

Mot d'ouverture – *Une question de vie ou de mort*

L'Ombudsman Paul Dubé, 29 juin 2016

Bonjour et merci à vous toutes et à vous tous d'être ici, en personne ou en direct sur le Web, pour la parution de cet important rapport.

Le problème de la formation donnée aux policiers pour gérer les situations conflictuelles avec des personnes en crise n'est pas une question de débat théorique. C'est littéralement une question de vie ou de mort, qui est restée trop longtemps négligée dans cette province.

Quand je dis qu'elle est négligée, je ne veux pas dire qu'elle n'a pas retenu l'attention. Bien au contraire. Depuis plus de 25 ans, des jurys du coroner examinent décès après décès, faisant littéralement des centaines de recommandations dans l'espoir d'éviter d'autres incidents mortels. Mais au lieu de cesser, ces tragédies semblent presque se répéter.

Par exemple, en 1997, Edmond Yu – tué alors qu'il était seul à bord d'un autobus, et tenait un petit marteau à la main.

En 2004, O'Brien Christopher-Reid – tué alors qu'il refusait de lâcher le couteau qu'il tenait dans la main.

En 2008, Byron Debassige – tué alors qu'il tenait un couteau long de trois pouces.

En 2009, Douglas Minty – tué alors qu'il était armé d'un couteau de poche.

En 2012, Michael Eligon – tué alors qu'il portait encore la tenue de l'hôpital dont il venait de s'échapper, tenant deux paires de ciseaux dans les mains.

En 2013, Michael Maclsaac – tué dans la rue, alors qu'il était complètement nu et brandissait un pied de table; et Sammy Yatim – tué dans un tramway complètement vide de Toronto, avec un petit couteau à la main.

Et en 2015, Andrew Loku – tué dans le couloir de son appartement, alors qu'il tenait un marteau.

Rien qu'au cours de notre enquête, ouverte à la suite du décès de Sammy Yatim, 19 autres personnes sont mortes sous les balles des policiers. Dans bien des cas, il s'agissait de personnes vulnérables, en situation de crise. J'aimerais remercier chaleureusement les membres de la famille de certaines victimes qui sont présents ici parmi nous aujourd'hui.

Alors pourquoi la police réagit-elle de cette manière? Comme nous l'avons entendu dire à maintes reprises, ce n'est pas parce que les policiers ne suivent pas la formation qu'ils ont reçue, mais bien au contraire parce qu'ils la suivent. C'est parce que la plus grande partie de leur formation consiste principalement à apprendre à exercer leur autorité et à prendre le contrôle, face à des sujets armés ou hostiles - principalement en dégainant leurs armes et en

hurlant des ordres. Comme nous l'indiquons dans le rapport, une fois qu'un policier a dégainé son pistolet, il n'y a souvent qu'un pas jusqu'à une conclusion mortelle.

Je tiens à le dire très clairement : mon rapport ne fait pas la critique des policiers. Il fait la critique de la formation inadéquate qu'ils reçoivent. En fait, nous sympathisons avec les policiers qui sont souvent confrontés à des situations difficiles et potentiellement dangereuses, sans avoir les compétences suffisantes pour éviter des conséquences mortelles. Ces fusillades sont traumatiques pour tout le monde, y compris pour les policiers impliqués.

Fondamentalement, mon rapport montre qu'il faut mieux former les policiers à gérer ces situations. Il faut leur donner un ensemble plus complet de compétences. La formation de base en Ontario est moitié moins longue que celle de la GRC; de plus, elle n'accorde pas suffisamment d'importance à la désescalade et au traitement des personnes en situation de crise.

Je veux aussi souligner que cette enquête a examiné la question en profondeur. Nous avons reçu 176 plaintes et présentations. Nos enquêteurs ont effectué 95 entrevues et ont consulté des milliers de pages de documentation. Ils ont étudié la formation à la désescalade dans d'autres instances, et ont même assisté à des séances de formation pour les policiers. Je suis aussi reconnaissant à deux conseillers spéciaux émérites qui ont contribué par leur vaste expertise à cette enquête : les anciens chefs de police Mike Boyd et Vern White. Leurs points de vue et leurs conseils nous ont aidés à élaborer des recommandations concrètes, qui seront bénéfiques à la fois aux services de police et au public.

Le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels est responsable d'établir des normes pour les services de police en Ontario. Comme notre rapport le montre clairement, le temps est venu pour le Ministère de donner des directives aux services de police sur la manière de désamorcer les situations conflictuelles avant qu'elles n'entraînent un recours à une force mortelle contre des personnes en crise. Il ne s'agit pas simplement de faire preuve d'un leadership attendu depuis trop longtemps, mais de sauver des vies.

Nous n'avons nul besoin d'une autre étude pour prouver que bien trop de gens en crise sont morts sous les balles de policiers. Nous n'avons nul besoin d'une autre étude ou d'une autre consultation pour déterminer que la formation des policiers à la désescalade est inadéquate. Ce qu'il nous faut, c'est que le gouvernement reconnaisse que le statu quo n'est pas acceptable. Il nous faut un véritable plan d'action pour renforcer la sécurité publique.

Je fais valoir qu'il y a un besoin urgent d'apporter des améliorations à la formation des policiers en Ontario, pour donner aux policiers de première ligne les compétences requises afin de mieux gérer les situations conflictuelles avec les personnes en crise et réduire les probabilités qu'elles meurent sous leurs balles.

Comme vous le savez, un nouveau ministre a été nommé il y a tout juste deux semaines, alors que nous mettions la touche finale à mon rapport. Je crois fermement à l'équité procédurale, et

j'ai donc voulu donner au ministre et à son Ministère une autre possibilité de réagir à mon rapport.

L'objectif d'un ombudsman n'est pas de montrer du doigt, de blâmer et d'embarrasser les organismes du secteur public. L'objectif est d'enquêter sur des problèmes de mauvaise administration gouvernementale, de faire des recommandations réalisables en vue de mesures d'action correctives, et de recourir à la persuasion morale pour convaincre un organisme du secteur public à « faire ce qui s'impose », et à appliquer ces recommandations. C'est pourquoi je cherche constamment des occasions de travailler indépendamment, en collaboration avec les organismes du secteur public placés sous notre surveillance, pour régler les problèmes et faire de l'Ontario un lieu meilleur où vivre et travailler.

J'ai pu rencontrer le nouveau ministre hier et j'ai été encouragé par sa volonté de nous écouter. J'ai quitté cette réunion avec l'impression que le Ministère reconnaît la nécessité de changement, et avec l'espoir que le Ministère agira comme il le faut et acceptera mes recommandations. J'attendrai avec impatience la réponse officielle du Ministère et je crois avec optimisme qu'il apportera les changements nécessaires, si longtemps attendus, que nous demandons.

À l'avenir, mon Bureau et moi surveillerons régulièrement les mesures prises par le Ministère dans ce dossier, nous poursuivrons cette conversation et nous continuerons de plaider pour des changements significatifs. Nous utiliserons toutes les ressources de persuasion morale et de communication à notre disposition pour préconiser des changements, et je peux garantir aux intéressés que nous maintiendrons nos efforts aussi longtemps que nécessaire.