la communauté
- Suivis auprès des différents corps policiers (Québec et Ontario) – voir « personnes ressources »
- Échanges et discussions avec les différentes parties prenantes liées au projet

Problématiques soulevées

Problématiques¹

Les préjugés et les stéréotypes

1. Psychologique
 - Similitude de croyance
 - Catégorisation sociale
 - Identification sociale
2. Sociale
 - Conflit réaliste
 - Différences entre les groupes dominants (le pouvoir et les rôles)
3. Interpersonnel
 - Pressions de conformité (culture organisationnelle)
 - Socialisation
 - Contact interpersonnel
4. Individuel
 - Autoritarisme
 - Facteurs cognitifs (pensée critique)
 - Estime de soi

Intolérances

Discrimination (comportementale – éthique)

Notes supplémentaires

Le Modèle d'intervention (Modèle d'intervention « DÉCIDÉ ») servira de base dans l'élaboration des stratégies d'intervention.

L'un des plus grands défis auxquels fait face la police est la façon de maintenir l'ordre dans la société sans mettre en péril la foi et la confiance du public.

Quand la légitimité de la police est mise en cause et que le public manque de confiance en eux, les citoyens sont moins disposés à les soutenir.

Sur le plan individuel, le défi est donc de savoir comment garder le contrôle afin d'atteindre les résultats souhaités sans avoir recours à des tactiques qui pourraient nuire l'autorité policière.

Liens avec les Résultats d'apprentissage de cours (« RAC ») des cours et les indicateurs de réussite du programme Techniques des services policiers de La Cité

16601 POL Éthique policière

- **RAC 2** Démontrer un sens de responsabilité et d'imputabilité dans ses actions tout en respectant le Code de déontologie de la profession. (51461 RAFP 2,3)
 - a. mettre en œuvre des stratégies de prise de décisions qui sont conformes aux normes déontologiques des services policiers
 - b. faire des choix crédibles et justes fondés sur des principes déontologiques en matière de prise de décisions

¹ Les problématiques ont été soulevées et sélectionnées en fonction des besoins d'apprentissage de l'étudiant. Elles sont directement liées aux résultats d'apprentissage de la formation professionnelle du programme 51461 Techniques des services policiers.

- **RAC 4** Expliquer comment son système de valeurs personnelles influe sur le processus de prise de décisions. (51461RAFP 3, 4, 8)
 - a. analyser l'incidence des préjugés et des valeurs personnelles sur sa perception, ses décisions et son comportement personnels
 - b. analyser les dilemmes déontologiques liés à diverses situations

16602 POL Diversité culturelle

- **RAC 4** Analyser l'incidence des préjugés collectifs, organisationnels ou socioculturels sur les préjugés personnels. (51461 RAFP 2,5)
- **RAC 5** Analyser l'incidence des préjugés et des valeurs et perceptions en société. (51461 RAFP 2,5)
- **RAC 6** Intervenir avec empathie, respect et bienveillance lors des interventions policières face aux différents groupes ethniques. (51461 RAFP 5)
- **RAC 7** Combattre les situations de discrimination, d'intimidation et de violence dans un contexte d'une société multiethnique. (51461 RAFP 7)

Il est à noter que d'autres cours dans ce programme d'études ainsi que d'autres cours dans différents programmes d'études pourraient bénéficier de ces activités d'apprentissage complémentaires.

Annexe 1

Survey - Fall 2015

Police ethics - Religious diversity (Islamic religion)

October 8th 2015

Inter collegiate initiative to understand the impact of religious beliefs in policing approaches and leading to the development of relevant training tools

Data Collection

Name:

Title and position:

Organisation :

Questions	Answers
1. Do you consider that your community is very diverse in terms of ethnic and religious communities?	1.
2. Could you give us a concrete example that demonstrated this statement?	2.
3. Do you believe during interventions, the police must consider marrying people of different religious beliefs?	3.
4. How far should we make compromises in critical situations?	4.
5. Following the previous idea, are there values that should prevail?	5.

<p>6. Should religious beliefs be integrated into the code of police ethics in the practical application of police activities?</p> <p>7. Could you give us (or describe) some concrete examples that you have already faced?</p>	<p>6.</p> <p>7.</p>
<p>8. Have you ever been called to personally intervene in situations involving people who adhere to different religious beliefs?</p> <p>9. If so, how did you feel?</p> <p>10. Do you believe that the intervention could have been improved?</p> <p>11. Could you describe a specific situation that could serve us as a starting point to develop a simulation exercise for students?</p>	<p>8.</p> <p>9.</p> <p>10.</p> <p>11.</p>
<p>12. Do you consider that you are well trained to deal with its sensitive situations involving ethnic or religious origin in your community?</p> <p>13. A. If so, what are the strengths of your</p>	<p>12.</p> <p>13.</p>

<p>training? B. Otherwise, could you please specify the reasons?</p> <p>14. What are the elements that you would like to pay special attention during professional development session?</p>	<p>14.</p>
<p>15. Do you feel that your organization provides you with instructions and/or clear procedures to intervene in sensitive situations described above?</p> <p>16. What are the strengths that you could share with us about this?</p> <p>17. With a view to continuous improvement, what are the key elements that students should learn as part of their training?</p>	<p>15.</p> <p>16.</p> <p>17.</p>
<p>18. Do you have the opportunity to share with colleagues or superiors following interventions where religious or ethnic affiliation was a challenge?</p> <p>19. Is it common practice and/or mandatory?</p> <p>20. Could you share real-life situations where you have had the opportunity to exchange?</p>	<p>18.</p> <p>19.</p> <p>20.</p>

21. Would you have to add other elements to improve the training of future police officers who work within the community?	21.
---	-----

Thank you for taking the time to complete this questionnaire. The data will be used to enrich education with college students. And be assured that your confidentiality will be preserved.

Annexe 2

Cueillette de données - Automne 2015
Éthique policière – diversités religieuses
8 octobre 2015

Initiative inter collégiale visant à comprendre l'impact des croyances religieuses et des différentes communautés ethniques dans les approches policières et menant au développement d'outils de formation pertinents et actualisés sous forme de mise en situation.

Cueillette de données

Nom :

Fonction :

Organisation :

Questions	Réponses
1) Considérez-vous que votre communauté soit très diversifiée sur le plan des différentes communautés ethniques et religieuses?	1.
2) Pourriez-vous nous donner un exemple concret qui démontre cette affirmation?	2.
3) Croyez-vous que dans leurs interventions, les policiers ² doivent tenir compte des personnes ayant différentes croyances religieuses ou provenant d'ethnies diverses?	3.
4) Jusqu'où doit-on faire les accommodements lorsqu'il y a des situations critiques?	4.

² Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin comme valeur neutre.

<p>5) En suivant l'idée précédente, y a-t-il des valeurs qui doivent primer?</p> <p>6) Pourriez-vous nous donner (ou décrire) quelques exemples concrets auxquels vous avez déjà été confrontés?</p>	<p>5.</p> <p>6.</p>
<p>7) Avez-vous déjà été appelé à intervenir personnellement dans une situation impliquant des personnes qui adhèrent à différentes croyances religieuses ou provenant d'ethnies diverses?</p> <p>8) Si oui, comment vous êtes-vous senti?</p> <p>9) Croyez-vous que l'intervention aurait pu être améliorée?</p> <p>10) Pouvez-vous nous décrire une situation concrète qui pourrait nous servir comme point de départ pour élaborer une mise en situation pour les étudiants?</p>	<p>7.</p> <p>8.</p> <p>9.</p> <p>10.</p>
<p>11) Considérez-vous que vous soyez bien formés pour intervenir dans des situations sensibles touchant à l'origine ethnique ou religieuse de membres de votre communauté?</p> <p>12) Si oui, quels sont les points forts de votre formation?</p> <p>13) Quels seraient les éléments sur lesquels vous aimeriez porter une attention particulière lors de séance de perfectionnement professionnel?</p>	<p>11.</p> <p>12.</p> <p>13.</p>

<p>14) Estimez-vous que votre organisation vous fournisse des directives et/ou procédures claires pour intervenir dans les situations sensibles décrites précédemment?</p> <p>15) Quels sont les points forts que vous pourriez nous partager à ce sujet?</p> <p>16) Dans une perspective d'amélioration continue, quels seraient les éléments clés que les étudiants devraient apprendre dans le cadre de leur formation?</p>	<p>14.</p> <p>15.</p> <p>16.</p>
<p>17) Avez-vous l'occasion d'échanger avec des collègues ou supérieurs à la suite d'interventions où l'appartenance religieuse ou ethnique a constitué un défi?</p> <p>18) Est-ce pratique courante et/ou obligatoire?</p> <p>19) Pourriez-vous nous partager des situations vécues pour lesquelles vous avez eu l'occasion d'échanger?</p>	<p>17.</p> <p>18.</p> <p>19.</p>
<p>20) Auriez-vous d'autres éléments à ajouter afin de bonifier la formation des futurs policiers qui travailleront au sein de la communauté?</p>	<p>20.</p>

Merci d'avoir pris le temps de compléter ce questionnaire. Les données recueillies seront utilisées pour enrichir l'enseignement auprès des étudiants. Et soyez assuré que votre confidentialité sera préservée.

Annexe 3

Recensement des meilleurs pratiques et des pratiques au sein de la communauté

Notes et commentaires de la part des intervenants sur le terrain

1. Pour mener à bien son travail, le policier doit s'adapter à « l'évolution » de la société et intervenir auprès d'une clientèle de plus en plus diversifiée et dans des situations de plus en plus complexes et risquées (personnes en détresse ou suicidaires, tireurs fous, preneurs d'otages, fanatiques religieux ou politiques).
2. Tous les contextes d'intervention représentent un risque élevé pour autrui, mais aussi pour les policiers.
3. Les interventions policières et communautaires se font maintenant de plus en plus avec une arme remarquablement efficace et sécuritaire qu'on appelle la communication.
4. Une formation en psychologie pour le travail du policier, surtout lorsqu'il s'agit de résoudre des situations conflictuelles ou de crise, s'avère un atout essentiel.
5. Dans n'importe quels types d'intervention, l'ouverture d'esprit et le respect de soi et d'autrui doivent primer, tout en préservant la sécurité de tous.
6. Les qualités essentielles d'un policier sur le terrain : respect, professionnel, patience et ouverture d'esprit.

Annexe 4

Scénarios expérientiels

Mise en situation 1

Les policiers sont appelés par les voisins d'une famille de religion XXX (musulmane, juive hassidique, sikhe, autre). Les voisins affirment qu'ils ont entendu des cris provenant de l'appartement de leurs voisins. À leur arrivée sur place, les policiers frappent à la porte. Ils sont alors accueillis par un homme. Les policiers lui expliquent qu'ils ont reçu un appel en lien avec des cris provenant de son appartement. Ils demandent à l'homme de les laisser entrer dans l'appartement. L'homme accepte, mais avant de les laisser entrer, celui-ci referme la porte. Un des agents met alors son pied dans le cadre de la porte ordonnant à l'homme de la laisser ouverte. Les policiers entrent alors dans l'appartement, et une dispute éclate. L'homme explique aux policiers qu'il voulait uniquement laisser le temps aux femmes, qui se trouvaient dans l'appartement, de se couvrir (de se revêtir).

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Mise en situation 2

Les policiers sont appelés par les voisins d'une famille de nationalité XXX (haïtienne, arabe, chinoise, magrébine, autre). Les voisins affirment qu'ils ont entendu des cris provenant de l'appartement de leurs voisins. À leur arrivée sur place, les policiers frappent à la porte. Ils sont alors accueillis par un homme. Les policiers lui expliquent qu'ils ont reçu un appel en lien avec des cris provenant de son appartement. Ils demandent à l'homme de les laisser entrer dans l'appartement. L'homme accepte, mais avant de les laisser entrer, celui-ci referme la porte. Un des agents met alors son pied dans le cadre de la porte ordonnant à l'homme de la laisser ouverte. Les policiers entrent alors dans l'appartement, et une dispute éclate. L'homme explique aux policiers qu'il voulait uniquement laisser le temps aux femmes, qui se trouvaient dans l'appartement, de se revêtir.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Mise en situation 3³

Depuis qu'il est inscrit au cégep situé en milieu urbain, un jeune homme issu d'une communauté autochtone (ou de toute autre nationalité) doit résider en pension pendant la semaine. Il revient dans sa famille du vendredi soir au dimanche après-midi. Depuis quelque temps, il remarque que sa mère arbore des ecchymoses aux deux bras et a le visage tuméfié. Les voisins confient au jeune homme qu'il y a beaucoup de frictions entre ses parents durant la semaine.

Le jeune réussit à convaincre sa mère d'alerter les autorités. Une auto-patrouille du Service de police le

³ Note : Cas inspiré d'un cas vécu par Régnald Moreau, policier retraité de la Sûreté du Québec, ancien directeur de police de la municipalité de La Baie-James et consultant pour le corps de police de la réserve du Lac-Simon.

plus près arrive, avec à son bord un policier autochtone (ou de toute autre nationalité) et son collègue non autochtone⁴. Le mari avoue, sans aucune émotion, être parfois violent envers sa femme, mais il ne comprend pas pourquoi la police s'en mêle. Le policier autochtone (ou de toute autre nationalité), qui est son cousin, lui explique les procédures en cas de violence conjugale et lui demande de rencontrer le chef du Conseil de bande (ou son médecin de famille) pour l'aider à régler ses problèmes. Il avise son collègue qu'ils peuvent maintenant partir.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Mise en situation 4

Deux policiers (ici, on pourrait préciser la nationalité des policiers) sont appelés à intervenir dans une situation conflictuelle entre deux citoyens, deux personnes de nationalité XXX (haïtienne, arabe, chinoise, magrébine, autre). À l'arrivée des policiers, les deux citoyens se lancent des injures et sont très agités. Ceux-ci parlent tous deux en langue XXX (toutes langues liées à la nationalité choisie). L'un des deux policiers ne connaît pas la langue et ne comprend donc pas la problématique. Afin de mieux évaluer la situation, les policiers exigent que les deux citoyens parlent français ou anglais pour expliquer la situation afin de me permettre de mieux évaluer la progression de la situation.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

(Note. Barrière linguistique : utilisation d'une langue commune)

Mise en situation 5

À La Ronde, un homme de race noire (ou de toute autre nationalité) jette sa cigarette sur le siège d'un manège alors qu'il en débarque. Un des gardes de sécurité qui le voit lui demande de ramasser son mégot de cigarette afin de respecter les lois en vigueur. Il lui mentionne aussi qu'il y a des endroits dédiés pour les personnes qui désirent fumer. Mécontent, l'homme refuse. Il s'approche alors du garde de sécurité en l'injuriant et en le traitant de raciste. Il lui dit qu'il s'en prend à lui seulement parce qu'il est noir. Plusieurs personnes sont témoins de la scène. Entre temps, des policiers sont appelés sur place pour désamorcer la situation entre les deux hommes. À l'arrivée des policiers, l'homme commence à les injurier eux aussi et leur dire qu'ils sont tous racistes.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Mise en situation 6

Dans un restaurant à service rapide, trois hommes (préciser la nationalité au besoin) arrivent et sont très arrogants avec la caissière. La gérante du magasin est témoin de l'attitude des hommes. Elle arrive donc au comptoir et demande aux hommes d'utiliser un minimum de respect envers son personnel. Elle leur parle sur un ton très calme, mais les hommes font plutôt le contraire et se mettent à injurier la caissière et la gérante. Voyant la scène, un client du magasin communique avec le 911 et deux policières arrivent sur les lieux très rapidement. Les policières entrent dans le restaurant et demandent aux

⁴ Le corps de police de Lac-Simon est composé de 12 policiers, autochtones et non autochtones.

hommes de se calmer. Les policières leur demandent de sortir du restaurant. L'un des trois hommes mentionne alors aux policières qu'il ne bougera pas tant qu'il n'aura pas été servi.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Ici, on parle d'une situation où il y a un refus de transiger avec des femmes policières.

Mise en situation 7

Suite à une interception en vertu du Code de la route, un policier approche, du côté conducteur, la voiture qu'il a interceptée. À son arrivée, il constate que le conducteur est une femme musulmane portant le niqab. Il se présente et explique à la conductrice la raison de l'interception. Par la suite, il lui demande de fournir les documents du véhicule et son permis de conduire. L'agent doit par la suite identifier la conductrice.

Qu'auriez-vous fait dans cette situation?

Note. Rapport homme/femme dans une situation d'autorité justifiée.

Dans cette mise en situation, il pourrait aussi être question d'une femme juive de la communauté hassidique, etc.

Médiagraphie

CANLII, Code des droits de la personne, LRO 1990, c H.19, page consultée le 14 septembre 2015, <http://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lro-1990-c-h19/derniere/lro-1990-c-h19.html>

CANLII, Loi de 2009 sur les services policiers interprovinciaux, LO 2009, c 30, page consultée le 14 septembre 2015, <http://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lo-2009-c-30/derniere/lo-2009-c-30.html>

CANLII, Loi sur les services policiers, LRO 1990, c P.15, page consultée le 14 septembre 2015, <http://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lro-1990-c-p15/derniere/lro-1990-c-p15.html>

E-S Press, *A Guide For Law Enforcement Officers and Their Families*, Déontologie policière... Le continuum de la compromission, Compétence fonctionnelle, page consultée le 15 septembre 2015 http://emotionalsurvival.com/french_continuum.htm

European Union Agency for Fundamental Rights (2010). *Experience of discrimination, social marginalisation and violence: A comparative study of Muslim and non-Muslim youth in three EU Member States*, 27 Oct 2010, PDF, 108 pages.

Frédéric Diaz et Daniel Desbiens, Résistance au changement de l'institution policière et criminalité évolutive : un paradoxe, *Champ pénal/Penal field* [En ligne], Vol. VIII | 2011, mis en ligne le 24 mars 2011, page consultée le 4 octobre 2015, <http://champpenal.revues.org/7982> ; DOI : 10.4000/champpenal.7982

Gouvernement du Québec, Code de déontologie des policiers du Québec, Loi sur la police, chapitre P-13.1, a. 127, à jour au 1^{er} septembre 2015, page consultée le 14 septembre 2015, http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=%2F%2FP13_1%2FP13_1R1.htm

Gouvernement du Québec, Code de déontologie des policiers du Québec appliqué, page consultée le 24 septembre 2015, <https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/index.php?id=46>

Gouvernement du Québec, Commissaire à la déontologie policière, Code de déontologie des policiers du Québec, en format PDF, dernière mise à jour le 26 février 2008.

Gouvernement du Québec, La déontologie policière : au service des citoyens, page consultée le 14 septembre 2015, <https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/>

Halifax Regional Municipality, *Excellence Though Diversity –A Report On the Education and Training Needs in Diversity Of the Halifax Regional Police*, January 2005, PDF, 118 pages.

La Cité, Bernard Lalonde, Plan de cours du Programme de Technique des services policiers, 16602 POL Diversité culturelle, automne 2015.

La Cité, Caroline Tessier, Plan de cours du Programme de Technique des services policiers, 16601 POL Éthique policière, automne 2015.

Mackenzie, K. & Khan, S. (2009). Ontario Police College – Race Relations and Adult Education Unit, *Faith Diversity*, Volume 112/113, February 2009, PDF, 38 pages.

New Zealand Police, Safer Communities Together (2005). *A Practical Reference to Religious Diversity*, Publication number: PUBO-200, First Edition, June 2005, PDF, 60 pages.

Police communautaire d'Ottawa, Ensemble pour Vanier, Vanier Centre de Police communautaire, page consultée le 5 octobre 2015, <http://www.ensemblepourvanier.com/fr/police-communautaire/police-communautaire-ottawa.php>

Réseau canadien du savoir policier, À l'avant-garde de la formation policière, Éthique et responsabilité des policiers, page consultée le 15 septembre 2015, <http://www.cpkn.ca/fr>

Ryerson University, Diversity Institute (2014). *Evaluation of the Human Rights Project Charter*, February 2014, PDF, 108 pages.

Service de police d'Ottawa, Centres de police communautaire, Selon le Modèle ontarien de mobilisation et de participation en matière de services de police communautaire, page consultée le 15 septembre 2015, <http://www.ottawapolice.ca/fr/contact-us/Community-Police-Centres.asp>

Service de police d'Ottawa, Comité d'intervention policière et communautaire, Quel est le CIPC? Page consultée le 5 octobre 2015, <http://www.ottawapolice.ca/fr/news-and-community/Community-and-Police-Action-Committee-COMPAC.asp>

Service de police d'Ottawa, Équipes IC-SC, page consultée le 5 octobre 2015, <http://www.ottawapolice.ca/fr/news-and-community/Critical-Incident-Critical-Situation-Team.asp>

Statistique Canada (2011). Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Tableaux de données, *Statut d'immigrant et période d'immigration*, page consultée le 8 octobre 2015, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=105399&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=95&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>

Statistique Canada (2011). Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada, *Les religions au Canada*, page consultée le 8 octobre 2015, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm#a4>

