

PROTÉGÉ ET CONFIDENTIEL

ENQUÊTE

**Université d'Ottawa
Incident du 12 juin 2019 lié au Service de
la protection**

**Esi Codjoe, enquêteuse,
Turnpenney Milne LLP
501 – 2, rue Berkeley,
Toronto (Ontario)
416-868-1457, poste 113
esi@tmlp.ca**

Date : 13 septembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

1	MANDAT ET PORTÉE	4
2	POUVOIR D'ENQUÊTE	5
3	PROCESSUS D'ENQUÊTE	5
4	SOMMAIRE DES CONSTATS	7
5	RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES SUR L'ÉTUDIANT ET LES TÉMOINS	8
6	RENSEIGNEMENTS CONTEXTUELS	10
7	RÉSUMÉ DES RENSEIGNEMENTS PROVENANT DU FIL TWITTER DE L'ÉTUDIANT	10
8	COMMENTAIRES SUR LA CRÉDIBILITÉ	10
	CRÉDIBILITÉ DES TÉMOINS	12
9	CADRE RÉGLEMENTAIRE ET JURIDIQUE	13
	RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA	13
	LÉGISLATION	18
	JURISPRUDENCE	26
10	RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE ET DES CONSTATS	28
	Enjeu 1 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les témoins ■ et ■ l'ont arrêté de manière inappropriée pour lui demander une pièce d'identité. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que ce contrôle est selon lui motivé par la race.	30
a.	Renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant.....	30
b.	Éléments de preuve du témoin ■	31
a.	Éléments de preuve du témoin ■	32
b.	Éléments de preuve de la témoin ■	33
c.	Éléments de preuve du témoin ■	33
d.	Éléments de preuve du témoin ■	33
e.	Autres éléments de preuve	33
	Enjeu 2 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les témoins ■ et ■ l'ont suivi et l'ont menacé alors qu'il tentait de quitter le campus et de désamorcer la situation. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que c'est parce qu'il est noir.	37
b.	Éléments de preuve du témoin ■	38
c.	Éléments de preuve du témoin ■	38
d.	Autres éléments de preuve	39
	Enjeu 3 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les agents du Service de la protection l'ont saisi par la taille et les bras et ont fait tomber son téléphone en donnant un coup sur celui-ci.	41
b.	Éléments de preuve du témoin ■	42
c.	Éléments de preuve du témoin ■	42
d.	Éléments de preuve du témoin ■	42

Enjeu 4 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que celui-ci a été contraint de s'asseoir pendant plus de deux heures alors qu'il attendait l'arrivée des policiers, et que pendant ce temps il ressentait de l'humiliation et de la peur. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que cinq agents du Service de la protection supplémentaires l'ont entouré alors qu'il était menotté. 44

b. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 44

c. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 45

d. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 45

e. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 46

f. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 46

h. Éléments de preuve du témoin [REDACTED] 49

i. Éléments de preuve de la témoin [REDACTED] 50

Enjeu 5 : L'interrogation, la poursuite et l'arrestation de l'étudiant par les agents du Service de la protection avaient pour seul motif sa race. 51

a. Éléments de preuve des témoins 52

11 CONCLUSIONS.....52

1 MANDAT ET PORTÉE

Le 18 juin 2019, Noël Badiou, directeur du Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa (« l'Université »), a retenu les services de Turnpenney Milney Milne LLP pour enquêter sur les renseignements fournis sur Twitter, un site Web de réseautage social, par un étudiant de l'Université (« l'étudiant »), [REDACTED]

[REDACTED]. Les renseignements tirés du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a fait l'objet de harcèlement et de discrimination en raison de sa race, alors qu'il se trouvait sur le campus de l'Université. L'incident en question s'est produit le 12 juin 2019. Une copie du fil Twitter est jointe à l'annexe A. L'étudiant n'a pas déposé de plainte officielle auprès de l'Université, mais le nom d'utilisateur Twitter de l'Université était inclus dans ses messages, comme l'indique le fil Twitter. Étant donné que l'étudiant n'a pas déposé de plainte officielle conformément aux méthodes de l'Université 36-1 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante ou 36-2 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel), l'Université a entrepris une enquête en vertu de ses obligations, conformément à son Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination.

Le mandat de l'Université prévoit un processus en deux étapes relativement à l'incident du 12 juin 2019. Dans un premier temps, l'enquêtrice doit présenter un rapport initial qui traite de l'incident lui-même et de ce qui s'est produit. Ensuite, l'enquêtrice présentera un deuxième rapport examinant les répercussions systémiques de l'incident ainsi que le travail du Service de la protection relativement aux membres racialisés de la communauté universitaire. Le présent rapport est le premier de ces deux rapports.

Il vise à fournir ce qui suit :

- Un résumé du processus d'enquête
- Un sommaire
- Des renseignements sommaires sur l'étudiant et les témoins
- Des renseignements contextuels pertinents
- Un résumé des renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant
- Des commentaires sur la crédibilité
- Les règlements et procédures de l'Université d'Ottawa

- Un résumé du cadre réglementaire et juridique pertinent
- Un examen des éléments de preuve et des constats de fait
- Des conclusions

2 POUVOIR D'ENQUÊTE

L'Université a retenu les services de l'enquêteuse pour 1) mener une enquête indépendante et neutre sur l'incident survenu le mercredi 12 juin 2019 entre un étudiant de l'Université d'Ottawa et le Service de la protection de l'Université d'Ottawa et 2) déterminer si le Règlement 33 – Sûreté et la *Loi sur l'entrée sans autorisation* ou tout autre règlement applicable ont été correctement appliqués pendant cet incident conformément aux lois, aux droits de la personne et aux pratiques exemplaires dans ce domaine. L'Université a également retenu les services de l'enquêteuse afin qu'elle produise un rapport écrit de ses constats à la fin de l'enquête (le « rapport »). Les constats de l'enquêteuse sont déterminées selon la prépondérance des probabilités, compte tenu de tous les éléments de preuve accessibles au moment de la rédaction du présent rapport. Une fois le mandat terminé, le rapport est remis au directeur du Bureau des droits de la personne (le « directeur »).

3 PROCESSUS D'ENQUÊTE

Voici un résumé du processus d'enquête utilisé par l'enquêteuse au sujet de la plainte.

Le 13 juin 2019, l'étudiant a écrit sur Twitter que la veille, il avait fait l'objet de discrimination et de harcèlement de la part d'agents du Service de la protection de l'Université. L'étudiant a inclus le nom d'utilisateur Twitter de l'Université dans son tweet. Tous les tweets de l'étudiant étant visibles par le grand public, les tweets relatifs à l'incident l'étaient également. La Direction générale des communications a répondu au tweet de l'étudiant le 13 juin 2019 et l'a informé que l'Université avait demandé au Bureau des droits de la personne de faire enquête à ce sujet. De plus, le 14 juin 2019, la Direction générale des communications a publié sur le compte Twitter de l'Université une réponse complète et officielle au tweet de l'étudiant, dans laquelle elle informait le public que l'Université étudierait la question à l'interne et nommerait un enquêteur externe pour qu'il examine l'incident. Le directeur a communiqué avec l'étudiant le 13 juin 2019 pour fixer un rendez-vous afin d'obtenir plus de détails sur l'incident. Le 14 juin 2019, l'étudiant a répondu au courriel et a avisé le directeur qu'il ne souhaitait pas en parler, affirmant par écrit : [REDACTED]

Le 18 juin 2019, l'Université a retenu les services de l'enquêtrice. Les cinq agents impliqués dans l'incident du 12 juin 2019 ont été avisés par lettre que l'Université avait nommé une enquêtrice et que celle-ci souhaitait les rencontrer.

L'enquêtrice a communiqué avec l'étudiant à chacune des dates suivantes : 24 juin 2019, 11 juillet 2019 et 16 juillet 2019. Dans sa correspondance et ses messages téléphoniques, elle a indiqué qu'elle souhaitait parler à l'étudiant et qu'elle serait disposée à répondre à toutes ses questions avant une éventuelle rencontre. L'étudiant n'a pas répondu aux messages de l'enquêtrice.

Avant les entrevues, lorsque pertinent, les témoins ont reçu des copies du fil Twitter et des règlements et procédures de l'Université.

L'enquêtrice a rencontré neuf personnes au cours de l'enquête. Huit des neuf entrevues ont été menées en personne. Une entrevue a été réalisée à l'aide du système de vidéoconférence Skype. Dans le cas d'un des agents, des questions de suivi ont été posées par écrit. L'enquêtrice a mené les entrevues suivantes :

- Témoin ■ – Entrevue en personne le 8 juillet 2019, en présence d'une personne de confiance
- Témoin ■ – Entrevue en personne le 8 juillet 2019, en présence d'une personne de confiance
- Témoin ■ – Entrevue en personne le 9 juillet 2019; le témoin a accepté une demande subséquente d'entrevue de suivi. L'entrevue a été fixée au 26 juillet 2019. Le témoin ■ a envoyé un courriel au bureau de l'enquêtrice le matin du 26 juillet 2019 pour l'aviser qu'il était malade et qu'il ne pouvait donc pas assister à la rencontre. Le témoin ■ a d'abord accepté de reporter l'entrevue, puis a refusé de se prêter à une entrevue de suivi. Des questions de suivi ont été posées au témoin ■ par courriel le 8 août 2019, mais aucune réponse n'a été reçue.
- Témoin ■ – Entrevue en personne le 9 juillet 2019, en présence d'une personne de confiance pendant une partie de l'entrevue
- Témoin ■ – Entrevue en personne le 12 juillet 2019, en présence d'une personne de confiance

L'enquêtrice a ensuite rencontré plusieurs témoins qui possédaient des renseignements pertinents à l'enquête. Aux fins du présent rapport, les noms des témoins ont été supprimés et leurs témoignages rendus anonymes. Si nécessaire, une clé des témoins peut être fournie :

- Témoin ■ – Entrevue en personne le 26 juillet 2019

- Témoin [REDACTED] – Entrevue en personne le 30 juillet 2019, en présence d’une personne de confiance
- Témoin [REDACTED] – Entrevue en personne le 30 juillet 2019, en présence d’une personne de confiance
- Témoin [REDACTED] – Entrevue à l’aide du système de vidéoconférence Skype le 8 août 2019.

Au début de chaque entrevue, les témoins ont été prévenus qu’ils devaient assurer la confidentialité des renseignements relatifs à l’enquête, et il leur a été rappelé de ne pas parler à d’autres personnes de leur entrevue avec l’enquêteuse. Au cours des huit entrevues en personne, il a été expliqué aux témoins qu’il leur serait demandé d’examiner et de signer les notes de l’enquêteuse à la fin de l’entrevue afin de confirmer leur exactitude. Au cours de l’entrevue par vidéoconférence, la témoin a été informée que l’enquêteuse prendrait des notes et enregistrerait l’entrevue. L’enquêteuse a informé la témoin que les notes et la vidéo constitueraient le dossier des éléments de preuve de la témoin.

L’enquêteuse a également reçu un certain nombre de documents à examiner et à prendre en considération dans le cadre de l’enquête. Les documents pertinents ont été indexés et peuvent être fournis sur demande. Ces documents comprennent les suivants : descriptions de poste, règlements et procédures de l’Université, cartes du campus, enregistrements vidéos, photographies, un curriculum vitae, matériel de formation, rapports d’incidents et rapports sur l’usage de la force.

4 SOMMAIRE DES CONSTATS

Remarque : un examen plus détaillé des constats et de l’analyse qui les accompagne se trouve à la section 10 ci-dessous.

1. Résumé de l’enjeu 1

L’étudiant a été intercepté, interrogé et détenu de façon inappropriée, en partie à cause de sa race.

2. Résumé de l’enjeu 2

Les renseignements provenant du fil Twitter de l’étudiant indiquent qu’il a été suivi alors qu’il tentait de mettre fin à son interaction avec les agents du Service de la protection. Les agents ont quand même décidé de le suivre et ont exigé avec insistance qu’il présente une pièce d’identité. Cette conduite était en partie motivée par sa race.

3. Résumé de l'enjeu 3

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a été saisi par la taille et les bras pendant l'arrestation. Il n'y a pas suffisamment de preuves pour démontrer qu'il a été agressé au cours de cette interaction. Il est possible que les agents du Service de la protection soient entrés en contact avec le téléphone de l'étudiant. Toutefois, les éléments de preuve ne permettent pas de conclure qu'ils se sont saisis du téléphone. Néanmoins, l'arrestation dans son ensemble équivaut possiblement à un incident de violence en milieu de travail et de discrimination fondée sur la race.

4. Résumé de l'enjeu 4

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il s'est senti humilié par le fait d'avoir été menotté dans un lieu public. Bien qu'il n'ait pas été littéralement entouré d'agents du Service de la protection, il s'est senti entouré, compte tenu de l'intensité de ses émotions.

5. Résumé de l'enjeu 5

L'incident du 12 juin 2019 s'est produit non seulement en raison de la race de l'étudiant, mais aussi parce que les agents du Service de la protection ont mal compris l'étendue de leurs pouvoirs en vertu des procédures 2, 15 et 33 de l'Université.

5 RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES SUR L'ÉTUDIANT ET LES TÉMOINS

L'étudiant est un étudiant de [REDACTED] à l'Université. Il est également [REDACTED] [REDACTED], à titre d'étudiant du [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme qui décrit son origine ethnique comme étant [REDACTED] et [REDACTED]. En ce qui a trait à la race, il se dit [REDACTED]. Il a commencé à travailler à l'Université à titre d'agent du Service de la protection en [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme; il se dit [REDACTED]. Il est [REDACTED]. Le témoin [REDACTED] est employé par l'Université depuis [REDACTED]. Il est agent du Service de la protection et employé [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme qui se dit [REDACTED]. Il est [REDACTED]. Il est employé par l'Université à titre d'agent du Service de la protection depuis [REDACTED]. Le témoin [REDACTED] est un employé [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme qui se dit [REDACTED]. Il est [REDACTED]. Il a commencé à travailler à l'Université à titre d'agent du Service de la protection vers [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme qui se dit [REDACTED]. Il est [REDACTED]. Il a commencé à travailler à l'Université en [REDACTED]. Le témoin [REDACTED] a d'abord été employé comme agent du Service de la protection, et il est maintenant [REDACTED] pour le Service de la protection.

Le témoin [REDACTED] est un homme d'apparence [REDACTED], et il est [REDACTED]. Il travaille à l'Université depuis [REDACTED], où il a commencé à titre d'agent du Service de la protection; il est maintenant [REDACTED].

Le témoin [REDACTED] est un homme qui se dit [REDACTED] et [REDACTED]. Il travaille à l'Université depuis [REDACTED]. Le témoin [REDACTED] a commencé à travailler à l'Université à titre d'agent du Service de la protection. Cependant, en [REDACTED], il a changé de rôle [REDACTED].

La témoin [REDACTED] est une femme qui se dit [REDACTED]. Elle est [REDACTED]. Elle est employée à titre d'agente du Service de la protection de l'Université depuis [REDACTED]. Elle est une employée [REDACTED].

La témoin [REDACTED] est une femme qui se dit [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED]. Elle travaille à l'Université depuis [REDACTED] et est une employée [REDACTED]. Quand elle a commencé à travailler à l'Université, elle était agente du Service de la protection. Elle est maintenant [REDACTED].

À l'exception du témoin [REDACTED], tous les témoins ont suivi un programme de deux ans en techniques des services policiers ou un programme équivalent dans un collège canadien. Ce cours offre une formation aux agents de sécurité ou aux agents du Service de la protection, et porte sur leurs fonctions et responsabilités en vertu du *Code criminel*, de la *Loi sur les enquêteurs privés et les gardiens* et de la *Loi sur l'entrée sans autorisation*.

Six des agents du Service de la protection ont participé aux entrevues en uniforme. Les uniformes sont de couleur foncée et ressemblent aux uniformes que portent les policiers.

6 RENSEIGNEMENTS CONTEXTUELS

L'Université d'Ottawa est un établissement d'enseignement postsecondaire situé au centre-ville d'Ottawa, au cœur de la capitale. Le campus s'étend sur environ 42 hectares. Il est situé à côté d'un refuge pour hommes et à proximité immédiate de quelques hôtels, d'un grand centre commercial, d'un carrefour de transport en commun et de résidences privées. L'Université Ryerson et l'Université de Toronto sont également situées dans un centre-ville et à proximité d'hôtels, d'un centre commercial et de transports en commun. Comme à l'Université Ryerson et à l'Université de Toronto, il n'est pas toujours clair si une personne se trouve sur le terrain de l'Université, sur un autre terrain privé ou public. L'Université compte plus de 40 000 étudiants et plus de 5 000 employés.

7 RÉSUMÉ DES RENSEIGNEMENTS PROVENANT DU FIL TWITTER DE L'ÉTUDIANT

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a été arrêté par le service de sécurité du campus de l'Université et qu'on lui a demandé de produire sa carte d'identité. Plus précisément, les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que pendant qu'il faisait de la planche à roulettes sur le campus, deux agents de sécurité l'ont arrêté et l'ont informé qu'il n'était pas autorisé à faire de la planche à roulettes sur le campus. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il s'est immédiatement arrêté et leur a dit qu'il ne ferait pas de planche à roulettes. Les agents du Service de la protection lui ont demandé une pièce d'identité et il leur a dit qu'il n'avait pas son portefeuille sur lui, mais qu'il se rendait à son bureau, où il pouvait prouver son identité. Les agents du Service de la protection ont demandé de voir sa carte d'étudiant et l'ont menacé de l'arrêter pour intrusion. Au cours de cette interaction, selon les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant, celui-ci a tenté de s'éloigner, mais les agents du Service de la protection l'ont suivi et ont donné un coup sur son téléphone, qui est tombé au sol, alors qu'il tentait de filmer leur interaction. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les agents du Service de la protection l'ont ensuite saisi et lui ont mis les menottes. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les agents du Service de la protection l'ont ensuite menotté et l'ont forcé à attendre plus de deux heures que la police se rende sur les lieux. Pendant ce temps, selon les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant, celui-ci était entouré d'agents du Service de la protection, et les menottes lui coupaient la circulation. L'auteur du fil Twitter de l'étudiant décrit l'incident comme humiliant.

8 COMMENTAIRES SUR LA CRÉDIBILITÉ

En examinant les enjeux, l'enquêteuse a été guidée par le témoignage oral de chacun des témoins ainsi que par les documents pertinents produits. En évaluant les faits, l'enquêteuse a tiré des conclusions sur la crédibilité (au besoin) et, ce faisant, elle a tenu compte de ce qui suit, tiré de *Faryna c. Chorny*, [1952] 2 D.L. R. pages 354 à 357 [traduction] :

La crédibilité des témoins intéressés ne peut être évaluée, surtout en cas de contradiction des dépositions, en fonction du seul critère consistant à se demander si le comportement du témoin permet de penser qu'il dit la vérité. Le critère applicable consiste plutôt à examiner si son récit est compatible avec les probabilités qui caractérisent les faits de l'espèce. Disons, pour résumer, que le véritable critère de la véracité de ce que raconte un témoin dans une affaire déterminée doit être la compatibilité de ses dires avec la prépondérance des probabilités qu'une personne éclairée et douée de sens pratique peut d'emblée reconnaître comme raisonnable dans telle situation et telles circonstances.

Dans *Perry c. The Centre for Advanced Medicine*¹, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal ») a établi une approche globale visant à évaluer la crédibilité et la fiabilité d'un témoignage, et cette approche a été adoptée ici. Cette affaire s'inspirait de l'arrêt *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, au paragraphe 58, pour souligner que la preuve doit être examinée dans son ensemble, et non en vase clos.

Le Tribunal s'est ensuite inspiré de *R. c. Morrissey*² pour faire la distinction entre la véracité et l'exactitude d'un témoignage, au paragraphe 234 [traduction] :

L'exactitude d'un témoignage dépend de la capacité du témoin d'observer, de se rappeler et de raconter avec exactitude les événements en cause. Quand on se préoccupe de la véracité d'un témoin, on parle de sa crédibilité. Quand on se préoccupe de l'exactitude du témoignage d'un témoin, on parle de la fiabilité de ce témoignage. Évidemment, un témoin dont le témoignage n'est pas crédible sur un point ne peut pas donner un témoignage fiable sur ce point. Toutefois, le témoignage d'un témoin crédible, c'est-à-dire honnête, peut quand même être peu fiable³.

En mettant l'accent sur la nature multidimensionnelle de l'évaluation de la fiabilité et de la véracité d'un témoignage, le Tribunal a examiné l'affaire *Visic c. Elia Associates Professional Corporation*⁴, notant ce qui suit au paragraphe 235 [traduction] :

[...] une conclusion de crédibilité se dégage de diverses constatations interdépendantes; par exemple, on peut se demander si, selon la prépondérance des probabilités, le témoignage est suffisamment vraisemblable, lié logiquement à d'autres points ou étayé par une preuve indépendante, et faire des constatations quant au comportement des

¹ 2017 HRTO 191.

² 1995 CanLII 3498 (ON CA).

³ *Supra* paragraphe 205.

⁴ 2011 HRTO 1230.

témoins : franchise ou dérobade, capacité à percevoir et à se souvenir, attitude envers les parties, etc. Une conclusion de manque de crédibilité ou de fiabilité à l'égard d'un aspect du témoignage du témoin ne rend pas automatiquement l'intégralité du témoignage aussi peu crédible ou peu fiable. Ainsi, un tribunal a le droit d'accepter ou de rejeter une partie ou la totalité du témoignage d'un témoin : voir *Loomba c. Home Depot Canada*, 2010 HRTO 1434⁵.

Pour déterminer la crédibilité, il est donc essentiel d'évaluer la preuve dans son ensemble et de comprendre la distinction entre la véracité et l'exactitude. De plus, l'enquêteuse évalue la crédibilité en situant correctement le témoignage dans son contexte et en l'analysant sous plusieurs aspects.

CRÉDIBILITÉ DES TÉMOINS

Les évaluations de la crédibilité des témoins sont présentées dans la section du présent rapport portant sur les éléments de preuve ou les constats.

L'enquêteuse n'a pas été en mesure de confirmer si les préoccupations exprimées dans le fil Twitter provenaient directement de l'étudiant. Toutefois, elles sont présumées vraies étant donné ce qui suit : d'abord, le directeur a communiqué avec l'étudiant au sujet de l'incident du 12 juin 2019 par l'entremise de son compte courriel de l'Université. L'étudiant n'a pas déclaré qu'il n'était pas l'auteur du fil Twitter. Deuxièmement, les faits essentiels de l'incident du 12 juin 2019 ont été corroborés par les témoins ■■■, ■■ et ■■.

Néanmoins, l'enquêteuse mentionne les renseignements suivants concernant la crédibilité des témoins et la fiabilité de leur témoignage. Tous les témoins avaient accès au rapport de leurs collègues sur l'incident et aux vidéos de l'Université montrant l'incident. La plupart des témoins ont apporté à leur entrevue une copie du rapport du Service de la protection sur l'incident du 12 juin 2019. Le rapport collectif d'incident de l'Université comprend le rapport individuel de chaque agent du Service de la protection. Au cours des entrevues, on a dû demander à de nombreux témoins ce qu'ils avaient observé au cours d'une interaction, car leur approche par défaut consistait à témoigner comme s'ils avaient vu quelque chose, alors qu'il s'agissait d'un fait qui leur avait été raconté par une autre personne ou de renseignements fournis dans le rapport d'une autre personne.

Compte tenu de ces faits, l'enquêteuse conclut que les témoignages des agents du Service de la protection

⁵ *Supra* paragraphe 54.

concordaient avec ce qui figurait dans le rapport d'incident qu'ils avaient sous les yeux. En outre, il semble que les agents du Service de la protection aient discuté de leurs éléments de preuve.

9 CADRE RÉGLEMENTAIRE ET JURIDIQUE

RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

L'Université a mis en place le Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination, et les procédures 2, 15 et 33. Ces règlements et ces procédures comportent du contenu ayant un lien avec l'objet des enjeux sur lesquels porte cette enquête. L'enquêteuse a été guidée par les extraits pertinents suivants des règlements et des procédures de l'Université et les a appliqués :

Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination

Application

2. Sous réserve du paragraphe 4, le présent règlement s'applique à toutes les plaintes de harcèlement ou de discrimination mettant en cause des employés, étudiants, entrepreneurs, visiteurs et bénévoles de l'Université d'Ottawa.

a) « **Étudiant** » s'entend d'une personne inscrite à l'Université, que ce soit à temps plein, à temps partiel ou à titre d'étudiant spécial, dans un programme de premier cycle, d'études supérieures ou d'études postdoctorales, y compris des médecins résidents et des chercheurs-boursiers en médecine;

b) « **Employé** » s'entend de tous les membres du personnel enseignant et administratif, qu'ils soient syndiqués ou non, et des personnes dont le salaire provient de sources autres que les fonds d'exploitation de l'Université, comme des bourses, des subventions de recherche et des contrats externes.

3. Prière de consulter également le Règlement 66 sur la prévention de la violence.

S'entend de la discrimination :

a) Une distinction, intentionnelle ou non, directe ou indirecte, fondée sur la race, l'ascendance, l'origine ethnique, la croyance, le lieu d'origine, la couleur, la citoyenneté, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression de celle-ci, l'âge, la grossesse, l'état matrimonial, l'état familial, l'existence d'un casier judiciaire, l'allégeance politique, la croyance religieuse, une incapacité ou les moyens de composer avec une incapacité; et

b) Qui a pour effet de créer des barrières ou des obligations, des désavantages ou des situations de traitement inégal qui privent une personne, en totalité ou en partie, de la

possibilité de se prévaloir de privilèges, d'avantages ou de droits politiques, sociaux ou économiques accessibles aux autres membres de la société.

Discrimination systémique s'entend d'une situation où un groupe de personnes donné est traité de manière différente sans que ce soit le résultat d'une quelconque intention. Elle se manifeste lorsqu'une condition, une qualification ou un facteur, sans être ouvertement discriminatoire, entraîne une exclusion, une restriction ou une préférence à l'égard d'un groupe de personnes qui possède une des caractéristiques énoncées en a) dans la définition de discrimination ci-dessus. Ne constituent pas de la discrimination systémique les cas où la condition, la qualification ou le facteur existe de bonne foi et est légitime dans les circonstances, ou encore est autorisé par la loi.

Harcèlement s'entend de remarques ou de gestes vexatoires de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Un seul incident importun, s'il est grave, peut être suffisant pour appuyer une allégation de harcèlement. Sont des remarques ou des comportements harcelants ceux qui consistent à intimider, à humilier, à ébranler ou à dominer une personne en la rabaissant, en la rendant mal à l'aise ou en l'humiliant, ou en proférant des propos abusifs ou des menaces.

Atmosphère empoisonnée s'entend d'un milieu nuisible, sur les plans psychologique et émotionnel, pour le travail ou les études, en raison de remarques ou de gestes qui constituent du harcèlement ou de la discrimination.

Harcèlement au travail s'entend de remarques ou gestes vexatoires contre une personne dans un lieu de travail, par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns. N'est pas du harcèlement au travail la gestion légitime du rendement d'un employé.

Procédure n° 2 – Empiètement

Objet

Cette procédure uniformise la marche à suivre dans les cas d'empiètement sur les terrains de l'Université d'Ottawa.

Marche à suivre

Les agents de patrouille doivent utiliser le code radio 10-15 s'ils croisent une personne suspecte sur le campus.

Dans ce cas :

- 1) L'agent de patrouille informe le Centre de communication de la présence de la personne suspecte et de l'endroit où elle se trouve.
- 2) Le répartiteur appelle à l'aide tous les agents de patrouille disponibles.

- 3) Si possible, l'agent de patrouille obtient une pièce d'identité de la personne.
- 4) Le répartiteur vérifie si le nom de la personne figure dans les dossiers CICSY/TARS.
- 5) S'il y figure :
 - a) Le code 10-46P (*positif*) est transmis par radio.
 - b) Le code 10-35 signifie qu'il faut faire venir la police.
- 6) Si le nom de la personne suspecte ne figure pas au dossier, le code 10-46N (*néгатif*) est transmis par radio.

Lorsque le code 10-46N (*néгатif*) est transmis :

- 1) L'agent de patrouille note le nom, l'adresse, la date de naissance et la profession de la personne suspecte ainsi que la raison de sa présence sur le campus.
- 2) Si la personne n'a pas de raison valable d'être sur le campus, l'agent de patrouille lui donne un avis d'empiètement verbal et lui indique les limites du campus.
- 3) Si elle refuse de quitter les lieux, l'agent de patrouille demande au répartiteur d'appeler la Police d'Ottawa.
- 4) Si la personne revient sur le campus par la suite, l'agent de patrouille lui remet un avis d'empiètement écrit et la prévient que, la prochaine fois, elle sera arrêtée et livrée à la Police d'Ottawa.
- 5) Si la personne a une raison valable pour expliquer sa présence sur le campus, l'agent de patrouille l'avise :
 - a) (s'il s'agit d'un vendeur) Qu'elle doit avoir une autorisation écrite de l'Université d'Ottawa pour circuler sur le campus. Si elle n'en a pas, l'agent lui donne un avis d'empiètement verbal.
 - b) Que, si elle revient sur le campus sans autorisation, la Police d'Ottawa pourrait porter une accusation contre elle.
 - c) Qu'elle doit quitter les lieux immédiatement.

Nota : L'agent de patrouille remplit un rapport d'événement dans le TARS dans tous les cas d'empiètement et s'assure de fournir tous les renseignements personnels concernant la personne suspecte.

Personnes suspectes

Lorsqu'un agent de patrouille reçoit une plainte concernant la présence d'une personne suspecte sur le campus, il :

- 1) Fait une enquête en règle.
- 2) Obtient le nom complet, l'adresse et la date de naissance de la personne.
- 3) Évalue la situation et, selon les circonstances, détermine si un avis d'empiètement verbal ou écrit est justifié. Si un avis écrit est justifié, l'agent de patrouille :

- a) Obtient la permission de son coordonnateur d'équipe avant de le remettre.
 - b) Remplit l'avis d'empiètement.
 - c) Le fait signer par la personne suspecte. Si elle refuse de signer, l'agent le note sur l'avis et appose ses initiales.
 - d) Remet la troisième copie de l'avis à la personne.
 - e) Indique à la personne les limites du campus et lui ordonne de quitter les lieux immédiatement.
- 4) Si la situation n'exige pas un avis écrit, l'agent demande à la personne de quitter les lieux. Si elle refuse de s'identifier ou de partir, on fait venir la Police d'Ottawa.
 - 5) L'agent rédige un rapport d'événement chaque fois qu'il remplit un avis d'empiètement.
 - 6) Il achemine une copie de l'avis et du rapport à la Division des enquêtes et de la prévention. Les enquêteurs en transmettent une copie au chef de la Police d'Ottawa. Le nom de la personne suspecte et toute information pertinente sont entrés dans le TARS.

Procédure n° 15 – Demande d'identification

Objet

Cette procédure énonce la façon dont le personnel du Service de la protection doit procéder pour identifier des personnes qui se trouvent sur le campus.

Marche à suivre

L'Université d'Ottawa remet une carte d'identité officielle à tous les membres de son personnel et à ses étudiants.

À l'endos de la carte, il est clairement indiqué que la carte « [...] doit être présentée sur demande aux agents autorisés de l'Université ».

Le personnel du Service de la protection demandera aux personnes de s'identifier dans les situations suivantes :

- 1) Lorsqu'il a des raisons de croire qu'une personne a enfreint le Code criminel du Canada, une loi provinciale ou le Règlement 58 de l'Université.
- 2) Lorsqu'un inconnu se trouve sur la propriété de l'Université.
- 3) Lorsqu'un inconnu demande accès à un immeuble verrouillé.
- 4) Lorsqu'un employé ou un étudiant de l'Université qui est connu ou en possession d'une carte d'identité se plaint qu'un individu circulant sur le campus présente une fausse identité.

Si un individu pose problème et qu'il ne peut être identifié comme étant un employé ou un étudiant de l'Université, on peut appeler la Police d'Ottawa et porter une accusation contre

lui (voir procédure n° 2).

Si un individu pose problème et qu'il est identifié comme étant un employé ou un étudiant de l'Université, on présente un rapport d'événement au doyen de la faculté ou au directeur du service en question. On peut également informer le Service des ressources humaines, selon le cas. Si la situation est grave, on peut demander l'aide de la Police d'Ottawa.

Si une personne refuse de s'identifier, il faut suivre la procédure n° 2.

Règlement 33 – Sûreté

Objet

1. Promouvoir la sécurité des personnes et de leurs biens, veiller au respect de leurs droits et protéger les biens de l'Université.

Responsabilité

5. Le Service de la protection doit :

- a) analyser et déterminer le niveau de sûreté qu'exigent les biens de l'Université et élaborer des procédés et méthodes afin d'y arriver;
- b) raffermir les mesures de protection normales prises par les facultés, écoles et services en assurant des patrouilles de vingt-quatre heures par jour, surtout pendant les périodes qui ne sont pas comprises dans les heures normales de travail;
- c) enquêter sur les incidents liés à la protection de la personne et de leurs biens ainsi que ceux de l'Université.

Identité

8. Les membres du Service de la protection sont autorisés à demander aux personnes sur le campus de fournir une preuve de leur identité.

Accès aux terrains et bâtiments de l'Université

14. Les terrains et bâtiments de l'Université constituent une propriété privée et l'Université se réserve le droit d'y interdire l'accès à qui que ce soit.

Université – Matériel de formation sur l'usage de la force

Dans quelle situation les agents de patrouille peuvent-ils faire usage de la force?

- Pour maîtriser quelqu'un de façon légale
 - Pour arrêter une attaque ou toute intention de blesser

- Pour maîtriser toute résistance à une autorité légitime

L'usage de la force doit :

- Être raisonnable
- Être fait dans l'intérêt du bien commun et respecter les droits de la personne
- Être proportionnel aux actions du sujet
- Être opportun
 - Être exécuté à temps
 - Ni trop tôt ni trop tard

Le modèle d'usage de la force

- NE CRÉE PAS EN SOI DES RÈGLEMENTS
- Il reflète le degré de nécessité pratique et de raisonabilité en se fondant sur :
 - L'urgence de la nécessité de contrôler une situation
 - Chaque usage individuel de la force est fonction de :
 - La gravité des conséquences des gestes posés par le sujet;
 - Les conséquences physiques probables pour le sujet, et
 - Les choix qui s'offrent à l'agent de patrouille.

Définition d'une personne réfractaire

- Fait ou est sur le point de faire quelque chose d'illégal
- L'agent de patrouille est clairement identifié
- L'agent de patrouille indique au sujet
 - Qu'il commet une infraction
 - Ce qu'il est légalement tenu de faire
 - Ce qui se passera s'il n'obtempère pas
- L'agent de patrouille lui accorde un délai raisonnable afin qu'il obtempère
- Le sujet n'obtempère pas
- L'agent de patrouille est maintenant en droit d'agir.

LÉGISLATION

En plus des règlements et procédures de l'Université décrits ci-dessus, les lois et la jurisprudence suivantes ont été appliquées dans le cadre de la présente enquête.

Loi sur l'entrée sans autorisation

L'entrée sans autorisation est une infraction

2. (1) Est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 10 000 \$ quiconque n'agit pas en vertu d'un droit ou d'un pouvoir conféré par la loi et :

- (a) sans la permission expresse de l'occupant, permission dont la preuve incombe au défendeur :
 - (i) ou bien entre dans des lieux lorsque l'entrée en est interdite aux termes de la présente loi,
 - (ii) ou bien s'adonne à une activité dans des lieux lorsque cette activité est interdite aux termes de la présente loi;
- (b) ne quitte pas immédiatement les lieux après que l'occupant des lieux ou la personne que celui-ci a autorisée à cette fin le lui a ordonné.

L'apparence de droit constitue une défense

(2) Constitue une défense à une accusation portée aux termes du paragraphe (1) à l'égard des lieux qui sont des terres, le fait que l'accusé croyait raisonnablement avoir sur les terres un droit ou un intérêt l'autorisant à accomplir l'acte sur lequel repose la plainte. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 2 (2).

Arrestation sans mandat sur les lieux

9. (1) Un agent de police, l'occupant des lieux ou une personne que ce dernier a autorisée à cet effet peut arrêter sans mandat une personne qu'il croit, pour des motifs raisonnables et probables, être sur les lieux en contravention de l'article 2. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 9 (1).

Garde de la personne arrêtée confiée à un agent de police

(2) Lorsque la personne qui procède à une arrestation aux termes du paragraphe (1) n'est pas un agent de police, elle doit rapidement requérir l'aide d'un agent de police et lui confier la garde de la personne arrêtée. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 9 (2).

Arrestation

(3) Un agent de police qui se voit confier la garde d'une personne aux termes du paragraphe (2) est réputé avoir procédé à l'arrestation de la personne aux fins des dispositions de la *Loi sur les infractions provinciales* concernant sa mise en liberté ou la continuation de sa détention et de la caution.

Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête (« LSPSE ») et règlements 363/07 et 26/10 de la LSPSE

Exigences obligatoires

10 (1) Nul n'a droit à un permis prévu par la présente loi à moins de satisfaire aux exigences suivantes :

- (a) il a un casier judiciaire vierge;
- (b) s'il s'agit d'un particulier :
 - (i) il est âgé de 18 ans ou plus,
 - (ii) il a le droit de travailler au Canada,
 - (iii) il a suivi la formation prescrite et réussi aux examens prescrits.

Règlement 363/07 de la LSPSE

Violation du code de conduite

1. Le titulaire d'un permis qui contrevient ou ne se conforme pas au présent règlement enfreint le code de conduite.

Particuliers titulaires d'un permis

- 2. (1)** Lorsqu'il travaille comme enquêteur privé ou agent de sécurité, le particulier titulaire d'un permis doit faire ce qui suit :
- (a) agir avec honnêteté et intégrité;
 - (b) respecter et utiliser les biens et l'équipement conformément aux conditions de son permis;
 - (c) se conformer aux lois fédérales et provinciales et aux règlements municipaux;
 - (d) traiter toutes les personnes sur un pied d'égalité, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap;
 - (e) s'abstenir de commettre des actes ou d'utiliser un langage blasphématoires, injurieux ou insultants, ou de commettre des actes qui sont par ailleurs incivils envers les membres du public;
 - (f) s'abstenir de faire usage de force injustifiée;
 - (g) s'abstenir de comportements qui sont soit interdits ou non autorisés par la loi.
- (2)** Nul particulier titulaire d'un permis ne doit :

- (b) comploter avec une autre personne d'enfreindre le présent code de conduite ni aider ou encourager un autre titulaire de permis à ce faire;
- (c) faire intentionnellement ou par négligence une fausse déclaration ou fausse plainte contre un autre titulaire de permis;
- (d) faire à quiconque une assertion inexacte concernant le type, la catégorie ou les conditions de son permis.

Règlement 26/10 de la LSPSE

Formation et examen à l'intention des auteurs d'une demande

2. (1) Le permis d'agent de sécurité ne peut être délivré à l'auteur d'une demande que s'il remplit les conditions suivantes :

(a) il a suivi un programme de formation qui remplit les conditions suivantes :

(i) il est conforme au Programme de formation destiné aux agents de sécurité, publié par le ministère et daté du 20 janvier 2015,

(ii) il est offert par une entité visée au paragraphe (3);

a.1) avant de passer l'examen pour l'obtention d'un permis mentionné à l'alinéa b), il a fourni à la personne ou à l'entité qui administre l'examen un certificat valide de secourisme d'urgence de l'Ambulance Saint-Jean ou son équivalent;

(b) il a réussi à l'examen établi par le ministère pour l'obtention d'un permis d'agent de sécurité.

Formation et examen en vue du renouvellement des permis et des nouvelles demandes

4. Le titulaire de permis ou le particulier auquel a été délivré un permis d'agent de sécurité ou d'enquêteur privé peut renouveler le permis ou se faire délivrer un nouveau permis sans être obligé de remplir les exigences du paragraphe 2 (1) ou (2), selon le cas.

Règlement 26/10 de la LSPSE – Programme de formation destiné aux agents de sécurité

Le gouvernement de l'Ontario exige que tous les agents de sécurité suivent la formation non récurrente suivante :

Contenu et durée du programme de formation

La formation de base pour les agents de sécurité comprend au **moins 40 heures** d'enseignement en classe avec le certificat de secourisme d'urgence ou **au moins 33,5 heures** sans le certificat de secourisme d'urgence. Le tableau qui suit propose une durée pour chaque section de la formation et comprend les heures

d'enseignement en classe et les heures de travail à la maison. Les heures de travail à la maison ne visent que les lectures préparatoires. Toutes les autres activités de formation doivent avoir lieu en classe. Le nombre d'heures indiqué est approximatif et pourra être rajusté selon les capacités d'apprentissage des participants ou les préférences du formateur. Ce dernier doit déterminer le nombre optimal d'heures consacrées à chaque section du programme, mais en aucun cas le total ne saurait être inférieur à 40 ou à 33,5 heures si le certificat de secourisme d'urgence n'est pas compris.

Contenu et durée proposée du programme de formation

Contenu du programme	Durée proposée	
	Heures d'enseignement en classe	Heures de travail à la maison
1. Introduction à l'industrie des services de sécurité	2	2
2. La Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête, et le Code de conduite du Ministère	2	3
3. Procédures de base	3	5
4. Rédaction de rapports	2	2
5. Santé et sécurité	1	1
6. Préparation aux interventions en cas d'urgence	4	4
7. Système légal canadien	3	6
8. Autorités légales	7,5	10
9. Communication efficace	4	3
10. Formation sur la sensibilisation	3	2
11. Théorie sur l'usage de la force	2	2
12. Certificat de secourisme d'urgence	6,5	–
Total	40	40

Les documents ci-dessus sont disponibles à l'adresse suivante :

http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/french/PSIS/Training/SecurityGuardSyllabus/PSIS_SG_syllabus_fr.html

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code »)

L'auteur du fil Twitter de l'étudiant indique que l'étudiant a été victime de discrimination ou de harcèlement fondé sur la race en tant qu'étudiant. Le fil Twitter indique que l'étudiant se rendait au travail. L'implication du fil Twitter est que l'étudiant a également été victime de discrimination ou de harcèlement en tant qu'employé. Le *Code* stipule ce qui suit :

Service

1 Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Actes des dirigeants, etc.

46.3 (1) Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2 (2) et 5 (2), de l'article 7 et du paragraphe 46.2 (1), lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question.

Comme indiqué ci-dessus, l'article 1 (Service) et l'article 5 (Emploi) comprennent tous deux la discrimination fondée sur la race dans leur définition. Il est utile de tenir compte de la façon dont cette phrase a été interprétée dans la jurisprudence et les règlements en matière de droits de la personne.

- I. Le document Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale de la Commission ontarienne des droits de la personne (la « politique de la CODP ») souligne un certain nombre de facteurs qui constituent des preuves de discrimination fondée sur la race. À la page 23 de la politique, la discrimination raciale subtile est définie. Cette forme de discrimination est décrite comme une pratique qu'on ne s'attend pas à voir se manifester ouvertement et qui est souvent subtile et insidieuse. Les manifestations de la discrimination raciale subtile peuvent inclure ce qui suit :
 - considération de divergences d'opinion normales exprimées par des personnes racialisées comme des marques d'insubordination ou d'insolence;
 - caractérisation du mode normal de communication chez certaines personnes racialisées comme grossier ou agressif.

- II. De plus, la politique de la CODP indique également ce qui suit :

[...] il est important de souligner que, pour les personnes ayant des raisons de croire qu'elles font l'objet d'un profilage racial, l'expérience est vraisemblablement troublante et susceptible de provoquer chez elles de la colère et l'adoption d'un ton agressif. Tout citoyen honnêtement et raisonnablement persuadé d'avoir été traité injustement a le droit de protester vigoureusement, tant qu'il n'a pas aussi recours à des gestes menaçants. Un tribunal a déjà estimé que, dans les circonstances, il faut user d'un certain degré de tact et de tolérance et que l'utilisation d'une certaine violence verbale ne saurait à son tour justifier la poursuite d'un traitement différent⁶.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (« LSST »)

Définitions pertinentes de la LSST :

Travailleur

par. 1(1)(c)

« travailleur » L'une ou l'autre des personnes suivantes, à l'exclusion du détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un

⁶ Voir *Johnson c. Halifax (Regional Municipality) (2003)*, 48 C.H.R.R. D/307 (N.S. Bd. Inq.) aux par. 41 et 60. Voir également *Hum c. Royal Canadian Mounted Police (1986)*, 8 C.H.R.R. D/3748 (C.H.R.T.), aux par. 29 696 et 29 697.

programme de travail ou de réadaptation :

1. La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent.
2. L'élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
3. La personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire.
4. ABROGÉE : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 71 (2).
5. Les autres personnes prescrites qui exécutent un travail ou fournissent des services à un employeur sans rémunération en argent. (« worker »)

Violence au travail

1 (a) emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

(b) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;

(c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Le ministère du Travail de l'Ontario a publié un guide pour comprendre la violence en milieu de travail et souligne que la violence en milieu de travail peut inclure ce qui suit :

- menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
- laisser des messages de menace dans un lieu de travail ou envoyer des courriels de menace à un lieu de travail;
- menacer quelqu'un du poing;
- brandir une arme au travail;
- frapper ou essayer de frapper un travailleur;
- lancer un objet à une ou un collègue;
- essayer d'écraser une personne au moyen d'un véhicule ou d'un équipement, par exemple un

chariot élévateur⁷.

Le ministère du Travail souligne que la personne qui se livre à du harcèlement ou à de la violence peut être quelqu'un que le travailleur côtoie en raison de la nature de son travail. Cette personne peut être un client, un consommateur, un bénévole, un étudiant ou un patient. Il peut aussi s'agir d'un membre du personnel, comme un collègue, un gestionnaire, un superviseur ou un employeur.

Comme stipulé dans *Rheem Canada Ltd c. USW*, la définition légale de la violence en milieu de travail est large et vise à sensibiliser aux comportements qui ne sont pas tolérés au travail⁸.

JURISPRUDENCE

Jurisprudence en matière de profilage racial

Durant cette enquête, il convient de déterminer si oui ou non la race de l'étudiant a été un facteur qui a motivé la décision de l'interpeler, de l'arrêter et de le placer en garde à vue. La majorité de la jurisprudence en matière de profilage racial tire sa source dans un contexte de services de police. Bien que cette enquête ne porte pas sur des interventions policières, les principes énoncés dans les enquêtes policières sont particulièrement pertinents. Les agents de sécurité ne sont pas des agents de la paix. Néanmoins, ils suivent la même formation de base que les policiers et ont l'autorisation d'utiliser des menottes et de mettre des personnes en état d'arrestation. Leur uniforme est par ailleurs similaire à celui des agents de police.

Comme le souligne le cas *Peel Law Association c. Pieters*, 2013 ONCA 396 au paragraphe 59, la Cour d'appel de l'Ontario stipule que dans les cas de discrimination raciale, les motifs pertinents de discrimination (la race par exemple) doivent être un facteur du traitement défavorable qu'a subi le plaignant.

Dans le cas de *R. c. Brown*, 2003 CanLII 52 142 (ONCA) au paragraphe 7, la Cour d'appel de l'Ontario décrit le profilage racial ainsi :

Le profilage racial est un type de profilage criminel fondé sur la race. Le profilage racial ou profilage fondé sur la couleur s'entend du phénomène par lequel certaines activités criminelles sont attribuées à un certain groupe de la société en fonction de la race ou de la couleur en vue de

⁷ Ministère du Travail, Directives concernant la santé et la sécurité, « La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi », septembre 2016, en ligne : <<https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcelement-au-travail>>.

⁸ *Rheem Canada Ltd c. USW*, 2012 CarswellOnt 9107, [2012] OLAA 346, au par. 46.

cibler des membres de ce groupe. Dans ce contexte, la race est utilisée de façon illégitime comme un indicateur de la propension de tout un groupe racial à la criminalité.

Dans le cas *Phipps c. Commission de services policiers de Toronto*, 2009 TDPO 877 (« *Phipps* »), le Tribunal des droits de la personne a présenté des principes clés tirés d'autres décisions que l'on devrait considérer dans les cas où la discrimination raciale est invoquée dans un contexte de services de police. Ces concepts sont résumés dans le cas *Jean c. Ottawa Police Services Board*, 2015 HRTD 1488 (CanLII) au paragraphe 79 [Traduction] :

- les motifs invoqués par le requérant ne doivent pas constituer le seul ou principal facteur des mesures prises par les intimés; le requérant n'a qu'à prouver qu'un ou plusieurs des motifs prohibés était un facteur;
- il n'est pas nécessaire de prouver l'intention – l'accent est mis sur l'effet des mesures prises par l'intimé sur le requérant;
- l'élément de preuve à l'appui de l'explication doit être crédible parmi toutes les preuves;
- les stéréotypes raciaux sont habituellement le résultat de croyances, de partis pris et de préjugés subtils et inconscients;
- lorsqu'on évalue l'explication de l'intimé, la question ultime est de savoir si une déduction de discrimination est plus probable selon la preuve que selon les explications offertes par l'intimé;
- on peut souvent établir la discrimination par déduction en ayant recours aux preuves circonstancielles plutôt qu'aux preuves directes;

Jurisprudence relative à l'usage de la force ou aux arrestations appropriées

Les cas qui ont trait à l'usage approprié de la force déployée durant une arrestation surviennent généralement dans un contexte de droit pénal. À cette fin, ces principes font souvent l'objet d'une discussion dans un contexte de contestations fondées sur la Charte ou à la suite d'allégations de discrimination fondée sur la race. Comme souligné dans le matériel de formation sur l'usage de la force, celle-ci, qu'elle soit exercée par un agent de sécurité ou un agent de police, n'est pas toujours appropriée ou nécessaire dans les circonstances. Dans le cas *R. c. Hood*, 2008 BCPC 217 (CanLII) (« *Hood* »), aux paragraphes 60 à 71, la Cour provinciale de la Colombie-Britannique souligne l'importance pour les policiers d'être prudents et de faire preuve de discernement lorsqu'ils effectuent des arrestations. Ils devraient également avoir des motifs objectivement raisonnables de faire usage de ce type de force. La Cour précise dans les paragraphes 81 et 82 que dans de telles circonstances, d'autres options s'offraient à l'agent de police, mais que celui-ci ne les a pas considérées avant de procéder à l'arrestation. Bien que ce principe soit tiré d'une affaire criminelle pour laquelle la norme de preuve est différente et plus élevée

pour établir une violation de la loi, il convient néanmoins de noter sa pertinence. Notamment, si la Cour détermine que les agents de police doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils participent à des enquêtes sur des infractions criminelles graves, les agents de sécurité devraient se montrer prudents lorsqu'ils mènent des enquêtes sur des délits ou des infractions mineurs.

De plus, comme le souligne le tribunal dans le cas *Abbott c. Toronto Police Services Board*, 2009 HRTO 1909 (« *Abbott* ») aux paragraphes 42 et 43, les policiers doivent constamment prendre des décisions dans l'exercice de leurs fonctions. Comme telle, dans un cas de profilage racial, la question est de savoir si la race a eu une influence sur l'usage excessif de la force. De plus, comme l'a observé la Commission d'enquête de la Nouvelle-Écosse dans le cas *Johnson c. Halifax (Regional Municipality)*, (2003) 48 C.H.R.R. D/307 au paragraphe 51 [traduction] : « Afin de déterminer si un traitement spécifique a été infligé, le conseil doit nécessairement formuler une hypothèse sur le déroulement des événements si le chauffeur du véhicule avait été blanc plutôt que noir. »

La Cour divisionnaire de l'Ontario a aussi récemment examiné un cas d'usage de la force d'un agent de police envers une personne de race noire. Dans le cas *Elmardy c. Commission des services policiers de Toronto*, 2017 ONCS 2074 (CanLII) (« *Elmardy* »), la Cour a eu recours au test de profilage racial de *Brown*. La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une arrestation policière à caractère raciste. De plus, la Cour a jugé que les agents de police avaient employé une force excessive contre M. Elmardy étant donné qu'ils l'avaient perçu comme étant dangereux en raison de sa race.

10 RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE ET DES CONSTATS

L'enquêteuse a rencontré individuellement les cinq agents du Service de la protection mentionnés dans les renseignements tirés du fil Twitter de l'étudiant. Elle a cherché à s'entretenir à nouveau avec le témoin ■ et le témoin ■. Le témoin ■ a accepté de rencontrer l'enquêteuse une deuxième fois, mais il s'est déclaré malade avant le rendez-vous. Le témoin ■ a accepté de reporter l'entrevue, mais a ensuite refusé une deuxième rencontre. L'enquêteuse a envoyé deux questions par courriel au témoin ■. Toutefois, il n'a pas répondu à son courriel. Le témoin ■ a également refusé une demande de deuxième entretien. L'enquêteuse n'a pas rencontré l'étudiant. L'enquêteuse a communiqué avec l'étudiant plusieurs fois pour lui demander de participer à l'enquête, mais il n'a pas répondu à ses requêtes. Ainsi, tous les renseignements de l'étudiant sont tirés d'une série de tweets ou de son « fil Twitter » publié sur Twitter le 13 juin 2019.

Éléments de preuve relatifs à la formation de l'agent du Service de la protection – témoin [REDACTED]

Au tout début de la rencontre effectuée dans le cadre de l'enquête, on a demandé au témoin [REDACTED] son âge et le groupe racial auquel il s'identifie. [REDACTED]

[REDACTED]. Néanmoins, le témoin [REDACTED] est visiblement une personne à la peau blanche. Durant le reste de l'entrevue, le témoin [REDACTED] s'est montré coopératif et direct au moment de fournir ses éléments de preuve.

[REDACTED] ne peut suivre de la formation permanente en raison de ses engagements professionnels, notamment en ce qui a trait à tenir le nouveau personnel à jour; [REDACTED]

[REDACTED]. Il mentionne qu'en raison des compressions budgétaires des dernières années, il a dû se concentrer sur les formations obligatoires, notamment celles sur les premiers soins, le RCR et le recours à la force. [REDACTED]

[REDACTED] de la formation optionnelle quand son budget le [REDACTED] permettait. Ces formations n'étaient pas obligatoires, mais néanmoins utiles dans la « boîte à outils » d'une personne. Il mentionne que plus les agents du Service de la protection ont d'outils, mieux ils sont en mesure d'aborder correctement les problèmes. Par exemple, [REDACTED] agents de la formation sur la santé mentale en collaboration avec le Service de police d'Ottawa. De plus, les agents du Service de la protection avaient accès à une formation sur la diversité relativement au profilage offerte par un professeur de criminologie sur le campus, de même que sur les pouvoirs d'arrestation, la rédaction de notes, la préparation à la comparution, la formation tactique/judo verbal. La formation tactique/judo verbal permet aux agents du Service de la protection de cerner le type de personne à qui ils ont affaire, à savoir si elle est gentille, difficile, sournoise ou encore un caméléon prétendant être aimable, mais qui pourrait leur causer du tort à long terme. La formation tactique porte sur l'évaluation du caractère violent, agressif ou coopératif d'une personne. Le judo verbal consiste à déployer des techniques de communication pour désamorcer un conflit. La formation sur la diversité durait une journée complète et on l'a offerte pour la dernière fois

en 2009. On a mis un terme à toutes les autres formations optionnelles en 2009 ou 2010. Depuis ce temps, [REDACTED] a essayé d'incorporer ce contenu aux séances de formation obligatoires actuelles.

Le témoin [REDACTED] a expliqué les méthodes que les agents du Service de la protection utilisent pour transmettre de l'information aux personnes avec qui ils interagissent. Il précise qu'un gardien peut avoir à modifier son discours et employer des termes qu'il n'emploie pas habituellement. Il a remarqué qu'il est particulièrement important qu'une personne puisse choisir parmi différentes options lorsqu'il y a interaction avec un agent du Service de la protection. Le témoin [REDACTED] déclare que cela fait partie de l'art de la négociation.

Le témoin [REDACTED] a expliqué ce qui constitue pour une personne une raison valable de se trouver sur le campus. Il mentionne que les personnes suivantes ont une raison valable d'être sur le campus : un étudiant; un membre du personnel; un visiteur; une personne qui veut jeter un coup d'œil aux bâtiments; les entrepreneurs; les clients des restaurants, de la cafétéria et de la librairie; et les membres de la bibliothèque et des installations sportives. Lors des événements VIP et des réservations de salles, il affirme que toute personne, peu importe sa participation aux activités, a une raison valable d'être sur le campus.

On a demandé au témoin [REDACTED] comment on enseigne aux agents du Service de la protection l'application du pouvoir discrétionnaire. Il a déclaré que cela relève du code d'éthique. Le témoin [REDACTED] a mentionné qu'ils doivent respecter les lignes directrices énoncées dans la *Loi sur les enquêteurs privés et les gardiens*, le règlement de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'Université, et la formation obligatoire de l'Université sur la violence en milieu de travail. Dans cette optique, l'approche consiste à traiter les autres de la manière dont on aimerait soi-même être traité. Toutefois, il a affirmé qu'aucun élément de la formation actuelle n'aborde cet enjeu.

En dépit de la réponse initiale du témoin [REDACTED] à une question, il a fourni volontairement des éléments de preuve détaillés sur tous les autres points. L'enquêteuse le considère comme un témoin fiable et crédible.

Enjeu 1 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les témoins [REDACTED] et [REDACTED] l'ont arrêté de manière inappropriée pour lui demander une pièce d'identité. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que ce contrôle est selon lui motivé par la race.

a. Renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que le 12 juin 2019, le témoin [REDACTED] et le témoin [REDACTED] ont « arrêté l'étudiant sur le campus de l'Université et lui ont demandé de produire sa carte

d'identité ». Puisqu'il n'a pas participé à l'enquête, les renseignements de l'étudiant se fondent sur ses tweets, collectivement intitulés « histoire complète ». Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que le jour de l'incident, deux agents du Service de la protection (témoin [REDACTED] et témoin [REDACTED]) l'ont arrêté parce qu'il faisait de la planche à roulettes. Ils lui ont demandé de ne pas pratiquer cette activité sur le campus. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que celui-ci n'était pas au courant qu'un règlement interdisait les planches à roulettes sur le campus. Il a néanmoins obtempéré à la demande et s'est dirigé vers son bureau à pied. Toutefois, les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ne lui ont pas permis de se rendre à son travail. Ils lui ont demandé une pièce d'identité, car ils devaient confirmer qu'il était bel et bien un étudiant de l'Université. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a expliqué aux agents qu'il avait oublié son portefeuille et qu'il n'avait pas sa carte d'étudiant sur lui. Il a néanmoins proposé aux agents de l'escorter jusqu'à son bureau afin de pouvoir leur prouver son identité [REDACTED]. Les témoins [REDACTED] et [REDACTED] l'ont informé qu'il devait leur présenter sa carte d'étudiant. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'ils ont adopté un comportement agressif à son égard (vraisemblablement, les renseignements provenant du fil Twitter suggèrent que les agents du Service de la protection ont agi de manière conflictuelle, directe et persistante – au point d'en être hostile – à son endroit), ont élevé le ton et ont lui intimé de quitter le campus.

b. Éléments de preuve du témoin [REDACTED]

Le jour de l'incident, le témoin [REDACTED] patrouillait le campus de l'Université avec son partenaire, le témoin [REDACTED]. Le témoin [REDACTED] conduisait un véhicule. Ils ont traversé le parc de stationnement K et ont patrouillé le secteur devant le 90 Université (une résidence privée qui appartient à l'Université). Alors qu'ils sortaient du parc de stationnement K, le témoin [REDACTED] a remarqué une personne qui faisait de la planche à roulettes entre les pavillons Simard et Hamelin et effectuait selon lui des figures sur une plateforme de ciment surélevée. Le témoin [REDACTED] a indiqué l'endroit sur la carte du campus, laquelle est jointe sous le nom d'annexe B. Il ne connaissait pas le nom de la personne à ce moment-là. Toutefois, cette personne était l'étudiant. Le témoin [REDACTED] a stationné son véhicule. Le témoin [REDACTED] est resté dans le véhicule. Le témoin [REDACTED] s'est dirigé vers l'étudiant pour lui parler. Le témoin [REDACTED] a avisé l'étudiant qu'il était interdit de faire des figures de planche à roulettes sur le campus.

L'étudiant a indiqué qu'il avait compris la directive et a arrêté de faire de la planche à roulettes. Aux fins du rapport d'incident, le témoin [REDACTED] a demandé à l'étudiant s'il était un étudiant. L'étudiant a répondu oui à cette question. Le témoin [REDACTED] a demandé à l'étudiant son nom et son numéro d'étudiant. L'étudiant a

déclaré qu'il n'avait pas à leur fournir cette information. Le témoin ■ a informé l'étudiant qu'il devait bel et bien la leur fournir, conformément au règlement de l'Université. L'étudiant a répondu qu'il n'avait pas sa carte d'étudiant sur lui. Le témoin ■ lui a demandé de donner de vive voix son numéro d'étudiant ou de lui présenter une autre forme d'identification. Il lui a demandé de lui donner son nom complet. L'étudiant a refusé. À ce moment-là, l'étudiant a commencé à enregistrer la conversation. Le témoin ■ a informé l'étudiant que s'il ne pouvait pas lui fournir une preuve d'identification, il devait quitter le campus. L'étudiant a refusé en affirmant qu'il était un étudiant et qu'il avait déboursé une somme importante pour fréquenter l'Université. L'étudiant a ensuite quitté les lieux en indiquant qu'il devait se rendre au travail sur le campus. Il n'a pas mentionné où il travaillait ni ce qu'il faisait sur le campus.

Le témoin ■ déclare que des gens viennent fréquemment sur le campus exécuter des figures de planche à roulettes, particulièrement l'été, plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Il affirme avoir demandé à ces gens d'arrêter de s'adonner à cette activité. De plus, il a toujours demandé à ceux qui effectuent des figures de planche à roulettes de fournir une pièce d'identité. Si ces personnes ne peuvent en présenter une, il leur demande de quitter le campus.

a. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare que le témoin ■ et lui ont vu l'étudiant exécuter des figures de planche à roulettes. Le témoin ■ est sorti du véhicule pour parler à l'étudiant; le témoin ■ est demeuré dans le véhicule. Le témoin ■ affirme qu'il ne pouvait pas entendre la conversation entre les deux personnes et que sa vue était en partie obstruée par une structure de ciment; il confirme cependant que l'incident est survenu à l'endroit qu'a mentionné le témoin ■. Il a toutefois pu voir le témoin ■ lui faire signe de le rejoindre là où il était. Le témoin ■ est sorti du véhicule et s'est approché de l'étudiant et du témoin ■. Au moment où le témoin ■ les rejoignait, le témoin ■ demandait à l'étudiant une forme d'identification. Le témoin ■ a appelé le répartiteur et lui a demandé de diriger une caméra vers eux. Le témoin ■ confirme que l'étudiant a refusé de s'identifier. Il a dit à l'étudiant qu'il devait fournir une pièce d'identité ou quitter les lieux, conformément à la *Loi sur l'entrée sans autorisation*. L'étudiant a refusé et s'est éloigné en empruntant l'allée piétonne.

Le témoin ■ déclare que selon son expérience, il voit une personne faire des figures de planche à roulettes une fois toutes les deux semaines. Toutefois, cette activité est aujourd'hui moins populaire que par le passé. Mis à part l'étudiant, il affirme n'avoir jamais arrêté quiconque pour avoir fait des figures de planche à roulettes, bien que cela puisse avoir été le cas dans les années 2000. Le témoin ■ déclare qu'il

demande à une personne exécutant des figures de lui fournir une pièce d'identité au cas par cas. À ce sujet, il affirme que, dans la plupart des situations, lorsqu'il aborde une personne qui fait de la planche à roulettes, il sait s'ils sont ou non des étudiants. Selon son expérience, les gens qui exécutent des figures sont rarement des étudiants.

b. Éléments de preuve de la témoin

La témoin n'était pas présente durant l'incident du 12 juin 2019. Toutefois, elle a pour responsabilité de vérifier que les rapports d'incident des agents du Service de la protection sont correctement remplis après l'incident. On a informé la témoin de l'incident le jour suivant. Elle a ajouté des photographies et des vidéos au rapport, ainsi que des renseignements sur l'identité de l'étudiant. La témoin conserve des copies des vidéos et des photos pour les rapports d'incident. Elle a examiné une copie d'une vidéo où l'on est censé voir l'étudiant qui exécute des figures de planche à roulettes. Elle confirme que la vidéo avait été créée le jour précédent.

c. Éléments de preuve du témoin

Le témoin affirme que beaucoup de personnes suspectes rôdent sur le campus. Il explique que ces personnes peuvent essayer d'entrer dans un immeuble sans carte d'accès ou de forcer l'ouverture d'une porte. Les personnes suspectes sont celles qui s'adonnent à des activités interdites; le témoin déclare que la pratique de la planche à roulettes fait partie de ces activités. Comme tel, on tire de cet énoncé la conclusion que l'exécution de figures de planche à roulettes est une activité suspecte. Le témoin affirme que les déplacements en planche à roulettes ne posent aucun problème.

d. Éléments de preuve du témoin

Dans le rapport d'incident de l'Université daté du 12 juin 2019, l'étudiant est décrit comme un individu suspect. Le témoin affirme que c'est à l'agent du Service de la protection, qu'il soit témoin d'un incident ou reçoive un appel de signalement d'incident, de déterminer si une personne est suspecte ou non. Le répartiteur de l'appel inscrit cette conclusion dans le rapport d'incident. Le témoin mentionne que les appels mineurs reçoivent une classification de niveau 1, alors que ceux qui signalent des personnes suspectes sont de niveau 2.

e. Autres éléments de preuve

Une vidéo de 42 secondes est tirée de l'une des caméras de l'Université. On y voit une personne, qui

semble être l'étudiant, faire de la planche à roulettes. Elle porte les mêmes vêtements que l'étudiant dans une autre vidéo filmée plus tard, ainsi que sur la vidéo de ce dernier. À la 5^e seconde, l'étudiant monte avec sa planche à roulettes sur une structure légèrement surélevée à côté d'une série d'escaliers. Il demeure sur cette structure pendant quelques secondes puis en descend à la 11^e seconde. Il sort ensuite du cadre sur sa planche. La figure ne comporte aucune manœuvre complexe, et l'étudiant n'est pas monté très haut sur la structure. Ainsi, l'étudiant a été en mesure de sauter de la structure sans déployer de grands efforts. La structure ne semble pas endommagée, et l'étudiant n'a pas bloqué le chemin à qui que ce soit. La témoin ■ confirme que cette vidéo a été prise le 12 juin 2019.

Constat

Le témoin ■ a participé à l'entrevue d'enquête, bien qu'il n'a pas semblé vouloir le faire au départ. Il a posé différentes questions sur le processus à l'enquêteuse, qui lui a répondu. Avant la rencontre, on a avisé le témoin ■ qu'il pouvait parler à l'enquêteuse pour lui faire part de ses questions sur le processus. Durant l'entretien, le témoin ■ a répondu aux questions. Toutefois, il a à l'occasion fourni des réponses évasives. Le témoin ■ s'est révélé un témoin coopératif de manière générale. Les éléments de preuve des témoins ■ et ■ étaient généralement crédibles. Ils sont le reflet de ce qu'ils croient être la vérité, en dépit du fait que certains éléments de preuve pourraient être illogiques.

La preuve démontre que l'étudiant a exécuté une figure de planche à roulettes. Cette figure sur la vidéo dure moins de 6 secondes. Durant celle-ci, on voit l'étudiant exécuter la figure après être resté quelques secondes au sommet de la structure, planche à roulettes en main. Les agents du Service de la protection estiment que cet incident est la raison de leur interaction avec l'étudiant. Il est plus probable qu'improbable que la figure de planche à roulettes de l'étudiant fasse partie des raisons qui ont motivé les témoins ■ et ■ à l'arrêter. Toutefois, en appliquant une analyse du *Code*, l'enquêteuse doit déterminer si la race de l'étudiant a été l'une des raisons pour laquelle il a non seulement été arrêté, mais aussi sommé de présenter une pièce d'identité. Comme l'indique le cas *Phipps*, lorsque l'enquêteuse conclut qu'il y a eu discrimination fondée sur la race, elle peut déterminer que la race n'est qu'un facteur parmi d'autres qui expliquent le traitement différentiel subi par le plaignant.

L'incident qui a provoqué l'interaction avec les agents du Service de la protection est, objectivement, de nature mineure. Bien qu'il ne soit effectivement pas permis d'exécuter des figures de planche à roulettes sur le campus, la question est de savoir si l'incident aurait dû donner lieu au type d'intervention qu'a subi l'étudiant de la part des témoins ■ et ■. L'enquêteuse conclut que leur réponse n'était ni appropriée ni

raisonnable dans les circonstances. Dès le début, l'enquêtrice a préféré les éléments de preuve fournis par le témoin ■ plutôt que ceux du témoin ■ quant à la fréquence des figures de planche à roulettes sur le campus. Le témoin ■ est à l'emploi de l'Université depuis beaucoup plus longtemps que le témoin ■ et a donc plus d'expérience dans ce type d'interaction. L'enquêtrice conclut que peu de personnes viennent sur le campus pour exécuter des figures de planche à roulettes. Aucune preuve ne suggère que la figure dont il est question était particulièrement problématique par rapport à d'autres. Sur la vidéo, on voit l'étudiant exécuter sa figure, puis quitter les lieux. Ce faisant, il ne bloque le passage à personne, ne se met pas dans une situation périlleuse et n'endommage pas les biens de l'Université. En conséquence, il est difficile de comprendre pourquoi les agents du Service de la protection n'ont pas tout simplement demandé à l'étudiant de cesser son activité pour ensuite mettre fin à l'interaction lorsque celui-ci a obtempéré. Il ne fait aucun doute que l'étudiant a arrêté de faire des figures lorsqu'on le lui a demandé. Par conséquent, les agents du Service de la protection n'avaient pas de raison logique de lui demander de présenter une pièce d'identité.

Au même titre que les faits tirés du cas *Elmardy*, les éléments de preuve suggèrent que la race de l'étudiant a été un facteur de l'arrestation. Le témoin ■ déclare que les gens qui effectuent des figures de planche à roulettes ne sont généralement pas des étudiants. C'est ce qui nous mène à la conclusion que le témoin ■ a présumé que l'étudiant n'était pas un étudiant. L'étudiant a aussi mentionné qu'il se rendait au travail. Ni le témoin ■ ni le témoin ■ n'ont semblé considérer que l'étudiant pouvait être un employé de l'Université. De plus, on a jugé que l'étudiant était une personne suspecte dans le rapport d'incident. Il n'existe aucune preuve suggérant que l'étudiant puisse être considéré comme suspect et étiqueté comme tel à la date en question. Au contraire, au moment de son arrestation, il s'adonnait à une activité interdite d'ordre mineur. Un tel comportement ne fait pas de lui une personne suspecte. Il est concevable qu'une partie de la raison pour laquelle les agents du Service de la protection ont jugé l'étudiant suspect découle de leur formation, et de la formulation de la procédure 2. La nomenclature « suspecte » a un impact sur la manière dont on perçoit les gens. Juger qu'une personne est suspecte est une conclusion sévère qui peut avoir de lourdes conséquences. Les agents du Service de la protection ont choisi d'exiger une pièce d'identité, puis ils ont arrêté quelqu'un dont le comportement était relativement sans conséquence.

Le seul élément qui distingue l'étudiant des autres personnes qui apparaissent dans la vidéo de l'incident capté le 12 juin 2019 est le fait qu'il soit de race noire. La décision des agents du Service de la protection d'exiger une pièce d'identité sous-entend qu'ils étaient d'avis que l'étudiant n'aurait pas dû se trouver sur

le campus, dans la mesure où il n'était ni étudiant ni employé. L'enquêteuse avait très peu d'information sur la nature de la relation employeur-employé entre l'étudiant et l'Université. Ainsi, il est difficile de savoir si l'étudiant est un employé dans le cadre de la *Loi sur les normes d'emploi* ou d'une autre réglementation du travail. Malgré tout, comme le rappelle la Cour suprême du Canada, on doit interpréter les lois canadiennes en matière de droits de la personne de façon large et équitable⁹. Le Tribunal a jugé que le terme « emploi » s'appliquait à une vaste gamme de modalités de travail, y compris celles qui ne correspondent pas à la définition d'emploi que l'on trouve dans les lois en matière d'emploi¹⁰.

De plus, les agents du Service de la protection auraient pu choisir une approche moins intrusive pour résoudre le problème que posait la planche à roulettes. Ils ont demandé à l'étudiant de cesser son activité. Il a arrêté. À partir de ce moment, rien ne justifiait d'exiger une pièce d'identité de sa part ou de connaître la raison de sa présence sur le campus. Comme on le souligne dans les facteurs contextuels, de même que dans les éléments de preuve ci-dessous, l'Université est située en plein cœur de la ville, et ses bâtiments se trouvent à proximité d'autres propriétés publiques et privées. Il est difficile de comprendre pourquoi il importait de savoir si l'étudiant était un étudiant, un employé ou un simple citoyen. Toutefois, le fait qu'une preuve d'identité ait été importante aux yeux des agents du Service de la protection donne lieu de croire que c'était en raison de la couleur de la peau de l'étudiant, laquelle aurait éveillé des soupçons quant aux raisons de sa présence sur le campus. En conséquence, l'enquêteuse conclut, selon la prépondérance des probabilités, que l'étudiant a fait l'objet de discrimination fondée sur la race lorsqu'il a été arrêté et qu'on lui a demandé de fournir une pièce d'identité.

Ensuite, comme pour les faits du cas *Elmardy*, une interaction directe entre une personne responsable des services de sécurité et un membre du public s'est rapidement envenimée. Dans le cas *Elmardy*, l'agent a immédiatement arrêté le requérant avant de lui passer les menottes, durant une interaction où ce dernier présentait une pièce d'identité. La Cour a conclu que cette partie de l'incident a évolué rapidement. De façon similaire, la vidéo de l'étudiant ne dure que 2 minutes. Les témoins ■ et ■ ont choisi d'envenimer la situation et ont exigé que l'étudiant présente une pièce d'identité. Quelques minutes

⁹ Voir : *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 RCS 536, 1985 CanLII 18 (CSC); *Action travail des femmes v. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1987] 1 RCS 1114, 1987 CanLII 109 (CSC), et *British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, [2017] 2 RCS 795, 2017 CSC 62 (CanLII).

¹⁰ Voir : *Payne v. Otsuka Pharmaceuticals Co Ltd.*, 2001 CanLII 26231 (ON H.R.T.), *Szabo c. Poley*, 2007 HRTO 37 (CanLII) aux paragraphes 15 et 16, et *Sutton v. Jarvis Ryan Associates*, 2010 HRTO 2421 (CanLII) aux paragraphes 95 à 100, et *D'Alesio v. Walker Real Estate Inc.*, 2019 HRTO 696 (CanLII).

après son refus d'obtempérer, l'étudiant s'est fait menotter par les agents. Les faits ne soutiennent pas une raison logique et non discriminatoire qui expliquerait pourquoi cette conversation, durant laquelle l'étudiant s'éloigne, se termine par le recours à des menottes.

L'enquêteuse conclut que l'incident du 12 juin 2019 est survenu en partie en raison de la formation inadéquate qu'ont reçue les agents du Service de la protection sur les enjeux en lien avec la diversité.

[REDACTED]

Comme le fait remarquer Robin DiAngelo dans *White Fragility*¹¹, les personnes blanches forment un groupe racial. De plus, comme la plupart des personnes blanches n'ont pas reçu de formation sur la manière d'aborder de façon critique les questions raciales, certaines d'entre elles sont susceptibles de remettre en question l'existence même du racisme, et ce, malgré leur manque de compréhension de la complexité des enjeux relatifs à la race. Le témoin [REDACTED] a en effet contesté la pertinence de la race comme facteur dans le cadre d'une enquête où une personne fait part d'inquiétudes fondées sur la race. En conséquence, l'enquêteuse conclut qu'il est plus que probable que les agents du Service de la protection n'aient pas reçu de formation nuancée ou à jour sur les enjeux liés à la race, notamment sur la discrimination raciale.

De plus, l'enquêteuse estime qu'on n'a pas fourni au [REDACTED] assez d'outils pour permettre la formation des agents du Service de la protection sur les enjeux de la diversité, y compris la race. [REDACTED] n'a pas le budget nécessaire pour inscrire ses agents à des séances de formation offertes par des experts en matière de diversité.

Enjeu 2 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les témoins [REDACTED] et [REDACTED] l'ont suivi et l'ont menacé alors qu'il tentait de quitter le campus et de désamorcer la situation. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que c'est parce qu'il est noir.

¹¹ *International Journal of Critical Pedagogy*, vol. 3 (3) (2011) p. 54 à 70.

a. Renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a obtempéré à la demande des témoins ■ et ■ lorsqu'il a commencé à quitter la zone du campus dans laquelle il se trouvait. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a entrepris de partir avec sa planche à roulettes à la main pour tenter de désamorcer la situation, et parce qu'il était épuisé et qu'il devait se rendre au travail. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que malgré le fait qu'il était en train de partir, les témoins ■ et ■ ont continué de le suivre et de le menacer de l'arrêter. Ils ont dit qu'il avait commis une « intrusion », mais n'ont pas pu préciser en quoi il avait commis cette infraction alors qu'il se rendait à son bureau. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il leur a demandé : « S'il vous plaît, arrêtez de me suivre. »

b. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare que l'étudiant a affirmé qu'il se rendait au travail, mais il n'a pas quitté le campus. Selon le point de vue du témoin ■, l'étudiant était une personne non identifiée qui s'adonnait à une activité interdite sur le campus de l'Université et devait partir. Le témoin ■ et l'étudiant ont échangé des paroles. Le témoin ■ a informé l'étudiant que puisqu'il s'adonnait à une activité interdite, il devait partir; s'il restait, il serait considéré comme un intrus et susceptible d'être arrêté. L'étudiant a répondu qu'en tant qu'étudiant, il avait le droit d'être sur le campus et qu'il n'avait pas à lui fournir une preuve d'identité. L'étudiant a aussi déclaré que le fait que le témoin ■ le suive constituait du harcèlement. Le témoin ■ a répliqué que ce n'était pas du harcèlement, mais qu'il voulait plutôt être sûr qu'il avait le droit d'être là. Il déclare qu'après avoir demandé à plusieurs reprises à l'étudiant de présenter une pièce d'identité et lui avoir donné une dernière occasion de quitter le campus, les témoins ■ et ■ ont arrêté l'étudiant.

c. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare qu'après que l'étudiant s'est éloigné du témoin ■ et de lui, le témoin ■ lui a demandé ce qu'il en pensait. C'est-à-dire, quel était son avis sur ce qu'il devait faire. Le témoin ■ a répondu que c'était à lui de décider. Ils ont alors choisi de suivre l'étudiant. Le témoin ■ décrit ce qui s'est passé ensuite comme se déroulant très rapidement sur une courte distance. Il déclare que le témoin ■ a continué de demander une pièce d'identité à l'étudiant et a menacé de l'arrêter pour refus d'obtempérer. L'étudiant a refusé en déclarant à plusieurs reprises qu'il n'avait pas à s'identifier auprès d'eux. Le témoin ■ a donné à l'étudiant une dernière occasion de satisfaire à sa demande, puis il l'a arrêté pour intrusion.

d. Autres éléments de preuve

Le fil Twitter de l'étudiant comprenait une vidéo de 45 secondes de son interaction avec les agents du Service de la protection; cependant elle ne montre que ses pieds tandis qu'il marche, et la partie inférieure du torse de l'un des agents. Dans cette vidéo, ni l'étudiant ni l'agent du Service de la protection avec qui il parle ne crient. Le volume de voix de chaque personne est équivalent. L'étudiant dit à plusieurs reprises : « Arrêtez de me suivre. », et dit également : « Je ne viole aucune des règles du campus. » Un agent déclare : « Je vais vous demander une dernière fois de quitter le campus. » L'étudiant réplique : « Pour quelle raison », et « Arrêtez de me suivre ». Un agent déclare : « Avez-vous une pièce d'identité sur vous? » L'étudiant répond : « Arrêtez de me suivre, je n'ai pas à avoir une pièce d'identité sur moi. J'ai dit que je n'avais pas de pièce d'identité, je vous ai dit la première fois que je n'avais pas de pièce d'identité sur moi. » L'agent déclare : « C'est la dernière fois, si je ne vous vois pas quitter le campus, je vais vous mettre en état d'arrestation. » L'étudiant réplique : « Pourquoi? » L'agent répond : « Pour intrusion. » L'étudiant déclare : « Comment est-ce que je peux être accusé d'intrusion, je suis un étudiant qui paie beaucoup d'argent pour venir ici. Vous arrêtez de me suivre. Vous me rendez vraiment mal à l'aise maintenant. » Un agent déclare : « Vous êtes en état d'arrestation. » L'étudiant réplique : « Pourquoi? » L'agent répond : « Intrusion ». Au moment qui semble être celui de l'arrestation, l'étudiant dit : « Qu'est-ce que vous faites? C'est une blague ou quoi, qu'est-ce que je fais de mal? »

L'Université a enregistré une vidéo d'une partie de l'interaction entre les témoins ■ et ■ et l'étudiant. La vidéo n'a pas de son. Elle dure 2 minutes et 1 seconde et présente les éléments suivants :

- Les témoins ■ et ■ et l'étudiant qui marchent le long d'une allée piétonne;
- Dans les 16 premières secondes de la vidéo, un homme blanc peut être vu en train de faire de la planche à roulettes sur l'allée piétonne¹², et à 18-19 secondes, il dépasse les trois personnes;
- L'étudiant marche toujours devant les agents du Service de la protection, et s'en éloigne;
- Tout au long de l'interaction, un certain nombre de personnes marchent dans les deux directions;
- Du début de la vidéo jusqu'à 45 secondes, environ 10 personnes passent près d'eux;
- À 44 secondes, le témoin ■ saisit le bras de l'étudiant, puis 1 seconde plus tard le témoin ■ saisit son autre bras;
- Les témoins ■ et ■ menottent ensuite l'étudiant. Cette action se déroule de 44 secondes à

¹² Les témoins ■, ■ et ■ ont tous confirmé que l'allée piétonne se situait entre le parc de stationnement K et le pavillon Morisset.

1 minute et 40 secondes;

- Ni pendant l'arrestation, ni à quelque moment de la vidéo que ce soit, on ne peut voir l'étudiant résister physiquement à l'arrestation, ni faire des démonstrations de force ou de langage corporel menaçant envers les agents du Service de la protection;
- À 1 minute et 40 secondes, le témoin ■ peut être vu en train de parler à quelqu'un se trouvant hors du champ de la caméra;
- À 1 minute 50 secondes, une personne peut être vue en train de filmer l'interaction avec son téléphone cellulaire;
- À 2 minutes, le témoin ■ peut être vu en train d'entrer dans le champ de la caméra.

Constat

L'enquêteuse conclut que l'étudiant a bien tenté de désamorcer l'incident relatif à la planche à roulettes en tentant de s'en aller. Il est incontestable que l'étudiant a cessé d'effectuer une figure de planche à roulettes et qu'il est parti. En d'autres mots, il a reçu une directive et il a obéi à cette directive. Cependant, les agents du Service de la protection ont continué d'interagir avec l'étudiant bien qu'il se soit conformé à leur demande initiale. Le fait que le témoin ■ ait demandé au témoin ■ son avis sur ce qu'il devait faire suggère que les agents du Service de la protection jouissent d'une certaine latitude quand ils interagissent avec des personnes sur le campus. Cela signifie qu'ils disposent d'options quant à la façon de réagir à une situation. Or, les témoins ■ et ■ ont choisi de continuer à interagir avec l'étudiant alors qu'il n'y avait aucune raison évidente de le faire. Aucune preuve ne suggère que l'étudiant se comportait d'une manière menaçante, violente ou agressive. Au mieux, il invoquait un droit d'être laissé tranquille, contestait le pouvoir des agents du Service de la protection de demander une pièce d'identité et indiquait qu'il n'en avait pas. Comme l'indique la politique de la CODP, il n'est pas inapproprié, pour une personne qui a le sentiment d'avoir été traitée injustement, de s'opposer à ce traitement supposément injuste. Répondre à une personne qui représente l'autorité ne constitue pas une infraction, qu'il s'agisse d'un policier, d'un agent de sécurité ou d'un agent du Service de la protection.

Aucune preuve ne suggère non plus que l'étudiant présentait une menace réelle ou importante pour sa sécurité ou celle des autres. En outre, les deux agents du Service de la protection n'expliquent à aucun moment, durant la vidéo de l'étudiant, que sa figure de planche à roulettes était ce qu'il avait fait de mal et ce qui avait entraîné leur intervention. L'étudiant exprime son malaise, et le ton de sa voix témoigne

qu'il se sentait effectivement mal à l'aise. Comme souligné dans *Abbott et Hood*, les personnes qui ont la responsabilité de veiller à la sécurité de la communauté disposent d'un ensemble d'outils pour remplir leurs fonctions. L'un de ces outils est le désamorçage d'un conflit. Au lieu de désamorcer cette situation, les agents du Service de la protection ont choisi de l'aggraver. Compte tenu du fait que l'étudiant semblait mal à l'aise, les agents auraient pu interagir avec lui d'une autre façon. Cela donne lieu à la question : pourquoi ne l'ont-ils pas fait?

Comme souligné dans *Abbott*, la personne chargée de l'enquête doit nécessairement envisager si la situation aurait été différente si l'étudiant avait été blanc. L'enquêtrice estime que le témoignage du témoin ■ selon lequel les gens n'effectuent pas souvent de figures de planche à roulettes sur le campus est crédible, étant donné ses années d'expérience. Le caractère distinctif de cet incident est que l'étudiant est noir. Un homme blanc¹³ passe en planche à roulettes à côté des agents du Service de la protection et de l'étudiant au début de la vidéo de l'Université, et aucun des agents n'aborde cet homme. Ils continuent plutôt de suivre l'étudiant alors qu'il s'éloigne. En d'autres mots, les agents aggravent la situation, au lieu de laisser simplement l'étudiant s'en aller. L'enquêtrice conclut qu'on peut raisonnablement déduire des éléments de preuve que si l'étudiant avait été blanc, les agents du Service de la protection auraient été moins enclins à conclure que l'étudiant faisait partie du type de personnes qui devaient être identifiées, puis arrêtées. De façon semblable aux faits dans *Elmardy*, le choix d'arrêter l'étudiant pour un incident mineur et son refus de fournir une pièce d'identité constitue une réaction excessive compte tenu des circonstances. Par conséquent, l'étudiant a fait l'objet de discrimination en vertu du *Code*.

Enjeu 3 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les agents du Service de la protection l'ont saisi par la taille et les bras et ont fait tomber son téléphone en donnant un coup sur celui-ci.

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que lorsqu'on l'a menotté, les menottes étaient trop serrées. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'on l'a traité de manière excessive parce qu'il était noir.

a. Éléments de preuve de l'étudiant

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les témoins ■ et ■ l'ont saisi par

¹³ Il s'agit de la même personne que celle qui apparaît dans la vidéo de l'Université, et semble être la personne qui est mentionnée dans le fil Twitter.

les bras et la taille et ont fait tomber son téléphone en donnant un coup sur celui-ci. Ils l'ont ensuite menotté et arrêté. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les menottes étaient trop serrées et lui ont coupé la circulation dans les mains. Quand il en a informé les témoins ■ et ■, ils lui ont répondu que « ça irait ». Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que celui-ci a demandé plusieurs fois ce qui les autorisait à le harceler et à l'arrêter, puisqu'il avait cessé de faire de la planche à roulettes et n'avait pas agi de façon menaçante. L'information provenant du fil Twitter de l'étudiant indique que celui-ci relie ce comportement au fait qu'il est noir.

b. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ a expliqué que le témoin ■ et lui ont retiré les effets personnels de l'étudiant, les ont déposés sur le béton et ont effectué l'arrestation. Le témoin ■ a placé sa main sur le côté gauche du corps de l'étudiant, et le témoin ■ a placé sa main sur son côté droit. Ils ont appuyé l'étudiant contre un pot de fleurs. Le témoin ■ a tiré ses bras derrière son dos et lui a mis les menottes. Il a déclaré que les menottes étaient mises de façon sécuritaire, mais pas trop serrée. Il pense que le témoin ■ a vérifié l'espacement des menottes avec ses doigts. Le témoin ■ déclare qu'ils n'ont pas frappé le téléphone de l'étudiant hors de sa main; ils lui ont retiré de la main lorsqu'ils l'ont menotté.

c. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare que l'étudiant tenait une planche à roulettes dans une main et un téléphone dans l'autre. Le témoin ■ a saisi le bras qui tenait le cellulaire et le témoin ■ celui qui tenait la planche à roulettes. Ils ont tiré ses bras derrière son dos et lui ont mis les menottes. Il a retiré son téléphone de sa main et l'a placé sur un bac à fleurs en ciment.

d. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare que l'étudiant a demandé aux agents du Service de la protection de desserrer les menottes et qu'il commençait à ne plus sentir ses mains. Le témoin ■ a proposé de vérifier l'étroitesse de ses menottes. Lorsqu'il a vérifié les menottes de l'étudiant, le témoin ■ a été en mesure d'insérer son index en entier entre son poignet et le bord de la menotte, et il restait encore de l'espace. Le témoin ■ a été en mesure de bouger son doigt entre le poignet et le bord de la menotte. Il a dit à l'étudiant qu'il ne desserrerait pas les menottes. L'étudiant a dit qu'il était mal à l'aise avec les menottes. Le témoin ■ a répondu que les menottes n'étaient pas faites pour se sentir à l'aise.

Constat

L'information provenant du fil Twitter de l'étudiant semble impliquer que selon l'étudiant, les agents du Service de la protection ont fait usage d'une force excessive ou illicite. L'enquêteuse a examiné les éléments de preuve des témoins ■ et ■, ainsi que les vidéos de l'Université et de l'étudiant. Les éléments de preuve des agents du Service de la protection et leur vidéo suggèrent qu'il est plus probable qu'improbable qu'ils ont saisi l'étudiant par la taille et les bras. Il est difficile de juger du niveau de force dont les agents ont fait preuve lors de l'arrestation. Cependant, il n'apparaît pas qu'ils ont fait usage d'un niveau de force pouvant causer une blessure à l'étudiant. Les agents déclarent que le témoin ■ a pris le téléphone de l'étudiant et l'a placé sur le bac à fleurs en ciment. La vidéo de l'Université montre le témoin ■ déposer le téléphone sur un bac à fleurs en ciment; il n'y a aucune preuve vidéo suggérant que les témoins ■ et ■ aient donné un coup sur le téléphone. Néanmoins, il est concevable qu'au cours de l'arrestation, l'un des agents du Service de la protection soit entré en contact avec le téléphone de l'étudiant.

Les éléments de preuve vidéos et photographiques ne montrent pas les menottes de façon détaillée. Il est impossible d'estimer l'étroitesse des menottes passées à l'étudiant. L'enquêteuse ne dispose pas de la preuve directe de l'étudiant sur ce point. Compte tenu des circonstances, l'enquêteuse conclut que les agents du Service de la protection n'ont pas menotté les poignets de l'étudiant de façon trop serrée.

Néanmoins, l'arrestation de l'étudiant correspond vraisemblablement à la définition de violence en milieu de travail. Bien que la nature de la relation de travail de l'étudiant avec l'Université ne soit pas claire, il répond à la définition de travailleur en vertu de la *LSST*. Les étudiants d'un régime d'enseignement coopératif sont considérés comme des travailleurs en vertu de la loi. Alors que l'étudiant était au travail, il a été soumis à une arrestation injustifiée. Dans le cadre de cette arrestation, des agents du Service de la protection l'ont saisi et maîtrisé. L'étudiant n'était pas à l'intérieur du bâtiment dans lequel il travaillait, mais il se trouvait toutefois sur la propriété de l'Université. La *LSST* doit être interprétée au sens large de façon à inclure le terrain de l'Université comme faisant partie du lieu de travail. En outre, comme mentionné dans *Rheem*, la violence en milieu de travail est un terme large qui peut englober de nombreux comportements sur le lieu de travail. Bien que le fait de mettre des menottes à l'étudiant peut ne pas avoir constitué un événement très violent, le fait que les agents du Service de la protection aient saisi l'étudiant par les poignets et la taille peut raisonnablement être considéré comme un usage excessif de la force. En conséquence, l'enquêteuse estime que l'étudiant a vraisemblablement fait l'objet de violence en milieu de travail, en violation de la *LSST*. De plus, comme le soulignent les allégations 2 et 3,

l'arrestation elle-même n'était pas nécessaire et a eu lieu en partie parce que l'étudiant était noir. Par conséquent, l'enquêteuse conclut que de saisir la taille et les bras de l'étudiant pour l'arrêter était une mesure excessive qui est survenue à cause de sa race.

Enjeu 4 : Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que celui-ci a été contraint de s'asseoir pendant plus de deux heures alors qu'il attendait l'arrivée des policiers, et que pendant ce temps il ressentait de l'humiliation et de la peur. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que cinq agents du Service de la protection supplémentaires l'ont entouré alors qu'il était menotté.

a. Renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant

Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que, pendant sa détention, les témoins ■ et ■ l'ont forcé à s'asseoir dans l'une des rues les plus achalandées du campus et qu'il s'est senti humilié de se trouver ainsi devant ses pairs qui passaient. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que celui-ci était mal à l'aise en raison de l'étroitesse des menottes utilisées par les témoins ■ et ■. L'auteur du fil Twitter indique qu'il a été détenu pendant deux heures en attendant l'arrivée de la police. À ce stade, plusieurs personnes s'étaient approchées pour observer la scène. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que les agents du Service de la protection leur ont dit de « se mêler de leurs affaires ». L'auteur du fil Twitter indique qu'un étudiant de race blanche est passé en planche à roulettes sans qu'un agent du Service de la protection l'arrête ou lui demande une pièce d'identité. Les renseignements provenant du fil Twitter de l'étudiant indiquent que toute cette épreuve a entraîné beaucoup d'humiliation et de gêne pour l'étudiant. L'étudiant s'est senti impuissant.

b. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare que le témoin ■ a appelé la répartition et a immédiatement informé le Service de police d'Ottawa (« SPO ») qu'un sujet était en état d'arrestation. Une disposition essentielle de l'article 495 du *Code criminel* du Canada stipule qu'après avoir procédé à l'arrestation d'un citoyen, un citoyen doit immédiatement contacter la police afin de lui remettre la personne détenue. Le témoin ■ déclare que les témoins ■, ■, ■ et ■ se trouvaient sur les lieux en attendant l'arrivée de la police. Le témoin ■ était présent pendant toute la durée de l'incident. Les témoins ■, ■ et ■ sont arrivés après les faits. Au cours de l'incident, les témoins ■ et ■ ont réitéré les motifs de l'arrestation. Le témoin ■ déclare qu'il se souvient que des personnes avaient commencé à se rassembler sur les lieux. Ces personnes ont contesté l'arrestation et sa légalité. Le témoin ■ a expliqué aux spectateurs pourquoi l'étudiant avait été

arrêté. Un professeur a demandé les motifs de l'arrestation. Le frère de l'étudiant est arrivé et a contesté les motifs de l'arrestation. Le témoin ■ déclare que l'étudiant a été retenu de 16 h 25 jusqu'à l'arrivée du SPO, soit pendant un peu moins d'une heure. Le témoin ■ a proposé d'emmener l'étudiant dans une zone plus privée, mais l'étudiant a refusé.

c. Éléments de preuve du témoin ■

Durant son arrestation et pendant sa détention, l'étudiant a crié aux passants qu'il était en train d'être arrêté pour avoir fait de la planche à roulettes. Une foule a commencé à se former autour d'eux. De nombreuses personnes ont filmé l'incident. Ils ont proposé d'escorter l'étudiant dans un bâtiment, mais celui-ci a refusé. Il a toutefois continué à dire que c'était embarrassant pour lui. Selon le témoin ■, l'étudiant souhaitait que la foule le voie et soit présente et c'est pourquoi il a refusé d'être emmené à l'intérieur. Immédiatement après avoir mis les menottes à l'étudiant, le témoin ■ a appelé le SPO à l'aide. Le témoin ■ a d'abord déclaré que le SPO était arrivé dans un délai de 10 à 20 minutes. Toutefois, après avoir examiné le rapport d'incident, il a révisé sa déposition et déclaré que le SPO était arrivé après environ une heure. Il se souvient que les témoins ■, ■ et ■ sont arrivés à un moment donné, mais il ne sait pas exactement à quel moment. Le témoin ■ déclare que le témoin ■ a vérifié les menottes de l'étudiant et a de nouveau expliqué pourquoi l'étudiant avait été arrêté. Il a déclaré avoir constaté que le doigt du témoin ■ pouvait passer dans l'espace situé entre les menottes et les poignets de l'étudiant.

d. Éléments de preuve du témoin ■

Au début de la rencontre, on a demandé au témoin ■ comment il se définissait sur le plan racial. Il a répondu en demandant en quoi cette question était pertinente. Son ton et son attitude en réponse à la question étaient combatifs. L'enquêtrice a répondu que c'était parce qu'elle avait besoin de décrire les témoins et qu'il s'agissait d'une affaire raciale. Au début de l'entretien, le témoin ■ a déclaré qu'il allait peut-être devoir prendre un appel personnel. L'enquêtrice l'a informé qu'il y serait autorisé et qu'il allait pouvoir prendre des pauses. Tout au long de la rencontre, le témoin ■ a souvent regardé sa montre; il a regardé sa montre toutes les 5 à 10 minutes. En outre, il a souvent été évasif dans ses réponses. Au cours de la rencontre, l'enquêtrice a demandé au témoin ■ de lui fournir une copie du document qu'il lisait. Le témoin ■ n'était pas disposé à fournir à l'enquêtrice une copie du document et a déclaré qu'il devait demander à son patron. L'enquêtrice a finalement reçu une copie du document, qui ne comportait aucun renseignement privé ou confidentiel. Il s'agissait en fait d'un document de formation.

Le témoin ■ déclare qu'il est arrivé sur les lieux de l'arrestation environ 10 à 15 minutes après les faits. À

son arrivée, une foule s'était rassemblée et les témoins ■ et ■ lui demandaient de reculer. Il a noté que le frère de l'étudiant était très émotif et posait des questions. Le témoin ■ a expliqué au témoin ■ qu'il avait déjà parlé à l'étudiant lors d'un incident précédent où il avait surpris l'étudiant en train de faire de la planche à roulettes. L'étudiant avait également refusé de décliner son identité à ce moment-là. À cette occasion, le témoin ■ l'avait laissé partir. Il ne se souvenait pas du moment où cela s'est produit. Le témoin ■ a confirmé le témoignage du témoin ■ selon lequel l'étudiant n'avait été détenu que pendant environ une heure le 12 juin 2019.

e. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ déclare qu'il était présent lors de l'incident du 12 juin 2019, mais qu'il est arrivé sur les lieux après l'arrestation de l'étudiant. À son arrivée, une foule commençait à se former. Il s'est rendu sur place pour prêter main-forte à ses collègues. Lorsque le témoin ■ est arrivé sur les lieux, l'étudiant était assis sur un pot de fleurs, un bloc de ciment, juste à côté de l'allée piétonne. Le témoin ■ note que la foule était belligérante et insultait les agents du Service de la protection, mais qu'il fallait s'y attendre. Les gens demandaient pourquoi l'étudiant avait été arrêté. L'étudiant a demandé s'il pouvait appeler son frère. Des spectateurs et des passants ont posé des questions au témoin ■. Il leur a dit qu'il ne pouvait pas parler de l'affaire. Cependant, il a expliqué à certaines personnes pourquoi l'étudiant avait été arrêté, notamment parce qu'il faisait des figures et autres trucs du genre. Le témoin ■ a demandé à l'étudiant s'il souhaitait aller à l'intérieur du pavillon Perez ou Morisset, car ce serait plus tranquille et moins chaud. L'étudiant n'a pas voulu quitter l'allée piétonne et a demandé à la foule de rester. Le témoin ■ a entendu le témoin ■ et le témoin ■ poser la même question à l'étudiant plus d'une fois.

Le témoin ■ indique que les agents du Service de la protection n'entouraient pas l'étudiant; il affirme qu'il se trouvait plus loin et que lui et le témoin ■ se promenaient. Il déclare ensuite que l'étudiant n'a pas été contraint de rester sur les lieux pendant deux heures, mais que le SPO est arrivé au bout d'une heure. Il n'a pas vu les mains du témoin ■ au moment où celui-ci a vérifié les menottes, mais il l'a vu saisir le bras de l'étudiant.

f. Éléments de preuve du témoin ■

Le témoin ■ était en patrouille au moment de l'incident du 12 juin 2019. Il se décrit comme étant la troisième personne arrivée sur les lieux. Il a entendu à la radio que les témoins ■ et ■ allaient entrer en contact avec l'étudiant et il a décidé de se rendre sur les lieux. À l'arrivée du témoin ■, l'étudiant était menotté et assis sur un pot à fleurs. Une foule d'environ 10 à 15 personnes commençait à se former. Il

s'est entretenu avec les témoins ■ et ■ pour savoir ce qui s'était passé. Il déclare que les témoins ■ et ■ l'ont informé que l'étudiant avait été vu en train de faire des figures de planche à roulettes et qu'ils lui avaient demandé une pièce d'identité, qu'il a refusé de donner. Le témoin ■ a également déclaré que les témoins ■ et ■ avaient informé à maintes reprises l'étudiant qu'il devait fournir une pièce d'identité ou quitter le campus, ce qu'il a refusé de faire. Ils lui ont également dit que l'étudiant avait continué à marcher dans la partie principale du campus. Les agents du Service de la protection l'ont alors arrêté pour intrusion.

Après la conversation, le témoin ■ a contrôlé la foule pour s'assurer que celle-ci ne s'approchait pas trop des agents du Service de la protection. Il a noté que la foule était mécontente de ce qui s'était passé. Néanmoins, la foule est généralement restée à l'écart et l'étudiant a été plutôt docile, bien que très contrarié. Autrement dit, il demeurait assis, n'allait nulle part, ne résistait pas et ne montrait aucun signe d'agression. Le témoin ■ a déclaré que l'étudiant ne résistait pas à l'arrestation, mais qu'il était visiblement contrarié. L'étudiant a indiqué qu'il avait été mis en état d'arrestation injustement. Selon lui, même s'il était étudiant, il n'avait pas besoin de présenter une pièce d'identité. Il a demandé de nombreuses fois « Comment il pouvait être accusé d'intrusion alors qu'il était étudiant et qu'il payait pour être là. » À un moment donné, le témoin ■ est également arrivé sur les lieux. L'étudiant a aussi indiqué qu'il souhaitait appeler son frère. À peu près à ce moment, le témoin ■ est arrivé. Pendant l'interaction, le témoin ■ a commencé à remarquer que l'étudiant et les deux agents du Service de la protection échangeaient de manière très agitée. L'étudiant a demandé à plusieurs reprises « Pourquoi me détenez-vous, pourquoi m'avez-vous arrêté. » Le témoin ■ a décidé d'expliquer à l'étudiant le motif de l'arrestation puisqu'il était absent au moment où elle a eu lieu. Le témoin ■ a indiqué à l'étudiant qu'il avait été abordé au départ en raison de ses figures de planche à roulettes, et parce que, quand les deux hommes du stationnement¹⁴ lui ont demandé une pièce d'identité, il a refusé de la montrer. Conformément au règlement de l'Université, les agents du Service de la protection sont autorisés à demander une pièce d'identité. Le témoin ■ déclare croire qu'il est écrit au dos de la carte étudiante que si un employé de l'Université d'Ottawa demande à voir la carte étudiante, elle doit être présentée, d'autant plus qu'elle appartient à l'Université.

L'étudiant a répondu qu'il n'avait pas sa carte étudiante sur lui. Le témoin ■ a expliqué que s'il avait donné aux agents du Service de la protection son nom et son prénom ou son numéro d'étudiant, ils auraient été

¹⁴ Le témoin fait référence aux témoins ■ et ■.

en mesure de vérifier s'il était étudiant. L'étudiant a indiqué de manière répétée qu'il n'avait pas à fournir de pièce d'identité. Le témoin ■ a expliqué que comme l'étudiant refusait de donner son identité et que les agents ne pouvaient pas vérifier qu'il était bel et bien un étudiant, ils lui ont demandé de quitter les lieux. L'étudiant a indiqué qu'il n'avait pas à quitter les lieux puisqu'il était un étudiant. Le témoin ■ lui a ensuite expliqué qu'en vertu de la *Loi sur l'entrée sans autorisation*, si une personne refuse de partir à la demande du propriétaire des lieux ou d'une personne autorisée à faire respecter les règles de la propriété, elle pourra être mise en état d'arrestation pour intrusion et pour avoir refusé de partir quand on lui a demandé de le faire.

Le témoin ■ a informé l'étudiant que la raison de son arrestation n'était pas due à la planche à roulettes ou aux figures effectuées avec celle-ci, mais bien à son refus d'indiquer son identité, en violation de la politique. Il a également été vu en train de faire une activité interdite sur la propriété et a refusé de partir lorsqu'il lui a été demandé de le faire.

L'étudiant a demandé pourquoi il était détenu et pourquoi il devait attendre si longtemps avant de pouvoir être libéré. Il a déclaré qu'il était embarrassé que tout le monde passe et le voie menotté. Le témoin ■ l'a informé qu'en vertu de l'article 494 du *Code criminel du Canada*, lorsqu'un civil, comme un garde de sécurité, procède à une arrestation, la personne arrêtée doit être remise à la police. Le témoin ■ a informé l'étudiant qu'il n'était pas réellement détenu, car il serait illégal pour des agents de sécurité de détenir une personne, mais qu'il était en fait en état d'arrestation. Le témoin ■ a dit à l'étudiant que son répartiteur leur avait dit que le SPO était très occupé à répondre à des appels. Le répartiteur a informé les agents du Service de la protection que lorsqu'il a appelé le SPO, l'agent du SPO a indiqué qu'il y avait un volume d'appels très élevé et qu'il faudrait un bon moment avant l'arrivée de la police. Plus tard, ils ont demandé à ce que le SPO soit appelé à nouveau, car la foule devenait beaucoup plus nombreuse. Le répartiteur leur a dit que la police était encore très occupée et qu'il lui faudrait encore du temps avant d'arriver. Le témoin ■ a dit à l'étudiant que les agents du Service de la protection attendaient tout simplement la police. Il lui a indiqué que parfois, il faut 10 minutes, parfois une heure ou deux. L'étudiant est devenu visiblement irrité. Il a jeté un regard noir au témoin ■ et a dit : « Ouais, peu importe, vous inventez tout ça au fur et à mesure. » L'étudiant regardait constamment autour de lui. Le témoin ■ a décidé que, comme l'étudiant était déjà agité et qu'il lui avait expliqué pourquoi il était en état d'arrestation, le fait de continuer à parler à l'étudiant ne ferait qu'aggraver la situation. Lorsqu'on lui a demandé ce que voulait dire agité, le témoin ■ a déclaré que l'étudiant ne répondait pas bien lorsqu'il essayait de lui parler, qu'il l'ignorait et que, à en juger par les expressions faciales de l'étudiant, il semblait qu'il était très mécontent ou en colère contre lui. Lorsque le témoin ■ essayait de parler à l'étudiant, ce

dernier l'interrompait constamment. Il a repris ses fonctions de contrôle de la foule et il est resté dans une position de contrôle de la foule jusqu'à environ 17 h 30, heure à laquelle une demande de déverrouillage de porte a été reçue et le SPO est arrivé. À ce moment, la situation commençait déjà à se calmer. Quand le témoin est revenu après avoir terminé de répondre à son autre appel, toutes les autres personnes s'étaient dispersées et l'étudiant avait été libéré sans accusation.

Le témoin a admis qu'une personne de race blanche sur une planche à roulettes était effectivement passée, mais il a déclaré que cette personne ne faisait pas de figures avec la planche. Comme cette personne ne faisait pas de figures, elle ne faisait rien de mal. La planche à roulettes est autorisée sur le campus, mais les figures ne le sont pas.

g. Éléments de preuve du témoin

Le témoin a expliqué que son rôle consistait à recevoir des appels de la communauté et parfois de personnes en dehors de la communauté. Il reçoit des appels concernant des demandes d'appui en cas d'urgence, des personnes suspectes, des déversements de produits chimiques et des personnes en détresse médicale. Le rôle du témoin consiste également à pointer les caméras vers des zones particulières, ce qui signifie qu'il pointera une caméra vers les lieux des incidents pour s'assurer que l'agent dispose d'un document visuel. Il relève du témoin . Le 12 juin 2019, le témoin déclare avoir reçu un appel d'un agent du Service de la protection, qui a signalé qu'une personne suspecte faisait des cascades sur le campus. L'agent du Service de la protection lui a demandé de pointer une caméra sur les lieux, ce que le témoin a fait. Le témoin a délaissé la caméra pour s'occuper d'autres clients. De retour à la caméra, il a parlé au témoin au sujet de ce qui était en train de se passer. Le témoin l'a informé que le témoin avait demandé à l'étudiant à plusieurs reprises de partir, que l'étudiant avait refusé de le faire et que l'étudiant avait par conséquent été placé en état d'arrestation. Le témoin a déclaré qu'on lui avait demandé d'appeler le SPO, ce qu'il a fait.

Le témoin déclare avoir vu à la caméra les témoins et placer l'étudiant en état d'arrestation. Le témoin déclare avoir vu un groupe se former autour d'eux. Une fois l'étudiant placé en garde à vue, le témoin ou le témoin lui a demandé d'appeler le SPO. Le SPO l'a informé qu'il était très occupé, car il était alors 17 h. Le SPO ne lui a pas communiqué l'heure estimée de son arrivée. Le témoin a transmis ces renseignements aux agents du Service de la protection présents sur les lieux. Le témoin a confirmé qu'il n'y avait que cinq agents du Service de la protection sur les lieux. Il a confirmé que l'arrestation avait duré environ une heure.

h. Éléments de preuve de la témoin

La témoin était absente lors de l'incident du 12 juin 2019. Elle travaillait au moment de l'incident, mais à un autre endroit. La témoin avait accès à sa radio et à une caméra de surveillance à cet endroit. Pendant l'incident, la témoin a déclaré avoir entendu ce qu'elle décrit comme du bavardage sur le système de radio utilisé par les agents du Service de la protection. Elle déclare que son collègue a indiqué qu'il se trouvait sur l'allée piétonne. Elle a donc pointé une caméra vidéo vers cette zone et l'a positionnée vers deux de ses collègues. La témoin déclare que selon elle, trois autres personnes ont pointé des caméras vers la scène. Elle déclare que l'incident s'est produit dans l'allée piétonne entre le parc de stationnement K et le pavillon Morisset. La témoin servait des clients et n'a donc pas vu l'incident en entier au moment où il s'est produit. À un moment donné au cours de l'incident, elle s'est retournée vers la caméra et a constaté que l'étudiant était en état d'arrestation. Elle n'a toutefois pas vu l'arrestation. La témoin confirme qu'elle a vu l'étudiant assis sur le pot de fleurs ainsi que la foule qui se rassemblait autour des protagonistes. La témoin pense avoir entendu le témoin ou le témoin demander de l'aide et des renforts. Elle se rappelle avoir entendu le témoin à la radio demander au SPO de venir sur les lieux. Elle a vu arriver le SPO et les agents du Service de la protection remettre l'étudiant au SPO. La témoin a visionné la vidéo de l'incident. Elle a reconnu le témoin , le témoin et le témoin . Elle a confirmé qu'elle avait sauvegardé la vidéo sur un serveur, pris des clichés à partir de la vidéo et ajouté les documents au rapport d'incident du 12 juin 2019.

Constat

Les éléments de preuve démontrent que l'étudiant n'a pas eu à attendre deux heures avant que le SPO arrive sur les lieux. Les rapports d'incident et les éléments de preuve des agents du Service de la protection permettent de conclure qu'il est plus probable qu'improbable que l'incident se soit produit en l'espace d'une heure environ. En outre, les preuves photographiques suggèrent qu'il n'y avait pas sept agents du Service de la protection sur les lieux, mais bien cinq. Néanmoins, l'enquêteuse conclut que rien ne vient démontrer le fait que le témoignage de l'étudiant sur ces points est inexact. L'étudiant déclare qu'il était bouleversé lors de l'incident et cet élément de preuve est étayé par le témoin . Il convient également de noter que le témoin a déclaré que l'étudiant, le témoin et le témoin échangeaient de manière très agitée, ce qui vient appuyer l'inférence que l'étudiant était bouleversé. Comme l'étudiant était bouleversé et menotté, il est concevable que sa perception du nombre d'agents du Service de la protection présents sur les lieux ait été inexacte. L'enquêteuse conclut que selon la prépondérance des probabilités, il se peut

que l'étudiant ait perçu la présence de sept agents du Service de la protection, d'autant plus que le SPO s'est aussi rendu sur les lieux. À un moment, il y avait à la fois des agents du Service de la protection et des agents du SPO sur place. Qu'il y ait eu cinq ou sept agents du Service de la protection ne change rien au fait que l'incident était objectivement bouleversant.

De plus, le fait que l'étudiant ait été détenu pendant une heure ou deux heures ne change rien au fait que l'arrestation n'était pas une mesure proportionnelle à l'exécution par l'étudiant de figures de planche à roulettes.

L'enquêtrice ne juge pas crédible le témoignage du témoin selon lequel le témoin avait auparavant vu l'étudiant faire de la planche à roulettes et qu'il avait refusé de fournir son identité à cette occasion. Le témoin n'a pas donné cet élément de preuve à la première rencontre. La preuve est en tant que telle moins fiable, car elle ne provient pas de la personne qui aurait été témoin de l'événement. En outre, l'enquêtrice n'a pas eu l'occasion de discuter de cet élément de preuve avec le témoin, celui-ci ayant refusé de se rendre disponible pour une deuxième rencontre.

Les témoins, et affirment que l'étudiant a été arrêté parce qu'il faisait des figures de planche à roulettes et parce qu'il n'a pas présenté de pièce d'identité lorsqu'on lui a demandé de le faire. Les procédures universitaires 2 et 15 et la *Loi sur l'entrée sans autorisation* autorisent les agents du Service de la protection à demander à une personne se trouvant sur une propriété appartenant à l'Université d'indiquer son identité et, le cas échéant, d'arrêter une personne se trouvant sans autorisation sur le campus. Toutefois, le rôle d'un agent du Service de la protection ou d'un gardien de sécurité en vertu des lois, y compris la *Loi de 2005 sur les Services privés de sécurité et d'enquête*, les oblige à utiliser leur pouvoir de manière proportionnelle. Les agents du Service de la protection ou les gardiens de sécurité sont chargés d'évaluer une situation, d'exercer leur jugement et d'adopter un comportement conforme aux codes de conduite, au *Code criminel*, à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et aux règlements de l'Université. La preuve démontre que les témoins et ont réagi plutôt que de répondre à la situation. Réagir signifie faire ce qui vient immédiatement à l'esprit dans une situation donnée; répondre sous-entend le recours à la patience et au jugement, y compris évaluer les options disponibles et les explications possibles. Répondre signifie aussi gérer ses propres émotions et comportements pour éviter d'aggraver la situation. Les témoins et ont choisi de réagir au lieu de répondre à l'étudiant et leur réaction était en partie basée sur l'origine ethnique de l'étudiant.

Enjeu 5 : L'interrogation, la poursuite et l'arrestation de l'étudiant par les agents du Service de la

protection avaient pour seul motif sa race.

a. Éléments de preuve des témoins

Tous les témoins ont fourni des éléments de preuve concernant la portée du rôle et des responsabilités d'un agent du Service de la protection. Une partie de ce rôle consiste à appliquer la *Loi sur l'entrée sans autorisation* et à se conformer aux procédures 2, 15 et 33. Les procédures 2, 15 et 33 fournissent des instructions précises en cas d'intrusion et relativement aux exigences d'identification sur le campus. Chaque témoin a parlé de la nécessité de s'assurer que les personnes n'entrent pas sans autorisation et qu'elles fournissent une pièce d'identité quand on le leur demande.

Constat

Comme il est indiqué ci-dessus, la race a été un facteur déterminant dans le déroulement des événements du 12 juin 2019, mais elle n'a pas été le seul facteur. Une lecture simple des procédures 2, 15 et 33 suggère que les agents du Service de la protection ont peu de pouvoir discrétionnaire concernant la manière dont ils appliquent ces procédures. Cependant, les règlements et les procédures de l'Université doivent être interprétés conjointement avec les obligations de l'agent du Service de la protection en vertu du *Code*, de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la *Loi de 2005 sur les Services privés de sécurité et d'enquête*. Chacune de ces lois stipule clairement que les exigences qui y sont énoncées sont primordiales. Néanmoins, l'enquêteuse estime qu'il est concevable qu'il existe un certain malentendu chez les agents du Service de la protection quant à la portée de leurs responsabilités aux termes des procédures 2, 15 et 33. Par conséquent, l'enquêteuse conclut que cette interprétation erronée a contribué à la façon dont l'incident du 12 juin 2019 a évolué.

11 CONCLUSIONS

Après avoir examiné l'ensemble des éléments de preuve, l'enquêteuse conclut que l'étudiant a fait l'objet de discrimination en raison de sa race le 12 juin 2019 sur le campus universitaire. Il a fait l'objet de discrimination en vertu du *Code* à la fois en tant qu'employé et en tant qu'étudiant de l'Université. De plus, l'étudiant semble avoir été l'objet d'un acte de « violence au travail » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* lorsqu'il a été arrêté sans justification. Les agents du Service de la protection ont insisté de manière répétée pour que l'étudiant produise une pièce d'identité, ce qui n'était pas une demande raisonnable compte tenu de tous les faits. Leur choix de suivre l'étudiant, de continuer à lui parler et de l'arrêter était également une réaction déraisonnable et disproportionnée à la situation.

L'étudiant a effectué une figure de planche à roulettes; il n'a commis aucun acte violent. Les actions des agents du Service de la protection donnent à penser que la race de l'étudiant a été un facteur dans le traitement qu'il a subi le 12 juin 2019, bien que ce ne soit pas le seul facteur. Les agents du Service de la protection semblent également avoir mal compris la portée des pouvoirs que les procédures universitaires 2, 15 et 33 leur confèrent.



Soumis par Esi Codjoe,
enquêteuse au sein de
Turnpenney Milne LLP
13 septembre 2019